

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

ความหมายของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การที่มีการทำงานแบบประชาธิปไตย ก่อตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของลูกจ้างมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองตนเอง และปรับปรุงสภาพการทำงานของสมาชิกด้วยวิธีการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่และการมีชีวิตที่ดีขึ้น เป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์และเป็นแหล่งที่จะได้แสดงออกถึงความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับปัญหาสังคมและการเมืองโดยอิสระ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2515, น. 85-93)

สหภาพแรงงาน เป็นสมาคมชนิดหนึ่งซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ การคุ้มครองผลประโยชน์ในการประกอบอาชีพ (เมธี ดุลยจินดา, 2518, น. 5)

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการแสดงออกทางความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงออกต่อสังคมและต่อรัฐ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2540, น. 133)

สหภาพแรงงานเป็นองค์การลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้รับจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2551)

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การอันถาวรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์ของลูกจ้าง และเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น นอกจากนี้ สหภาพแรงงานยังเป็นองค์การแบบประชาธิปไตยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติด้วย (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2533, น. 30)

สหภาพแรงงาน หมายถึง แรงงานที่มีลักษณะการรวมกันเป็นองค์การเพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่สำคัญที่สุดในการต่อรองในยุคอุตสาหกรรม และมีความสำคัญต่อระบบแรงงาน

สัมพันธ์ของประเทศที่ปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแทนในการต่อรองผลประโยชน์ของลูกจ้าง ควบคุมความสัมพันธ์ภายในตลาดแรงงานและความสำคัญกับนายจ้าง (สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2546, น. 167)

ประเภทของสหภาพแรงงาน

การรวมตัวของสหภาพแรงงาน ปรากฏได้หลายลักษณะ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2535, น. 34-35; สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 103-106; อัญชลี ค้อคงคา, 2531, น. 102-103) ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้เกณฑ์ใดในการพิจารณา อาจจำแนกออกตามลักษณะการจัดตั้งได้ 4 ประเภท คือ

1. สหภาพแรงงานช่างฝีมือหรือสหภาพทางอาชีพ (Craft or Occupational Unions) คือ สหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิกผู้เป็นช่างฝีมือ หรืออยู่ในสาขาอาชีพประเภทเดียวกัน โดยจะไม่จำกัดสถานประกอบการหรือนายจ้าง เช่น สหภาพแรงงานช่างก่อสร้าง สหภาพแรงงานล่าม สหภาพแรงงานช่างรองเท้า เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้ ถือเป็นสหภาพแรงงานดั้งเดิมของโลกและมีบทบาทอย่างมากในการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกแต่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะมีการจำกัดจำนวนสมาชิก และคุณสมบัติเฉพาะประเภทที่กำหนดเท่านั้น ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไปหรือสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้ความต้องการช่างฝีมือบางประเภทหมดลง สหภาพแรงงานจึงต้องยกเลิกตามไปด้วย

2. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Unions) คือ สหภาพแรงงานที่ก่อตั้งขึ้นในระดับอุตสาหกรรม สมาชิกมาจากอุตสาหกรรมประเภทเดียวกันแต่ไม่จำกัดขอบเขตอยู่ในสถานประกอบการเดียวกันเท่านั้น สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีสมาชิกจำนวนมาก และมีกิจกรรมอย่างกว้างขวางจึงถือว่าเป็นสหภาพแรงงานที่มีอำนาจในการต่อรองสูง เนื่องจากการต่อรองกับนายจ้างจะไม่จำกัดเฉพาะกับนายจ้างสถานประกอบการใดประการหนึ่ง แต่สามารถกระทำได้นับกับนายจ้างหลาย ๆ สถานประกอบการของอุตสาหกรรมนั้น ๆ

3. สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ (House Unions or Company Unions) คือ สหภาพแรงงานประกอบด้วยสมาชิกที่มีนายจ้างคนใดคนหนึ่ง หรือในบริษัทใดบริษัทหนึ่งเท่านั้น ผู้เข้าเป็นสมาชิกประเภทนี้จะต้องอยู่ในสถานประกอบการเดียวกันแต่ไม่ได้มีการจำกัดว่าเป็นลูกจ้างหรือช่างฝีมือประเภทใด สหภาพแรงงานประเภทนี้ยังเป็นการรวมตัวกันได้ง่ายที่สุด เพราะลูกจ้างต่างอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมเดียวกันและยังอยู่ภายใต้กรอบของผลประโยชน์เดียวกัน

สหภาพแรงงานประเภทนี้พบมากในประเทศญี่ปุ่น สำหรับในประเทศไทยสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ก็เป็นสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเช่นเดียวกัน

4. สหภาพแรงงานทั่วไป (General Unions) เป็นสหภาพที่เปิดกว้างให้ลูกจ้างทั่วไปเข้าเป็นสมาชิกโดยไม่มีข้อจำกัด สหภาพแรงงานประเภทนี้จึงมีสมาชิกได้มาก แต่ข้อเสียของสหภาพแรงงานประเภทนี้คือ จำนวนสมาชิกที่มากและมีความหลากหลายจึงเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานและอาจมีข้อขัดแย้งได้ง่าย อย่างไรก็ตามสหภาพแรงงานประเภทนี้มีบทบาททางสังคมและการเมืองเด่นชัดกว่าบทบาททางด้านเศรษฐกิจ

2. แนวคิดเรื่องบทบาทและบทบาทของสหภาพแรงงาน

Ralph Linton นักมานุษยวิทยา เป็นคนแรกที่ให้แนวความคิดเรื่องสถานภาพ หรือฐานะ (Status) และบทบาท (Role) โดยเห็นว่าสถานภาพเป็นนามธรรม หมายถึง ฐานะหรือตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นเครื่องกำหนดบทบาทของตำแหน่งว่ามีภารกิจหน้าที่อย่างไรบ้าง ตำแหน่งทุก ๆ ตำแหน่งจะต้องมีบทบาทกำกับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ, จำรัส ด้วงสุวรรณ, และ จูติพงษ์ ธรรมานุสรณ์ (2522, น. 48)

สุชา จันท์ธอม และ สุรางค์ จันท์ธอม (2520, น. 46) ให้ความหมายของบทบาทว่า มีความหมายใกล้เคียงกับสถานภาพมาก บทบาทเป็นสิ่งที่บุคคลในสถานภาพต่าง ๆ พึงกระทำ กล่าวคือ เมื่อสังคมกำหนดสิทธิและหน้าที่ให้สถานภาพใด อย่างไรแล้ว บุคคลในสถานภาพนั้นจะต้องประพฤติ หรือ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนด

สุมาลี ปิตียนนท์ (2528, น. 41-43) เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นระบบเปิด (Open social system) ดังนั้น จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่สิ่งแวดล้อมจากภายนอก หรือ แม้แต่ภายในของสหภาพแรงงานเอง จะเข้ามามีอิทธิพลหรือส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จะมีความมั่นคงและมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ๆ หลายประการดังนี้

