

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน : ศึกษากรณีสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย” ผลแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 4 การจัดลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วย ลักษณะการเข้าร่วมเป็นสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ลักษณะองค์กรของธนาคารที่สหภาพแรงงานจัดตั้งประเภทสหภาพแรงงาน ระยะเวลาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ขนาดองค์กรของธนาคารที่สหภาพแรงงานจัดตั้ง ขนาดองค์กรของสหภาพแรงงาน ความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกสหภาพแรงงาน การได้รับเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน การประชุมเกี่ยวกับการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of สมาชิกสหภาพแรงงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน โครงสร้างการบริหารงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานในด้านการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of สมาชิกสหภาพแรงงาน และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of สมาชิกสหภาพแรงงาน ดังตารางที่ 4.1

1. ลักษณะการเข้าร่วมเป็นสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย

สหภาพแรงงานที่เข้าร่วมก่อตั้งสหพันธ์แรงงานมีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานมีจำนวน 10 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

2. ลักษณะองค์กรของธนาคารที่สหภาพแรงงานจัดตั้ง

สหภาพแรงงานที่อยู่ในกิจการธนาคารพาณิชย์ไทย ซึ่งเป็นบริษัทมหาชน จำกัด หรือ บริษัทมหาชน จำกัด ที่ร่วมทุนระหว่างธนาคารพาณิชย์ไทยกับธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศมีจำนวน 9 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย และสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพแรงงานที่อยู่ในกิจการธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ ซึ่งเป็นบริษัทต่างชาติ บริษัทมหาชน จำกัด ต่างชาติ หรือบรรษัทข้ามชาติมีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย และ สหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

3. ประเภทสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการมีจำนวน 9 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพ

แรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน และสหภาพแรงงานที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นพนักงานธนาคารระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษมีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย

4. ระยะเวลาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานที่มีระยะเวลาการดำเนินงานน้อยกว่า 10 ปีมีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย และสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานที่มีระยะเวลาดำเนินงานระหว่าง 10-19 ปีมีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย และสหภาพแรงงานที่มีระยะเวลาดำเนินงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปมีจำนวน 4 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

5. ขนาดองค์กรของธนาคารที่สหภาพแรงงานจัดตั้ง

ธนาคารขนาดใหญ่ที่มีจำนวนพนักงานธนาคารตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป มีจำนวน 5 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ธนาคารขนาดกลางที่มีจำนวนพนักงานธนาคารตั้งแต่ 1,000-6,999 คนมีจำนวน 2 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) และธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้แบงกิงคอร์ปอเรชัน จำกัด (ประเทศไทย) และธนาคารขนาดเล็กที่มีจำนวนพนักงานธนาคารน้อยกว่า 1,000 คน มีจำนวน 2 ธนาคาร ได้แก่ ธนาคารแห่งอเมริกาเนชั่นแนล แอโซซิเอชัน และธนาคารอาร์เอชบี จำกัด

6. ขนาดองค์กรของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานขนาดใหญ่ที่มีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่ 7,000 คนขึ้นไป มีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารขนาดกลางที่มีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานตั้งแต่ 1,000-6,999 คน มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย และสหภาพแรงงานขนาดเล็กที่มีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยกว่า 1,000 คน มีจำนวน 4 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

7. ความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผู้ศึกษาได้แบ่งสหภาพแรงงานตามระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานภายในธนาคาร ซึ่งคำนวณจากอัตราส่วนของจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในสหภาพแรงงานต่อจำนวนพนักงานธนาคารในธนาคาร

ธนาคารที่มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 50 ขึ้นไป มีจำนวน 5 ธนาคาร ดังนี้

1. ธนาคารยูโอบี จำกัด (มหาชน) มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 66.7 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย
2. ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 62.5 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ
3. ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 56.2 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย และสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย

4. ธนาคารแห่งอเมริกาเนชั่นแนล แอโซซิเอชัน มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 50 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา

5. ธนาคารอาร์ไอบี จำกัด มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 50 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน

ธนาคารที่มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนน้อยกว่าร้อยละ 50 มีจำนวน 4 ธนาคาร ดังนี้

1. ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 45.5 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ และสมาชิกสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์

2. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 37.5 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

3. ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 31.2 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย

4. ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้แบงกิง คอร์ปอเรชั่น จำกัด (ประเทศไทย) มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในอัตราส่วนร้อยละ 20 ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้

8. การเก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานที่เก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยวิธีให้สมาชิกสหภาพแรงงานโอนเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานเข้าบัญชีธนาคารของสหภาพแรงงาน โดยตรงมีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน และสหภาพแรงงานที่เก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยวิธีหักเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากบัญชีเงินเดือนของสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งดำเนินการโดยฝ่ายจัดการของธนาคารร่วมกับสหภาพแรงงานมีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงาน

ธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย

9. การได้รับเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานที่ได้รับเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานจากแหล่งอื่น ๆ มีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ และสหภาพแรงงานที่ไม่ได้รับเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานจากแหล่งอื่น ๆ มีจำนวน 10 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย และสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและ เซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

10. การประชุมเกี่ยวกับการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน

ผู้ศึกษาได้แบ่งสหภาพแรงงานตามจำนวนครั้งการประชุมเกี่ยวกับการบริหารงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยยึดหลักตามข้อบังคับสหภาพแรงงานที่กำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานอย่างน้อยเฉลี่ยปีละ 13 ครั้ง คือการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานประจำเดือน หรือการประชุมสามัญจำนวน 12 ครั้ง และการประชุมใหญ่สามัญประจำปีจำนวน 1 ครั้ง โดยทุกสหภาพแรงงานมีจำนวนครั้งการประชุมเฉลี่ยเท่ากับ หรือสูงกว่ามาตรฐาน

11. โครงสร้างการบริหารของคณะกรรมการสหภาพแรงงานในด้านการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

โดยทุกสหภาพแรงงานมีโครงสร้างการบริหารของคณะกรรมการสหภาพแรงงานในด้านการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

12. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

โดยทุกสหภาพแรงงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารในด้านการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงาน	จำนวน
1. ลักษณะการเข้าร่วมเป็นสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงาน	
- สหภาพแรงงานที่เข้าร่วมก่อตั้งสหพันธ์แรงงาน	2
- สหภาพแรงงานที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงาน	10
2. ลักษณะองค์กรของธนาคารที่สหภาพแรงงานจัดตั้ง	
- ธนาคารพาณิชย์ไทย	9
- ธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ	3
3. ประเภทสหภาพแรงงาน	
- สหภาพแรงงานพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการ	9
- สหภาพแรงงานพนักงานธนาคารระดับผู้บังคับบัญชา	3
4. ระยะเวลาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	
- มีระยะเวลาดำเนินการน้อยกว่า 10 ปี	2
- มีระยะเวลาดำเนินงานระหว่าง 10-19 ปี	6
- มีระยะเวลาดำเนินงานตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4
5. ขนาดองค์กรของธนาคารที่สหภาพแรงงานจัดตั้ง	
- ธนาคารขนาดใหญ่ (7,000 คนขึ้นไป)	5
- ธนาคารขนาดกลาง (ระหว่าง 1,000-6,999 คน)	2
- ธนาคารขนาดเล็ก (น้อยกว่า 1,000 คน)	2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงาน	จำนวน
6. ขนาดองค์กรของสหภาพแรงงาน	
- สหภาพแรงงานขนาดใหญ่ (7,000 คนขึ้นไป)	2
- สหภาพแรงงานขนาดกลาง (ระหว่าง 1,000-6,999 คน)	6
- สหภาพแรงงานขนาดเล็ก (น้อยกว่า 1,000 คน)	4
7. ระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในธนาคาร	
- มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ในอัตราส่วนร้อยละ 50 ขึ้นไป	5
- มีระดับความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ในอัตราส่วนน้อยกว่าร้อยละ 50	4
8. การเก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงาน	
- เก็บเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกสหภาพแรงงานโดยตรง	6
- หักเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากบัญชีเงินเดือนของสมาชิกสหภาพแรงงาน	6
9. การได้รับเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน	
- ได้รับเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน	2
- ไม่ได้รับเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน	10
10. การประชุมของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน	
- มีจำนวนครั้งการประชุมเฉลี่ยต่ำกว่ามาตรฐาน (13 ครั้ง)	-
- มีจำนวนครั้งการประชุมเฉลี่ยเท่ากับ หรือสูงกว่ามาตรฐาน (13 ครั้ง)	12
11. โครงสร้างการบริหารของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน	
- ไม่มีโครงสร้างด้านการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของสมาชิกสหภาพแรงงาน	-
- มีโครงสร้างด้านการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของสมาชิกสหภาพแรงงาน	12

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงาน	จำนวน
12. การประชาสัมพันธ์ข่าวสารสหภาพแรงงาน	
- มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสหภาพแรงงาน	-
- ไม่มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารสหภาพแรงงาน	12

**ส่วนที่ 2 บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน**

ข้อมูลบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน มาจากผลการศึกษาจากเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์แบบมีจุดความสนใจเฉพาะของสหภาพแรงงานทั้ง 12 กรณีศึกษา ศึกษาตามกรอบแนวคิดบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานครอบคลุม 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน
 - 1.1 ด้านการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน
 - 1.1.1 ค่าจ้าง และค่าครองชีพ
 - 1.1.2 การคุ้มครองแรงงาน
 - 1.1.3 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 1.1.4 สุขภาพพลานามัย
 - 1.2 ด้านสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน
 - 2.1 การมีความเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน
 - 2.2 การมีความเสมอภาคในการทำงาน
 - 2.2.1 การให้ความช่วยเหลือ และการแก้ปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
ในการทำงานต่อสมาชิกสหภาพแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง
 - 2.2.2 การให้ความช่วยเหลือ และการแก้ปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
ในการทำงานต่อสมาชิกสหภาพแรงงานหญิง

2.2.3 การให้ความช่วยเหลือ และการแก้ปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
ในการทำงานต่อสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุ เชื้อชาติ หรือ
ศาสนาแตกต่างกัน

2.3 การมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคาร

3.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน

3.3 การมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร

4. ด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

4.1 การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน

4.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน

5. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป

5.1 การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน

5.1.1 การให้การศึกษาเรื่องการวางแผนครอบครัว และสุขภาพ
พลานามัยของสมาชิกสหภาพแรงงาน

5.1.2 การจัดหาอาชีพเสริมแก่ครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน

5.1.3 การให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน

5.2 การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน

5.2.1 การจัดให้มีการทัศนศึกษาร่วมกัน

5.2.2 การจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์

5.2.3 การจัดกิจกรรมด้านศาสนา

5.2.4 การจัดการแข่งขันกีฬาภายในสหภาพแรงงาน หรือระหว่าง
สหภาพแรงงาน

5.3 การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสนับสนุน และพัฒนา
ความก้าวหน้าในงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

5.3.1 การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

5.3.2 การจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน
แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

5.3.3 การจัดสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพ
แรงงาน

5.3.4 การให้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน

5.3.5 การให้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของธนาคาร

5.3.6 การติดต่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีโอกาสไปดูงานยังสหภาพ
แรงงานอื่น ๆ

