

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชากรที่เป็นกำลังแรงงานใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของวัน หรืออาจจะมากกว่าในการทำงาน ทำให้มนุษย์รู้สึกว่าคุณค่า โดยมีโอกาสแสดงออกซึ่งความสามารถจากประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ หรือแม้แต่การสร้างพันธมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลโดยตรงต่อโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และการสร้างความสำเร็จอันนำมาซึ่งคุณภาพภูมิใจในชีวิตของลูกจ้าง และครอบครัว (ผจญ เฉลิมสาร, 2549, น. 1)

การทำงานในสถานประกอบการประเภทธุรกิจธนาคารและการเงิน เป็นอีกหนึ่งรูปแบบหนึ่งของงานในภาคบริการที่มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศไทย เป็นชีวิตการทำงานที่มีผู้ให้ความสนใจมาก แต่ท่ามกลางความน่าสนใจนั้นเต็มไปด้วยอุปสรรคควบคู่ไปกับความสำเร็จที่คาดหวังไว้

ในปี 2540 ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประสบวิกฤตการณ์ทางการเงินส่งผลกระทบต่อกิจการธนาคาร โดยเฉพาะการขาดทุนของหลายธนาคารในปี 2541 ทำให้ต้องปรับลดเงินโบนัสประจำปี และการปรับโครงสร้างเงินเดือนใหม่ ธนาคารในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จึงต้องปรับตัวขนานใหญ่ จากแต่เดิมที่ธนาคารมีรายได้จากลูกค้าธุรกิจขนาดใหญ่ กลับกลายเป็นการมีรายได้จากการบริการลูกค้ารายย่อย โดยการคิดค่าธรรมเนียมการบริการทางการเงิน และจากอัตราการเติบโตของสินเชื่อส่วนบุคคล (โชคชัย สุทธาเวศ, 2545, น. 97) สำหรับภายในองค์กรของธนาคารมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน มีการใช้ระบบ CRM (Customer Relation Management) ถือว่าเป็นกลยุทธ์แบบใหม่ในการสร้างความสำคัญที่ดีกับลูกค้า ซึ่งเป็นกิจกรรมทางการตลาดที่สานสัมพันธ์กับลูกค้า และตอบสนองให้ลูกค้าพอใจอย่างสม่ำเสมอ โดยกิจการยังมีกำไร (เกษม พิพัฒน์เสวีธรรม, 2548, น. 44) และการเปรียบเทียบวัด (Benchmarking) ก็เป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่ธนาคารนำมาใช้ดำเนินการเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ทางการเงิน บริการทางการเงิน และวิธีปฏิบัติกับธนาคารที่ทำได้ดีกว่า ได้แก่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานครั้งใหญ่ของธนาคาร รวมทั้งการมุ่งเน้นให้ธนาคารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้มากขึ้น สิ่งเหล่านี้ผูกพันไปถึงการลดค่าใช้จ่ายในด้านพนักงานธนาคารที่ประจำสาขา และรวมถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับพนักงานธนาคารด้วย โดยธนาคาร

ได้เน้นระบบการสื่อสารภายในองค์กรรูปแบบใหม่ที่ต้องฝึกอบรมพนักงานธนาคารให้มีความพร้อมที่จะให้บริการภายใต้กลยุทธ์ธนาคารเพื่อผู้บริโภค (Consumer banking)

วิกฤตเศรษฐกิจในครั้งนั้น ส่งผลกระทบต่อเนื่องยาวนานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานธนาคาร พิจารณาได้จากการขาดความมั่นคงในการทำงาน และการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงาน เช่นการพิจารณาให้ผลตอบแทนจากการทำงาน การจ่ายโบนัส การปรับเงินเดือนประจำปี และสภาพการทำงานที่ไม่เป็นธรรม การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย สับเปลี่ยน และการใช้อำนาจของฝ่ายจัดการของธนาคาร เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว พนักงานธนาคารไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงาน ทำให้พนักงานธนาคารไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และมีชีวิตการทำงานที่ไม่สัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานธนาคารทั้งสิ้น เพราะหากเกิดปัญหาขึ้น พนักงานธนาคารอาจไม่สนใจ หรือเอาใจใส่ต่องาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลทางลบต่อฝ่ายจัดการของธนาคารแทนที่จะก่อให้เกิดผลกำไรคุ้มค่ากับสิ่งที่ลงทุนกลับก่อให้เกิดความเสียหายแก่ธนาคารรวมถึงกับความสงบสุข และความมั่นคงโดยรวมของประเทศ จึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายรัฐบาล ในการออกกฎหมายเพื่อกำหนด กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่จะช่วยคุ้มครองให้ฝ่ายลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการควบคุมตลอดจนตรวจสอบ ให้บรรดาสถาบันประกอบกิจการทั้งหลายปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ สถานประกอบกิจการ จึงควรให้ความสำคัญ และพยายามพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดขึ้นแก่ลูกจ้าง ทั้งตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด และที่นอกเหนือไปจากนั้น (พลดา เดชพลมาตย์, 2538, น. 4) ส่วนวิธีการดำเนินงานแต่ละสถานประกอบกิจการควรมีวิธีการที่แตกต่างกันไป และเลือกใช้ตามความเหมาะสมในแต่ละสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป

นอกจากฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายนายจ้างที่เป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญแล้ว ฝ่ายลูกจ้างควรมีหน้าที่ที่กระตุ้น และผลักดันให้ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการ เห็นสภาพปัญหา ความสำคัญ และผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการมีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดีของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างแต่ละคนจะทำหน้าที่นี้โดยลำพังเป็นไปได้ยาก เพราะฝ่ายลูกจ้างไม่มีพลังเพียงพอที่จะสะท้อนกับความต้องการของตนเองออกมาได้ จึงมีการรวมกลุ่มพลังของลูกจ้างขึ้นมา เพื่อที่จะได้มีพลังเพียงพอในการเข้ามามีส่วนร่วม และมีบทบาทในการก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งรู้จักในนาม “สหภาพแรงงาน” ซึ่งแสดงบทบาทเป็นตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง (Collective

bargaining agreement) ที่เป็นประโยชน์ต่อฝ่ายลูกจ้างมากที่สุด ซึ่งในข้อตกลงนั้นจะมีข้อกำหนดในเรื่องที่จำเป็น และสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง และเมื่อพิจารณาจากหน้าที่พื้นฐานของสหภาพแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว จะเห็นได้ว่าสหภาพแรงงาน มีบทบาทหน้าที่ในการรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีอำนาจหน้าที่ในการเรียกร้อง การเจรจาทำความตกลง และการรับทราบคำชี้ขาด การแจ้งทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกสหภาพแรงงานได้ การจัดการ และการดำเนินการเพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับประโยชน์ ภายใต้ข้อบังคับของสหภาพแรงงาน การจัดทำมีบริการสารสนเทศ เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานเข้ามาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน การจัดทำมีบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหา หรือขอจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงาน และการทำงาน การจัดทำมีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงิน หรือทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ตามที่ที่ประชุมใหญ่สหภาพแรงงานเห็นสมควร และการเรียกเก็บค่าสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และอื่น ๆ ตามอัตราที่กำหนด (อัญชลี ค้อคงคา, 2531, น. 299)

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 กำหนดบทบาท และหน้าที่ของสหภาพแรงงานที่สำคัญ โดยมีข้อกำหนดเพื่อคุ้มครองการมีงานทำ ข้อกำหนดเพื่อควบคุมการใช้อำนาจในการบริหารบุคคล ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับเพิ่มค่าจ้าง สวัสดิการ และผลประโยชน์ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน และข้อกำหนดเกี่ยวกับระเบียบวินัยในการทำงาน (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2548, น. 141)

บทบาทเหล่านี้เป็นบทบาทที่สหภาพแรงงานต้องกระทำอยู่เสมอทั้งในด้านการจัด ประเมิน การประชาสัมพันธ์ การติดตามผลการปฏิบัติตามข้อตกลง การหารือ การรับฟัง และขจัดข้อร้องทุกข์ (Grievance) ของสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งการให้บริการ และจัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน นอกเหนือจากที่นายจ้างจัดตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

สหภาพแรงงานแต่ละแห่งมีรูปแบบการดำเนินงานแตกต่างกันไป ตามเงื่อนไขสภาพแวดล้อมของสถานประกอบกิจการนั้น ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการของทั้งฝ่ายจัดการ และฝ่ายสหภาพแรงงานด้วย รวมทั้งการยอมรับซึ่งกันและกัน หากสหภาพแรงงานมีการปรับปรุงพัฒนาเพิ่มบทบาทของตนเองในการที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานแก่ลูกจ้างแล้ว ก็น่าจะถือได้ว่าสหภาพแรงงานได้เป็นตัวแทนของลูกจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นการเพิ่มคุณค่าให้แก่สหภาพแรงงานอีกด้วย

ธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยหลายธนาคาร เช่นธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) (Bangkok Bank Public Company Limited) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) (Siam Commercial Bank Public Company Limited) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) (Kasikorn Bank Public Company Limited) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) (TMB Bank Public Company Limited) ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) (United Overseas Bank (Thai) Public Company Limited) ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) (Bank of Ayudhya Public Company Limited) ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้แบงกิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (ประเทศไทย) (The Hongkong and Shanghai Banking Corporation limited (Thailand)) ธนาคารแห่งอเมริกา เนชั่นแนล แอโซซิเอชั่น (Bank of America, N.A.) และธนาคารอาร์เอชบี จำกัด (RHB Bank Berhad) เป็นต้น ต่างได้รับการยอมรับว่าเป็นธนาคารพาณิชย์ชั้นนำทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยธนาคารเหล่านี้ได้สะท้อนให้เห็นภาพของการพัฒนา และความก้าวหน้าของ สถาบันการเงิน และธุรกิจต่าง ๆ ของประเทศไทยที่มีเสถียรภาพมั่นคงเสมอมา ประกอบกับ ธนาคารเหล่านี้มีความพร้อมทั้งทางโครงสร้างขององค์กร การบริหารจัดการองค์กร และการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ยังเป็นธนาคารที่เปิดโอกาสให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อ ช่วยเหลือดูแลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของฝ่ายจัดการของธนาคาร ซึ่งการดำเนิน บทบาทของสหภาพแรงงานภายในธนาคารนั้น ๆ ต้องอาศัยการปรับตัวร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการ ของธนาคาร สหภาพแรงงาน และพนักงานธนาคาร ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มลูกจ้างสำนักงาน หรือ คนงานคอปกขาว (White collars) กลุ่มใหญ่ โดยสหภาพแรงงานแสดงให้เห็นบทบาทในการต่อสู้ ยืนหยัดอยู่เคียงคู่กับธนาคารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใน และภายนอกธนาคาร สหภาพ แรงงานได้มีโอกาสเข้าร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานของธนาคารในรูปแบบของ คณะกรรมการต่าง ๆ แต่จำกัดในเรื่องที่เป็นสิทธิ และผลประโยชน์ของพนักงานธนาคารเป็นหลัก เนื่องจากทางฝ่ายสมาคมธนาคารไทย และสมาคมธนาคารต่างประเทศต่างส่งเสริมให้ธนาคาร ต่าง ๆ มีแนวนโยบายแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกกับพนักงานธนาคารมากขึ้น ส่งผลให้ฝ่ายจัดการของ ธนาคารนำระบบแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีมาใช้กับพนักงานธนาคารเป็นหลัก และเป็นไปใน แนวทางเดียวกันทุกธนาคาร ความสัมพันธ์นี้ประกอบด้วยฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่าย พนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกที่เป็นเรื่องของการสร้าง ความเข้าใจให้พนักงานธนาคารเข้ามามีส่วนรวม โดยการอาศัยเหตุผลในการอยู่ร่วมกันเชิง สร้างสรรค์ โดยก่อให้เกิดบรรยากาศของความปรองดอง และลดข้อขัดแย้งในองค์กรให้น้อยลง โดย อาศัยนโยบาย และกิจกรรมที่ชัดเจน เทคนิคการสื่อสารองค์กร และเทคนิคการเสริมสร้างแรงงาน

สัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยให้บรรยากาศภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น แตกต่างจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายสหภาพแรงงานที่มีลักษณะความสัมพันธ์ในรูปแบบความสัมพันธ์ด้านแรงงานเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายสหภาพแรงงานได้กำหนดเป้าหมายการเจรจาต่อรองร่วมกัน โดยยึดถือองค์กร และพนักงานธนาคาร เป็นเป้าหมายสำคัญในการเจรจาต่อรอง

สหภาพแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการประเภทธุรกิจธนาคาร และการเงินเหล่านี้ มีบทบาทสำคัญในการยื่นหยัดต่อสู้กับความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นภายในธนาคารด้วยการยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร เพื่อเจรจาต่อรองขอแก้ไขสภาพการจ้างที่ไม่เป็นธรรม หรือร่วมกับฝ่ายจัดการของธนาคารในการจัดระเบียบที่เกี่ยวข้อกับการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น เงื่อนไขในการทำงาน วัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง และประโยชน์อื่น ๆ ของพนักงานธนาคารที่เกี่ยวข้อกับการจ้าง หรือการทำงาน โดยทำเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ทั้งฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายสหภาพแรงงานต่างยอมรับ และถือปฏิบัติร่วมกัน รวมทั้งการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน สอดส่องดูแลให้ฝ่ายจัดการของธนาคารปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แก้ปัญหาข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีผู้แทนเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์ของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจะช่วยให้การพิจารณาโทษทางวินัยของสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานธนาคารมีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น และสหภาพแรงงานยังมีบทบาททางสังคมในนามของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ซึ่งมีการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่นการสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรแรงงานอื่น ๆ ในประเทศ และการบริจาคเงินให้กับมูลนิธิการกุศลต่าง ๆ เป็นประจำทุกปีบทบาททางสังคมที่เกิดขึ้นนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าการให้ความช่วยเหลือของสหภาพแรงงานไม่ได้จำกัดอยู่ในเฉพาะกลุ่มพนักงานธนาคารเพียงอย่างเดียว แต่ยังครอบคลุมผู้คนในสังคมด้วย ซึ่งในยุคโลกาภิวัตน์ที่สังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทำให้สหภาพแรงงานพยายามแสวงหาวิธีใหม่ ๆ ที่จะทำให้สหภาพแรงงานมีบทบาทและหน้าที่ที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน จากเดิมที่เน้นการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นหลักเพียงอย่างเดียวได้ปรับมาสู่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานกับฝ่ายจัดการของธนาคาร และให้ความสนใจในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน และพัฒนาสหภาพแรงงานให้มุ่งไปสู่สหภาพแรงงานเพื่อสังคมต่อไป

บทบาทสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย จึงน่าสนใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่การศึกษา

ภาพรวมของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยเพียงอย่างเดียวไม่สามารถที่จะแสดงให้เห็นภาพอย่างชัดเจนของพนักงานธนาคารทั้งหมดที่ทำงานในสถานประกอบการประเภทธุรกิจธนาคาร และการเงิน ผู้ศึกษาจึงเห็นว่าควรศึกษาเจาะลึกในบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย

สหพันธ์แรงงานแห่งนี้ ก่อตั้งขึ้นในปี 2525 และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้างในกิจการธนาคาร การเงิน และประกันภัย ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงาน และระหว่างสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานกับองค์กรแรงงานอื่น ๆ ส่งเสริมการศึกษา และพัฒนาความสามารถของสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการ โดยปัจจุบันสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย มีสหภาพแรงงานสมาชิกจำนวน 12 สหภาพแรงงาน ประกอบไปด้วยสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ขอบเขตของการศึกษา

ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการดำเนินการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในขอบเขต ดังนี้

1. ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน
3. ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
4. ด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
5. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยประกอบด้วยลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน จำนวน 10 คนขึ้นไป โดยลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา จะร่วมจัดตั้งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเดียวกันกับลูกจ้างชั้นธรรมดาไม่ได้

สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 โดยประกอบด้วยลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน จำนวน 10 คนขึ้นไปโดยสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น เป็นลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา

สหพันธ์แรงงาน หมายถึง องค์การของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกอบด้วยสหภาพแรงงานประเภทเดียวกัน ตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง มิติที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานในด้านปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีโอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถ และการดำเนินชีวิตการทำงานอย่างสัมพันธ์กันกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

พนักงานธนาคาร หมายถึง ลูกจ้างของธนาคาร

ฝ่ายจัดการของธนาคาร หมายถึง ลูกจ้างของธนาคาร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษพนักงานธนาคาร

สมาชิกสหภาพแรงงาน หมายถึง สมาชิกสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย

บทบาท หมายถึง การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดซื้อร้องทุกข์ การให้ความคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน การให้ความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงาน การปรึกษาหารือร่วม การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง และการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการส่งเสริมให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป