

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน : ศึกษากรณีสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย” โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

- แนวคิดสหภาพแรงงาน
- แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
- แนวคิดบทบาท
- บทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

#### 2. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

#### 3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานมีความสำคัญต่อสังคมภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ จนอาจกล่าวได้ว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์กรแรงงานที่เข้ามาแก้ไขปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของสังคมภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ และถือว่าเป็นสถาบันแรงงานที่มีความสำคัญ แม้ว่าสหภาพแรงงานในแต่ละประเทศมีโครงสร้าง ประเภท และการดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกันออกไป แต่สหภาพแรงงานทั่วโลกก็มีลักษณะบางประการที่คล้ายคลึงกัน คือการเป็นกลไกที่สำคัญในการต่อรองผลประโยชน์กับนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการ และเป็นองค์กรที่จัดสิทธิประโยชน์ให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นตัวผลักดันที่ทำให้สหภาพแรงงานมีการแสดงบทบาทออกมาในด้านต่าง ๆ เช่นบทบาทในการแสวงหาความคุ้มครอง และผลประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน บทบาทในทางสังคม และบทบาทในทางการเมือง เป็นต้น

### ความหมายของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงาน (Union, Trade Union, Labour Union, Worker Union) เป็นองค์กรแรงงานของลูกจ้าง เดิมใช้คำว่า “สหบาลกรรมกร” และ “สมาคมลูกจ้าง” ปัจจุบันใช้คำว่า “สหภาพแรงงาน” ซึ่งมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

Sidney and Beatrice Webb (1896, p. 1, อ้างถึงใน สังคิต พิริยรังสรรค์, 2546, น. 168-169) ให้ความหมายว่าเป็นสมาคมของแรงงานรับจ้างที่มีความต่อเนื่องมีวัตถุประสงค์เพื่อการรักษา หรือปรับปรุงเงื่อนไขในการดำรงชีพของพวกเขา

Bullock (1986, pp. 283-288) ให้ความหมายว่าเป็นสมาคมของแรงงานที่ได้ถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อปรับปรุงสภาพทางสังคม และเศรษฐกิจของแรงงาน สหภาพแรงงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนของสมาชิกในการกำหนดค่าจ้าง และสภาพการทำงานโดยผ่านกระบวนการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เมื่อไม่สามารถตกลงกันได้ สหภาพแรงงานอาจชี้้นำให้หยุดงาน เพื่อบีบบังคับนายจ้างในหลาย ๆ ประเทศสหภาพแรงงานยังมีบทบาทในสหกรณ์ที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจ และบทบาทในพรรคการเมืองด้วย

สังคิต พิริยรังสรรค์ (2546, น. 167) ให้ความหมายว่าเป็นตัวแทนของลูกจ้าง และองค์กรลูกจ้างที่สำคัญที่สุดในยุคอุตสาหกรรม และเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดสถาบันหนึ่งของระบบแรงงานสัมพันธ์ของบรรดาประเทศที่ปกครองในรูปแบบประชาธิปไตย สถาบันนี้มีบทบาทอย่างสำคัญในฐานะเป็นตัวแทนในการรักษาผลประโยชน์ของ ลูกจ้างในการควบคุมความสัมพันธ์ภายในตลาดแรงงาน และความสัมพันธ์กับนายจ้าง

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2548, น. 167) ให้ความหมายว่าเป็นองค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจรวมกันจัดตั้ง และดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตยเพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นศูนย์กลางรวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงออกต่อสถาบันทางสังคมอื่น ๆ และต่อรัฐ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2544, น. 33) ให้ความหมายว่าเป็นองค์กรถาวรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้น เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง และเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมทั้งชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น นอกจากนี้สหภาพแรงงาน ยังเป็นองค์กรแบบประชาธิปไตยที่ส่งเสริมการเข้าไปมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการพัฒนาสังคม และประเทศชาติด้วย

กิ่งพร ทองใบ (2530, น. 125) ให้ความหมายว่าเป็นองค์กรของลูกจ้างที่มีการจัดตั้งขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์พื้นฐานในอันที่จะให้มีบทบาท เพื่อกำหนดสภาพการจ้างให้เป็นที่น่าพอใจแก่ลูกจ้าง และเพื่อให้บรรลุมติวัตถุประสงค์นี้จึงได้มีการสร้างหลักประกัน โดยการนำวิธีการ

เจรจาต่อรองร่วมมาถือปฏิบัติ สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นมา มีลักษณะเป็นองค์กรที่จัดบริการทางเศรษฐกิจ และสังคมให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งการมีส่วนร่วมในบทบาททางการเมือง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติว่า เป็นองค์กรของลูกจ้างที่จัดขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ โดยบทบัญญัตินี้แสดงให้เห็นว่าการจัดตั้ง และการดำเนินการของสหภาพแรงงานในประเทศไทยต้องเป็นไปตามที่กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดไว้

จากความหมายของสหภาพแรงงานข้างต้น สรุปได้ว่าสหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้าง จัดตั้งขึ้นมาเพื่อพิทักษ์รักษา ค้ำครองสิทธิ และผลประโยชน์ให้แก่มวลสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสหภาพแรงงานผ่านวิธีการเจรจาต่อรองร่วมอันเป็นการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

### **ความสำคัญของสหภาพแรงงาน**

ความสำคัญของสหภาพแรงงานสามารถพิจารณาได้หลายมิติ (นิคม จันทรวินิจ, 2526, น. 22-25) ดังนี้

1. สหภาพแรงงานเป็นสถาบันทางสังคมอันหนึ่ง ซึ่งในสังคมอุตสาหกรรม ถือว่าเป็นสถาบันที่มีความต่อเนื่อง และในบางแห่งสหภาพแรงงานได้กลายเป็นวัฒนธรรมของสังคม
2. การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะนโยบายของสหภาพแรงงาน หากมีการนำมาปฏิบัติ ย่อมมีผลกระทบต่อกระเทือนไม่เพียงแต่นายจ้างเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อระบบเศรษฐกิจ โดยเฉพาะในเรื่องราคาสินค้า ค่าจ้าง ค่าครองชีพ ซึ่งผลกระทบดังกล่าวจะส่งผลโดยตรงไปยังประชาชน
3. การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานเป็นพลังอำนาจที่สามารถต่อรองกับนายจ้าง และในบางกรณีเป็นลักษณะของการต่อรองกับนโยบายของรัฐ
4. สหภาพแรงงานในฐานะเป็นสถาบันที่ช่วยยกระดับมาตรฐาน และฝึกฝนแนวคิดของประชาชน ในลักษณะเช่นนี้ความสำคัญของสหภาพแรงงาน มิได้มีเฉพาะแต่การเจรจาต่อรองกับนายจ้างเท่านั้น แต่ยังเป็นกันชนที่จะรักษาสถาบันหลักบางสถาบันของสังคมส่วนรวม
5. วิธีการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีผลกระทบต่อแนวความคิดของสมาชิกสหภาพแรงงานโดยตรงในแง่ที่ว่าเป็นการฝึกฝนให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้เรียนรู้ถึงการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
6. สหภาพแรงงานเป็นสถาบัน ซึ่งมีแนวความคิดที่เกี่ยวกับทางเศรษฐกิจในด้านการจัดสรรความเป็นธรรมภายในสังคม

### วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมทั้งทางตรง และทางอ้อมในการตัดสินใจในการบริหารงานของนายจ้างในสถานประกอบกิจการ สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์หลักอย่างน้อย 2 ประการ (กึ่งพร ทองใบ, 2530, น. 131) คือ

1. เพื่อการแสวงหา และคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งได้แก่การเจรจา และการทำข้อตกลง การที่ลูกจ้างรวมตัวกันเป็นองค์กรก็เพื่อให้เกิดพลังขึ้น เมื่อเกิดพลังก็เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายนายจ้าง สามารถปรึกษาหารือ หรือเจรจาต่อรองแทนการกำหนดเองแต่ฝ่ายเดียวตามความพอใจของฝ่ายนายจ้าง สหภาพแรงงานต้องมีคุณสมบัติครบตามกฎหมาย ดังนี้

1.1 สหภาพแรงงานต้องมีสมาชิกสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ หรือหน่วยงานที่ยื่นข้อเรียกร้องเกินกว่า 1 ใน 5 ของลูกจ้างทั้งหมด

1.2 สหภาพแรงงานต้องมีกรรมการสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นผู้แทนในการเจรจาต่อรอง โดยกรรมการสหภาพแรงงานต้องได้รับการเลือกตั้งจากที่ประชุมใหญ่สหภาพแรงงาน และนำรายชื่อไปจดทะเบียนตามกฎหมาย นอกจากนี้จะต้องมีคุณสมบัติครบตามกฎหมายกำหนดแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอื่น ๆ ด้วย เช่นความร่วมมือของลูกจ้างอื่น ๆ ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรณีสหภาพแรงงานนั้นมีสมาชิกสหภาพแรงงานน้อย และการพิจารณาเรื่องในการยื่นข้อเรียกร้องว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือไม่ เป็นต้น

2. เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จะต้องเป็นไปในทางที่ถูกต้องตามหลักการ และกติกาทิศทางด้านแรงงานสัมพันธ์ในอันที่จะทำให้นายจ้างไม่เกิดปัญหายุ่งยาก และตลอดจนทำให้นักบริหาร นักปกครอง นักการเมือง และประชาชนทั่วไปยอมรับสหภาพแรงงานมากขึ้น

### ประเภทของสหภาพแรงงาน

การรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน ปรากฏได้หลายลักษณะขึ้นอยู่กับว่าจะใช้เกณฑ์ใดในการพิจารณา ซึ่งการจำแนกประเภทของสหภาพแรงงานที่คุ้นเคยกันดีที่สุด คือการพิจารณาตามระดับของงานที่ลูกจ้างรวมตัวกัน การจำแนกด้วยวิธีนี้ เป็นส่วนผสมของหลักเกณฑ์ด้านขอบเขต หรืออาณาเขตของสหภาพแรงงาน และประเภทของงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน (สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 144-148) ดังนี้

1. สหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ (Enterprise or Company or House Union) เป็นการรวมกลุ่มของลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ซึ่งมีนายจ้างคนเดียวกัน และลูกจ้างทุกคนจะทำงานประเภทเดียวกัน นั่นก็คือขอบเขตของสหภาพแรงงาน จะจำกัดอยู่ในสถาน

ประกอบกิจการนั้น ๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าการรวมกลุ่มของลูกจ้างในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้ง่ายที่สุด เพราะลูกจ้างอยู่ภายใต้กรอบของผลประโยชน์ และแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน

2. สหภาพแรงงานทางอาชีพ (Craft Union) ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่ถือว่าเป็นช่างฝีมือ หรือผู้ที่มีทักษะทางด้านแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรม หรือผ่านการเป็นลูกมือมาก่อน การรวมตัวของกลุ่มบุคคลเหล่านี้ในครั้งแรก ๆ เป็นไปเพื่อกีดกันบุคคลอื่น ๆ มิให้มาแย่งอาชีพมากกว่าจุดประสงค์ของสหภาพแรงงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่าวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานประเภทนี้จะแคบ และเป็นความพยายามที่จะกีดกันสมาชิกใหม่ เพื่อจำกัดอุปทานแรงงานในสาขาของตน จึงทำให้ขาดความยืดหยุ่นจนอาจทำให้ขบวนการแรงงานโดยรวมไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะสหภาพแรงงานกลายเป็นเครื่องสร้างสภาพภาพของคนกลุ่มหนึ่งไป

3. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Union) เป็นสหภาพแรงงานที่ไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตจำกัดของสถานประกอบกิจการ หมายถึงสหภาพแรงงานที่สมาชิกรวมมาจากสถานประกอบกิจการใด ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน โดยนัยนี้สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมจึงคล้ายคลึงกัน กับสหภาพแรงงานทางอาชีพ อีกลักษณะหนึ่ง คือการต่อรองกับนายจ้างไม่จำกัดกับนายจ้างของสถานประกอบกิจการใดสถานประกอบกิจการหนึ่ง แต่สามารถกระทำกับนายจ้างหลาย ๆ คนของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ได้

4. สหภาพแรงงานทั่วไป (General Union) ขณะที่สหภาพแรงงานประเภทอื่น ๆ จำกัดด้วยขอบเขตทางภูมิศาสตร์ อุตสาหกรรม หรืออาชีพ แต่สหภาพแรงงานทั่วไปเป็นสหภาพแรงงานประเภทเดียวที่เปิดกว้างแก่ลูกจ้างทุกอาชีพ และอุตสาหกรรม กล่าวคือลูกจ้าง หรือผู้ใช้แรงงานในทุกระดับฝีมือ ทุกอาชีพ ฯลฯ สามารถสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการปิดช่องว่างที่สหภาพแรงงานทางอาชีพได้สร้างขึ้น อย่างไรก็ตามโดยขนาด และความหลากหลายถือเป็นข้อจำกัดอย่างยิ่งในการบริหารงานสหภาพแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันไม่ค่อยมีการกล่าวถึงสหภาพแรงงานประเภทนี้

นอกจากสหภาพแรงงานทั้ง 4 ประเภทนี้แล้ว ยังมีสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะอีกหลายประเภท เช่นสหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา สหภาพแรงงานของคณงานสตรี สหภาพแรงงานของคณงานคาทอลิก และสหภาพแรงงานเฉพาะเขตพื้นที่ เป็นต้น

### บทบาทของสหภาพแรงงาน

บทบาท และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานโดยทั่วไป (ประสงค์ วรรณันท์, 2535, น. 14) ดังนี้

1. เพิ่มจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน
  2. สร้างความเป็นเอกภาพในมวลหมู่สมาชิกสหภาพแรงงาน
  3. สร้างอำนาจการต่อรองให้เข้มแข็ง
  4. เสนอขอผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือยื่นข้อเรียกร้องในโอกาสที่เหมาะสม
  5. เข้าเป็นผู้แทนของสมาชิกสหภาพแรงงานในการร่วมเจรจาต่อรองร่วมกับ การปรึกษาหารือ หรือการให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้าง รวมทั้งการพิจารณากำหนดข้อยุติในข้อขัดแย้ง
  6. นัดหยุดงาน ถือเป็นมาตรการสุดท้ายของสหภาพแรงงานที่กฎหมายรับรองให้ปฏิบัติได้ แต่ควรพิจารณาอย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนถึงผลกระทบต่อทุกฝ่ายด้วย
  7. สร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่มวลสมาชิกสหภาพแรงงาน และการจัดโครงการสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานเอง เช่นโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์ และโครงการกองทุนฌาปนกิจสมาชิกสหภาพแรงงานและครอบครัว เป็นต้น
  8. ระวังข้อร้องทุกข์ให้มวลสมาชิกสหภาพแรงงาน
  9. ให้การศึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน การสร้างอาชีพก่อนเกษียณ
  10. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
- กิ่งพร ทองใบ (2530, น. 131-133) ได้กล่าวถึงบทบาท หน้าที่ และกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ดังนี้
1. จัดทำข้อเรียกร้อง เพื่อการเจรจาต่อรอง และการจัดทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือการเข้าสู่การชี้ขาดโดยรัฐผู้รับข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ ระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้าง
  2. จัดการ และการดำเนินการเพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับประโยชน์อื่น ๆ เช่น การปรึกษาหารือ และการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ในกรณีสมาชิกสหภาพแรงงานมีข้อร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม การจัดการในข้อนี้ต้องอยู่ภายใต้บังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
  3. จัดให้มีบริการสารสนเทศ ซึ่งหมายถึงข่าวสารต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่ว่างงานได้มีความรู้ในการหางานทำใหม่

4. จัดให้มีบริการให้คำปรึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงาน หรือการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

5. จัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงิน หรือทรัพย์สิน เพื่อเป็นสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่นการตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น

6. เรียกเก็บเงินค่าสมัครสมาชิกสหภาพแรงงาน และเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

เกษมสันต์ วิจารณ์ (2548, น. 32) เสนอว่านอกเหนือจากบทบาท และหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว สหภาพแรงงานยังมีบทบาทในด้านอื่น ๆ ด้วยคือ

1. จัดให้มีบริการสารสนเทศ เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้ติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน ซึ่งอาจกระทำเพื่อช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานที่ว่างงานเนื่องจากถูกเลิกจ้าง หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความสามารถ และอาจขอความร่วมมือกับสำนักงานจัดหางานของรัฐได้

2. จัดให้มีบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงิน หรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่สหภาพแรงงานเห็นสมควรซึ่งสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ดังนี้

2.1 จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สหภาพแรงงาน

2.2 จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าสหภาพแรงงาน

2.3 จ่ายเงินช่วยเหลือเป็นคราว ๆ แก่สมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีต่าง ๆ

3. ควบ การจัดตั้ง หรือเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้าง ซึ่งสหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป อาจตกลงควบเข้ากันเป็นสหภาพแรงงานเดียวกันได้ หรือสหภาพแรงงานจำนวนตั้งแต่ 2 สหภาพแรงงานขึ้นไป อาจจะรวมตัวกันก่อตั้ง หรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์การลูกจ้างได้ แต่ต้องจดทะเบียน โดยมีคุณสมบัติ และได้ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด

4. เลือกคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการด้านแรงงาน ในการบริหารแรงงานส่วนใหญ่ จะมีคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ดำเนินการอยู่ คณะกรรมการส่วนใหญ่มักจะเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ประกอบด้วยคณะบุคคล 3 ฝ่าย คือฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายรัฐ ในการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายลูกจ้างนั้น สหภาพแรงงานมีบทบาทโดยตรงที่จะเป็นผู้เลือกตั้ง หรือ

แต่งตั้งคณะกรรมการ และบุคคลส่วนใหญ่ที่ได้รับการเลือก หรือแต่งตั้ง ก็คือเป็นกรรมการจาก สหภาพแรงงานนั่นเอง ซึ่งคณะกรรมการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ดังนี้

4.1 คณะกรรมการตามกฎหมาย ได้แก่คณะกรรมการค่าจ้าง คณะกรรมการ กองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการกองทุนประกันสังคม และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

4.2 คณะกรรมการอื่น ๆ ได้แก่คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อการพัฒนา แรงงานแห่งชาติและกรรมการร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

การรวมตัวของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อระบบ แรงงานสัมพันธ์ ปัจจุบันนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการจำนวนไม่น้อยยังมีความคิดที่เป็นปฏิปักษ์ต่อ สหภาพแรงงาน เนื่องจากบทบาท หน้าที่ และกิจกรรม ที่ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของสหภาพ แรงงานบางแห่ง แต่ในขณะเดียวกันนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการอีกจำนวนหนึ่ง โดยเฉพาะฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงาน ก็เริ่ม ตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในบทบาทของสหภาพแรงงานมากขึ้น เมื่อนายจ้าง หรือฝ่าย จัดการหันมาศึกษาทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน มุ่งสร้างความสัมพันธ์อันดี กับคณะกรรมการสหภาพแรงงานมากขึ้น และเข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงานในฐานะเป็น ผู้แทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ย่อมทำให้การแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี และนำมาซึ่งความพึงพอใจของทุกฝ่าย การใช้วิธีการขึ้นตักกับสหภาพแรงงานนอกจาก จะไม่เกิดผลดีกับฝ่ายใดแล้ว ยังเกิดผลเสียต่อการผลิตในสถานประกอบกิจการ และเศรษฐกิจของ ประเทศโดยส่วนรวมด้วย

ที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าแนวทางของความพยายามที่จะช่วยให้ลูกจ้างมี ฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยผ่านวิธีการ หรือกลไกต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน บทบาทเหล่านี้เป็น บทบาททางสังคมของสหภาพแรงงานที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิก สหภาพแรงงาน กล่าวคือ

1. การวางแผนครอบครัว โดยรับนโยบายการวางแผนประชากรของประเทศมาใช้ใน การวางแผนครอบครัวให้สมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งอาจช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานได้ใน หลายรูปแบบ ทั้งด้านการจัดอบรม การแจกวัสดุ หรือเวชภัณฑ์ และอาจทำได้โดยไม่ต้องเสีย ค่าใช้จ่ายมากนัก หากแต่ได้ติดต่อขอความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่นสำนักงานบริการ วางแผนครอบครัว ชุมชน โรงพยาบาล และกระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น

2. การฝึกอบรม และการศึกษา บทบาทในการจัดฝึกอบรม โดยขั้นแรกอาจกระทำ ได้ในระดับสหภาพแรงงานก่อน และอาจขยายต่อ ๆ ไปจนถึงระดับการร่วมมือ หรือประสานงานกับ

วิทยาลัยชุมชน หรือมหาวิทยาลัยได้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานเอง การฝึกอบรมอาจกระทำได้ตามลำดับความจำเป็น และความสำคัญ ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้าง ซึ่งเกี่ยวกับการจัดตั้ง การดำเนินการ ตลอดจนประโยชน์ของสหภาพแรงงาน

2.2 การฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ด้านแรงงาน กฎหมายแรงงาน และความรู้ที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้าง

2.3 การฝึกอบรมกรรมการสหภาพแรงงาน และเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน เพื่อดำเนินการบริหารสหภาพแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขึ้น

2.4 การฝึกยกระดับฝีมือของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

2.5 การให้ทุนการศึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน หรือครอบครัว เพื่อประโยชน์ด้านการศึกษาทั้งระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ

2.6 การจัดหลักสูตรการศึกษา ตลอดจนการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทุกระดับ เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องต่อสหภาพแรงงาน

3. การเป็นหูเป็นตาให้กับรัฐในด้านต่าง ๆ โดยสหภาพแรงงานในฐานะองค์กรแรงงาน เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างย่อมมีบทบาทสำคัญที่จะดูแลการดำเนินการของนายจ้าง ขจัดปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องกับนายจ้าง และลูกจ้าง ในหน่วยงานของรัฐเอง โดยสหภาพแรงงานบางสหภาพแรงงานได้มีบทบาททางด้านนี้ไปบ้างแล้ว นอกจากเรื่องการฉ้อราษฎร์บังหลวงแล้ว ยังมีการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ ของนายจ้างอีก เช่นการปฏิบัติตามกฎหมายภาษีอากร กฎหมายแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของนายจ้าง เป็นต้น สหภาพแรงงานจึงมีหน้าที่เปรียบเสมือนเป็นหูเป็นตาคูดูแล และตรวจสอบนายจ้างให้กับรัฐอีกทางหนึ่ง

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปบทบาทที่สำคัญของสหภาพแรงงาน ทั้งบทบาทต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้าง บทบาทต่อนายจ้าง และสถานประกอบกิจการ และบทบาทต่อสังคม และการเมืองทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยพิจารณาจากการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ดังนี้