5.4 บทบาททางการเมืองของสหภาพแรงงาน

5.5 บทบาททางสังคมของสหภาพแรงงาน

1. บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพ แรงงานด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน มีดังนี้

สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย
กรณีศึกษาทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพ
แรงงานในระดับสูง โดยพิจารณาได้จากบทบาทในการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน และ
บทบาทในการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นบทบาทที่ถูกกำหนดไว้ใน
พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม พ.ศ. 2518 โดย
สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยกรณีศึกษาทุกสหภาพ
แรงงานเป็นสหภาพแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของนายจ้างคนเดียวกัน และได้
จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว สหภาพแรงงานเหล่านี้จึงมีวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง
สหภาพแรงงาน วิธีการดำเนินการคุ้มครองแรงงาน บทบาท และอำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน
สิทธิหน้าที่ของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน และการสิ้นสุดของสหภาพแรงงานที่คล้ายคลึงกัน
และเป็นไปตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ทั้งสิ้น

บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิก
สหภาพแรงงานในด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานที่กล่าวมา
ทั้งหมด จึงได้ถือกำเนิดจากวัตถุประสงค์การก่อตั้งสหภาพแรงงาน และการดำเนินการในกระบวนการ
แรงงานสัมพันธ์ และนำไปสู่นโยบายของสหภาพแรงงานที่คณะกรรมการสหภาพแรงงานต้องทำ
หน้าที่ปฏิบัติตามนโยบายเป็นหลัก เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมต่อสมาชิกสหภาพ
แรงงานโดยส่วนรวมทั้งทางตรง และทางอ้อม จากที่กล่าวมาข้างต้นนโยบายของสหภาพแรงงาน มี
ดังนี้

นโยบายภายในของสหภาพแรงงาน คือการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน แบบประสานงาน และประสานความคิดของแต่ละคนให้สอดคล้องกันมากที่สุด โดยอยู่บนพื้นฐานของหลักการ และเหตุผล การปรับปรุงแก้ไขหลักการระเบียบ และวิธีการต่าง ๆ อันเป็นอุปสรรคต่อการบริหาร และความมั่นคงของสหภาพแรงงาน การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ขวัญกำลังใจ และติดตาม พร้อมทั้งกระตุ้นการปฏิบัติงานของแต่ละคนะทำงานให้มีความกระตือรือร้น และจริงจังยิ่งขึ้น โดยเน้นความมีประสิทธิภาพของคน และงาน การจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงาน สหภาพแรงงาน การบำรุงรักษา และใช้อุปกรณ์สำนักงาน รวมทั้งพัฒนาบุคลากรประจำสำนักงาน ให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ รวมถึงการเพิ่มพูนรายได้จากค่าบำรุงสหภาพแรงงาน และจัดสรรค่าใช้จ่ายของสหภาพแรงงานอย่างประหยัด โดยยึดมั่นในประโยชน์สูงสุดตามความจำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายต่อสมาชิกสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงาน คือการแสวงหา และคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน การให้คำปรึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงานที่ประสบปัญหา หรือขัดข้องในการปฏิบัติงาน การเป็นตัวแทนดำเนินการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ในกรณีที่ถูกกีดกันแกล้ง หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน การสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงในทางเศรษฐกิจให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน การดูแล และสร้างความเป็นธรรมในการความก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่การงานของสมาชิกสหภาพแรงงานให้ทั่วถึง การสร้างขวัญกำลังใจ และช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานที่ประสบเคราะห์กรรม โดยการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานตามความเหมาะสม การส่งเสริมการศึกษาให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ยกกระดับความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานให้สูงขึ้น และเพื่อเป็นการพัฒนาสมาชิกสหภาพแรงงาน ไปสู่ความเป็นผู้นำ การส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีสิทธิในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นต่อสหภาพแรงงานตามวิถีในระบอบประชาธิปไตย การรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับรู้อย่างต่อเนื่องทางวารสารของสหภาพแรงงาน และช่องทางการสื่อสารอื่น ๆ ที่สามารถกระทำได้ การถ่ายทอดความคิด มุมมอง หรือความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกสหภาพแรงงานผ่านทางวารสารของสหภาพแรงงานไปสู่สมาชิกสหภาพแรงงานด้วยกัน การสร้างความเข้าใจวิธีการทำงานของสหภาพแรงงานระหว่างกรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงาน ตลอดจนวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในหน้าที่การงาน และด้านแรงงาน และการส่งเสริม และสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

นโยบายต่อฝ่ายจัดการของธนาคารของสหภาพแรงงาน คือการสร้างความเข้าใจ และสร้างแรงงานสัมพันธ์อันดีต่อกัน โดยคำนึงถึงความจริงใจ และความเสมอภาค การร่วมกัน แก้ปัญหา และลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานธนาคารระดับผู้บังคับบัญชากับพนักงาน ธนาคารระดับปฏิบัติการ โดยมุ่งแก้ไขอย่างจริงจัง การร่วมมือในการแก้ปัญหา เมื่อธนาคารประสบ ปัญหาทางเศรษฐกิจอันจะนำไปสู่ความอยู่รอดร่วมกัน สนับสนุนโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยสนับสนุนให้พนักงานธนาคารเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ

นโยบายต่อองค์กรภายนอกของสหภาพแรงงาน คือการสร้างความสัมพันธ์ ความเป็น เอกภาพในกลุ่มแรงงานภาคบริการในธุรกิจการธนาคาร และการเงิน โดยยึดหลักการ และเหตุผล ของความถูกต้อง การประสานงาน และร่วมมือสนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรแรงงาน อื่น ๆ เพื่อจุดยืนแห่งผลประโยชน์ของกลุ่มแรงงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ตลอดจนข่าวสารต่าง ๆ กับองค์กรแรงงานภายนอก เพื่อขยายขอบเขตการรับรู้อย่างกว้างขวาง การส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง ระหว่างกลุ่ม แรงงาน และประชาชน ตลอดจนองค์กรแรงงานอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อ รวมตัวกันสร้างอำนาจในการต่อรอง เพื่อให้ได้มาในสิ่งซึ่งถูกต้องเป็นพื้นฐานในการพัฒนา ประชาธิปไตยของประชาชนให้เป็นไปอย่างถูกต้องโดยแท้จริง

1.1 บทบาทด้านคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน ปราบปรามการฉ้อโกงในประเด็นนี้ทุก สหภาพแรงงานได้แจ้งข้อเรียกร้องประจำปี และได้เจรจาต่อรองร่วม ซึ่งเป็นกระบวนการที่สะท้อน ให้เห็นความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน และการยอมรับในบทบาทของสหภาพแรงงานของ ฝ่ายจัดการของธนาคาร ประเด็นต่าง ๆ ในการเจรจาต่อรองร่วมที่สหภาพแรงงานดำเนินการมี หลายประเด็น ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน โบนัส ข้อกำหนดเกี่ยวกับวัน และเวลาทำงาน การลา ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ บำนาญ การเลิกจ้าง เงื่อนไขการทำงาน วิธีการร้องทุกข์ การฝึกอบรม และโอกาสความเท่าเทียมกันในทุก ๆ ปี ยกเว้นสหภาพแรงงานในสถานประกอบ กิจการธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศมีการแจ้งข้อเรียกร้องประจำปีต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร ประมาณ 2 ปีต่อครั้ง จากนั้นเมื่อได้แจ้งข้อเรียกร้องไปแล้วทางฝ่ายสหภาพแรงงาน และ ฝ่ายจัดการของธนาคารได้ส่งผู้แทนเจรจาเข้าร่วมเจรจาต่อรองร่วม หากทั้ง 2 ฝ่ายตกลงกันได้ ก็จะ ทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และจดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน พร้อมทั้งปิดประกาศ หรือ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของสหภาพแรงงาน แต่ หากตกลงกันไม่ได้ ก็จะเกิดข้อพิพาทแรงงานภายในธนาคารขึ้น และจำเป็นต้องแจ้งต่อ บุคคลภายนอก คือพนักงานประνομข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้เข้ามาดำเนินการไกล่เกลี่ย หากยัง

ตกลงกันไม่ได้ อาจใช้วิธีการการกีดกัน และการบังคับในทางเศรษฐกิจด้วยการนัดหยุดงาน หรือ อาจใช้วิธีการตั้งผู้ขัดขวางข้อพิพาทแรงงานขึ้น เพื่อเข้าสู่การชี้ขาดต่อไป

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นกระบวนการในระบบแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อกันของฝ่ายสหภาพแรงงาน และฝ่ายจัดการของ ธนาคาร และเพื่อให้ทั้ง 2 ฝ่ายมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และสามารถตกลงกันได้ในเรื่องสิทธิและ ผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยก่อนที่จะมีการแจ้งข้อเรียกร้อง สหภาพแรงงานจะมี กระบวนการภายในสหภาพแรงงานก่อน ได้แก่การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การให้คำแนะนำปรึกษาแก่ สมาชิกสหภาพแรงงาน การร่วมปรึกษาร่วมกับฝ่ายจัดการของธนาคาร การประชาสัมพันธ์ ข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้สมาชิกสหภาพแรงงานทราบ การจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของสมาชิกสหภาพแรงงาน และการทำหนังสือทักท้วงต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร สิ่งเหล่านี้เป็น บทบาทของสหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของกฎหมาย ประกอบกับระบบการบริหาร จัดการของสหภาพแรงงาน

1.2 บทบาทด้านการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อกล่าวถึงสมาชิก สหภาพแรงงานในสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย แล้ว กล่าวได้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนเป็นแรงงานในภาคบริการที่มีวิถีชีวิตแตกต่าง จากแรงงานในภาคเกษตรกรรม และภาคอุตสาหกรรมทั้งสิ้น เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้มีวิถีการ ดำเนินชีวิตในสังคมที่ต้องพึ่งพาค่าจ้าง และสวัสดิการจากการทำงานเป็นหลัก โดยสวัสดิการที่ สมาชิกสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงิน แห่งประเทศไทยได้รับในปัจจุบันมาจาก 3 แหล่ง ดังนี้ การจัดสวัสดิการโดยรัฐ การจัดสวัสดิการ โดยธนาคารทั้งสวัสดิการที่ได้จากนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายจัดการของธนาคาร หรือจากการดำเนินการตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และการจัดสวัสดิการโดยสหภาพ แรงงาน

1.2.1 การจัดสวัสดิการโดยรัฐ สำหรับพนักงานธนาคาร ซึ่งเป็นลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการธนาคาร และการเงินมีความสัมพันธ์โดยตรงกับระบบสวัสดิการของรัฐมากที่สุด เนื่องจากรัฐมีกองทุนเงินทดแทนที่พนักงานธนาคารทุกคนมีสิทธิได้รับ และจากกองทุน ประกันสังคมที่พนักงานธนาคารต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนร่วมกับฝ่ายจัดการของธนาคาร และ รัฐทุก ๆ เดือน สหภาพแรงงานจึงมีบทบาทในการส่งเสริมการใช้สิทธิ และประชาสัมพันธ์ความรู้ เกี่ยวกับประโยชน์ทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งพนักงานธนาคารมีสิทธิได้รับเมื่อเจ็บป่วย