1. กำลังสมาชิก สหภาพที่มีสมาชิกมากและสมาชิกมีความกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพอย่างจริง ๆ

2. โครงสร้างภายในของสหภาพ ได้แก่ ระดับความสามัคคีของกลุ่มกรรมการและสมาชิก การติดต่อสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์

3. คุณสมบัติของผู้นำ เป็นปัจจัยที่มีส่วนกระทบต่อความมั่นคงในการดำเนินงานของสหภาพ ผู้นำ หรือ กรรมการสหภาพจะต้องมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ใจกว้าง มีวิจรรณญาณที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
4. การเงินของสหภาพแรงงาน ฐานะทางการเงินที่มั่นคงจะช่วยเสริมการดำเนินการของสหภาพ
5. การยอมรับจากนายจ้าง
6. เสรีภาพในการดำเนินงาน โดยปราศจากการถูกใช้เป็นเครื่องมือของกลุ่มผลประโยชน์
7. ทศนคติของชุมชนที่มีต่อผู้ใช้แรงงาน
8. ทศนคติของผู้บริหารและผู้ออกกฎหมาย ที่มีต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

3. บทบาทสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. 2518

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้กำหนดบทบาทของสหภาพแรงงานไว้ 3 ประการด้วยกันคือ

1. แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง
 2. ให้การศึกษาแก่สมาชิกและลูกจ้างในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน
 3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
- บทบาทในข้อที่ 1 คือ บทบาทในการเรียกร้องและดูแลผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก ตัวอย่างข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน อาสาฮี-ไทยอัลลอย ที่ได้ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง ในปี พ.ศ. 2542 มีข้อเรียกร้องที่ขอแก้ไขและเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจำนวน 20 ข้อ โดยสรุปเป็นหมวดหลักได้ดังนี้
1. หมวดค่าจ้างและโบนัส
 2. หมวดสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งกองทุนด้านสวัสดิการ ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนครอบครัว อาสาฮี-ไทยอัลลอย การจัดรพพยาบาล
 3. หมวดค่าครองชีพ ค่ากะ เบี้ยขยัน ค่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 4. หมวดการลาและวันหยุดพักผ่อนประจำปี
 5. หมวดการสนับสนุนกิจกรรม อุปกรณ์สำนักงานแก่สหภาพแรงงาน

6. หมวดการปรับปรุงระบบประเมินผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายโบนัส ที่มีความเป็นธรรม

7. หมวดการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
 บทบาทในข้อที่ 2 คือ การให้การศึกษามาชิกสหภาพแรงงาน เป็นบทบาทที่สหภาพแรงงานโดยฝ่ายจัดการศึกษาของสหภาพแรงงานจัดให้มีการฝึกอบรม แก่สมาชิก หรือ ส่งสมาชิกไปเข้ารับการฝึกอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานเรื่องสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง กฎหมายแรงงาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านต่าง ๆ

สำหรับสหภาพแรงงาน อาชาฮิ-ไทยอัลลอย นั้น มักจะส่งกรรมการสหภาพไปเข้าร่วมการฝึกอบรมในหัวข้อที่เป็นประโยชน์ต่าง ๆ โดยทั้งที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงแรงงานและสภาองค์การลูกจ้างที่สังกัดอยู่ คือ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

บทบาทในข้อที่ 3 คือ การสร้างสัมพันธ์อันดี หรือ การสร้างแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญโดยตรงประการหนึ่ง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างในสถานประกอบการ ในระบบทวิภาคี จะช่วยให้การดำเนินกิจการของสถานประกอบการเป็นไปได้อย่างราบรื่น และขณะเดียวกันก็เอื้อต่อการดำเนินกิจการของสหภาพแรงงานด้วยเช่นกัน ซึ่ง สหภาพแรงงานจะต้องเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน

บทบาทของสหภาพแรงงานที่กล่าวมา ส่วนใหญ่จะเป็นบทบาทที่ถูกกำหนดมาตามวัตถุประสงค์ ตามกฎหมาย ซึ่งสหภาพแรงงาน อาชาฮิ-ไทยอัลลอย ก็มีการจัดตั้งวัตถุประสงค์เช่นเดียวกันกับที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยบทบาทที่ผ่านมานี้จะเน้นหนักทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นส่วนใหญ่ บทบาททางด้านเศรษฐกิจนั้นรวมไปถึงการใช้มาตรการทางอุตสาหกรรม เช่น การนัดหยุดงาน การประท้วง หรือ การถ่วงงาน เพื่อโต้ตอบและบีบบังคับให้นายจ้างยินยอมตามข้อเรียกร้อง ซึ่งในอดีตบทบาททางด้านนี้ถือเป็นบทบาทในทางทำลาย เผชิญหน้า และเป็นศัตรูกับนายจ้าง แต่สำหรับสหภาพแรงงาน อาชาฮิ-ไทยอัลลอย นั้นไม่ได้มีการใช้มาตรการดังกล่าวมาตั้งแต่ก่อตั้งสหภาพแรงงานมา โดยได้หันมาใช้ระบบการเจรจาต่อรองแบบทวิภาคีแทน

สำหรับบทบาททางด้านสังคมนั้น ส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นไปในการช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษาแก่สมาชิกที่ประสบปัญหาด้านการจ้างงานต่าง ๆ นอกจากนั้น สหภาพแรงงาน อาชาฮิ-ไทยอัลลอย ยังได้มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้เกิดการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงาน อาชาฮิ-

ไทยอ้อยลดยขึ้น โดยมีการเก็บเงินสมทบจากพนักงานคนละ 1 บาทต่อวัน และบริษัทสมทบให้ เท่ากันกับอัตราที่พนักงานสมทบ และมอบเงินปีละ 1 ล้านบาทให้คณะกรรมการกองทุนซึ่งเป็น ตัวแทนพนักงานและฝ่ายจัดการของบริษัท บริหารจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่สมาชิก

4. บทบาทของ HR ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน

เรียบเรียงจากการสัมภาษณ์เรื่อง บทบาทของ HR ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดโดย สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย วันที่ 16 ตุลาคม 2550 โดย ชรินทร์ งามกุล อาจารย์คณะบริหารธุรกิจ

คุณภาพชีวิตในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย

- ปัจจัย 4
- ความมั่นคง
- ความปลอดภัย
- สุขภาพที่ดี
- สิ่งแวดล้อม
- อิสรภาพในการดำเนินชีวิตตามสิทธิที่พึงมี

คุณภาพชีวิตในองค์กร ประกอบด้วย

- ได้ทำงานในองค์กรที่มั่นคง
- ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- ได้รับการยอมรับจากคนในองค์กร
- มีเพื่อนร่วมงานที่ดี
- ได้รับโอกาสในการพัฒนาและก้าวหน้า
- ได้รับสวัสดิการที่ดี
- สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี
- มีนายที่ดี
- ปริมาณงานเหมาะสม
- งานมีคุณค่า

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กับองค์กรที่มุ่งเน้นผลงาน (High Performance Organization) จะไปกันด้วยหรือไม่

ก่อนอื่นเราควรทำความรู้จักกับความหมายของ ความสุข เสียก่อน

ความสุข ในมุมมองของผู้บริหารองค์กร หมายถึง

- ผลผลิตสูง มีคุณภาพ ถูกคำพอใจ
- องค์กรมีกำไร เติบโต ยั่งยืน
- ลูกค้า ผู้ถือหุ้น สังคม ยอมรับ และสนับสนุนองค์กร
- พนักงานมีความรัก ความผูกพัน และทุ่มเทเพื่อองค์กร
- ภาพลักษณ์ขององค์กรดี

สำหรับความหมายของ ความสุข ในมุมมองของพนักงาน หมายถึง

- ได้ทำงานดี มีความมั่นคง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี
- มีรายได้พอใช้ ไม่มีหนี้
- หน้าที่การงานก้าวหน้า
- ครอบครัวมีความสุข
- สุขภาพดี จิตใจสบาย

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของพนักงานกับความสุขขององค์กร



Happy 8 หรือความสุขทั้งแปด จากการวิจัยของโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิต
คนทำงานจังหวัดชลบุรีของ สสส. ประกอบด้วย

1. Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
3. Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็น
4. Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต
5. Happy Brain (หาความรู้) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่ง

ต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการ

6. Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เช่น ตักบาตรร่วมกัน ฝึกนั่งสมาธิ ส่งพนักงานไปปฏิบัติธรรมเดือนละ 1 รุ่น เป็นต้น

7. Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง

8. Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและ สภาพแวดล้อมที่ดี

บทบาทของ HR ในการสร้างองค์การแห่งความสุข

- ระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและจูงใจ
- ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส
- ระบบความก้าวหน้าในอาชีพชัดเจน
- การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานน่าสนใจ มีคุณค่า
- สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขอนามัยและปลอดภัย
- กิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์การ
- ระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของพนักงาน
- การส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์การด้วยกิจกรรมสังคมต่าง ๆ

ตัวอย่างของบริษัทในกลุ่ม สมบูรณ์ จำกัด ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในสถานประกอบการ

วิสัยทัศน์

มุ่งเป็นผู้นำในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้มาตรฐานระดับ World Class ด้วยการเพิ่มคุณค่าของผลิตภัณฑ์และมีส่วนร่วมต่อสังคม

ภารกิจ

บริษัทจะเป็นผู้ผลิตและออกแบบชิ้นส่วนที่ได้มาตรฐานสากลโดยใช้เทคโนโลยีที่ให้ประโยชน์สูงสุด สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า มีต้นทุนที่แข่งขันได้ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตและผลตอบแทนในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน ร่วมรักษาสีงแวดล้อมของสังคม ตอบแทนผู้ถือหุ้น ด้วยเงินปันผลที่ดี และพัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับ

นโยบายคุณภาพชีวิต

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและสนับสนุนยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกระดับให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งด้านกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ด้วยผลตอบแทนที่เหมาะสม และมีส่วนร่วมในการขยายผลไปยังชุมชน สังคม ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยจิตสำนึกของความเอื้ออาทร และมีจริยธรรมทางธุรกิจต่อไปอย่างยั่งยืน

กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน

1. สุขภาวะทางกาย ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น รำตะบอง ชมรมกีฬา กีฬาสี ความปลอดภัยในการทำงาน ตรวจสุขภาพประจำปี
2. สุขภาวะทางอารมณ์ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ตั้งสติก่อนสตาร์ท กดเห่ซ่า เข้าพรรษา วันแม่
3. สุขภาวะทางสังคม ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ของขวัญวันแรงงาน 45 ปี SGB ร่วมทำความดีเพื่อแผ่นดิน งานเลี้ยงวันเกิดพนักงาน จับเข้าคุยกัน จับเข้าเข้าโรงงาน วันสงกรานต์ ทุนการศึกษาเพื่อลูกพ่อ สานสัมพันธ์ SGB เพื่อลูกรัก To Be Number 1 ตำรวจโรงงาน
4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เช่น บริจาคโลหิต ทำบุญ ตักบาตร บำเพ็ญประโยชน์

5. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ผจก. เฉลิมสาร (2540, น. 23) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการ พบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) เชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดย

ส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ภาคอุตสาหกรรมนับเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศและจะทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไป คือ ส่วนแบ่งของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นทุกปี และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไป ประกอบกับภาครัฐบาลได้ให้ความสำคัญ และสนับสนุนมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 และ 7 ซึ่งได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศ ในภาวะเช่นนี้ลักษณะของอุตสาหกรรมในประเทศไทยที่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็กหรือขนาดย่อม คือ มีถึง 90-95% จะต้องมีการเติบโตขึ้นเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ

ประเทศไทยเราได้เริ่มต้นพัฒนาประเทศอย่างจริงจังตามแนวทางนี้โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจ แห่งชาติที่ประกาศใช้ในปี 2504 เป็นแนวทาง ซึ่งนับเป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม และภาคอุตสาหกรรมได้ทวีความสำคัญเพิ่มขึ้นตลอดมาเมื่อเปรียบเทียบกับภาคการเกษตร โดยดูได้จากสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product : GDP) ที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 12.0% ในปี 2509 เป็น 25.56% ในปี 2534 ขณะที่สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคการเกษตรกลับลดลงจากเดิม 35.1% มาเป็น 14.67% ในช่วงเวลาเดียวกัน

การเพิ่มสูงขึ้นของสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเช่นนี้ ได้ส่งผลต่อความต้องการ หรืออุปสงค์ด้านแรงงานเพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้ว่าสัดส่วนการจ้างงานในภาคการเกษตร ในปี 2524 และสัดส่วนการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 7.54% มาเป็น 13.17% ในช่วงเวลาเดียวกัน และสัดส่วนการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นต่อไป

จากสัดส่วนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน แสดงถึงแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคตในทุกสาขาอุตสาหกรรมมีการเพิ่มขึ้นของการจ้างแรงงานในทุกระดับของการจ้างแรงงาน ในองค์การของภาคอุตสาหกรรม และในวงการอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้ อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความว่าความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ

ทางเทคโนโลยีมา ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่าที่นั่น แต่ยังหมายความรวมไปถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไป ในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือ คำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึง

ความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

นอกจากนี้ Richard E. Walton (1973, pp. 12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ทำไมต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด เราคงได้ยินได้ฟังหรือเห็นภาพความขัดแย้ง ภาพการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้ แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางประเทศที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้น นั่นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกที่กำลังถูกลิดรอนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการผลิตที่ต้อง หยุดชะงัก จนมีผลทำให้การส่งออก

ไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์การจะสูญเสียรายได้จำนวนมหาศาลแล้ว พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

ทำอย่างไรจึงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

เมื่อเราทราบความหมาย ลักษณะสำคัญ และสาเหตุที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความร่วมมือของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์การหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของ องค์การ โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน

การสร้าง ความพึงพอใจในการทำงานนี้ ผู้เขียนขอแนะนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่อง ช่วยในการชี้แนะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิด ความพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ความสำเร็จของงาน (achievement)
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement)
4. ลักษณะของงาน (work itself)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

1. การบังคับบัญชา (supervision)
2. นโยบายบริหาร (policy and administration)
3. สภาพการทำงาน (working condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (status)

8. ความมั่นคงในงาน (job security)

9. เงินเดือน (salary)

10. ชีวิตส่วนตัว (personal life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

6. แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรแรงงาน ระหว่างประเทศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ที่ประกอบด้วยมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 มิติ (Yves Delamotte and Shin-ichi Takesawa, 1997, pp. 11-32, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540) คือ

1. แนวทางใหม่ ๆ ในการรับมือกับปัญหาพื้นฐานในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ความไม่ปลอดภัย การเอาัดเอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงทำงาน และการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาช้านาน สหภาพแรงงาน ต่างพยายามที่จะให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบปัญหา

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) ลูกจ้างควรได้รับความเป็นธรรมในทางปฏิบัติจากนายจ้าง ทั้งในด้านการใช้สิทธิตามกฎหมาย และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานที่ทำ ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่ม

3. การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) คือ การที่ลูกจ้างมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจจากฝ่ายจัดการที่จะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน การให้โอกาสที่จะแสดงออกและการแสดงความเป็นเจ้าของ

4. การได้ทำงานที่ทำให้ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) การทำงานที่ทำให้ท้าทายความสามารถของลูกจ้าง เช่น การหมุนเวียนการทำงานเป็นกลุ่มการออกแบบงาน การขยายขอบเขตงาน และการเพิ่มเนื้อหา เป็นต้น

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน (Work and life Cycle) ตามปกติมนุษย์เราจะต้องมีชีวิตการทำงานที่สมดุลและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป การปรับชีวิตการทำงานควรพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

7. แนวคิดของผู้ใช้แรงงานกับสหภาพแรงงาน

บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สารภูมิ (2529, น. 7-8) กล่าวถึงแนวคิดผู้ใช้แรงงานซึ่งเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ ดังนี้

จุดประสงค์ ของการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

1. ต้องการความปลอดภัยและการคุ้มครอง
2. ต้องการสวัสดิการเพิ่มและสวัสดิการที่ดีขึ้น
3. เกิดความกดดันจากกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะไม่มีทางเลือกเนื่องจากบริษัทมีสัญญาเกี่ยวกับสหภาพแรงงานว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เหตุที่ไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานมีองค์ประกอบดังนี้

1. ขาดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

2. ปฏิเสธที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพราะสถานภาพของสหภาพแรงงานตกต่ำ

และต้องการประกาศจุดยืนร่วมกับฝ่ายบริหาร เช่นกลุ่มเลขานุการ และกลุ่มวิศวกร

3. ถ้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแล้วจะไม่มีโอกาสก้าวหน้า

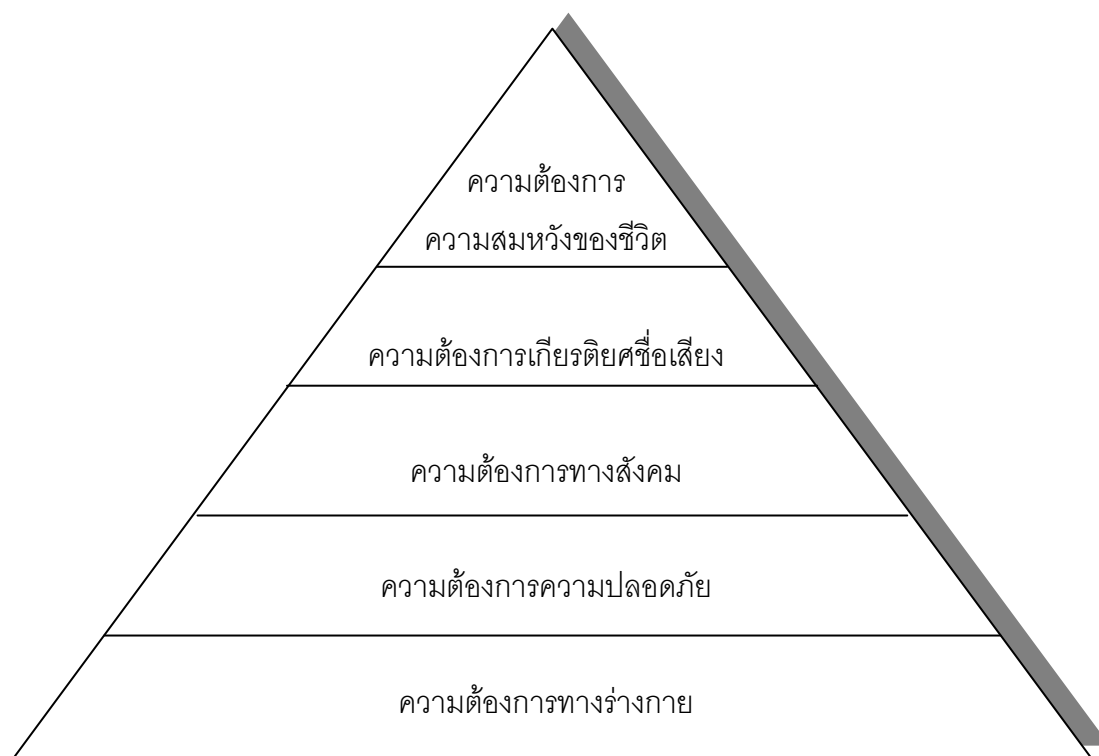
4. ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะไม่เห็นผลประโยชน์ที่แท้จริง โดยมีความเชื่อมั่นว่าองค์กรมีการบริหารบุคคลที่ดี

5. ไม่เข้าร่วมเพราะกลัวฝ่ายบริหารจับผิดในการที่เข้าไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะบางบริษัทฝ่ายบริหารมีอคติต่อสหภาพแรงงาน

8. ทฤษฎีการจัดลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of needs)