1. บทบาทในการพัฒนาขบวนการแรงงาน ได้แก่การมีบทบาทในการเคลื่อนไหวเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม บทบาทของการเป็นผู้นำในองค์กรแรงงาน และบทบาท

การให้ความช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

2. บทบาทในสถานประกอบการได้แก่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถานประกอบการร่วมกับนายจ้าง การควบคุม และการตรวจสอบการบริหารงานของนายจ้าง และการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของลูกจ้างในสถานประกอบการ

3. บทบาทในสังคม ได้แก่การช่วยเหลือสังคมในด้านการบริการวิชาการด้านแรงงาน และการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

### **ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานกับฝ่ายนายจ้าง**

สหภาพแรงงานเปรียบเสมือนตัวแทนของสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้างในสถานประกอบการในการประสานประโยชน์ และความเข้าใจอันดีต่อกันทุกฝ่าย สหภาพแรงงานจึงต้องคำนึงอยู่เสมอว่านายจ้างไม่ใช่ศัตรู เพราะต่างฝ่ายต่างก็ต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน และเช่นเดียวกับนายจ้างต้องตระหนักว่าสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานตลอดจนลูกจ้างต่างก็ไม่ใช่ศัตรูกัน นายจ้างที่ฉลาดมักจะทำเลือกวิธีการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานมากกว่าที่จะพูดคุ้ย หรือเจรจาต่อรองกับลูกจ้างเป็นรายบุคคล เพราะสะดวก และง่ายต่อการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และจะไม่มีปัญหาติดตามมาภายหลัง

นอกจากสหภาพแรงงานคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว สหภาพแรงงานต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้างด้วย ถ้าสถานประกอบการของฝ่ายนายจ้างขาดทุน สภาพการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ก็ไม่อาจได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นตามไปด้วย (สุภาพร จันทร์จำเริญ, 2524, น. 29-30)

การที่ฝ่ายสหภาพแรงงานกับฝ่ายนายจ้างมีความเข้าใจกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น สหภาพแรงงานก็จะเข้าพบปะปรึกษาหารือร่วมมือกันหาข้อยุติ หรือขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่าต้องให้สหภาพแรงงานจะยอมรับเงื่อนไขของฝ่ายนายจ้างทุกอย่างไป แต่เป็นเพียงเพื่อให้ทุกฝ่ายยอมรับซึ่งกันและกัน และสหภาพแรงงานก็ต้องพยายามมิให้สิทธิ และผลประโยชน์ของลูกจ้างที่ขอบด้วยกฎหมายต้องเสียไป และฝ่ายนายจ้างสมควรที่จะยินดีให้ด้วยความเต็มใจ ในทำนองเดียวกันหากสมาชิกสหภาพแรงงานจงใจที่จะกระทำความผิด หรือกระทำความผิดร้ายแรง สหภาพแรงงานก็ต้องยอมรับว่าเป็นความผิด และจะกระโดดเข้ามาปกป้องว่าไม่มีความผิด หรือห้ามลงโทษไม่ได้ สิ่งที่สามารถจะทำได้ ก็คือเจรจาขอผ่อนผันการลงโทษทางวินัยการทำงาน จากโทษหนักเป็นโทษเบาเท่านั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าการที่จะตัดสินชี้ขาด

ว่าผิดหรือไม่ นั่น ก็จะต้องผ่านขั้นตอนกระบวนการความยุติธรรมอย่างถูกต้อง โดยมีฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายสหภาพแรงงานร่วมกันพิจารณา

ฝ่ายนายจ้างต้องให้ความสำคัญ และให้เกียรติกับผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงานทุกคน อย่างเสมอภาค ให้ความยุติธรรม ไม่กดดันแก้งัด ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามสมาชิกสหภาพแรงงาน มีความเป็นธรรม และมีความเป็นกันเอง ต่างฝ่ายต่างก็จะรู้สึกอบอุ่น มีความกระตือรือร้นตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี เพราะทุกคนต่างมุ่งหวังที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความมั่นคงในการทำงาน ทำให้ต่างก็ไม่ประสงค์จะทาบหม้อข้าวของตัวเอง ฉะนั้นสถานประกอบกิจการก็จะเจริญก้าวหน้า มีผลกำไรพอที่จะแบ่งปันในรูปแบบของโบนัส หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลมาจากการร่วมมือกันอย่างเต็มที่ของทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายสหภาพแรงงาน และฝ่ายลูกจ้างเอง

### **ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน**

สหภาพแรงงานมีวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับสมาชิกสหภาพแรงงาน อาจกล่าวได้ว่าปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น แท้จริงแล้ว คือความสัมพันธ์ระหว่างกรรมการสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงานนั่นเอง เพราะสหภาพแรงงานเป็นนามธรรม ไม่มีตัวตน ไม่สามารถทำอะไรด้วยตนเองแต่ต้องอาศัยการดำเนินงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจึงได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาคือความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ดังนี้ (แล ดิลกวิทยรัตน์, 2522, น. 25)

1. พยายามพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงาน
2. ขจัดความขัดแย้ง เมื่อลูกจ้าง หรือสมาชิกสหภาพแรงงานมีความขัดแย้งกันต้องหาทางประสานความเข้าใจ หรือให้ข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหา
3. หาโอกาสให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้มากที่สุด เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้แสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่ให้เต็มที่ สมาชิกสหภาพแรงงานจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงาน
4. การประชาสัมพันธ์ โดยเสนอข่าวสารต่าง ๆ ที่มีสาระ และให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานอยู่เสมอ หากมีการขอความร่วมมือใด ๆ ก็จะได้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น
5. การรับฟังความคิดเห็น และคำติชม จากสมาชิกสหภาพแรงงาน และลูกจ้างทั่วไปอย่างเปิดเผย และจริงใจ

จะเห็นได้ว่าสหภาพแรงงานต้องมีบทบาทเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งตรงกับข้อสรุปของนักวิชาการแรงงานหลายท่านว่า บทบาทของสหภาพแรงงานเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญรุ่งเรือง หรือความล้มเหลวของสหภาพแรงงานด้วย

### ประโยชน์ของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มุ่งดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน และรับมือกับปัญหาแรงงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (เบญญา จิรภัทรพิมล, 2547, น. 167) ดังนี้

1. ลูกจ้างได้รับการยกฐานะให้ทัดเทียมคนอื่น และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
  2. ลูกจ้างมีเสรีภาพดีขึ้นในกรณีมีตัวแทนไปเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีมาตรฐานการครองชีพ และมีสภาพการทำงานดีขึ้น
  3. เป็นหน่วยงานที่จัดบริการต่าง ๆ ให้ลูกจ้าง เช่นการจัดสวัสดิการสุขภาพ การศึกษาและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น
  4. เป็นหลักประกันทางสังคม สร้างความรู้สึกร่วมกัน ความมั่นคงในการทำงาน และจัดสวัสดิการ เช่นการมอบสิทธิใหม่ทดแทนประกันชีวิตกลุ่ม เป็นต้น
  5. เป็นตัวการผลักดันให้มีการจ้าง และการใช้แรงงานมากขึ้น แทนการใช้เครื่องจักรเครื่องมือในการผลิต
  6. เป็นการคุ้มครองมาตรฐานการจ้างงานให้แก่ลูกจ้าง โดยให้บริการในด้านการฝึกอบรม หรือการชักจูงลูกจ้างให้ชวนช่วยพัฒนาฝีมือแรงงานของตน
  7. เป็นพลังในการรักษาผลประโยชน์ของสาธารณชน
  8. ร่วมมือกับรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ โดยไม่ขัดหยุดงาน หรือเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจในประเทศ
  9. ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ให้ดีขึ้นด้วยการร่วมมือในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ มีการปรึกษาหารือ และระงับข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ตลอดจนควบคุมดูแลให้ลูกจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง
  10. มีโอกาสปรึกษาหารือ และการทำงานร่วมกับฝ่ายจัดการ
- อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะทำได้ด้วยความมั่นคง เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ (แล ดิลกวิทยรัตน์, 2522, น. 26) ดังนี้
1. กำลังสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานใดมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานมาก และสมาชิกสหภาพแรงงานมีความกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือเข้าร่วมกิจกรรมของ

สหภาพแรงงานอย่างจริงจังสม่ำเสมอ ก็จะทำให้สหภาพแรงงานนั้นมีความมั่นคง มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้ค่อนข้างมาก เมื่อเทียบกับสหภาพแรงงานที่มีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานน้อย นอกจากนี้จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานยังมีผลต่อฐานะทางการเงินของสหภาพแรงงานด้วย

2. โครงสร้างภายในองค์กรของสหภาพแรงงาน ได้แก่ระดับความสามัคคีระหว่างคณะกรรมการสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน ความแตกแยก และความสามารถในการตกลงกัน การติดต่อสื่อสาร ความเข้าใจภายในองค์กรระหว่างคณะกรรมการสหภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพแรงงาน และการประชาสัมพันธ์ของสหภาพแรงงาน

3. คุณสมบัติของผู้นำ ประธานกรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงาน จะต้องมีความซื่อสัตย์ มีความจริงใจ ใจกว้าง มีวิจรรย์ญาณที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพดี มีภาวะความเป็นผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานได้

4. ฐานะทางการเงินของสหภาพแรงงานเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญ เพราะถ้าฐานะทางการเงินไม่มั่นคงแล้ว ย่อมจะเป็นอุปสรรคสำคัญในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนั้นจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน และเงินค่าบำรุงจากสมาชิกสหภาพแรงงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับสหภาพแรงงาน

5. การยอมรับจากฝ่ายนายจ้างในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะทำได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การยอมรับของฝ่ายนายจ้าง ถ้าฝ่ายนายจ้างไม่ยอมรับ ไม่ยอมเจรจา หรือตกลงใด ๆ ก็เป็นการยากที่สหภาพแรงงานจะดำเนินงาน หรือกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไปได้

ตามปกติแล้วการตัดสินใจดำเนินการในขอบเขตอำนาจของสหภาพแรงงานนั้น เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน แต่ก็มีกรณีการตัดสินใจที่สำคัญบางประการ ซึ่งกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจของที่ประชุมใหญ่สหภาพแรงงาน ได้แก่การรับรองงบดุล การเลือกตั้งกรรมการสหภาพแรงงาน การลงมติไม่ไว้วางใจกรรมการสหภาพแรงงาน การรับทราบการลาออกของคณะกรรมการสหภาพแรงงานทั้งคณะ การแต่งตั้งผู้สอบบัญชี การนัดหยุดงาน การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสหภาพแรงงาน การก่อตั้ง หรือการเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน หรือสภาองค์กรลูกจ้าง การเลิกสหภาพแรงงาน การโอนทรัพย์สินของสหภาพแรงงาน และการดำเนินการใด ๆ ที่อาจกระทบกระเทือนต่อส่วนได้ส่วนเสียสิทธิ และผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน

นอกจากสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของที่ประชุมใหญ่สหภาพแรงงานแล้ว การดำเนินกิจการต่าง ๆ ถือเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงานทั้งสิ้น แต่ก็

ต้องเป็นไปตามข้อบังคับสหภาพแรงงาน ซึ่งได้รับการอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่สหภาพแรงงาน โดยเฉพาะการอนุมัติสิ่งจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน รวมทั้งการลงทุนต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน

เมื่อบทบาท หน้าที่ และกิจกรรมหลักของสหภาพแรงงาน มุ่งไปที่การคุ้มครองลูกจ้าง ให้มีความมั่นคงในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ตลอดจนช่วยให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง ดังรายละเอียดตามทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น สหภาพแรงงานจึงเป็นเครื่องมือแก้ไขปัญหาคัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน ร่วมกันได้ หากฝ่ายลูกจ้างมีความเข้าใจสหภาพแรงงานอย่างถูกต้อง และใช้ช่องทางของสหภาพแรงงาน เพื่อการป้องกันตนเองไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน และพร้อมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงสวัสดิการ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานผ่าน สหภาพแรงงาน เพื่อการแก้ไขความไม่เข้าใจซึ่งกันและกันนั้น เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ซึ่งน่าจะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

### **แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน**

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง อาจหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งรวมถึงค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และบริการต่าง ๆ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรืออาจหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงาน กับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่ง มักจะถูกกลบเกลายจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

#### **ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) มีผู้ให้แนวความคิด และความหมายไว้ต่าง ๆ กันขึ้นอยู่กับแนวความคิดเรื่องการทำงาน โดยมีผู้ให้ความหมาย ดังนี้

สมยศ นาวิกการ (2533, น. 3-4) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงคุณภาพ ของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทาง เทคนิค และลักษณะทางมนุษย์ การสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนา พนักงานสามารถควบคุมการทำงานของตนเองได้ ทำให้งานมีความน่าสนใจ ตอบสนอง ความต้องการของพวกเขา โดยมีปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. ความสอดคล้องระหว่างเทคนิคที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานกับความต้องการ และความเหมาะสมกับคนในองค์กร

2. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้สูง โดยการใช้กลุ่มงานอิสระ เพราะกลุ่มงานอิสระจะมีความท้าทาย และมีความรับผิดชอบในตัวเองสูง

3. การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสื่อสารที่เปิดกว้าง จะทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร

คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประกอบด้วย ความมั่นคงในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจ และท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน การควบคุมงาน สถานที่ทำงาน และตนเอง ความท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสการเรียนรู้ และเจริญเติบโต การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อำนาจหน้าที่ การยกย่อง และงานที่ก้าวหน้า

Burton (1979, pp. 1-62, อ้างถึงใน เอนก ตุ่มศรียา, 2547, น. 13) กล่าวว่า ปัจจัยหลักในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่มีประสิทธิผล และทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. การเคารพ และให้เกียรติ (Respect) หมายถึงการเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ระหว่างฝ่ายจัดการกับลูกจ้าง คือฝ่ายจัดการเคารพในสิทธิตามกฎหมายของลูกจ้าง และลูกจ้างต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ซึ่งการเคารพ และให้เกียรตินำไปสู่เป้าหมาย และความไว้วางใจ ที่นำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลของการจัดให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร

2. การจำเพาะเจาะจง (Specify) หมายถึงการเลือกรูปแบบ และประเภท ในการจัดให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะขององค์กร

3. การสนับสนุน (Sanction) หมายถึงการให้การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และผู้นำลูกจ้างในการจัดทำโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. การฝึกอบรม (Training) หมายถึงการฝึกอบรมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน และผู้บริหารทุกระดับ

5. ความมุ่งมั่น (Attention) หมายถึงความตั้งใจจริงทั้งของผู้บริหาร และพนักงานที่จะประสานความร่วมมือเพื่อขจัดความขัดแย้งในการทำงานเพื่อระดมความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และสอดคล้องกันในการจัดทำคุณภาพชีวิตการทำงาน

6. ผลลัพธ์ (Result) หมายถึงการวัดความสำเร็จของการจัดทำโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานในท้ายสุดว่า ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด

Huse and Cummings (1985, p. 199, อ้างถึงใน ฅนลญญาดา อิมเพซร, 2545, น. 6-7) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ คือรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมกับมาตรฐานทางสังคม และสามารถเปรียบเทียบได้กับงานอื่น ๆ
2. สถานที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ และปลอดภัย คือสภาวะแวดล้อมในบริเวณการทำงานที่มีความปลอดภัย และไม่ทำลายสุขภาพ
3. การพัฒนาศักยภาพ คือการมีโอกาสพัฒนาทักษะของตนจากงานที่ทำ มีความเป็นตัวของตัวเอง และสามารถรับทราบผลการปฏิบัติงานได้
4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ คือการที่สามารถก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีความมั่นคงในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์ในสังคม คือการมีบรรยากาศที่เป็นมิตร และเอื้ออาทรในองค์กร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
6. ลักษณะการบริหารงาน คือนโยบาย และวัฒนธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร เช่นการมีความยุติธรรม เสมอภาค การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และการรับฟังความคิดเห็น
7. ความเป็นอิสระจากงาน คือความสมดุลของระยะเวลาในการทำงานกับระยะเวลาในการดำเนินชีวิต สามารถมีช่วงเวลาในการพักผ่อนอย่างเหมาะสม
8. ความภูมิใจในองค์กร คือความรู้สึกรักภูมิใจของพนักงานที่ได้ทำงานในองค์กร และได้รับรู้ว่าองค์กรสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

คำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ถ้าเน้นเรื่องเกี่ยวกับคน อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมทั้งหมดของการทำงาน แต่ถ้าเน้นเรื่องเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นนามธรรม เป็นความรู้สึกในการทำงานร่วมกันทำให้เกิดผลดีที่สุด ครอบคลุมความรู้สึกของคนเกี่ยวกับงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล โดยตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปัญหา และการตัดสินใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบ หรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต

## มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ (พลดา เดชพลมาตย์, 2538, น. 18) ดังนี้

1. การได้รับการคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (Traditional Goals) ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และสหภาพแรงงานในทุกยุคทุกสมัยพยายามเข้าไปช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่จะต้องทำงานอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่อาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายได้ ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน และโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ปัญหาระยะเวลาการทำงาน ที่ลูกจ้างมักจะถูกกำหนดให้ทำงานเป็นเวลานานจนแทบจะไม่มีเวลาพักผ่อน ไม่มีเวลาสำหรับความเป็นส่วนตัว และปัญหาความรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่ลูกจ้างควรจะได้รู้สึกว่าคุณจะได้รับ การคุ้มครองป้องกันมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้โดยง่าย ไม่ว่าจะเกิดจากการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย ไม่มีงานทำอย่างเต็มที่ ต้องถูกให้ออกจากงานอย่างไร้เหตุผล หรือเหตุผลอื่น ๆ ที่ไม่เป็นธรรม และยักรวมถึงความมั่นคงหลังออกจากงานอีกด้วย

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work) หมายถึง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ในอันที่จะได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม ลูกจ้างจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุการเข้าเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมาย การเลิกจ้าง เพราะนายจ้างกลั่นแกล้ง การลงโทษผิดพลาด หรือการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุ รวมถึงการได้รับการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ไม่เป็นธรรมจากมาตรการในการทำงานของนายจ้างด้วย การปฏิบัติที่เป็นธรรมจะต้องครอบคลุมถึง ลูกจ้างหญิงที่มักจะได้รับ การเลือกปฏิบัติทางอาชีพ เช่นการมักได้รับการจ้างงานในอาชีพที่มีสถานภาพต่ำ รายได้ต่ำ หรืออยู่ภายใต้การบังคับบัญชา เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นลูกจ้างชาย ทัศนคติของนายจ้างเรื่องเพศ ทำให้ลูกจ้างหญิงถูกเอารัดเอาเปรียบเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ โอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมีน้อย แม้ว่าลูกจ้างหญิงจะมีโอกาสมากกว่าลูกจ้างชายในการทำหน้าทีนั้น ๆ ก็ตาม

3. การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision) การมีส่วนร่วมเป็นการแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจอย่างเหมาะสมให้แก่ลูกจ้างในระดับล่างภายในองค์กร และการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการลดความแตกต่างในเรื่องอำนาจ ระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการ และทำให้ลูกจ้างได้รู้สึกถึง

ความสำคัญของตน มีความภูมิใจ มีอิสระ และมีโอกาสสำหรับการแสดงออกมีความรู้สึกเป็น  
เจ้าของ สิ่งเหล่านี้เองที่จะช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์ที่ดีสำหรับแรงงานสัมพันธ์ และบรรยากาศของ  
ความสงบสุขในสังคมอุตสาหกรรม

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) งานที่มี  
ความท้าทาย เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่สามารถช่วยตอบสนองความต้องการขั้นสูง  
ของมนุษย์ ทั้งความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับ และ  
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพราะทำให้  
บุคคลรู้สึกท้าทาย ตื่นเต้นกับงาน และสนใจทำงาน อันจะนำไปสู่ความพอใจในการทำงาน  
และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป การจูงใจด้วยงานเช่นนี้สามารถทำได้โดยวิธีการหมุนเวียนงาน  
(Job Rotation) การให้ทำงานเป็นกลุ่ม (Team Work) และการออกแบบงาน (Job Redesign)  
ทั้งในลักษณะการขยายขอบเขตงาน (Job Enlargement) ซึ่งเป็นการเพิ่มปริมาณงานให้ทำ  
มากขึ้น ทำให้ลูกจ้างต้องใช้ทักษะความสามารถเพิ่มขึ้น และการเพิ่มเนื้อหาของงาน (Job  
Enrichment) ที่เป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ให้ลูกจ้างมีอิสระในการทำงานมากขึ้น และยังคงใช้  
ความสามารถหลายด้าน มีความหลากหลายทางด้านทักษะการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป (Work and  
Life Cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนไปนอกจากจะส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานแล้ว ยังส่งผลต่อ  
การดำเนินชีวิตโดยทั่วไปอีกด้วย ทำให้โอกาสในการได้ใกล้ชิดสร้างความผูกพันในครอบครัวมี  
น้อยลง หน้าที่ต่าง ๆ ภายในครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป เวลาสำหรับการพักผ่อนมีน้อยลง เวลาว่าง  
ถูกนำไปใช้เพื่อหารายได้พิเศษ นอกจากนั้นการทำงานยังทำให้เกิดช่องว่างทางสังคม เพราะแต่ละ  
อาชีพมีสถานะทางสังคม และระดับศักดิ์ศรีแฝงอยู่ในตัวเอง อาจแสดงออกโดยผ่านสัญลักษณ์  
เช่นการมีห้องทำงานส่วนตัว และมีรถประจำตำแหน่ง ความแตกต่างระหว่างลูกจ้างสำนักงาน  
และลูกจ้างผู้ใช้แรงงานในเรื่องรายได้ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ และสถานภาพทางสังคม ก็เป็น  
ตัวอย่างหนึ่งของปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำให้ชีวิตการทำงานดำเนินไปอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กับ  
การดำเนินชีวิตโดยทั่วไปนั้น นอกจากการพยายามลดปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้แล้ว แนวทางหนึ่ง  
ที่ทำได้ คือการปรับชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของแต่ละวัยของลูกจ้างเพื่อ  
นำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

#### **ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Davis, Chems, and Associates (1975, pp. 93-97, อ้างถึงใน สราลี พินจงสกุลดิษฐ์,  
2544, น. 18) ได้เสนอว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
  2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และมีความปลอดภัย
  3. มีโอกาสแสดงออก
  4. มีโอกาสก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
  5. มีการผสมผสานเกี่ยวกับงานที่ทำในองค์กร
  6. เคารพสิทธิส่วนบุคคล
  7. มีความสมดุลในการทำงาน การใช้เวลาว่าง และชีวิตครอบครัว
  8. มีส่วนร่วมรับผิดชอบกับองค์กรในด้านสังคมของชีวิตการทำงาน
- ต่อมาได้มีการเสนอให้เพิ่มเติมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 10 ประการ