หรือประสพอุบัติเหตุจากการทำงาน และการได้รับสวัสดิการจากกองทุนประกันสังคม และสิทธิการรักษาพยาบาล

1.2.2 การจัดสวัสดิการโดยธนาคารแต่ละธนาคารมีระดับการจัดสวัสดิการแตกต่างกันตามสถานภาพ และลักษณะขององค์กร พิจารณาจากการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคารกับฝ่ายสหภาพแรงงานในเรื่องสวัสดิการตามกระบวนการในระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ได้รับการยอมรับจากทั้งสองฝ่ายจนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่มีผลบังคับให้ฝ่ายจัดการของธนาคารต้องปฏิบัติตาม โดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้รับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างนั้น ๆ มาปฏิบัติ และการปฏิบัติตามนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของฝ่ายจัดการของธนาคาร

1.2.3 การจัดสวัสดิการโดยสหภาพแรงงาน เป็นไปตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานใช้งบประมาณของสหภาพแรงงานเอง สิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทของสหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นจากบทบัญญัติของกฎหมาย ประกอบกับระบบการบริหารจัดการของสหภาพแรงงานในการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

กล่าวโดยสรุป สหภาพแรงงานกรณีศึกษามีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวในระดับสูง และแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงาน และการให้การสนับสนุนจากฝ่ายจัดการของธนาคาร

2. บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีดังนี้

สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากบทบาทการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานจากฝ่ายจัดการของธนาคาร โดยเฉพาะการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การมีความเสมอภาคในการทำงาน และการมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานให้สอดคล้องกับสิทธิในการทำงานตามรัฐธรรมนูญที่ได้ระบุในแนวนโยบายแห่งรัฐไว้ว่า “รัฐต้องส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานเด็ก และแรงงานหญิง จัดระบบแรงงานสัมพันธ์ การประกันสังคม รวมทั้งค่าตอบแทนแรงงานให้เป็นธรรม” และหลักสิทธิเสรีภาพของชนชาวไทยที่ระบุว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อ

บุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคลทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญจะกระทำมิได้” ซึ่งบทบาทที่ดำเนินการ ได้แก่การส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันในการแต่งตั้ง การฝึกอบรม ความก้าวหน้าในการทำงาน การเปลี่ยนตำแหน่งงาน การจ่ายค่าตอบแทนระหว่างพนักงานธนาคารชาย และพนักงานธนาคารหญิง และการประเมินผล รวมทั้งบทบาทการตรวจสอบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในธนาคารให้มีความเป็นธรรม และเหมาะสม ซึ่งในประเด็นนี้สหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ไทยมีบทบาทในระดับสูง เนื่องจากองค์กรของธนาคารที่สหภาพแรงงานจัดตั้งเหล่านี้เป็นองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ และเป็นบริษัทมหาชน จำกัด ที่มีการแบ่งแยกระหว่างเจ้าของกิจการกับผู้บริหารธนาคารอย่างชัดเจน มีผู้ถือหุ้นเป็นเจ้าของกิจการเป็นผู้รับผิดชอบหนี้สินของธนาคารตามกฎหมาย ในขณะที่การบริหารธนาคารจะรับผิดชอบโดยผู้บริหารมืออาชีพที่ถูกจ้างมาทำงาน ภายในธนาคารจึงมีลูกจ้างของธนาคาร 2 กลุ่ม คือกลุ่มหนึ่งเป็นฝ่ายจัดการของธนาคาร (Management) และอีกกลุ่มหนึ่งเป็นพนักงานธนาคาร (Employees) โดยกลุ่มพนักงานธนาคารได้รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานเพื่อเจรจาดำเนินการกับกลุ่มฝ่ายจัดการของธนาคาร เพื่อส่งเสริม และตรวจสอบการบริหารของฝ่ายจัดการของธนาคารให้มีการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมต่อพนักงานธนาคารทุกคน ส่วนสหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศมีบทบาทในประเด็นนี้เช่นกัน เนื่องจากธนาคารเป็นบริษัทมหาชน จำกัด ที่ดำเนินธุรกิจประสบความสำเร็จจนขยายตัวเป็นบริษัทข้ามชาติ มีสำนักงานใหญ่อยู่ในต่างประเทศ และมีสาขาในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่สำนักงานใหญ่ในต่างประเทศจะเป็นผู้กำหนดการบริหารที่มีความเป็นสากล ทำให้แนวทางการปฏิบัติดังกล่าวสามารถนำไปใช้ได้กับทุกสาขาในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก แต่ก็มีแนวทางการปฏิบัติบางประการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานที่อาจไม่สอดคล้อง และไม่สนับสนุนการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานต่อพนักงานธนาคารในสาขาประเทศไทย ทำให้ฝ่ายสหภาพแรงงานในสาขาประเทศไทยจำเป็นต้องมีบทบาทในประเด็นดังกล่าว เพื่อสนับสนุนให้ฝ่ายจัดการของธนาคารมีการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานต่อพนักงานธนาคารในสาขาประเทศไทย

กล่าวโดยสรุป สหภาพแรงงานกรณีศึกษาที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูง เนื่องจากสหภาพแรงงานดำเนินการตามนโยบายของสหภาพแรงงานในการปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน

และแสวงหาความเป็นธรรมในการทำงานให้สมาชิกสหภาพแรงงาน แต่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงาน และการให้การสนับสนุนจากฝ่ายจัดการของธนาคาร

3. บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีดังนี้

สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากบทบาทการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารภายในหน่วยงานของธนาคารประกอบด้วย 4 เรื่องสำคัญ คือ (1) การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องเทคนิคการทำงาน เช่น เครื่องมือในการทำงาน และวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น (2) การตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และปัญหานักงานธนาคาร ซึ่งครอบคลุมเงื่อนไขการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการ และอื่น ๆ (3) การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องนโยบายการบริหารธนาคาร และ (4) การตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องทั่วไป เช่น โครงสร้างขององค์กร และทิศทางของธนาคาร เป็นต้น การบริหารทั้ง 4 ด้านนี้ สหภาพแรงงานจะส่งตัวแทนของสหภาพแรงงานเข้าไปเป็นคณะกรรมการที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการของธนาคาร เช่น สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทยส่งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการลูกจ้างของธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งถือเป็นบทบาทการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงาน และพนักงานธนาคารมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ภายในธนาคาร สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพส่งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์ ซึ่งเป็นองค์กรสูงสุดของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในการลงโทษทางวินัยพนักงานธนาคาร ประกอบกับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพยังส่งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องรื้อถอนทุกข์ ซึ่งคณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาล้มล้าง และให้ความเป็นธรรมแก่พนักงานธนาคารผู้ร้องทุกข์ในเรื่องการประเมินผลการขึ้นเงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายงาน และการใช้สวัสดิการขององค์กร เป็นต้น และการส่งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ส่งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานของธนาคาร

ที่สหภาพแรงงานตั้งอยู่ เหล่านี้เป็นบทบาทของสหภาพแรงงานในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหาร การรับรู้ข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจของธนาคาร การปรึกษาหารือร่วมกัน การกำหนดระเบียบร่วมกันในเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนบทบาทของสหภาพแรงงานในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงานนั้น สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับค่อนข้างสูง พิจารณาได้จากการจัดตั้งตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานในระดับสาขา สำนัก หรือภาค เพื่อเป็นเครือข่ายในการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นตัวกลางในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน

กล่าวโดยสรุป สหภาพแรงงานมีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากสหภาพแรงงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้สึกร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กรของธนาคารทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการสร้างประชาธิปไตยในองค์กรของธนาคาร แต่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงาน และการให้การสนับสนุนจากฝ่ายจัดการของธนาคาร

4. บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ทำทลายความสามารถ มีดังนี้

สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่มิมีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน โดยพิจารณาจากบทบาทการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีความท้าทายในการทำงาน การที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยมีตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ทางหนึ่ง สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตน เพื่อโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน โดยจัดกิจกรรมหลายรูปแบบทั้งการจัดสัมมนา การจัดอบรม การให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงาน การให้ความช่วยเหลือหากสมาชิกสหภาพแรงงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอำนวยความสะดวกเมื่อต้องการโอนย้ายสาขางาน หรือย้ายสถานที่ทำงาน และการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เพื่อพัฒนาพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้สมาชิกสหภาพแรงงานอย่าง

ต่อเนื่อง รวมทั้งผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเห็นความสำคัญ และดำเนินการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้พนักงานธนาคารทุกคนอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป สหภาพแรงงานกรณีศึกษาที่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าว แต่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงาน และการให้การสนับสนุนจากฝ่ายจัดการของธนาคาร

5. บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป มีดังนี้

สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย ส่วนใหญ่มีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน โดยสหภาพแรงงานส่งเสริมการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างการดำเนินชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น (1) การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่ การให้การศึกษาเรื่องการวางแผนครอบครัว และสุขภาพพลานามัยของสมาชิกสหภาพแรงงาน การจัดหาอาชีพเสริมแก่ครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน และการให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน (2) การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่ การจัดให้มีการทัศนศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ การจัดกิจกรรมด้านศาสนา และการจัดการแข่งขันกีฬาภายในสหภาพแรงงาน หรือระหว่างสหภาพแรงงาน และ (3) การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสนับสนุนและพัฒนาความก้าวหน้าในงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน การจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน การจัดสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน การให้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน การให้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของธนาคาร และการติดต่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีโอกาสไปดูงานยังสหภาพแรงงานอื่น ๆ (4) บทบาททางการเมืองของสหภาพแรงงาน ได้แก่ การเดินขบวนแรงงาน เนื่องในวันแรงงานแห่งชาติ และการเสนอนโยบายแรงงานต่อภาครัฐผ่านสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย หรือองค์กรแรงงานระดับชาติ และ (5) บทบาททางสังคม ได้แก่ การการบริจาคเงิน และสิ่งของให้กับนักเรียนในโรงเรียนในชนบท และการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป สหภาพแรงงานใช้ทรัพยากร งบประมาณ และระบบการบริหารจัดการของตนเองในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าว และมีบทบาทแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงาน และการให้การสนับสนุนจากฝ่ายจัดการของธนาคาร

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างบทบาทของ สหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผลจากการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์แบบมีจุดความสนใจเฉพาะในประเด็นบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. ปัญหา และอุปสรรคของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
3. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผลการเปรียบเทียบพบว่าทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน กล่าวคือ

1. ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

การศึกษาในส่วนนี้แบ่งประเด็นเปรียบเทียบออกเป็น 2 ด้าน คือด้านการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน และด้านสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

1.1 ด้านการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน

การคุ้มครองแรงงานเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์หลักของการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ได้แก่ การแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างผ่านการปรึกษาหารือ หรือการเจรจาต่อรอง ซึ่งสหภาพแรงงานมีการดำเนินงาน ดังนี้ ดังตารางที่ 4.2

1.1.1 ค่าจ้าง ค่าครองชีพ โครงสร้างเงินเดือน อัตราเงินโบนัส และเงินบำเหน็จ ซึ่งสหภาพแรงงานทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทหลักในการประมวลข้อเรียกร้อง และรับข้อเสนอแนะจากสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อเตรียมยื่นข้อเรียกร้องประจำปีเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าครองชีพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งผลประโยชน์อื่น ๆ ในขณะที่สหภาพแรงงานขนาดใหญ่ซึ่งมีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย จะทำหน้าที่เป็นผู้นำในการยื่นข้อเรียกร้องประจำปีทุก ๆ ปี เช่น การปรับอัตราเงินเดือนขึ้นให้พนักงานธนาคารทุกระดับ โดยไม่มีเงื่อนไข การขยายเขตงานโครงสร้างเงินเดือน การให้เงินบำเหน็จเฉพาะกาลแก่พนักงานธนาคาร เงินค่าครองชีพ และอัตราเงินโบนัส โดยคำนึงถึงผลกระทบที่ได้รับจากดัชนีราคาผู้บริโภคทั่วไป และดัชนีราคาผู้บริโภคพื้นฐานของประเทศ โดยเฉพาะในหมวดที่เกี่ยวกับอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัยที่เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตพนักงานธนาคาร สหภาพแรงงานจึงเน้นการแจ้งข้อเรียกร้องประจำปีต่อฝ่ายจัดการของธนาคารค่อนข้างสูง มีเพียงสหภาพแรงงานขนาดกลาง และขนาดเล็ก จำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศที่มีสาขาสำนักงานในประเทศไทยที่แจ้งข้อเรียกร้องประจำปีทุก ๆ 2-3 ปี โดยเน้นการปรับฐานของค่าจ้างของพนักงานธนาคารเป็นหลัก เพื่อให้ตรงกับภาวะค่าจ้างของตลาดแรงงานโลก

1.1.2 การคุ้มครองแรงงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน ทุกสหภาพแรงงานมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ และให้ความคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานขนาดใหญ่ และสหภาพแรงงานขนาดกลางจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ และ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทยเป็นสหภาพแรงงานที่มีสำนักงานสหภาพแรงงานเป็นศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์โดยตรง รวมทั้งมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ผ่านตัวแทนสมาชิก สหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน ส่วนสหภาพแรงงานอื่นๆสมาชิกสหภาพแรงงานสามารถร้องทุกข์

ได้โดยตรงกับกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เรื่องราวร้องทุกข์เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน เช่นการได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานจากฝ่ายจัดการของธนาคาร และการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของฝ่ายจัดการของธนาคาร เป็นต้น

1.1.3 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทุกสหภาพแรงงาน ยกเว้นสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นสหภาพแรงงานที่ส่งตัวแทนกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของธนาคาร เพื่อดูแลสภาพความเป็นอยู่ในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้พนักงานธนาคารทุกคน

1.1.4 สุขภาพพลานามัย ทุกสหภาพแรงงานมีการผลักดันให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ให้ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และค่ารักษาเกี่ยวกับทันตกรรม โดยเฉพาะสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีบทบาทมากที่สุดในการผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารดำเนินการเพิ่มความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านสุขภาพพลานามัยผ่านการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี และการเจรจาต่อรองจนเกิดเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายสหภาพแรงงาน ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล และค่ารักษาโรคฟัน สิ่งเหล่านี้กลายเป็นมาตรฐานหลักให้สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยทุกสหภาพแรงงานยึดถือปฏิบัติตาม

บทบาทของสหภาพแรงงานในการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงานที่กล่าวมาทั้งหมดนี้แสดงในตารางที่ 4.2 โดยผู้ศึกษาใช้หมายเลขแทนสหภาพแรงงานกรณีศึกษา ได้แก่

- หมายเลข 1 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ
- หมายเลข 2 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ
- หมายเลข 3 สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์
- หมายเลข 4 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์
- หมายเลข 5 สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย
- หมายเลข 6 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย
- หมายเลข 7 สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย
- หมายเลข 8 สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย
- หมายเลข 9 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา
- หมายเลข 10 สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้
- หมายเลข 11 สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย
- หมายเลข 12 สหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

ตารางที่ 4.2
การคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน

[illegible]

1.2 ด้านสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

การจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน สวัสดิการเหล่านี้ เป็นสวัสดิการที่สหภาพแรงงานเป็นผู้จัดตั้ง และเป็นผู้บริหารจัดการสวัสดิการ โดยใช้เงินกองทุนของสหภาพแรงงาน หรือเป็นสวัสดิการที่ได้มาจากการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี และการเจรจาต่อรองจนกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายสหภาพแรงงาน มีการดำเนินงานตามบทบาท ดังนี้ ดังตารางที่ 4.3

1.2.1 เงินกู้ยืมดอกเบียดำ สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 4 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้จัดสวัสดิการเงินกู้ดอกเบียดำสำหรับสมาชิกสหภาพแรงงานผ่านการยื่นข้อเรียกร้องประจำปี เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่นเพื่อการซื้อที่ดินไม่เกินกว่า 200 ตารางวา และหรือบ้าน การซ่อมแซมดัดแปลงต่อเติมที่อยู่อาศัยของตนเอง การซื้อรถยนต์ตามฐานะของตน การนำไปใช้จ่ายในการศึกษาของบุตร และการซื้อเครื่องใช้จำเป็นต่อการครองชีพ โดยวงเงินกู้กำหนดระยะเวลาชำระหนี้ เงื่อนไขในการผ่อนชำระ หลักประกัน อัตราดอกเบี้ย ซึ่งฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติทั้งหมด

1.2.2 เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย โดยผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารจัดวงเงินช่วยเหลือ หรือวงเงินกู้ยืม เพื่อการแต่งงานให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นผู้จัดวันลาสำหรับการแต่งงานให้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้อนุมัติทั้งหมด

1.2.3 เงินช่วยเหลืองานศพ สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 8 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งจัดกองทุนช่วยเหลืองานศพ และมอบพวงหรีดให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานที่เสียชีวิต พร้อมกับมอบเงินช่วยเหลือให้กับครอบครัว หรือทายาทของสมาชิกสหภาพแรงงานผู้เสียชีวิตด้วย

1.2.4 เงินช่วยเหลืองานบวช ไม่มีสหภาพแรงงานใดที่จัดสวัสดิการนี้ แต่ฝ่ายจัดการของธนาคารทุกธนาคารเป็นผู้จัดวันลาสำหรับการลาอุปสมบทให้พนักงานธนาคารชายทุกคน ฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้อนุมัติและดำเนินการ โดยมีเงื่อนไขการใช้สิทธิที่ระบุว่าพนักงานธนาคารต้องเป็นพนักงานธนาคารชายที่ไม่เคยอุปสมบทมาก่อน และมีอายุงานไม่น้อยกว่า 3 ปี จึงมีสิทธิลาอุปสมบท โดยได้รับเงินเดือนไม่เกิน 120 วัน

1.2.5 เงินช่วยเหลือกรณีสมาชิกสหภาพแรงงานประสบภัยพิบัติ สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ที่จัดเงินช่วยเหลือแก่สมาชิกสหภาพแรงงานที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย และวาตภัย เป็นต้น โดยวงเงินการให้ความช่วยเหลือพิจารณาเป็นรายกรณีไป

1.2.6 เงินช่วยเหลือกรณีสมาชิกสหภาพแรงงานถูกเลิกจ้าง สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษนอกเหนือจากค่าชดเชยกรณีการเลิกจ้างที่กฎหมายแรงงานกำหนด

1.2.7 ค่าครองชีพ โดยสหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องประจำปีให้ฝ่ายจัดการของธนาคารจ่ายเงินค่าครองชีพแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2.8 ค่าเช่าบ้าน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ ซึ่งผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารปรับอัตราค่าเช่าบ้านให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่เป็นพนักงานธนาคารระดับผู้บังคับบัญชา แต่ส่วนใหญ่ฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้ดำเนินการจ่ายค่าเช่าบ้านเป็นเงินเพิ่มพิเศษให้พนักงานธนาคารระดับผู้บังคับบัญชาโดยตรง

1.2.9 การตรวจสุขภาพ การรักษาพยาบาล และค่ารักษาทางทันตกรรม สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 9 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพประจำปี การรักษาพยาบาล และค่ารักษาทางทันตกรรมของสมาชิกสหภาพแรงงาน และได้เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคารจนกลายเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ฝ่ายจัดการของธนาคารต้องปฏิบัติตามในเรื่องจัดบริการ และให้ความช่วยเหลือพนักงานธนาคารในด้านสุขภาพอนามัย

1.2.10 หอพัก ไม่มีสหภาพแรงงานใดที่จัดสวัสดิการนี้ให้สมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากฝ่ายจัดการของธนาคารคัดเลือกพนักงานธนาคารให้ปฏิบัติงานในสถานที่ใกล้เคียงกับภูมิลำเนาเป็นส่วนใหญ่ แต่ในกรณีที่พนักงานธนาคารต้องออกไปปฏิบัติงานประจำยังสาขาต่างจังหวัด หรือท้องถิ่นที่แตกต่างไปจากที่บรรจุเข้าทำงานครั้งแรก และสถานที่นั้นพนักงานธนาคารไม่มีเคหะสถานของตนเอง หรือของคู่สมรส ทางฝ่ายจัดการของธนาคารจะเป็นผู้จัดหอพักให้ ยกเว้นกรณีพนักงานธนาคารที่ขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

1.2.11 ร้านค้าสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องให้ฝ่ายจัดการของธนาคารจัดร้านค้าสวัสดิการภายในสำนักงานใหญ่ เพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูกแก่พนักงานธนาคารทั่วไป

1.2.12 บริการรถรับส่ง หรือค่าเดินทางแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ ซึ่งผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารจ่ายค่าเดินทางให้แก่กรรมการสหภาพแรงงาน ในกรณีที่กรรมการสหภาพแรงงานนั้นเดินทางมาทำหน้าที่เข้าร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร และมีสวัสดิการที่ใช้งบประมาณของสหภาพแรงงานในการจ่ายค่าเดินทางให้แก่ตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานในกรณีที่ตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานนั้นเดินทางมาเข้าร่วมการประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงาน

1.2.13 จำหน่ายอาหารราคาถูกภายในศูนย์อาหารของธนาคาร สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งมีส่วนร่วมในการ

บริหารจัดการดูแลศูนย์อาหารภายในอาคารธนาคารสำนักงานใหญ่ให้จำหน่ายอาหารในราคาที่เหมาะสม พร้อมทั้งควบคุมคุณภาพความสะดวก ความปลอดภัย และการบริการ

1.2.14 สถานรับเลี้ยงบุตรสมัชชิกสหภาพแรงงานภายในธนาคาร ไม่มีสหภาพแรงงานใดที่จัดสวัสดิการนี้ เนื่องจากสมัชชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ใช้สิทธิลาคลอดที่ฝ่ายจัดการของธนาคารจัดให้อย่างเต็มที่

1.2.15 งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี โดยสหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน ซึ่งจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ระหว่างสมัชชิกสหภาพแรงงาน ตัวแทนสมัชชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน และกรรมการ สหภาพแรงงานหลังการประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานอื่นๆไม่มีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีของสหภาพแรงงาน แต่มีการผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีแก่พนักงานธนาคารทุกคน