Abraham Maslow (2001, อ้างถึงใน พร้มเพรา ดิษยวณิช, 2544) ซึ่งเป็นผู้นำที่สำคัญคนหนึ่งของนักจิตวิทยาแนวมนุษยนิยม ได้จำแนกแรงจูงใจของคนเราอีกทีละหนึ่ง โดยมีการจัดลำดับขั้นของแรงจูงใจจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ (basic biological needs) ซึ่งมีมาตั้งแต่เกิดไปจนกระทั่งถึงแรงจูงใจทางจิตใจที่ซับซ้อนมากกว่า แรงจูงใจประเภทหลังนี้จะมี ความสำคัญต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์



ที่มา: ทฤษฎีองค์การ, โดย ดิน ปรัชญพฤทธ์, 2527, กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

Maslow ได้จัดลำดับขั้นของความต้องการไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางสรีรวิทยา (physiological needs) : ความหิว ความกระหาย เป็นต้น
2. ความต้องการทางความปลอดภัย (safety needs) : การรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ปราศจากอันตราย
3. ความต้องการทางความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and love need) : การผูกพันกับคนอื่น การได้รับการยอมรับและการเป็นเจ้าของ
4. ความต้องการทางการยกย่อง (esteem needs) : การบรรลุผลสำเร็จ การมีความสามารถ การได้รับการยอมรับและการรู้จักจากคนอื่น
5. ความต้องการทางการรู้ (cognitive needs) : การรู้ การเข้าใจและการสำรวจ
6. ความต้องการทางสุนทรียภาพ (aesthetic needs) : สมมาตร ความมีระเบียบ และความงาม
7. ความต้องการทางความจริงแท้แห่งตน (self-actualization needs) : การพบความสำเร็จแห่งตนและการเข้าใจศักยภาพของตน

สรุปได้ว่า เพื่อให้บรรลุความต้องการควรจะได้รับการตอบสนองจากขั้นต่ำสุดก่อน แล้วค่อยขยับขึ้นมาอีกขั้น เพื่อจะได้มีแรงจูงใจในการบรรลุความต้องการต่อไปได้

9. ทฤษฎีสภาพแรงงาน

มีนักวิชาการนำเสนอทฤษฎีสภาพแรงงานโดยสรุปไว้ (อัญชลี ค้อคงคา, 2531, น. 101) ดังนี้

1. Smith ให้ทัศนะเกี่ยวกับขบวนการแรงงาน ไว้ว่าเป็นสมาคมคนงานที่ก่อตั้งในสมัยเริ่มแรก ดำเนินการเพื่อปกป้องคุ้มครองค่าจ้างที่ได้รับเป็นสำคัญ ไม่ใช่เพื่อจะเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มจากนายจ้างด้วยวิธีการรุนแรง จากการที่ฝ่ายนายจ้างดำเนินการมุ่งลดค่าจ้างของลูกจ้างให้ต่ำลงทุกวิถีทางเท่าที่พึงจะกระทำได้ Smith คาดการณ์ว่า สมาคมคนงานเมื่อรวมตัวกันได้คงจะทวีความรุนแรงและแสดงลักษณะก้าวร้าวต่อนายจ้างขึ้นเพราะฐานะทางเศรษฐกิจของคนงานด้อยกว่านายจ้างมาก ถ้าหากคนงานดำเนินการต่อสู้กับฝ่ายนายจ้างอย่างไม่รอบคอบพอ โดยกระทำการเรียกร้องหรือบีบบังคับนายจ้างด้วยความรุนแรงเกินกว่าเหตุ ผลก็คือจะได้รับแต่

ความผิดหวังและได้รับการตอบโต้จากฝ่ายนายจ้าง ผลสุดท้ายที่จะได้รับคือความล้มเหลวของเศรษฐกิจ

2. Sorei and Lenin เห็นว่า สหภาพแรงงานเป็นสถาบันที่แสดงออกถึงอำนาจของแรงงานเกี่ยวกับการควบคุมสังคม การดำเนินการทางการเมืองของแรงงานเป็นขั้นสำคัญไปสู่การไม่มีชนชั้น และกระบวนการแรงงานควรให้สหภาพแรงงานนำเอาวิธีการที่รุนแรงมาใช้ ได้แก่ การนัดหยุดงาน การก่อวินาศกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมเสียใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม Lenin เห็นว่า สถานภาพของสหภาพแรงงานอยู่ใต้กำกับของรัฐและพรรคการเมือง ทำหน้าที่ปลูกฝังลัทธิคอมมิวนิสต์เพื่อให้ชนชั้นแรงงานเข้ากับสังคมนิยมโดยใช้วิธีการที่รุนแรง

3. Marx ผู้นำสังคมนิยมแบบวิทยาศาสตร์หรือที่เรียกในปัจจุบันว่าลัทธิคอมมิวนิสต์ โดยถือหลักการชนชั้นระหว่างชนชั้น และหลักการปลดปล่อยชนชั้นกรรมมาชีพด้วยการเลิกลัทธิระบบสังคมแบบปัจจุบันและใช้ระบบสังคมอันปราศจากชนชั้น

4. Engles เห็นว่ากระบวนการทางแรงงานเป็นแนวทางในการรณรงค์ระหว่างชนชั้น โดยการรวมกลุ่มชนชั้นกรรมมาชีพเพื่อล้มล้างทำลายกลุ่มชนชั้นนายทุน สิ่งแรกที่จะต้องทำได้แก่ การให้บรรดาแรงงานเลิกชิงดีชิงเด่นเพราะการแข่งขันทำให้แรงงานเกิดความแตกแยก ซึ่งจะทำให้ขาดความสามัคคีเป็นการลดอำนาจในการต่อรองและจะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของนายจ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้คนงานก็เริ่มจัดตั้งสมาคมของตนขึ้นเพื่อต่อสู้กับนายจ้าง โดยให้ความสำคัญเรื่องอัตราค่าจ้าง

5. Sidney and Webb กล่าวไว้ว่าระบบสหภาพแรงงานมีส่วนให้เสรีภาพแก่คนงานแต่ละคนช่วยให้คนงานมีโอกาสต่อรองกับนายจ้าง สหภาพแรงงานมีบทบาทที่สำคัญในสังคมนายทุน และในสังคมการค้าเสรี โดยกดดันนายจ้างในเรื่องค่าจ้าง เวลาทำงาน และภาวะการทำงานหมดไป Webb สนับสนุนการรณรงค์ระหว่างชนชั้น แต่มีความเห็นต่างกับ Marx and Engles ในแง่ที่ว่า การมีการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยทั้งสองฝ่ายมีพลังเท่าเทียมกันยิ่งกว่าการทำลายล้างบุคคลชั้นนายทุน

6. Cobb เห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นกระบวนการระหว่างชนชั้น ที่ถือการรณรงค์ระหว่างชนชั้นเป็นสำคัญ โดยจะต้องใช้พลังมหาศาลที่จะเกิดขึ้นได้จากการที่คนงานทุกคนเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และปรับปรุงสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

7. Stichter เห็นว่าสหภาพแรงงานจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับคนงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยขึ้น และมีความเห็นว่าคนงานเพียงคนเดียวคงไม่อาจทำให้เกิด

ภาพการณ์ทำงานที่ดีขึ้นได้ ส่วนการเจรจาต่อรองจะมีผลให้เกิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับภาพการณ์ทำงานที่ดีขึ้น

8. Gompers ถือว่าระบบสหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการป้องกันตัวของคนงาน และสหภาพแรงงานเป็นเสมือนตัวแทนของบรรดาสมาชิกทั้งหลายของสหภาพแรงงานนั้น Gompers ไม่เห็นด้วยกับการถือว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์การที่มุ่งจะปฏิบัติงานเพียงในด้านเศรษฐกิจและสังคมเท่านั้น แต่เห็นว่ามีส่วนให้รายได้และมาตรฐานการครองชีพของคนงานสูงขึ้น

9. Mitchell นิยมหลักการความศักดิ์สิทธิ์ของสัญญา คือ ต้องปฏิบัติตามเมื่อลงนามแล้ว ซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรอง และจะไม่มีการเจรจาเป็นรายตัวโดยเด็ดขาดเพราะเห็นว่านายจ้างได้เปรียบในแง่การเงิน และความรู้ และไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีที่ว่าคนงานกับนายจ้างมีผลประโยชน์ขัดกัน โดยเห็นว่าสหภาพแรงงานตั้งขึ้นสำหรับคนงานเท่านั้นไม่ใช่เพื่อต่อสู้กับผู้ใด สหภาพแรงงานมิได้เป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง หรือเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

10. Parker เห็นว่า อุตสาหกรรมเป็นมลภาวะในการทำงานทำให้สุขภาพจิตของคนงานผิดปกติ คนงานถูกกีดกันมิให้แสดงออกซึ่งความรู้สึกบางประการ การถูกบีบบังคับทำให้หาทางออกด้วยการหยุดงาน ก่อการรุนแรงและก่อความไม่สงบต่าง ๆ เรียกว่า “ผู้มีจิตวิปลาสจากงานอุตสาหกรรม” แต่สหภาพแรงงานจะช่วยให้คนงานได้มีสิทธิแสดงความคิดเห็นมีความมั่นใจขึ้น

11. Godden and Ruttenberg เห็นว่า สหภาพแรงงานช่วยเรื่องความต้องการของคนงานทางด้านจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจได้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย และเป็นเครื่องมือในการต่อต้านการใช้อำนาจที่ปราศจากเหตุผลของนายจ้าง

12. Bakke เห็นว่า สหภาพแรงงานช่วยให้คนงานมีสถานภาพทางร่างกายและเศรษฐกิจสูงขึ้น

จากที่กล่าวมามีความเห็นแบ่งเป็น 2 ทศนะใหญ่ ๆ คือ ต้องการให้มีการปฏิบัติต่อแรงงานโดยนำเอาวิธีการรุนแรงมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทัศนะหนึ่งและอีกทัศนะคือต้องการให้มีการพัฒนาโดยการเจรจาอย่างสันติวิธี อย่างไรก็ตามการวางหลักของขบวนการแรงงานของประเทศให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้รัดกุมก็จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเจริญของประเทศโดยส่วนรวมได้

10. ผลงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง

นฤมล พูลทรัพย์ (2523, น. 38-44) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก พบว่า บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ประโยชน์ตอบแทน แก่สมาชิก ได้แก่

1. การเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง เพื่อสิทธิประโยชน์ของสมาชิก และการคุ้มครองแรงงาน
2. การเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง เพื่อสิทธิประโยชน์ของสมาชิกด้านแรงงานสัมพันธ์
3. การดำเนินการให้การศึกษาแก่สมาชิก
4. การดำเนินการด้านการบริการ และจัดสรรประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก
5. การดำเนินการด้านการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
6. การดำเนินการด้านสมาชิกสัมพันธ์
7. บทบาททางการเมืองและสาธารณประโยชน์

นอกจากนี้ยังพบว่า บทบาทในการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก มีความสัมพันธ์กับขนาดของสหภาพ คือ สหภาพแรงงานขนาดใหญ่ จะมีบทบาทมากกว่าสหภาพแรงงานขนาดเล็ก และสหภาพแรงงานอุตสาหกรรม จะมีบทบาทในการให้ประโยชน์ตอบแทนมากกว่าสหภาพแรงงานตามลักษณะนายจ้างหรือกิจการ

นวลจันทร์ ทศนชัยกุล และ อมรฤทธิ์ เอมะปาน (2526, น. 23) ศึกษาปัญหา ลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน โดยศึกษาเฉพาะที่เกี่ยวกับ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ 2518 การศึกษาพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ได้แก่

1. การที่ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกสหภาพจำนวนน้อยกว่าครึ่ง ทำให้ไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้
2. สหภาพไม่สามารถดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ได้ผล เพราะลูกจ้างและกรรมการสหภาพขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมายแรงงาน ทำให้การเรียกร้องเกี่ยวกับสหภาพการจ้าง และการนัดหยุดงานไม่ถูกต้องตามขั้นตอนกฎหมาย
3. การไม่สมัครเป็นสมาชิกสหภาพ เพราะลูกจ้างไม่ชอบการรวมกลุ่มระยะยาว ไม่พอใจกรรมการบางคน และเห็นว่าการเป็นสมาชิก หรือไม่เป็นสมาชิก ผลที่ได้รับในเรื่องสิทธิสวัสดิการ และการคุ้มครองไม่แตกต่างกัน

4. อุปสรรคในการเป็นสมาชิก คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์มีกำหนดเวลาการพิจารณารับสมัครลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิก ทำให้กรรมการสหภาพแรงงานที่ลูกจ้างมีอิทธิพลอยู่เบื้องหลังคุมให้กรรมการรับสมัครเฉพาะลูกจ้างที่เป็นพวกเดียวกันกับนายจ้างเท่านั้น จึงทำให้ลูกจ้างเบื่อหน่ายไม่อยากเป็นสมาชิก

นงเยาว์ เนาวรัตน์ (2535, น. 84-89) ศึกษาความสัมพันธ์ของระบบการควบคุมแรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่มในกระบวนการทำงาน พบว่า สหภาพแรงงานให้ความสนใจและดำเนินบทบาทในการเรียกร้องค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และสวัสดิการมากกว่าการจัดการศึกษา เนื่องจากสมาชิกพร้อมที่จะให้ความร่วมมือมากกว่า เนื่องจากสิ่งที่ตนพอใจและได้รับประโยชน์ ส่วนในการจัดกิจกรรมการศึกษา สมาชิกไม่มีใครให้ความร่วมมือเพราะใช้เวลาเยอะและต้องให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องแต่ได้รับประโยชน์ส่วนตนน้อย ในบทบาทการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สหภาพแรงงานมักใช้ประเพณีและการสังสรรค์เป็นเครื่องมือ เช่น การทอดกฐิน ผ้าป่า หรือ การทัศนศึกษา เป็นต้น