ดังนี้

1. ค่าจ้าง
2. ประโยชน์เกื้อกูล
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การเลือกตารางการทำงาน
5. การลดความกดดันในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเฉพาะบางกรณีที่อาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง
7. ประชาธิปไตยในการทำงาน
8. การแบ่งผลกำไร
9. บำเหน็จบำนาญ
10. การส่งเสริมคุณภาพพนักงาน
11. การลดวันทำงานให้เหลือเพียง 4 วัน ในหนึ่งสัปดาห์

Kossen (1991, pp. 217-225) ได้กล่าวไว้ว่าสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่ลูกจ้าง มีดังนี้

1. การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้ พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้าในงาน
2. การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องของการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded Vertically Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. การสร้างสรรคงาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรคงานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ เป็นการเปิดโอกาสที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และภูมิใจในตนเอง

4. การหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลายมากขึ้น (Rotating Job, Cross-Training and Multiskilling) จะทำช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. การเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ (Do Two "Dulls" Equal Job Enrichment) ทำให้เกิดความน่าสนใจ และพึงพอใจมากขึ้น โดยวิธีการเพิ่มความรับผิดชอบในงาน

6. การให้การชมเชย และยอมรับ (Liberal Lacing of Praise and Recognition) ทำให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น โดยวิธีการเพิ่มคุณค่าในงาน

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัล สำหรับผู้ปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงาน และมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่

8. การสร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. การสร้างสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุตรของพนักงาน (Providing Child Care for Employees' Children) ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และช่วยลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Enironment) เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

11. การจัดโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว ยังทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเอง และต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

### **องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Walton (1975, pp. 91-104) ได้เสนอแนวความคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกรอบแนวคิดนี้เป็นการวิเคราะห์ลักษณะสำคัญที่ประกอบกันขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ซึ่งสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอื่น ๆ และรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมตามมาตรฐานที่สังคมได้กำหนดไว้

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ได้แก่สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ที่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และอันตรายน้อยที่สุด เวลาทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามมาตรฐานของการทำงานปกติ และการจำกัดอายุขั้นต่ำไว้ เพื่อสวัสดิภาพของบุคคล

3. การมีโอกาสโดยตรงในการแสดงออก และการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ (Development of Human Capacities) เช่นการได้มีการปกครองตนเอง การได้เรียนรู้ และฝึกฝนความสามารถ การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และผลจากการปฏิบัติงานของตน การได้เข้าใจงานทั้งหมด การได้มีการวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. มีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในอาชีพ (Growth and Security) โดยได้รับการส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนสมรรถภาพ ได้รับการคาดหวังว่าจะมีการใช้ประโยชน์จากความรู้ ความชำนาญที่ได้เรียนมาใหม่ หรือเพิ่มพูนขึ้น เมื่อได้เข้าประจำตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายในการทำงานในอนาคต มีโอกาสเลื่อนขั้นในองค์กร หรือมีอาชีพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนฝูง วงศ์ตระกูล หรือเพื่อนร่วมงาน และมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ และรายได้

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กรเกี่ยวกับการทำงาน (Social Integration) ได้แก่ การปราศจากการมีอคติในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ แบบการดำเนินชีวิต และลำดับขั้นการบังคับบัญชา ได้รับการเลื่อนขั้นสูงขึ้นเมื่อมีคุณสมบัติพร้อม ได้รับการเกื้อกูลจากกลุ่ม มีความรู้สึกเป็นชุมชนในองค์กร และเปิดโอกาสให้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยทั่วไป

6. มีการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) ได้แก่มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. มีความสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม (The Total Life Space) หมายถึงมีความสมดุลของบทบาทเกี่ยวกับการทำงานกับการใช้เวลาว่าง

8. มีความสอดคล้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Social Relevance) หมายถึงผู้ใช้แรงงานได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับความรับผิดชอบขององค์กรในเรื่องผลิตภัณฑ์ การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด และการเข้ามีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีหลายแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน การใช้เกณฑ์สำหรับการศึกษาเรื่องบทบาทของสภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ศึกษาเลือก

แนวคิดมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวทางในการศึกษาควบคู่กันไป เนื่องจากมีความใกล้เคียงกับสภาพที่เป็นจริงมากที่สุด

## แนวคิดบทบาท

ในการศึกษาเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ศึกษากรณีสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย มีแนวความคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาท โดยมีนักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องให้ความหมายของคำว่า “บทบาท” (Role) ไว้หลายอย่าง ซึ่งสรุปไว้พอสังเขป ดังนี้

### ความหมายของบทบาท

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, น. 459) ให้ความหมายว่า การทำหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่นบทบาทของพ่อแม่ และบทบาทของครู เป็นต้น

ถนอม สุขสง่าเจริญ (2526, น. 14-15) ได้สรุปความหมาย และสาระสำคัญเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาท และหน้าที่เป็นของคู่กัน ซึ่งกำหนดควบคู่กับตำแหน่งที่บุคคลนั้น ๆ ต้องได้รับ บทบาท เป็นเงื่อนไขที่บุคคลดำรงตำแหน่งนั้นต้องทำ รวมทั้งสิทธิต่าง ๆ ที่ได้รับมาพร้อมกับตำแหน่ง ซึ่งเป็นสิทธิ และหน้าที่ที่ต้องทำ และเป็นสิทธิ และหน้าที่ที่ต้องไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ดังนั้น บทบาทจึงมีความหมายแยกได้สองส่วน ดังนี้

1. บทบาทที่ได้รับมาพร้อมกับตำแหน่ง เป็นบทบาทที่เกิดมาพร้อมกับตำแหน่ง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใด ก็จะแสดงบทบาทตามกฎหมาย ระเบียบ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสิทธิที่กำหนดไว้เป็นบรรทัดฐาน

2. บทบาทที่เป็นความคาดหวังของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เป็นบทบาทที่บุคคลที่เกี่ยวข้อง คาดว่าบุคคลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งนั้น จะต้องมีความประพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจจะตรงกับแบบแผนที่กำหนดไว้ หรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยม ทัศนคติ ประสบการณ์ และการศึกษาอบรมของผู้ที่เกี่ยวข้อง

เปลียน ศิริรังสรรค์กุล (2527, น. 11-12) ได้สรุปความหมาย และสาระสำคัญเกี่ยวกับสถานภาพ ตำแหน่ง และบทบาททางสังคมของมนุษย์ไว้ ดังนี้

1. มีสถานภาพ ตำแหน่ง อยู่จริงในทุกสังคม และมีอยู่ก่อนที่คนจะเข้าไปครอง
2. บทบาทที่ควรจะเป็น ประจำอยู่ในตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง
3. วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ในสังคมนั้น ๆ เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการ กำหนดตำแหน่ง และบทบาทที่ควรจะเป็น

4. การคาดคะเน เราจะทราบถึงสถานการณ์ และตำแหน่งที่ได้มาจากสังคมนั้น ๆ

5. บทบาทที่ควรจะเป็นนั้น ไม่แน่นอนเสมอไปว่าจะเหมือนพฤติกรรมจริง ๆ ของคนที่ครองตำแหน่งนั้น เพราะพฤติกรรมจริงนั้นเป็นผลของปฏิกิริยาของคนที่ครองสถานภาพ และตำแหน่งที่มีบทบาทที่ควรจะเป็นบุคลิกภาพของตนเอง และบุคลิกภาพของผู้อื่นที่เข้ามารวมกันในพฤติกรรม และเครื่องกระตุ้นที่มีอยู่ในเวลา และสถานที่ที่เกิดการติดต่อทางสังคม

สมัค ชินบุตร (2538, น. 13) ได้สรุปความหมาย และสาระสำคัญเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาทเป็นการประกอบพฤติกรรมตามตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ตามลักษณะการรับรู้ และตามที่แสดงจริง ฉะนั้นบทบาทจึงเป็นผลรวมของสิทธิ และหน้าที่ เมื่อสังคมได้กำหนดสิทธิ และหน้าที่ในสถานภาพใด บุคคลในสถานภาพนั้น ๆ ต้องประพฤติ หรือปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนด

#### ประเภทของบทบาท

Broom and Selznick (1997, pp. 34-35) ได้อธิบายถึงบทบาทว่าเป็นหน้าที่ที่บุคคลต้องทำ และคาดหวังคนส่วนใหญ่ในสังคมได้ตั้งเป็นหัวข้อกำหนดว่าบุคคลใดก็ตามที่ดำรงตำแหน่งอย่างใดอย่างหนึ่งในสังคม ก็จะต้องปฏิบัติตามนั้นหน้าที่ที่บุคคลพึงปฏิบัติตามสถานภาพที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งเรียกว่าบทบาทที่สังคมกำหนด ดังนี้

1. บทบาทที่กำหนด หรือบทบาทตามอุดมคติ (The Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทที่กำหนดสิทธิ และหน้าที่ของตำแหน่งไว้ตามอุดมคติ

2. บทบาทที่ควรกระทำ (The Perceived Role) เป็นบทบาทที่บุคคลแต่ละบุคคลเชื่อว่าควรที่จะกระทำในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่ตรงตามบทบาทที่กำหนดทุกประการ และอาจจะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคล

3. บทบาทที่กระทำจริง (The Performed Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลได้กระทำไปจริงตามความเชื่อ ความคาดหวัง ความกดดัน และโอกาสที่อำนวยให้กระทำได้ในแต่ละสังคมตามระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง

#### บทบาทของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรแรงงานของลูกจ้างที่มีกลไกในการเจรจาต่อรองผลประโยชน์กับนายจ้าง เจ้าของสถานประกอบการ หรือฝ่ายจัดการ ในระยะเริ่มต้นมาจากการต้องการรวมตัวกันของลูกจ้าง เพื่อต่อสู้เรียกร้องให้ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับการทำงาน มีลักษณะการเผชิญหน้ากันระหว่างฝ่ายลูกจ้าง และฝ่ายนายจ้างเป็นหลัก ต่อมาสหภาพแรงงานมีการจัดตั้งเป็นระบบระเบียบมากขึ้น และมีเงินทุนเป็นค่าใช้จ่ายในการต่อสู้เรียกร้อง และมีบทบาทในการส่งเสริมความร่วมมือ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ

ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกสหภาพแรงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้าง และประเทศชาติโดยรวม

สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในหลายด้านแตกต่างกันไปตามภูมิหลังของการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ลักษณะองค์กรของนายจ้าง บทบาทของนายจ้าง และบทบาทของรัฐ โดยบทบาทของสหภาพแรงงานที่ถูกกำหนดไว้โดยทั่วไป และถูกกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน (ทวิศักดิ์ สุททวาทีน, 2548, น. 55-57) ดังนี้

1. ทำหน้าที่เป็นตัวแทนกลางของลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการ ให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง
2. คุ้มครองการทำงานของลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน
3. ดูแลให้มีการปรับปรุงสภาพการทำงานของลูกจ้างให้เหมาะสม
4. เป็นตัวกลางในการประสานความช่วยเหลือ ระหว่างมวลสมาชิกสหภาพแรงงาน
5. ช่วยสรรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น
6. ช่วยยกระดับฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ทัดเทียมกับลูกจ้างอื่น ๆ
7. แสวงหาวิธีการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพของแรงงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น เห็นได้ว่าบทบาทหลักของสหภาพแรงงานมีความสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานตามมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ ด้านการคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการส่งเสริมให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป ซึ่งการดำเนินบทบาทเหล่านี้เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน นายจ้าง และประเทศชาติโดยรวม โดยเป็นการนำสหวิทยาการทางด้านต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน จิตวิทยาอุตสาหกรรม สังคมวิทยาอุตสาหกรรม สังคมสงเคราะห์ในอุตสาหกรรม และแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น เข้ามาช่วยในการส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

สรุปได้ว่า บทบาทของสหภาพแรงงาน คือหน้าที่ หรือพฤติกรรมที่สังคมกำหนด และคาดหวังให้สหภาพแรงงานนั้นกระทำ โดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานที่ดำรงอยู่ และมีความคาดหวังว่าสหภาพแรงงานจะสามารถทำได้ตามบทบาท และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ หรือโอกาสที่อำนาจให้สามารถกระทำได้ในสังคม

## บทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากการศึกษาจากเอกสารเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน (ชัยสิทธิ์ สุขสมบุญ, 2550, น. 1-5) พบว่า บทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานมีหลายด้าน ดังต่อไปนี้

### ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานให้ความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานในเบื้องต้นในรูปของการให้คำแนะนำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ การรับข้อร้องทุกข์จากสมาชิกสหภาพแรงงาน การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องทุกข์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน การจัดการประชุมเฉพาะกิจ และการประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ รวมถึงการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อความมั่นคงในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ลักษณะความช่วยเหลือแสดงออกในบทบาท ดังนี้

1. ก่อนแจ้งข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนติดต่อกับฝ่ายจัดการของธนาคาร ก่อนที่จะมีการแจ้งข้อเรียกร้อง โดยนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร ทำหนังสือทักท้วงฝ่ายจัดการของธนาคาร เป็นตัวแทนร่วมปรึกษารับหรือกับฝ่ายจัดการของธนาคาร รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเสนอต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง และการส่งตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ซึ่งมีหน้าที่ในการตรวจตราดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายงานปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับพนักงานธนาคาร หรือสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วเสนอต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีการปรับปรุงพิจารณานโยบาย แนวทาง หรือมาตรการที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แล้วนำไปสู่การแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารทุกคน

2. ขณะแจ้งข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนติดต่อกับฝ่ายจัดการของธนาคาร ในขณะที่แจ้งข้อเรียกร้องประจำปี หรือแจ้งข้อเรียกร้องอื่น ๆ

สหภาพแรงงานทำหน้าที่เป็นตัวแทนเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคารในกรณีเรียกร้องเงินค่าชดเชย หรือเงินค่าทดแทนจากการถูกเลิกจ้าง และเป็นตัวแทนในการติดต่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานของรัฐ เช่นกระทรวงแรงงาน สำนักงานประกันสังคม และศาลแรงงาน

เป็นต้น ปรีกษากับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในกรณีที่มีการเรียกร้อยเงินค่าชดเชย หรือเงินค่าทดแทนจากการเลิกจ้าง

การให้ความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาท ดังนี้

1. ผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารปฏิบัติตามข้อเรียกร้อง โดยอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวนมากให้พร้อมใจกันกระทำการในลักษณะที่ส่งผลกระทบต่อ การประกอบกิจการของฝ่ายจัดการของธนาคารโดยตรง เช่นการถ่วงงาน การประท้วง การนัดหยุดงาน การลือข่าบบ่อนักการเมือง และการทำหนังสือเสนอต่อรัฐบาลโดยตรง เป็นต้น

2. ให้คำแนะนำต่อฝ่ายจัดการของธนาคารในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ไม่ได้มีการระบุว่าต้องดำเนินการอย่างไร เช่นการให้มีการขึ้นค่าจ้างประจำปี การขยายอัตราค่าจ้างให้แก่ผู้ที่มีความรู้ความสามารถแต่ไม่มีวุฒิมัธยมศึกษา และให้มีการดูแลความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

3. จัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน เพื่อบริการแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่การจัดตั้งกองทุนของสหภาพแรงงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีต่าง ๆ เช่นกรณีสมาชิกสหภาพแรงงานเจ็บป่วย ถึงแก่กรรมนอกเวลาทำงาน หรือสาเหตุนอกเหนือจากการทำงาน รวมทั้งการอุปสมบท การแต่งงาน การช่วยเหลือเมื่อประสบภัยพิบัติต่าง ๆ โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน การจัดหาอาชีพเสริม นอกเวลาทำงาน ทุนการศึกษาช่วยเหลือบุตรสมาชิกสหภาพแรงงานที่เรียนดี การจัดอุปกรณ์กีฬา การจัดบริการห้องสมุด รวมทั้งการให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีโอกาสติดต่อแพทย์ หรือขอความช่วยเหลือ จากหน่วยงานอาสาสมัครทางแพทย์ให้มาตรวจร่างกายแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้นเป็นบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยทุกสหภาพแรงงานจะให้คำปรึกษาแก่สหภาพแรงงานที่เป็นสมาชิกอย่างใกล้ชิด โดยมีบทบาทหลัก 3 อย่าง ดังนี้

1. การเจรจาข้อเรียกร้อง สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานสมาชิกต่าง ๆ และนำเสนอในภาพรวมผ่านมติคณะกรรมการสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย และเป็นทีปรีกษาให้กับสหภาพแรงงานสมาชิกในเรื่องการแจ้งข้อเรียกร้องประจำปีต่อฝ่ายจัดการของธนาคารด้วย

2. การรับเรื่องราวร้องทุกข์ คณะกรรมการสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานสมาชิก และคณะกรรมการสหพันธ์แรงงานจะดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน นั้น ๆ ตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ เช่นการให้คำปรึกษาหารือด้วยวาจาเบื้องต้นจากกรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการสหพันธ์แรงงาน หรือการส่งคดีเข้าสู่กระบวนการร้องทุกข์ผ่านที่ประชุมคณะอนุกรรมการสอบข้อเท็จจริงของสหภาพแรงงาน และคณะกรรมการสหพันธ์แรงงานตามลำดับ โดยในคณะอนุกรรมการจะมีผู้แทนจากสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการอยู่ด้วย

3. การจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกสหภาพแรงงาน คณะกรรมการสหพันธ์แรงงาน ธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยเป็นที่ปรึกษาในการจัดสวัสดิการของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ซึ่งการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานนี้เป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานบทบาทหนึ่งที่กรรมการสหภาพแรงงาน และตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานของสหภาพแรงงานสมาชิกต้องดำเนินการด้วยความเหมาะสมกับตรงความต้องการ เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นภายในสหภาพแรงงาน ตัวอย่างการให้คำปรึกษาแนะนำว่าควรจัดบริการให้มีขึ้นในสหภาพแรงงาน ได้แก่การเยี่ยมเยียนสมาชิกสหภาพแรงงานที่เจ็บป่วย โดยสหภาพแรงงานควรจัดหาสิ่งของเยี่ยมให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่เจ็บป่วย คลอดบุตร คารวะศพสมาชิกสหภาพแรงงานที่เสียชีวิต โดยควรจัดพวงหรีดคารวะศพหรือเงินทำบุญงานศพให้ครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงานที่เสียชีวิต การทำประกันชีวิตกลุ่มสำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานที่สมัครเข้าร่วมโครงการ การมอบสินไหมทดแทนประกันชีวิตกลุ่มให้แก่ผู้รับผลประโยชน์ที่สมาชิกสหภาพแรงงานได้ระบุไว้ในสัญญาผู้รับผลประโยชน์ การสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมโครงการ เพื่อประโยชน์ต่อครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน

### **ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน**

สหภาพแรงงานมีบทบาทหลักด้านการส่งเสริมให้มีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ส่งเสริมให้มีความเสมอภาค และมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานภายในหน่วยงานของธนาคาร และของสหภาพแรงงาน และด้วยการเข้าถึงหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญในเรื่องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ รวมทั้งความเสมอภาคทางเพศทั้งชาย และหญิง ส่งผลให้พนักงานธนาคารทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน รวมทั้งไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานธนาคารอันเนื่องมาจากเหตุจากความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ

สภาพทางกาย และทางสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และความคิดเห็นทางการเมือง

นอกจากนี้ยังส่งเสริมการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในส่วนที่เกี่ยวกับการเลิกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อฝ่ายจัดการของธนาคารล้มล้าง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล โดยสหภาพแรงงานได้สร้างมาตรการคุ้มครองดูแล และมาตรการควบคุมฝ่ายจัดการของธนาคารไม่ให้มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานธนาคารหญิงในธนาคาร

การศึกษาข้อเรียกร้องประจำปี 2549 และปี 2550 ที่ผ่านมาของสหภาพแรงงานสมาชิกต่าง ๆ สรุปได้ว่าสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย มีบทบาทหลักในการส่งเสริมให้พนักงานธนาคารได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน และไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากฝ่ายจัดการของธนาคาร โดยสหภาพแรงงานได้จัดทำข้อเรียกร้องประจำปีขึ้นในประเด็นดังกล่าว เพื่อนำเรื่องนี้เข้าสู่กระบวนการเจรจาต่อรองในระบบแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานธนาคารได้รับความเป็นธรรมในการทำงานทุกคน

#### **ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ**

สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยทุกสหภาพแรงงานให้ความสำคัญ และสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานแสวงหาความรู้ และนำเทคนิคการทำงานแบบใหม่มาใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และความกระตือรือร้นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทางสหภาพแรงงานจึงจัดการสัมมนา และการอบรมขึ้นเป็นประจำทุกปีให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เช่นการสัมมนาเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานยุคใหม่ บทบาทของสหภาพแรงงานในยุคทุนนิยมครองโลก และการอบรมเรื่องการประกันสังคม เป็นต้น และยังจัดการสัมมนาสำหรับตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องความเป็นมาของสหภาพแรงงาน และแลกเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งจัดสัมมนาให้แก่คณะกรรมการสหภาพแรงงาน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานองค์กรสหภาพแรงงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ยังจัดให้มีเอกสารข่าวสารสหภาพแรงงานออกมาเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับรู้ข่าวสารความเคลื่อนไหวในของสหภาพแรงงาน ความคืบหน้าของการเจรจาต่อรอง พร้อมทั้งสถานการณ์ทั่วไปที่เกิดขึ้นภายในธนาคารต่าง ๆ ผ่านช่องทางกาสื่อสารที่หลากหลายของสหภาพแรงงาน เช่นวารสาร หนังสือพิมพ์ และเว็บไซต์ เป็นต้น

### ด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงานเป็นหลัก โดยพิจารณาได้จากข้อเรียกร้องประจำปีที่ผ่านมา และการแก้ปัญหาเรื่องรางวัลของสมาชิกสหภาพแรงงาน

### ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป

สหภาพแรงงานมีบทบาทหลักด้านกิจกรรมทางสังคม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น จัดทัศนศึกษาร่วมกัน จัดกิจกรรมทางด้านศาสนา จัดกิจกรรมนันทนาการ การบริการข้อมูลข่าวสารที่น่าสนใจเกี่ยวกับแรงงาน ข่าวสารความเคลื่อนไหวภายในธนาคาร และภายในสหภาพแรงงาน การติดต่อองค์กรแรงงานภายนอกอื่น ๆ การเยี่ยมเยียนสมาชิกสหภาพแรงงาน และการบริจาคเงินหรือสิ่งของให้กับองค์กรการกุศลต่าง ๆ เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ส่งผลให้สมาชิกสหภาพแรงงานใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพศักยภาพในการทำงาน และการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข โดยสหภาพแรงงานมีการดำเนินกิจกรรมทางสังคม 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านกิจกรรมสมาชิกสหภาพแรงงานสัมพันธ์ มีการจัดทำโครงการเยี่ยมเยียนสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานธนาคาร เพื่อรณรงค์หาสมาชิกสหภาพแรงงานเพิ่ม และเป็น การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งรับฟังปัญหา และข้อเสนอแนะจากสมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานธนาคาร

2. ด้านกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ในนามของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย บริจาคเงินให้องค์กรการกุศล และสิ่งของให้กับองค์กรการกุศล เป็นต้น

ตัวอย่างกิจกรรมทางสังคมของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2549 ที่ผ่านมามีดังนี้

วันที่ 8 มกราคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ณ ห้องประชุมศรีสติ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ มัถกะสัน กรุงเทพมหานคร

วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ร่วมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และองค์กรแรงงานพันธมิตร เข้าร่วมชุมนุมคัดค้าน “นโยบาย FTA” ณ บริเวณหน้าสถานทูตสหรัฐอเมริกา ถนนวิทญู กรุงเทพมหานคร

วันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2549 คณะกรรมการสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย โดย คุณชัยสิทธิ์ สุขสมบุญณ์ ประธานกรรมการสหพันธ์แรงงาน และ

คุณองอาจ เช่นช่วยญาติ กรรมการสหพันธ์แรงงาน เข้าร่วมประชุมสรุปผล และประเมินผลการดำเนินงาน ในปี 2549 พร้อมทั้งวางแผนงานการทำงานของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ในปี 2550 ณ รอยัลฮิลล์แอนดริสอร์ท จังหวัดนครนายก

วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เข้าร่วมประชุมประจำเดือนกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ณ ห้องประชุมศรีสติพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ มวกะสัน กรุงเทพมหานคร

วันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย เรื่อง “กำหนดมาตรการการเคลื่อนไหวปฏิบัติการลาเพื่อชาติ” ณ ห้องประชุมศรีสติพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ มวกะสัน กรุงเทพมหานคร

วันที่ 30 มีนาคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ส่งกรรมการสหพันธ์แรงงาน เข้าร่วมสัมมนาเรื่อง “ความเป็นไปได้ของการเปิดพื้นที่สื่อเพื่อผู้ใช้แรงงาน” ณ โรงแรม อมาวี เอเทรียม กรุงเทพมหานคร จัดโดยมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย

วันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เข้าร่วมเดินขบวนวันแรงงานแห่งชาติกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยตั้งขบวนจากอนุสาวรีย์ประชาธิปไตย เดินขบวนไปหน้าที่ทำการองค์การสหประชาชาติ

วันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ยื่นหนังสือในนามสหพันธ์แรงงาน ถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม และผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย เรื่อง “ผลกระทบจากบูรณาการด้านนโยบายการค้าเสรี” ซึ่งมีผลกระทบเกี่ยวกับสวัสดิการและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

วันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ร่วมกับคณะกรรมการจัดตั้งพรรคการเมือง นักวิชาการแรงงาน สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ และคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ร่วมประชุม ณ อนุสรณ์สถาน กรุงเทพมหานคร เรื่อง “การจัดตั้งพรรคสังคมนิยมไทย” เพื่อเป็นตัวแทนของแรงงานไทยในการผลักดันนโยบายทางการเมืองด้านแรงงาน

วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ร่วมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย จัดสัมมนาเรื่อง “การปฏิรูปการเมืองผลกระทบต่อแรงงานไทย” ณ โรงแรมไบฮอก กรุงเทพมหานคร

วันที่ 9 ตุลาคม พ.ศ. 2549 และวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 คุณองอาจ เชนช่วยญาติ กรรมการสหพันธ์แรงงาน เป็นตัวแทนประธานกรรมการสหพันธ์แรงงาน ร่วมประชุมกับกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ณ การไฟฟ้านครหลวง กรุงเทพมหานคร เรื่อง "ประเมินการจัดตั้งพรรคการเมือง" พร้อมทั้งร่วมจัดเตรียมเอกสารการจัดตั้งพรรคการเมือง และการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์พรรคการเมือง

วันที่ 22 ตุลาคม พ.ศ. 2549 ตัวแทนสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย โดยคุณองอาจ เชนช่วยญาติ กรรมการสหพันธ์แรงงาน และคุณณรงค์ศักดิ์ กิตติวรกุล กรรมการสหพันธ์แรงงาน เข้าร่วมประชุมเสวนา "สิทธิแรงงานกับการปฏิรูปการเมืองและสังคม" ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จังหวัดปทุมธานี

วันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ณ ห้องประชุมศรีสติ พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ มัถกะสัน กรุงเทพมหานคร

วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย แถลงนโยบายการสนับสนุน การจัดตั้งสหภาพแรงงานใหม่ขึ้นในสหพันธ์แรงงาน

วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ตัวแทนของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนสมัชชาแรงงานไทย โดยผู้ที่ได้รับคัดเลือก ได้แก่ นายชัยสิทธิ์ สุขสมบุญ จากสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และนายชัยฤทธิ์ พรหมสุวรรณ จากสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้

วันที่ 13-17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ได้ส่งคุณวรัญญา อาดำอิส ตัวแทนกรรมการสหภาพแรงงานธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย เข้าร่วมประชุมด้านแรงงาน ณ The United Youth Building Trade Union ประเทศมาเลเซีย

วันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 คุณชัยสิทธิ์ สุขสมบุญ ประธานกรรมการสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยได้เข้าร่วมการสัมมนา ณ มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ มัถกะสัน กรุงเทพมหานคร เพื่อแลกเปลี่ยน เรื่องการเลือกตั้งไตรภาคีแรงงาน

วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เข้าร่วมการสัมมนาเรื่อง "ประชาชนกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต" ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์ กรุงเทพมหานคร

วันที่ 3 ธันวาคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “ผู้ใช้แรงงานกับการปฏิรูปการเมือง” และร่วมประชุมประจำเดือนกับคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ณ โรงแรมไบฮอก 2 ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร

วันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2549 สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เข้าร่วมการเสวนาเรื่อง “สิทธิแรงงานข้ามชาติ” ณ โรงแรมบางกอกพาเลซ ประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร

สรุปได้ว่า สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยได้ถือกำเนิดขึ้นมาท่ามกลางสภาพปัญหาที่พนักงานธนาคารประสบ ได้แก่ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ฝ่ายจัดการของธนาคารจัดให้ แต่ยังไม่ความไม่เท่าเทียมกัน ปัจจุบันสหภาพแรงงานเหล่านี้ ก็ยังทำหน้าที่ในการยื่นหยัดเคียงคู่กับธนาคารได้อย่างแข็งขัน พิจารณาได้จากจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานที่เพิ่มมากขึ้น และความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (Density of membership) เพิ่มมากขึ้น (ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา, 2545, น. 289-290) เช่นสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานประมาณ 16 คน จากจำนวนพนักงานธนาคารในธนาคารทั้งหมดประมาณ 32 คน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบเป็นความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วมีค่าความหนาแน่นเท่ากับประมาณ 50 % โดยวิธีนี้นอกจากจะเป็นที่ยอมรับกันแล้ว ยังทำให้ได้ทราบถึงจำนวนพนักงานธนาคารในธนาคารที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอีกด้วย

ในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่ผ่านมาได้ปรับกลยุทธ์ในการยื่นข้อเรียกร้องค่อนข้างมาก โดยเน้นการเจรจาต่อรองภายใน หรือการปรึกษาหารือร่วมเป็นหลัก แต่ก็ยังมีบางครั้งต้องอาศัยการประณอมข้อพิพาทแรงงานจากภายนอกเข้ามาทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานซึ่งทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ดำเนินไปได้ด้วยดี

ในการพิจารณาถึงเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น สิ่งแรกที่เป็นเสมือนแนวทางในการพิจารณานั้นคือวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งของสหภาพแรงงาน เพราะวัตถุประสงค์เป็นสิ่งสำคัญที่กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สหภาพแรงงานแสดงบทบาท และหน้าที่นั้น ๆ ตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน พิจารณาได้ว่าสหภาพแรงงานสามารถเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบรรดาลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เป็นอย่างดีจากการดำเนินการด้านการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน และการให้ประโยชน์

ตอบแทนแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน โดยบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน มีดังนี้

1. บทบาทเป็นตัวแทนในการคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน มีการดำเนินการดังนี้

1.1 ติดต่อ และยื่นเรื่องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคม หรือกระทรวงแรงงาน เพื่อดำเนินการการคุ้มครองผลประโยชน์ให้สมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีต่าง ๆ เช่นการเรียกร้องเงินค่าทดแทน เมื่อสมาชิกสหภาพแรงงานประสบอุบัติเหตุหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน และการเรียกร้องเงินค่าชดเชย เป็นต้น

1.2 แจ้งเรียกร้อง เพื่อการปรับปรุงค่าจ้าง และสภาพการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งหักท้วง เมื่อฝ่ายจัดการของธนาคารปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

1.3 เรียกร้องเงินรางวัลในการทำงานจากฝ่ายจัดการของธนาคารในโอกาสอันควรขอเพิ่มวันหยุด หรือยื่นข้อเรียกร้องต่อฝ่ายจัดการในบางกรณีที่สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ต้องการ

2. บทบาทให้การศึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

2.1 เป็นผู้รวบรวม และติดตามข่าวสารเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน และจัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

2.2 จัดการศึกษาอบรมให้แก่มembersสหภาพแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่นจัดการสัมมนาต่าง ๆ โดยเงินทุนของสหภาพแรงงานเอง หรือเงินทุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และส่งสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการแรงงานกับองค์กรแรงงานอื่น ๆ เป็นต้น

3. บทบาทให้ความช่วยเหลือ และจัดบริการสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

3.1 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีเจ็บป่วยหรือถึงแก่กรรมนอกเวลางาน หรือมีสาเหตุนอกเหนือจากการทำงาน โดยช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ นอกจากนั้นยังให้ทุนการศึกษาบุตรสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีผลการเรียนดี

3.2 เยี่ยมเยียนสมาชิกสหภาพแรงงานตามสำนักงานใหญ่ และสาขาต่างจังหวัดต่าง ๆ เพื่อสอบถามทุกข์สุขทุกสัปดาห์ และแนะนำวิธีเบิกจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการต่าง ๆ เช่นกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

3.3 เป็นที่ปรึกษาของสมาชิกสหภาพแรงงานในปัญหา และความเดือดร้อนเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน

จากที่กล่าวข้างต้น พิจารณาได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อลักษณะความพึงพอใจในการทำงาน และจะส่งผลต่อเนื่องต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และความสำเร็จในที่สุด ที่เรียกได้ว่าบรรลุทั้งเป้าหมายของลูกจ้าง และองค์กรด้วย