1.2.16 ห้องสมุดสำหรับค้นคว้าหาความรู้ และการนัดพบการ สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน ซึ่งได้ให้มีจัดมุมสำหรับการค้นคว้า ข้อมูลของสหภาพแรงงาน ข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์ และข้อมูลทางวิชาการเกี่ยวกับแรงงานศึกษา

1.2.17 การจัดอุปกรณ์กีฬาสำหรับการออกกำลังกาย และการนัดพบการ สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 4 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องประจำปีให้ฝ่ายจัดการของธนาคารจัดศูนย์กีฬาและนัดพบการสำหรับพนักงานธนาคาร เพื่อประโยชน์ของพนักงานธนาคารในการออกกำลังกาย และการนัดพบการ

1.2.18 การอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันโรคจากการทำงานแก่สมัชชิกสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 4 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งส่งตัวแทนกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมอบรมความรู้กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่ดูแลในเรื่องการป้องกันโรคจากการทำงาน

ทำงาน โดยตัวแทนกรรมการสหภาพแรงงานจะนำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่ให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้เข้าใจ และปฏิบัติตามอีกครั้งผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของสหภาพแรงงาน เช่นวารสารสหภาพแรงงาน และเว็บไซต์สหภาพแรงงาน เป็นต้น

1.2.19 การอบรมความรู้ด้านการป้องกันยาเสพติดแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มี 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ ซึ่งส่งตัวแทนกรรมการสหภาพแรงงานเข้าร่วมอบรมความรู้กับองค์กรแรงงานต่าง ๆ ที่ดูแลด้านป้องกันยาเสพติดในกลุ่มแรงงาน โดยกรรมการสหภาพแรงงานจะนำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่ให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้เข้าใจ และปฏิบัติตามอีกครั้งผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของสหภาพแรงงาน เช่นวารสารสหภาพแรงงาน และเว็บไซต์สหภาพแรงงาน เป็นต้น

1.2.20 การอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งมีวิธีการดำเนินการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพที่แตกต่างกันไป โดยสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย เป็นสหภาพแรงงานขนาดกลางที่มีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวนมากกระจายอยู่ตามสำนักงานใหญ่ สาขานครหลวง และสาขาต่างจังหวัดได้เลือกใช้วิธีลงข่าวสารเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ และความรู้เกี่ยวกับโรคจากการทำงานผ่านเว็บไซต์ของสหภาพแรงงาน และการส่งอีเมลถึงสมาชิกสหภาพแรงงานโดยตรง ส่วนสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกาเป็นสหภาพแรงงานในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศที่มีสำนักงานสาขากรุงเทพมหานคร หรือสำนักงานสาขาประเทศไทยเพียงสาขาเดียวได้เลือกใช้วิธีการจัดมุมสุขภาพแทนภายในสำนักงานของธนาคาร ซึ่งมีการนำวารสาร และแผ่นพับความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพไปบริการแก่สมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน

1.2.21 การทัศนศึกษา หรือการทัศนอาจร สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งจัดให้มีการทัศนศึกษา หรือการทัศนอาจรควบคู่

ไปกับการประชุมใหญ่สามัญประจำปี โดยมีกรรมการสหภาพแรงงาน และตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานเข้าร่วม ซึ่งอาจจัดขึ้นปีละ 1 ครั้ง หรือมากกว่านั้น

1.2.22 การอบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานภายนอกธนาคาร โดยสหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน โดยส่งเสริมให้กรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานบริหารสหภาพแรงงาน รวมทั้งการทำงานในหน่วยงานของธนาคารด้วย

1.2.23 การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย ซึ่งสหภาพแรงงานเหล่านี้ได้ผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้จัดเงินกู้ยืม เพื่อการศึกษาต่อบริการแก่นักงานธนาคารทุกคน

1.2.24 การอบรมในต่างประเทศ ไม่มีสหภาพแรงงานใดที่จัดสวัสดิการนี้ เนื่องจากสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการส่งตัวแทนกรรมการสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยเข้าร่วมการอบรม และการสัมมนาที่จัดขึ้นในต่างประเทศ ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจากองค์กรแรงงานในต่างประเทศ

1.2.25 กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการมีอยู่จำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย ซึ่งจัดตั้งโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน และโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนสมทบหลังเกษียณขึ้น เพื่อช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานที่เสียชีวิต และอดีตสมาชิกสหภาพแรงงานที่เสียชีวิต โดยสหภาพแรงงานเป็นผู้มอบเงินให้ทายาทของผู้เสียชีวิต ส่วนสหภาพแรงงานธนาคารเอเซียได้ยื่นข้อเรียกร้องประจำปีให้ฝ่ายจัดการของธนาคารดำเนินการจัดตั้งกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ขึ้น เพื่อประโยชน์ของพนักงานธนาคารทุกคน

1.2.26 สหกรณ์ออมทรัพย์ ไม่มีสหภาพแรงงานใดที่จัดสวัสดิการนี้ เนื่องจากฝ่ายจัดการของธนาคารได้จัดโครงการออมทรัพย์ระยะยาวให้พนักงานธนาคารทุกคนในรูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.2.27 ประกันชีวิตกลุ่ม สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน ซึ่งติดต่อทำประกันชีวิตกลุ่มให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่สมัครเข้าร่วมโครงการ หากสมาชิกสหภาพแรงงานเสียชีวิต บริษัทประกันชีวิตจะจ่ายเงินสินไหมทดแทนแก่ทายาทของสมาชิกสหภาพแรงงานที่ระบุในหนังสือผู้รับสิทธิประโยชน์

1.2.28 การให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ทุกสหภาพแรงงานได้ให้คำปรึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงานในปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบในหลากหลายช่องทางการสื่อสารของสหภาพแรงงาน

1.2.29 ชุดทำงาน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 8 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเป็นผู้จัดสวัสดิการชุดทำงานด้วยการจัดหา หรือจ่ายเงินให้ สำหรับการตัดชุดทำงานแก่พนักงานธนาคารทุก ๆ ปี

1.2.30 กองทุนการศึกษาบุตรของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งยื่นข้อเรียกร้องประจำปีให้ฝ่ายจัดการของธนาคารจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของพนักงานธนาคารที่มีเงินเดือนน้อย

1.2.31 การฝึกอาชีพเสริม ไม่มีสหภาพแรงงานใดที่จัดสวัสดิการนี้ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างสำนักงานที่มีฐานรายได้ค่อนข้างสูง

1.2.32 กองทุนสงเคราะห์ครอบครัว หรือบุตรของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ ซึ่งได้เจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สามารถตกลงกันได้ในแต่ละข้อ จนเป็นข้อตกลงร่วมระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคารกับฝ่ายสหภาพแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการสงเคราะห์ครอบครัว และการสงเคราะห์บุตรของพนักงานธนาคาร

1.2.33 สหกรณ์ร้านค้า ไม่มีสภาพแรงงานใดที่จัดสวัสดิการนี้ เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มลูกจ้างสำนักงานที่มีฐานรายได้ค่อนข้างสูง และมีรสนิยมการบริโภคสินค้าที่แตกต่าง และหลากหลาย

1.2.34 กองทุนสวัสดิการ เพื่อช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานกรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิตนอกเวลาทำงาน หรือสาเหตุนอกเหนือจากการทำงาน สหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานธนาคารสหاملายน ซึ่งส่งตัวแทนสหภาพแรงงานเข้าเยี่ยมเยียนสมาชิกสหภาพแรงงานที่เจ็บป่วย หรือไปคารวะศพสมาชิกสหภาพแรงงานพร้อมกับพวงหรีด เพื่อแสดงความเสียใจในนามสหภาพแรงงาน

1.2.35 การติดต่อตัวแทนจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้สมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานที่จัดสวัสดิการนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือสหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย ซึ่งจัดให้บริษัทผู้จำหน่ายสินค้าเข้าเสนอสินค้า และจำหน่ายสินค้าในราคาถูกแก่สมาชิกสหภาพแรงงานโดยตรง

ตารางที่ 4.3

สวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

[illegible]

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สวัสดิการ สมาชิก สหภาพแรงงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
5. เงินช่วยเหลือ กรณีประสบ ภัยพิบัติ	✓	-	-	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	6
6. เงินช่วยเหลือ กรณีถูก เลิกจ้าง	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	5
7. ค่าครองชีพ	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	6
8. ค่าเช่าบ้าน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
9. การตรวจ สุขภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	9
10. หอพัก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
11. ร้านค้า สวัสดิการ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
12. บริการรับส่ง หรือ ค่าเดินทาง	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
13. การจำหน่าย อาหารราคา ถูก	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	3
14. สถาน เลี้ยงเด็ก	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
15. งานเลี้ยง สังสรรค์ ประจำปี	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	6

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

สวัสดิการ สมาชิก สหภาพแรงงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
34. กองทุน สวัสดิการ ช่วยเหลือ กรณี เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	5
35. การติดต่อ ตัวแทน จำหน่าย สินค้า ราคาถูก	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1

2. ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

การศึกษาในส่วนนี้แบ่งประเด็นเปรียบเทียบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความเสมอภาคในการทำงาน และความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ดังตารางที่ 4.4

2.1 ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัย ซึ่งส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน เช่นการส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเปิดโอกาสให้พนักงานธนาคารได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของฝ่ายจัดการของธนาคาร และการป้องกันไม่ให้ฝ่ายจัดการของธนาคารละเมิดชีวิตส่วนบุคคลของพนักงานธนาคาร เป็นต้น ส่วนสหภาพแรงงานที่

ไม่ได้ดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับด้านนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย เนื่องจากภายในธนาคารไม่เคยมีปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานในลักษณะดังกล่าวมาก่อน

2.2 ด้านความเสมอภาคในการทำงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 11 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน ซึ่งตระหนัก และให้ความสำคัญในเรื่องความเสมอภาคในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นอย่างยิ่ง เช่นการส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการของธนาคารไม่เลือกปฏิบัติในการเลื่อนตำแหน่งกับสมาชิกสหภาพแรงงาน อันเนื่องมาจากความแตกต่างในเรื่องอายุ เพศ เชื้อชาติ และศาสนา เป็นต้น และได้ส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการของธนาคารคำนึงถึงความเสมอภาคในการทำงานเป็นหลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในธนาคาร ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีการดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย เนื่องจากเป็นสหภาพแรงงานขนาดเล็กที่อยู่ในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศ ฝ่ายจัดการของธนาคารมีการส่งเสริมสิทธิความเสมอภาคในการทำงานอยู่แล้ว สหภาพแรงงานจึงยังไม่มีบทบาทในด้านดังกล่าว

2.2.1 การให้ความช่วยเหลือ หรือการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อสมาชิกสหภาพแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง ทุกสหภาพแรงงานได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาการถูกเลิกจ้างแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน และถือว่าเป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การก่อตั้งสหภาพแรงงาน

2.2.2 การให้ความช่วยเหลือ หรือการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อสมาชิกสหภาพแรงงานหญิงในการทำงานในธนาคาร สหภาพแรงงานที่ดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน ซึ่งได้ให้ความช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อสมาชิกสหภาพแรงงานหญิงในการทำงาน โดยสหภาพแรงงานมีปณิธานว่าด้วยการสนับสนุนให้