นาถินี ศรีสุกุล (2536, น. 1-2) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 2 โรงงาน คือ บริษัท ไทยเอเวร์ จำกัด และ บริษัท ไทรมัฟ อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ลูกจ้างจะมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารมากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาหารือและคำแนะนำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วม ลดหลั่นลงตามลำดับ ในส่วนของ การมีส่วนร่วมที่จะได้มีโอกาสทำการตัดสินใจเองโดยฝ่ายลูกจ้างเองอยู่ในระดับต่ำสุดและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามีส่วนร่วมของลูกจ้าง ได้แก่ ลักษณะการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจของเจ้าของสถานประกอบการ เทคโนโลยีการผลิตที่ลูกจ้างถูกมอบหมายให้ทำงานในส่วนย่อย ๆ ผลิตภัณฑ์เป็นสินค้าที่ผลิตตามคำสั่งซื้อจากต่างประเทศที่ถูกกำหนดรูปแบบและปริมาณไว้แล้ว ประการต่อมา คือ การแข่งขันสูงที่ทำให้นายจ้างต้องการกำหนดค่าจ้างเอง เพื่อให้เป็นต้นทุนการผลิตที่ต่ำที่สุด และประการสุดท้าย คือ การที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงชั้นประถมศึกษา ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการยอมรับให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ในสถานประกอบการ

พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. 2) ศึกษาเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โดยศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีสหภาพแรงงาน พบว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทในการช่วยเหลือ นำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการ การเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารือกับฝ่ายจัดการ การทำหนังสือทักท้วงนายจ้าง

2. ด้านการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทในการดำเนินการฟ้องร้องคดี ประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงเป็นตัวแทนติดต่อกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือและนำเสนอปัญหาต่อนายจ้าง ตลอดจนเป็นตัวแทนร่วมปรึกษารือกับฝ่ายจัดการ

3. ด้านการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สหภาพแรงงานมีบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาในด้านต่าง ๆ

4. ด้านการมีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ สหภาพแรงงานมีบทบาทในการให้คำแนะนำปรึกษาแต่ไม่มีใครมีบทบาทในการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป สหภาพแรงงานมีบทบาทในการจัดกิจกรรมส่งเสริม

ปัญหาและอุปสรรคของสหภาพแรงงานในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ นายจ้างมักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสหภาพ ส่งผลถึงการยอมรับ และการให้ความร่วมมือในการดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน ส่วนลูกจ้างสมาชิกก็มักจะไม่ใคร่ให้ความสนใจต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานเท่าที่ควร สหภาพแรงงานเองก็ประสบปัญหาด้านของงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คณะกรรมการที่ขาดความรู้และไม่มีเวลาในการทำงาน และการขาดการเอาใจใส่อย่างจริงจังจากรัฐบาล

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2538, น. 127-130) ศึกษาทัศนคติที่มีต่อสหภาพแรงงานโดยศึกษาเรื่อง “สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์พบว่า มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ เพราะมีส่วนทำให้สวัสดิการเป็นที่พอใจของลูกจ้างและมีผลต่อการจัดการกับความขัดแย้งตลอดจนเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี แต่ถ้าปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ทำให้ลูกจ้างเกิดความพอใจสวัสดิการก็ไม่มีผลทำให้แรงงานสัมพันธ์ดี ปัจจัยแวดล้อมจึงมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์

สมบุญ ทรัพย์สาร (2538, น. 2) ศึกษาเรื่องผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมต่อบทบาทของสหภาพแรงงานเอกชน โดยศึกษาลูกจ้างใน 4 ประเภทอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเส้นใย อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ ผลการศึกษาพบว่าบทบาทของ

สหภาพแรงงานหลักการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี แต่จำนวนสมาชิกและการเพิ่มสมาชิกสหภาพแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลดลงสำหรับทัศนคติของลูกจ้างต่อบทบาทของสหภาพแรงงาน ก่อน และ หลังกฎหมายประกันสังคมมีผลบังคับใช้พบว่าไม่เปลี่ยนแปลง ลูกจ้างยังมีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงานและบทบาทของสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าสมาชิกสหภาพแรงงาน ต้องการให้สหภาพแรงงานสร้างบทบาททางสังคมและการเมืองมากยิ่งขึ้น ควรให้ความสนใจเรื่องเพิ่มสวัสดิการที่ดีกว่ากฎหมายกำหนด รวมทั้งการพัฒนาฝีมือแรงงาน กรรมการสหภาพควรทำงานเต็มเวลาและควรเก็บค่าบำรุงสมาชิกตามสัดส่วนของอัตราค่าจ้าง

วิชณุ บุญมาร์ตัน (2539, น. 119-123) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง” โดยศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง มีสูงขึ้นเรื่อย ๆ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2515 เมื่อเริ่มมีการการเจรจาต่อรองเพื่อทำข้อตกลงร่วมรวมทั้งการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย คณะทำงานปรับปรุงหลักเกณฑ์ระบบจำแนกตำแหน่งการประเมินค่างาน และอื่น ๆ รวมทั้งคณะกรรมการบริหารการไฟฟ้านครหลวง จนกระทั่งภายหลังปี พ.ศ. 2534 ระดับการมีส่วนร่วมต่ำลงเนื่องจากการแทรกแซงโดยรัฐ โดยผ่านพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในการริเริ่มการมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ส่งผลกระทบให้สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวงไม่สามารถเจรจาต่อรองได้

อลงกรณ์ ประกฤตพงศ์ (2539, น. 174-180) ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานของพนักงานและความพึงพอใจในองค์กร” ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานในธนาคารพาณิชย์ของไทย ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพมีทัศนคติต่อสหภาพแรงงานใน ทางดีมากกว่าสมาชิกสหภาพแรงงานและผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกฯ ด้วยโดยเห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ดีขึ้นช่วยให้แรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น สร้างความเป็นธรรมให้เกิดในสังคม และกรรมการของสหภาพแรงงานเป็นผู้เสียสละให้ผู้ใช้แรงงานและเป็นผู้มีความคิดสุขุมรอบคอบ

พนิดา ไทยพิบูลย์ (2544, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนขับรถตู้โดยสารประจำทางในพื้นที่เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” พบว่า คนขับรถตู้ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษา ป.1-ป.6 สมรสแล้ว และเป็นหัวหน้าครอบครัว มีผู้อยู่ในอุปการะ 1-3 คน ที่อยู่อาศัยเป็นบ้านของตัวเอง เหตุผลที่มาประกอบอาชีพนี้คือ เพื่อนหรือญาติชักชวน ชอบอาชีพขับรถ และไม่มีความรู้ด้านอื่น