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปของสถานประกอบการประเภทธุรกิจธนาคาร และการเงิน ทำให้สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีการปรับกลยุทธ์ในการยื่นข้อเรียกร้อง และการคุ้มครองสิทธิ และผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อส่งผลให้มีการรวมตัวกันอย่างสร้างสรรค์ระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายสหภาพแรงงานต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น เกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ศึกษากรณีสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย อาจกล่าวได้ว่าสถานการณ์ของขบวนการแรงงานไทย โดยเฉพาะสหภาพแรงงาน กำลังเผชิญปัญหาวิกฤตอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของโลกอุตสาหกรรม และบริการที่เข้าสู่โลกในยุคใหม่ที่เรียกว่า “โลกาภิวัตน์” นั่นคือภาวะไร้พรมแดน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทุน แรงงาน เทคโนโลยี วัตถุดิบ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา และฝ่ายจัดการของธนาคาร เป็นต้น โดยพนักงานธนาคารถือเป็นหนึ่งในกลุ่มตัวแทนแรงงานในภาคบริการในประเทศไทย โดยแรงงานในลักษณะนี้จะอยู่ในสังคมงานบริการที่มีอยู่ทั่วโลก เช่นงานธนาคาร งานการเงิน งานประกันภัย งานค้าปลีก งานท่องเที่ยว และงานขนส่ง เป็นต้น ซึ่งในอนาคตกลุ่มแรงงานเหล่านี้ จะกลายเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ในสังคมไทย กลุ่มแรงงานเหล่านี้มีการศึกษาสูง มีทักษะสูง และมีรายได้สูงตามมา ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน โดยการเอากลุ่มแรงงานในภาคบริการที่เป็นคนงานคอปกขาว เป็นคนงานที่มีฝีมือ และมีการศึกษาสูงมาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น จึงไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ เพราะแรงงานในระดับนี้มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง มีความพอใจในสถานภาพของตนเองในระดับหนึ่ง ประกอบกับกลุ่มแรงงานนี้มีความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถดูแลตนเองได้ และพร้อมที่จะโยกย้ายตนออกจากงานไปสู่งานใหม่ที่น่าสนใจ และได้ค่าตอบแทนที่ดีกว่า สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ทำให้กลุ่มแรงงานเหล่านี้มักไม่ค่อยให้ความสำคัญกับสหภาพแรงงาน และไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องพึ่งพาสหภาพแรงงาน

ในปัจจุบันฝ่ายจัดการของธนาคารทุกธนาคารได้เปลี่ยนยุทธศาสตร์แรงงานสัมพันธ์ใหม่มาเป็นการติดต่อกับพนักงานธนาคารโดยตรง เรียกว่า “การบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก” โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในลักษณะนี้มุ่งให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มผลิตภาพ สหภาพแรงงานจึงกลายเป็นอุปสรรคหลักที่ทำให้การบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่นี้ขาดความยืดหยุ่น ด้วยเหตุนี้ทำให้ฝ่ายจัดการของธนาคารจึงหันมาติดต่อกับพนักงานธนาคารโดยตรงเอง และไม่ผ่านสหภาพแรงงาน ซึ่งฝ่ายจัดการของธนาคารได้นำเรื่องสิทธิในการจัดการของฝ่ายจัดการ (Management right) มาเป็นข้ออ้างหลักต่อการสร้างความชอบธรรมในการกระทำการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการยื่นข้อเรียกร้องสวนทาง เพื่อลดความน่าเชื่อถือของสหภาพแรงงานลงทำให้สหภาพแรงงานกำลังถูกมองว่าห่างเหินจากมวลสมาชิกสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานมีประโยชน์น้อยลงทุกที จากปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งสภาพเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม อีกทั้งบุคลิกภาพของแรงงานคอกบขชายุคใหม่ทำให้สหภาพแรงงานจึงจำเป็นต้องปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองจากอดีตที่อยู่ภายใต้อิทธิพลของเรื่องการกำหนดค่าจ้าง สภาพการจ้าง และเงื่อนไขการทำงานที่เน้นการเจรจาต่อรองเป็นหลัก ก็ปรับบทบาทใหม่เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการของฝ่ายจัดการของธนาคาร โดยบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยมี 2 บทบาทด้วยกัน คือบทบาทหลักด้านการคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน และบทบาทเสริมด้านกิจกรรมทางสังคม บทบาทเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสหภาพแรงงานต้องให้ความสำคัญในเรื่องของตัวงาน และเนื้องานที่พนักงานธนาคารได้ทำเป็นหลัก โดยจะโยงไปสู่การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการ ฝ่ายสหภาพแรงงาน และตัวพนักงานธนาคารเอง รวมทั้งการมุ่งไปสู่สหภาพแรงงานเพื่อสังคม ซึ่งสหภาพแรงงานต้องมีบทบาทในการช่วยเหลือ และทำประโยชน์เพื่อสังคม มิใช่การมุ่งเน้นแต่กลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานของตนเองเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป กิจกรรมทางสังคมจึงถือว่าเป็นบทบาทเสริมของสหภาพแรงงานที่สนับสนุนให้บทบาทของสหภาพแรงงานเข้มแข็ง และชัดเจนขึ้นภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยในภาพรวมทั้งบทบาทหลัก และบทบาทเสริมของสหภาพแรงงานนี้ จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 5 มิติ และแบ่งย่อยเป็นหลายประเด็น ดังนี้

บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานมีหลายประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน
  - การมีค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม
  - เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป
  - ได้รับความยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
  - การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
  - สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงานถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด
  - มีแผนควบคุมและป้องกันสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
2. การส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน
  - การปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ
  - มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล
  - มีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน
  - มีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน
  - การมีความเข้าใจในสิทธิการทำงานตามรัฐธรรมนูญ
3. การส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
  - การมีโอกาสโดยตรงในการแสดงออก และพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์
  - ได้รับความโอกาสในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของตนเอง
  - ได้รับความโอกาสในการแสวงหาความรู้ และทักษะเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน
  - มีความกระตือรือร้นในการทำงานพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ
  - มีการวางแผนการปฏิบัติงาน
4. การส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
  - การมีโอกาสเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในอาชีพ
  - ได้รับความหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น
  - มีความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  - ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
5. การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป
  - การบูรณาการทางสังคมในองค์กรเกี่ยวกับการทำงาน
  - ไม่มีอคติในการปฏิบัติงานร่วมกัน
  - ไม่มีการแบ่งแยกเป็นพรรคเป็นพวกหรือทีมงานในองค์กร
  - มีความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้

- มีการพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อองค์กรร่วมกัน
- มีความสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม
- ใช้เวลาเหมาะสมสำหรับกิจกรรมของตนเองครอบครัวและสังคม
- มีความสมดุลระหว่างการทำงาน และบทบาทของชีวิต
- ได้รับความดีความชอบ และความก้าวหน้าในช่วงชีวิตการทำงานที่เหมาะสม
- มีความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน หรือความสัมพันธ์ทางสังคม
- ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม
- จิตสำนึกของการทำงานเพื่อสังคมส่วนรวม

การที่สหภาพแรงงานหันมาให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานนั้น นับเป็นจุดเริ่มต้นของการนำพาสหภาพแรงงานไปสู่ความก้าวหน้าและดำรงอยู่ได้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์ โดยจะนำเสนอในกรอบการศึกษาต่อไป

### ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานมีผู้ให้ความสนใจทำการศึกษาไว้มาก โดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานตามกฎหมายแรงงานที่ปรากฏอยู่ในระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยมีความแตกต่างกันตามกรณีศึกษาต่าง ๆ แต่ยังไม่มีการศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในประเด็นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยบทบาทดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานตามมิติคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

นฤมล พูลทรัพย์ (2523) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก” ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่สหภาพแรงงานมีบทบาทให้ผลประโยชน์ตอบแทนสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นผลประโยชน์ตอบแทนทางสังคมมากกว่าทางเศรษฐกิจ ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านสังคม ได้แก่ การจัดให้มีบริการทางการศึกษา การจัดบริการตรวจสุขภาพ การให้คำปรึกษาในข้อขัดแย้งในการทำงาน ส่วนผลประโยชน์ตอบแทนทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์สมาชิกสหภาพแรงงาน และครอบครัว สหกรณ์ ออมทรัพย์ สวัสดิการเงินกู้ และร้านค้าสวัสดิการ นอกจากนี้จะดำเนินการให้ผลประโยชน์ตอบแทน

ดังกล่าวแล้ว โดยสหภาพแรงงานเองยังมีบทบาทหลักอีกบทบาทหนึ่ง คือการทำหน้าที่ยื่นข้อเรียกร้อง เจรจาต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อสิทธิประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ณัชชา สุนทรพรรค (2530) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาขององค์กรสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของธนาคาร” ผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานด้านการบริหารงานสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ มีปัญหาที่สำคัญ คือการขาดความเข้าใจพื้นฐานในอุดมการณ์ และหลักการของสหภาพแรงงาน ทั้งในระดับกรรมการสหภาพแรงงาน เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงาน สำหรับการดำเนินงานด้านการยุติข้อร้องทุกข์นั้น มีปัญหาหลักอยู่ที่ผู้แทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน หรือสาขา มีความไม่แน่ใจในความมั่นคงในการทำงานของตน จึงไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ยุติการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน หรือสาขา ได้ตามระเบียบที่วางไว้ได้

กิตติพงษ์ เหล่านินทร์ (2538) ศึกษาเรื่อง “สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์” ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการที่ดี และสนองต่อความต้องการของลูกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างผลผลิตที่เพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการ ส่วนลูกจ้างก็ได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการซึ่งจะสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้กับองค์กร แต่ถ้าการจัดสวัสดิการที่ดี แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการลูกจ้างแล้ว สวัสดิการก็ไม่อาจสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีได้

พลดา เดชพลมาตย์ (2538) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง” ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของสหภาพแรงงาน คุณลักษณะของผู้นำสหภาพแรงงาน การบริหารของสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับปัจจัยภายนอก มีความสัมพันธ์กับบทบาทของสหภาพแรงงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ดำเนินบทบาทให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง ในลักษณะที่ต้องมีการติดต่อเกี่ยวข้องกับนายจ้าง ด้วยการนำเสนอปัญหาต่อฝ่ายนายจ้าง การเป็นตัวแทนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ สำหรับปัญหา และอุปสรรคของสหภาพแรงงานในการดำเนินงาน เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากฝ่ายนายจ้าง โดยฝ่ายนายจ้างมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสหภาพแรงงาน และสหภาพแรงงานยังประสบกับปัญหางบประมาณที่มีอย่างจำกัด คณะกรรมการสหภาพแรงงานขาดความรู้ และไม่มีใจในการทำงาน นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้เสนอแนะให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายสหภาพแรงงาน และฝ่ายอื่น ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับลูกจ้าง

พรอนันต์ แป้นนาบอน (2548) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษาบริษัทสายไฟฟ้าไทย-ยาคากิ จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า สหภาพแรงงานมีส่วนผลักดันให้บริษัทฯ นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาพนักงาน เมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทในด้านต่าง ๆ แล้ว สหภาพแรงงานมีบทบาทระดับปานกลาง เช่นบทบาทเสนอความเห็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น โดยสหภาพแรงงานจะไม่มีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องในด้านการโอนย้ายพนักงานในองค์กร และสหภาพแรงงานจะมีบทบาทในระดับสูง เช่น บทบาทในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน การส่งเสริมการศึกษาแก่พนักงาน การรักษาพยาบาล และการจัดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้พนักงาน เป็นต้น

จากการที่ได้ศึกษาบททวน แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นประเด็นบทบาทของสหภาพแรงงานทั้งบทบาทหลัก และบทบาทเสริมที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งแบ่งออกมาเป็น 5 ประเด็น ได้แก่ การคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน การส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน การส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป ซึ่งประเด็นเหล่านี้สามารถจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

### กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเอกสาร และทบทวนวรรณกรรม และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ศึกษาสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้