พรอนันต์ เป้มนานอน (2548, น. 163-166) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาสากิ จำกัด” ผลการศึกษาปรากฏว่าสหภาพแรงงานมีส่วนผลักดันให้บริษัทนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาโดยมีบทบาทเพียงระดับปานกลาง เช่น บทบาทในการเสนอความคิดเห็นในการเกลี้ยกำลัคน แต่จะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการโอนย้ายการทำงาน แต่สหภาพแรงงานมีบทบาทในระดับสูงคือด้านการพัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาแก่พนักงาน สหภาพแรงงานยังมีบทบาทอย่างมากในด้านการจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลการจัดการกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน นอกจากนี้สหภาพแรงงานมีส่วนเข้าไปกำหนดแผนการปรับลดพนักงาน อีกทั้งติดตามการช่วยเหลือเมื่อมีการเลิกจ้างการมีส่วนร่วมของแรงงาน

ศิริรัตน์ แดงเครื่อง (2549, น. 100-106) ศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงทางอาชีพของผู้ขับขีรถจักรยานยนต์รับจ้างสาธารณะ” จำนวน 269 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 21-25 ปี สถานภาพสมรสแล้ว มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษา ทำงานมาแล้ว 1-4 ปี ทำงานวันละ 9-11 ชั่วโมง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 8,001 บาท โดยมีเหตุผลที่เข้ามาประกอบอาชีพขีรถจักรยานยนต์รับจ้างเนื่องจากเป็นอาชีพที่อิสระ และเห็นว่าความปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะความปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอาชญากรรม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ความมั่นคงในอาชีพด้านความพึงพอใจต่อรายได้ การได้การยอมรับ การมีหลักประกันในการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและมีเป้าหมายที่จะประกอบกิจการส่วนตัวเมื่อเลิกอาชีพนี้ และกลุ่มตัวอย่างยังต้องการความมั่นคงในการทำงานด้านการเพิ่มคุณภาพชีวิต และการพัฒนาระบบการประกันสังคมในด้านการจ่ายเงินสมทบควรมาจากความต้องการของผู้ประกันตนเป็นหลัก

สุพรรณษา ผายพิมพ์ (2550, น. 83-85) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” พบว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะสหภาพให้ความร่วมมือและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ส่วนเหตุผลของผู้ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะ ไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพ อย่างไรก็ตามผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นสมาชิกมาประมาณ 1-5 ปี โดยมีกิจกรรมที่เข้าร่วมบ่อยที่สุดคือ การร่วมชุมนุมคัดค้าน ส่วนการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน พบว่า มีการตระหนักถึงคุณค่าในด้านการปกป้องสิทธิประโยชน์และการเงินของสหภาพ

11. ประวัติความเป็นมาของบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด และ ประวัติสหภาพแรงงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด

คุณอุดม จินดาสุข เริ่มก่อตั้งโรงงานชุบโครเมียมในปี พ.ศ. 2493 และรวมถึงบุคลากรทุกระดับขององค์กรจนโรงงานแห่งแรกได้พัฒนาขึ้นมาเป็นห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล จินดาสุขโครเมียม ในปี พ.ศ. 2505 ดำเนินกิจการขายปลีกท่อประปาและอุปกรณ์ประปา โดยรับสินค้าจากผู้ผลิตภายในประเทศ ก่อตั้งห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล จินดาสุข ภายใต้ “จินดาสุขคอมเมอร์เชียล” ในปี พ.ศ. 2510 โดยเป็นผู้จำหน่ายและนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศ ได้แก่ นำสินค้ามาตรวัดน้ำ “อาซาฮี” (ASAHI) จากประเทศญี่ปุ่น และประเทศญี่ปุ่น และประตุน้ำทองเหลืองจากอิตาลี รวมทั้งได้รับเป็นผู้รับเหมาในการวางท่อจ่ายน้ำให้กับประปานครหลวง

ในปี พ.ศ. 2523 ได้เปลี่ยนจากห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลมาเป็นบริษัทจำกัด โดยใช้ชื่อว่า “บริษัท จินดาสุข คอมเมอร์เชียล (1980) จำกัด” และได้เข้าสู่การเป็นผู้ผลิตด้วยการตั้งโรงงานในนาม “บริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด” โดยได้รับการส่งเสริมการลงทุนจากคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) และได้ดำเนินการผลิตมาตรวัดน้ำ “อาซาฮี” เพื่อการจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศเป็นบางส่วน โดยมีบริษัท โอซากา กิโกะ (Osaka Kiko Co., Ltd) แห่งประเทศญี่ปุ่น ให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคการผลิต

ในปี พ.ศ. 2527 ได้ทำการขยายสายงานการผลิตให้มากขึ้นด้วยการเริ่มผลิตประตุน้ำทองเหลืองที่มีคุณภาพมาตรฐาน จนได้รับความไว้วางใจจากการประปานครหลวง การประปาส่วนภูมิภาค รวมทั้งโครงการต่าง ๆ ในประเทศไทย จนได้รับเครื่องหมายมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม และได้ขยายกำลังการผลิตมาตรวัดน้ำและประตุน้ำ เพื่อการทดแทนการนำเข้าและส่งออกสินค้าไปยังต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น

ในการพัฒนาสินค้า ทำให้เกิดโครงการต่าง ๆ เพื่อการสนับสนุนการพัฒนาดังกล่าว ทั้งด้านการขยายการลงทุน การเพิ่มกำลังการผลิต การขยายสายงานการผลิต การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันสมัย การตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานผลิตภัณฑ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนใส่ใจและร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างแท้จริง เพื่อการบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวสู่การเป็นผู้นำในการผลิตสินค้าทองเหลืองที่มีคุณภาพที่ดีที่สุดและใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์จนถึงปัจจุบัน

บริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด เริ่มทำการจดทะเบียนสหภาพแรงงานในปี พ.ศ. 2543 โดยใช้ชื่อ สหภาพแรงงานอาซาฮีไทยอัลลอย (Asahi Thai Alloy Labour Union) ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ 400 คน จากจำนวนลูกจ้างประมาณ 1,000 คน

ปัจจุบันมีนาย ไพโรจน์ อยู่เจริญ เป็นประธานสหภาพแรงงานอาชาสีไทยอัลลอย ตั้งแต่ก่อตั้งสหภาพแรงงานไม่เคยมีเหตุการณ์ประท้วงหรือความรุนแรงใด ๆ เกิดขึ้นจนถึงปัจจุบัน

กรอบแนวคิดในการศึกษา