พนักงานธนาคารหญิง หรือสมาชิกสหภาพแรงงานหญิงเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคาร และภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน พร้อมทั้งป้องกันการเลือกปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน เช่นการส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการของธนาคารให้พนักงานธนาคารหญิงได้รับโอกาสการฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพในการทำงานเท่าเทียมกับพนักงานธนาคารชาย เป็นต้น ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา เนื่องจากธนาคารส่วนใหญ่ที่สหภาพแรงงานเหล่านี้ตั้งอยู่เป็นธนาคารพาณิชย์ต่างชาติ หรือเป็นธนาคารพาณิชย์ที่มีการร่วมทุนกับธนาคารพาณิชย์ต่างชาติ ทำให้มีนโยบายของธนาคารเน้นไปที่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นแบบสากล กล่าวคือการมุ่งเป็นองค์กรที่ส่งเสริมเรื่องสิทธิสตรี จึงไม่มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อพนักงานธนาคารหญิงในการทำงานเกิดขึ้นภายในธนาคาร สหภาพแรงงานจึงยังไม่มีบทบาทในด้านดังกล่าว

2.2.3 การให้ความช่วยเหลือ หรือการแก้ไขปัญหการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุ เชื้อชาติ และศาสนาแตกต่างกัน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย ซึ่งได้ดำเนินการให้ความช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เช่นการส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเคารพในวิถีชีวิตของพนักงานธนาคารที่เป็นชาวพุทธ คริสตชน มุสลิม และอื่น ๆ เป็นต้น ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีการดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน เนื่องจากภายในธนาคารที่สหภาพแรงงานเหล่านี้ตั้งอยู่ไม่มีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น ทำให้สหภาพแรงงานไม่ได้แสดงบทบาทในด้านดังกล่าว

2.3 การมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพแรงงานธนาคารหมาลัยัน ซึ่งให้

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

การส่งเสริมให้ได้รับ การปฏิบัติที่ เป็นธรรม ในการทำงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
2.2.2 การแก้ไข ปัญหาการ ปฏิบัติที่ ไม่เป็นธรรม ต่อสมาชิก สหภาพแรงงาน หญิง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	✓	7
2.2.3 การแก้ไข ปัญหาการ ปฏิบัติที่ ไม่เป็นธรรม ต่อสมาชิก สหภาพแรงงาน ที่มีอายุ เชื้อชาติ และ ศาสนา แตกต่างกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	6
2.3 ความเป็น ประชาธิปไตย ในการทำงาน	✓	✓	-	-	✓	✓	-	-	✓	-	-	✓	6

3. การส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การศึกษาในส่วนนี้แบ่งประเด็นเปรียบเทียบออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่การมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคาร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน และการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร ดังตารางที่ 4.5

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคาร สหภาพแรงงานที่ดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาการธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งมีบทบาทในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคาร และแก้ไขปัญหาจากเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคาร โดยร่วมกับฝ่ายจัดการของธนาคาร ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีการดำเนินการด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคารมีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมลายน

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการด้านนี้ทำในรูปแบบการมีตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งมีจำนวน 11 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งเปิดโอกาสให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงานผ่านระบบตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน เพื่อประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงานในการรับทราบข่าวสารจากสหภาพแรงงาน และการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ส่วนสหภาพแรงงานที่ดำเนินการด้านนี้ทำในรูปแบบการไม่มีตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานมีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือสหภาพแรงงาน

ธนาคารสหมาลัยันเป็นสหภาพแรงงานขนาดเล็ก และเปิดโอกาสให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงานได้โดยตรง

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร สหภาพแรงงานที่มีบทบาทในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคารมีจำนวน 11 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา ซึ่งได้เปิดโอกาสให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคารด้วยการเสนอข้อเรียกร้องประจำปีต่อสหภาพแรงงานผ่านตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน หรือการเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปี เพื่อเสนอข้อเรียกร้องประจำปีต่อสหภาพแรงงานโดยตรง ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีการดำเนินการด้านนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือ สหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน เนื่องจากเห็นว่าฝ่ายสหภาพแรงงาน และฝ่ายจัดการของธนาคารได้ดำเนินการประสานงาน และได้การปรึกษาหารือร่วมกันเป็นอย่างดีแล้ว และที่ผ่านมาไม่มีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น จึงทำให้สหภาพแรงงานไม่มีบทบาทในประเด็นดังกล่าว

ตารางที่ 4.5

การส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
3.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคาร	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	7

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การส่งเสริมให้มี โอกาสมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
3.2 การมีส่วนร่วมใน การบริหารงาน ภายในหน่วยงาน ของสหภาพ แรงงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12
3.3 การมีส่วนร่วมใน การเจรจาต่อรอง กับฝ่ายจัดการ ของธนาคาร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	11

4. ด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

การศึกษาในส่วนนี้แบ่งประเด็นเปรียบเทียบออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ดังตารางที่ 4.6

4.1 ด้านการส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการใน ด้านนี้มีจำนวน 11 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย และ สหภาพแรงงานสหมาลัยัน ซึ่งมีบทบาทส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เมื่อสมาชิกสหภาพแรงงานเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยจัดบริการการให้คำปรึกษาในการทำงาน เพื่อให้กำลังใจ และแก้ไขปัญหาควบคู่กันไป ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการใน ด้านนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือสหภาพแรงงาน

ธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ เนื่องจากที่ผ่านมาไม่มีปัญหาเกิดขึ้นภายในธนาคาร จึงทำให้สหภาพแรงงานไม่มีบทบาทในประเด็นดังกล่าว

4.2 ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการใน ด้านนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย ซึ่งได้ส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน ให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานได้ผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานธนาคารทุกคน พร้อมทั้งตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นธรรมในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานของพนักงานธนาคาร ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการใน ด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

ตารางที่ 4.6

การส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

การส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
4.1 การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	11
4.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	-	-	-	-	5

5. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป

การศึกษาในส่วนนี้แบ่งประเด็นเปรียบเทียบออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่การจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสนับสนุน และพัฒนาความก้าวหน้าในงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน บทบาททางการเมืองของสหภาพแรงงาน และบทบาททางสังคมของสหภาพแรงงาน ดังตารางที่ 4.7

5.1 การจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ และสหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย ซึ่งมีบทบาทในเรื่องการจัดให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยแบ่งประเด็นย่อยออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

5.1.1 การให้การศึกษาเรื่องการวางแผนครอบครัว และสุขภาพพลานามัยของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย ซึ่งมีบทบาทอย่างชัดเจนในการสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีการวางแผนครอบครัว และส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีสุขภาพที่ดี ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 11 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน

5.1.2 การจัดหาอาชีพเสริมแก่ครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือสหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย ซึ่งมีบทบาทอย่างชัดเจนในการสนับสนุน และจัดหาอาชีพเสริมแก่ครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 11 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคาร

ทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

5.1.3 การให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานที่มีบทบาทในการให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 11 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

5.2 การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 9 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน ซึ่งจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยแบ่งประเด็นย่อยออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

5.2.1 การจัดให้มีการทัศนศึกษาร่วมกัน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งมีบทบาทในการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

5.2.2 การจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ สหภาพแรงงานที่ดำเนินการใน ด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงาน ผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชา ธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งมีบทบาทในการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์แก่สังคม ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงาน ได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือสังคม ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการใน ด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงาน ผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานธนาคาร สหมาลัย

5.2.3 การจัดกิจกรรมด้านศาสนา สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงาน ธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัย ซึ่งมีบทบาท ในการจัดกิจกรรมทางศาสนาให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานในวันสำคัญทางศาสนา ส่วนสหภาพ แรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคาร กรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพ แรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย

5.2.4 การจัดการแข่งขันกีฬาภายในสหภาพแรงงาน หรือระหว่างสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคาร กรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงาน ผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย และสหภาพแรงงานธนาคาร ฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในสหภาพแรงงาน หรือ ระหว่างสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทย พาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพ แรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัย

5.3 การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานเพื่อสนับสนุน และพัฒนาความก้าวหน้าในงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทในเรื่องการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสนับสนุน และพัฒนาความก้าวหน้าในงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยแบ่งประเด็นย่อยออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

5.3.1 การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน ทุกสหภาพแรงงานจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

5.3.2 การจัดการอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย ซึ่งมีบทบาทในการจัดอบรมเกี่ยวกับทักษะความรู้ในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้มีความรู้ในการทำงาน และเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน

5.3.3 การจัดสัมมนาในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 9 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน ซึ่งมีบทบาทในการจัดสัมมนาต่าง ๆ ที่มีประโยชน์แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา

5.3.4 การให้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทการให้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานผ่านช่องทางการสื่อสารทุกช่องทางของสหภาพแรงงาน

5.3.5 การให้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของธนาคาร ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทการให้ข้อมูลข่าวสารความเคลื่อนไหวของธนาคารผ่านช่องทางการสื่อสารทุกช่องทางของสหภาพแรงงาน

5.3.6 การติดต่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีโอกาสไปดูงานยังสหภาพแรงงานอื่น ๆ สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน ซึ่งมีบทบาทในการติดต่อประสานงานส่งตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมการศึกษาดูงานยังสหภาพแรงงาน หรือองค์กรแรงงานอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ในการพัฒนาการบริหารจัดการสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 5 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้

5.4 บทบาททางการเมืองของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่ดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย และสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ซึ่งมีบทบาทในการแสดงผลอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนองค์กรแรงงานระดับชาติให้เสนอนโยบายแรงงานต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ผ่านพรรคการเมือง และรัฐบาล และสหภาพแรงงานที่ไม่มีดำเนินการในด้านนี้มีจำนวน 6 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยัน

5.5 บทบาททางการสังคมของสหภาพแรงงาน ทุกสหภาพแรงงานแสดงบทบาททางการสังคมผ่านสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยเป็นหลัก

ตารางที่ 4.7
การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและ
ชีวิตโดยทั่วไป

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ชีวิตการทำงาน และชีวิตโดยทั่วไป	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
5.1 การจัดกิจกรรม เกี่ยวกับ ครอบครัว	-	-	-	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	2
5.1.1 การให้ การศึกษาเรื่อง การวางแผน ครอบครัว และ สุขภาพ พลานามัย	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1
5.1.2 การจัดหา อาชีพเสริม แก่ครอบครัว	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1
5.1.3 การให้ คำปรึกษา ปัญหา ครอบครัว	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5.2 การจัดกิจกรรม ให้กับสมาชิก สหภาพแรงงาน ได้ใช้เวลาว่างให้ เป็นประโยชน์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	9

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานทุกสหภาพแรงงานมีปัญหา และอุปสรรคของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน ดังนี้

1. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีปัญหาหลัก คือสหภาพแรงงานมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานน้อย ทำให้สหภาพแรงงานขาดพลังสนับสนุนในการเคลื่อนไหวด้านแรงงาน การเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร และการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ส่งผลให้งบประมาณในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าวมีไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการสหภาพแรงงาน

2. กรณีสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพมีปัญหาหลัก คือการขาดความรู้ และความเข้าใจในระบบแรงงานสัมพันธ์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน และปัญหาจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานมีน้อย ทำให้สหภาพแรงงานขาดพลังสนับสนุนในการเคลื่อนไหวดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และการยื่นข้อเรียกร้องผลประโยชน์ต่าง ๆ ของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อ ฝ่ายจัดการของธนาคาร

3. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์มีปัญหาหลัก คือสมาชิกสหภาพแรงงานขาดความตื่นตัว และขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิแรงงาน สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

4. กรณีสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์มีปัญหาหลัก คือ ความไม่เข้าใจของสมาชิกสหภาพแรงงานในบทบาทหน้าที่ของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน และสิทธิประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน

5. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทยมีปัญหาหลัก คือสหภาพแรงงานมีงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานน้อย ทำให้การแสดงบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านต่าง ๆ ทำได้ไม่มากนัก ประกอบกับสมาชิกสหภาพแรงงานขาดความเข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานขาดพลังสนับสนุนจากสมาชิกสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว

6. กรณีสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทยมีปัญหาหลัก คือสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานขาดพลังสนับสนุนจากสมาชิกสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร

7. กรณีสหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทยมีปัญหาหลัก คือการขาดความสามัคคีของกรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานในการรวมตัวกัน เพื่อแสดงพลัง

ของสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ และปัญหาการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสหภาพแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานไม่เข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

8. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารเอเชียมีปัญหาหลัก คือรัฐบาลไม่ส่งเสริมการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และไม่แก้ไขปัญหาจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่บังคับใช้อยู่ ทำให้สหภาพแรงงานไม่สามารถแสดงบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่ ปัญหาสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เห็นความสำคัญของการมีสหภาพแรงงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้สหภาพแรงงานขาดพลังสนับสนุนจากรัฐบาล และสมาชิกสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานในด้านต่าง ๆ

9. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยามีปัญหาหลัก คือสหภาพแรงงานขาดการรณรงค์ให้สมาชิกสหภาพแรงงานเข้าใจสิทธิแรงงาน และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้สหภาพแรงงานขาดพลังสนับสนุนจากสมาชิกสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

10. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้มีปัญหาหลัก คือกรรมการสหภาพแรงงานไม่มีเวลาทำงานบริหารสหภาพแรงงานอย่างเต็มที่ ทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานไม่มีประสิทธิภาพมากนัก และปัญหานักงานธนาคารไม่เห็นความสำคัญของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานมีสมาชิกสหภาพแรงงานน้อย ส่งผลให้สหภาพแรงงานอ่อนแอขาดพลังในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร

11. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกามีปัญหาหลัก คือสหภาพแรงงานขาดงบประมาณในการบริหารจัดการสหภาพแรงงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นสหภาพแรงงานขนาดเล็กที่มีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานน้อย ส่งผลให้สหภาพแรงงานไม่มีงบประมาณเพียงพอที่จะดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานได้มากนัก

12. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยมีปัญหาหลัก คือกฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางมาตราเป็นข้อจำกัดบทบาทของสหภาพแรงงานในการดำเนินการเรียกร้อง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากผลการศึกษาข้างต้นเปรียบเทียบประเด็นปัญหา และอุปสรรคแบ่งออกเป็น 6 ประเด็น ดังนี้ ดังตารางที่ 4.8

1. ปัญหา และอุปสรรคด้านจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานน้อย สหภาพแรงงานที่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้มีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งพบปัญหาหลักด้านจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานมีน้อย ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการแสดงพลังสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 9 สหภาพแรงงานไม่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้

2. ปัญหา และอุปสรรคด้านงบประมาณไม่เพียงพอ สหภาพแรงงานที่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้มีจำนวน 3 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย และสหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย ซึ่งพบปัญหาหลักด้านงบประมาณในการบริหารจัดการสหภาพแรงงานมีไม่เพียงพอ เนื่องจากสหภาพแรงงานไม่ได้รับเงินช่วยเหลือสำหรับการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานจากที่อื่น ๆ ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 9 สหภาพแรงงานไม่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้

3. ปัญหา และอุปสรรคด้านสมาชิกสหภาพแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิแรงงาน สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย และสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ซึ่งพบปัญหาหลักด้านสมาชิกสหภาพแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิแรงงาน สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมทั้งปัญหาขาดความรู้ความเข้าใจในระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในธนาคาร ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 5 สหภาพแรงงานไม่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้

4. ปัญหา และอุปสรรคด้านกรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานขาดความสามัคคีในการรวมตัวกันเพื่อแสดงพลังของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้มีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน ซึ่งพบปัญหาหลักด้านกรรมการสหภาพแรงงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานขาดความสามัคคีในการรวมตัวกันเพื่อแสดงพลังของสหภาพแรงงาน ส่งผลให้สหภาพแรงงานขาดพลังสนับสนุนจากสมาชิกสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 10 สหภาพแรงงานไม่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้

5. ปัญหา และอุปสรรคด้านการรวมการสหภาพแรงงานไม่มีเวลาทุ่มเททำงานบริหารสหภาพแรงงานอย่างเต็มที่ โดยสหภาพแรงงานที่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ ซึ่งพบปัญหาหลักด้านการรวมการสหภาพแรงงานไม่มีเวลาทุ่มเท และทำงานบริหารสหภาพแรงงานอย่างเต็มที่ ทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 11 สหภาพแรงงานไม่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้

6. ปัญหา และอุปสรรคด้านนโยบายของรัฐไม่ส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางมาตราเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้มีจำนวน 2 สหภาพแรงงาน ได้แก่สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย และสหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย ซึ่งพบปัญหา และอุปสรรคหลักด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางมาตราเป็นตัวจำกัดบทบาทการดำเนินงานสหภาพแรงงานในการเรียกร้อง และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 10 สหภาพแรงงานไม่มีปัญหา และอุปสรรคด้านนี้

ตารางที่ 4.8

ปัญหาและอุปสรรคของสหภาพแรงงาน

ปัญหา และอุปสรรค ของสหภาพแรงงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
1. จำนวนสมาชิก สหภาพแรงงาน มีน้อย	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	3
2. งบประมาณมี ไม่เพียงพอต่อการ พัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	✓	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	✓	-	3

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัญหา และอุปสรรค ของสหภาพแรงงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
3. สมาชิกสหภาพ แรงงานขาดความ เข้าใจในสิทธิ และ บทบาทของ สหภาพแรงงาน	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	-	7
4. กรรมการสหภาพ แรงงาน และ สมาชิกสหภาพ แรงงานขาดความ สามัคคีในการ รวมตัวกันเพื่อ แสดงพลัง	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	2
5. กรรมการสหภาพ แรงงานไม่มีเวลา ทุ่มเท ทำงาน บริหาร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	1
6. นโยบาย และ กฎหมายของรัฐ ไม่ส่งเสริมการ ดำเนินกิจกรรม ของสหภาพ แรงงาน	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	-	-	-	2

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานมีความคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางในการส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน ดังนี้

1. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานต้องการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานตระหนักถึงสิทธิแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. กรณีสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานต้องการจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
3. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานต้องการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
4. กรณีสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานต้องการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
5. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานต้องการจัดทำนโยบายของสหภาพแรงงาน และจัดทำระบบการบริหารจัดการสหภาพแรงงานให้สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
6. กรณีสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานต้องการจัดทำนโยบายของสหภาพแรงงาน และจัดทำระบบการบริหารจัดการสหภาพแรงงานให้สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
7. กรณีสหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย สหภาพแรงงานต้องการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงาน และระหว่างสหภาพแรงงานภายในธนาคารเดียวกัน เพื่อประโยชน์ในการสร้างบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
8. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย สหภาพแรงงานต้องการสร้างระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพภายในสหภาพแรงงาน และส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีการรวมพลังกัน เพื่อดำเนินกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน
9. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา สหภาพแรงงานต้องการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

10. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานต้องการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีความรู้เกี่ยวกับสหภาพแรงงานมากขึ้น และสหภาพแรงงานต้องการแสดงให้เห็นถึงบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสมาชิกสหภาพแรงงานจะได้เห็นประโยชน์ และร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานต่อไป

11. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา สหภาพแรงงานต้องการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับทราบสิทธิแรงงาน และสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยให้ความสำคัญด้านความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน และบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

12. กรณีสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัย สหภาพแรงงานต้องการจัดสัมมนาและเข้าร่วมการสัมมนาของสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย เพื่อให้กรรมการสหภาพแรงงานเข้าใจ และตระหนักถึงบทบาท และหน้าที่ของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากผลการศึกษาข้างต้นเปรียบเทียบกับประเด็นแนวทางการส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นดังนี้ ดังตารางที่ 4.9

1. แนวทางการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานตระหนักถึงสิทธิแรงงานตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน และเข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่มีแนวทางการส่งเสริมด้านนี้มีจำนวน 4 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา และสหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัย ซึ่งต้องการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานตระหนักในเรื่องดังกล่าว ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 8 สหภาพแรงงานไม่มีแนวทางการส่งเสริมด้านนี้

2. แนวทางการส่งเสริมให้สหภาพแรงงานจัดทำนโยบายของสหภาพแรงงาน และจัดทำระบบการบริหารจัดการสหภาพแรงงานให้สอดคล้องกับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่มีแนวทางการส่งเสริมเรื่องนี้มีจำนวน 7 สหภาพแรงงาน ได้แก่ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย

และสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ซึ่งต้องการส่งเสริมให้สหภาพแรงงานจัดทำเรื่องดังกล่าว เพื่อนำไปสู่แผนงานการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 5 สหภาพแรงงานไม่มีแนวทางการส่งเสริมด้านนี้

3. แนวทางการส่งเสริมให้สหภาพแรงงานสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกสหภาพแรงงานภายในสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานที่มีแนวทางการส่งเสริมเรื่องนี้มีจำนวน 1 สหภาพแรงงาน คือสหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย ซึ่งต้องการส่งเสริมแนวทางดังกล่าว ส่วนสหภาพแรงงานที่เหลืออีกจำนวน 11 สหภาพแรงงานไม่มีแนวทางการส่งเสริมด้านนี้

ตารางที่ 4.9

แนวทางการส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงาน

แนวทางการส่งเสริม บทบาทของ สหภาพแรงงาน	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	รวม
1. การส่งเสริมให้ สมาชิกสหภาพ แรงงานตระหนัก ถึงสิทธิแรงงาน	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	4
2. การส่งเสริมให้ สหภาพแรงงาน จัดทำนโยบายของ องค์กร	-	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	7
3. การส่งเสริมให้ สหภาพแรงงาน สร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่าง สมาชิกสหภาพ แรงงาน	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	1

จากกล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาสามารถจัดลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย โดยจัดลำดับตามประเด็นที่กำหนด ในหัวข้อถัดไป ดังนี้

ส่วนที่ 4 การจัดลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ผลจากการศึกษาเอกสาร การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์แบบมีจุดความสนใจเฉพาะในประเด็นบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้ได้ข้อมูลบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยผู้ศึกษาได้เลือกใช้เกณฑ์จำนวนกิจกรรมที่เกิดจากบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้สามารถจัดลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานจากสหภาพแรงงานที่มีบทบาทมากที่สุดไปจนถึงสหภาพแรงงานที่มีบทบาทน้อยที่สุดได้ใน 5 ประเด็นดังนี้

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

จากการศึกษาพบว่าสหภาพแรงงานแต่ละสหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันโดยสามารถจัดลำดับได้ ดังนี้

1. ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

ลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวจากสหภาพแรงงานที่มีบทบาทมากที่สุดจนถึงสหภาพแรงงานที่มีบทบาทน้อยที่สุด ดังนี้

- ลำดับที่ 1 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ
- ลำดับที่ 2 สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย
- ลำดับที่ 3 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย

ลำดับที่ 4 สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้

ลำดับที่ 5 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ

ลำดับที่ 6 สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์

ลำดับที่ 7 สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา

ลำดับที่ 8 สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย

ลำดับที่ 9 สหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

ลำดับที่ 10 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์

ลำดับที่ 11 สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย

ลำดับที่ 12 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีบทบาทในด้านนี้มากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจากมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่เข้มแข็ง และมีคณะกรรมการด้านคุ้มครองและสวัสดิการสมาชิก สหภาพแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง อีกทั้งสหภาพแรงงานมีข้อเรียกร้องประจำปีในหลายประเด็นเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ค่าจ้าง ค่าครองชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สุขภาพอนามัย และการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เหล่านี้เป็นผลมาจากการที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องประจำปี และมีการเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคารกับฝ่ายสหภาพแรงงานจนเกิดเป็นข้อตกลงร่วมระหว่างธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) กับสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพขึ้นมา สวัสดิการที่เกิดขึ้นนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานธนาคารทุกคนทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยใช้เงินกองทุนของสหภาพแรงงาน และใช้ระบบการบริหารจัดการของสหภาพแรงงานเองในการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

ปัจจัยผลักดัน และสนับสนุนให้สหภาพแรงงานแสดงบทบาทนี้อย่างโดดเด่น มีปัจจัยหลายประการ ดังนี้

1. จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ และสหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพมีสมาชิกสหภาพแรงงานรวมกันเป็นจำนวนมากถึงประมาณ 10,000 คน และเมื่อคิดเป็นอัตราส่วนความหนาแน่นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแล้วมีอัตราส่วนของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานสูงถึงร้อยละ 62.5 ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ทำให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งมาก เมื่อคำนวณจากจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน ประกอบกับสมาชิกสหภาพแรงงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการเป็นพลังสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีอำนาจในการ

เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคารสูงตามไปด้วย และส่งผลดีต่อสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ภายในธนาคาร

2. โครงสร้างการบริหารงานภายในองค์กรแรงงาน สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเป็นองค์กรแรงงานที่มีโครงสร้างการบริหารงานสหภาพแรงงานที่มั่นคง ชัดเจน และมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ประกอบกับมีการจัดตั้งตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานเป็นเครือข่าย ทำให้มีการติดต่อสื่อสาร และการประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลของสหภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในสหภาพแรงงานเป็นอย่างดี

3. คุณสมบัติของผู้นำสหภาพแรงงาน ประธานกรรมการสหภาพแรงงาน และกรรมการสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่ได้รับการเลือกตั้งจากตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ทำให้เป็นสหภาพแรงงานที่มีความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรสูง พิจารณาได้จากการคัดเลือกกรรมการสหภาพแรงงานผ่านระบบการเลือกตั้งของสหภาพแรงงาน ประกอบกับกรรมการสหภาพแรงงานทุกคนมีอุดมการณ์ร่วมกันในการคุ้มครองแรงงาน มีความซื่อสัตย์ มุ่งมั่น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ภาวะความเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารจัดการสหภาพแรงงาน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้คณะกรรมการสหภาพแรงงานทุกชุดมีคุณภาพ และสามารถบริหารจัดการสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพได้

4. ฐานะทางการเงินของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเป็นสหภาพแรงงานที่มีความมั่นคงทางการเงินสูง และได้รับเงินทุนสนับสนุนด้านการจัดการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารสหภาพแรงงานจากองค์กรแรงงานในประเทศ องค์กรแรงงานในต่างประเทศ และสำนักงานประกันสังคมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับได้รับเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานที่เรียกเก็บจากสมาชิกสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยผ่านการหักบัญชีธนาคารของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้สหภาพแรงงานมีเงินทุนเป็นจำนวนมากที่พอจะดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การยอมรับในบทบาทของสหภาพแรงงานจากฝ่ายจัดการของธนาคาร สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเป็นสหภาพแรงงานที่มีการดำเนินการตามวัตถุประสงค์การก่อตั้งสหภาพแรงงานยาวนานกว่า 26 ปี ด้วยระยะเวลาที่ยาวนานทำให้ทั้งฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายสหภาพแรงงานเกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน และการยอมรับในบทบาทในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน จึงได้รับการยอมรับอย่างสูงจากฝ่ายจัดการของธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)

ทำให้แสดงบทบาทในด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนสหภาพแรงงานอื่น ๆ มีบทบาทลดหลั่นกันไปตั้งแต่ลำดับที่ 2 จนถึงลำดับที่ 12 เนื่องจากสหภาพแรงงานเหล่านั้นมีปัจจัยในการสนับสนุนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานไม่ครบ จึงไม่สามารถแสดงบทบาทของสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่

2. ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

ลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวจากสหภาพแรงงานที่มีบทบาทมากที่สุดจนถึงสหภาพแรงงานที่มีบทบาทน้อยที่สุด ดังนี้

- ลำดับที่ 1 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ
- ลำดับที่ 2 สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย
- ลำดับที่ 3 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย
- ลำดับที่ 4 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ
- ลำดับที่ 5 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์
- ลำดับที่ 6 สหภาพแรงงานธนาคารสหมัลยาณ
- ลำดับที่ 7 สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์
- ลำดับที่ 8 สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้
- ลำดับที่ 9 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา
- ลำดับที่ 10 สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย
- ลำดับที่ 11 สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย
- ลำดับที่ 12 สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีบทบาทในประเด็นนี้มากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจากสหภาพแรงงานมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่เข้มแข็ง และมีคณะกรรมการด้านคุ้มครองและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลประเด็นนี้โดยตรง ในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ประกอบกับฝ่ายจัดการของธนาคารยอมรับในบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าว ส่งผลให้มีการก่อตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์ และคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ขึ้นภายในธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคารกับฝ่ายสหภาพแรงงาน ซึ่งถือ

ว่าเป็นโครงสร้างการบริหารที่ส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

เนื่องจากธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เป็นธนาคารขนาดใหญ่ที่มีพนักงานธนาคารจำนวนมาก ทำให้ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเกิดขึ้นตามมาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ปัญหาการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในด้านความเสมอภาคในการทำงาน และปัญหาการไม่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้เป็นปัจจัยผลักดันให้สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานของฝ่ายจัดการของธนาคาร โดยพิจารณาจากการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากสมาชิกสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงาน ในระหว่างช่วงปี พ.ศ. 2549-2550 ทั้งการร้องทุกข์ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และการร้องทุกข์ที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งมีการร้องทุกข์เป็นจำนวนมากถึง 317 คดี ซึ่งสหภาพแรงงานได้ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นโดยการให้คำปรึกษาหารือด้วยวาจาก่อน จากนั้นจะนำคดีเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานเพื่อสืบสวนข้อเท็จจริง และส่งคดีเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์ หรือคณะกรรมการวินิจฉัยเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อแก้ปัญหา และแก้ปัญหาพร้อมกับฝ่ายจัดการของธนาคารต่อไป

ส่วนสหภาพแรงงานอื่น ๆ มีบทบาทลดหลั่นกันไปตั้งแต่ลำดับที่ 2 จนถึงลำดับที่ 12 เนื่องจากสหภาพแรงงานเหล่านี้มีปัจจัยในการสนับสนุนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานไม่ครบ จึงไม่สามารถแสดงบทบาทของสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่

3. ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

ลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวจากสหภาพแรงงานที่มีบทบาทมากที่สุดจนถึงสหภาพแรงงานที่มีบทบาทน้อยที่สุด ดังนี้

- ลำดับที่ 1 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ
- ลำดับที่ 2 สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย
- ลำดับที่ 3 สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์
- ลำดับที่ 4 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ
- ลำดับที่ 5 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย
- ลำดับที่ 6 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์
- ลำดับที่ 7 สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้

ลำดับที่ 8 สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา

ลำดับที่ 9 สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย

ลำดับที่ 10 สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย

ลำดับที่ 11 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

ลำดับที่ 12 สหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

โดยสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีบทบาทในประเด็นนี้มากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจากสหภาพแรงงานมีระบบเครือข่ายตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานที่เข้มแข็ง ซึ่งตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานเหล่านี้ ทางสหภาพแรงงานถือว่าเป็นช่องทางการสื่อสารที่ทรงประสิทธิภาพมากที่สุดของสหภาพแรงงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของสหภาพแรงงาน และการรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีบทบาทเป็นตัวแทนของสมาชิกสหภาพแรงงานในการยื่นข้อเรียกร้องประจำปีต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร ซึ่งข้อเรียกร้องเหล่านี้เป็นการระดมความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากสมาชิกสหภาพแรงงานทั่วประเทศ และจากที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงาน ประกอบกับสหภาพแรงงานมีส่วนสำคัญในการอบรมให้ความรู้สมาชิกสหภาพแรงงานให้มีความรู้ และทักษะการทำงานใหม่ ๆ เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการทำงานภายในหน่วยงานของธนาคารเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในหน่วยงานของธนาคารได้เป็นอย่างดี

ส่วนสหภาพแรงงานอื่น ๆ มีบทบาทลดหลั่นกันไปตั้งแต่ลำดับที่ 2 จนถึงลำดับที่ 12 เนื่องจากสหภาพแรงงานเหล่านั้นมีปัจจัยในการสนับสนุนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานไม่ครบ จึงไม่สามารถแสดงบทบาทของสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่

4. ด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

ลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวจากสหภาพแรงงานที่มีบทบาทมากที่สุดจนถึงสหภาพแรงงานที่มีบทบาทน้อยที่สุด ดังนี้

ลำดับที่ 1 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

ลำดับที่ 2 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ

ลำดับที่ 3 สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย

ลำดับที่ 4 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย

ลำดับที่ 5 สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย

- ลำดับที่ 6 สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์
- ลำดับที่ 7 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์
- ลำดับที่ 8 สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย
- ลำดับที่ 9 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา
- ลำดับที่ 10 สหภาพแรงงานธนาคารแห่งประเทศไทย
- ลำดับที่ 11 สหภาพแรงงานธนาคารสหกรณ์
- ลำดับที่ 12 สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้

โดยสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพเป็นสหภาพแรงงานที่มีบทบาทในประเด็นนี้มากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจากสหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีระบบการให้คำปรึกษาหารือที่มีประสิทธิภาพผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของสหภาพแรงงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงานได้เป็นอย่างดี ประกอบกับนโยบายของสหภาพแรงงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ประกอบกับสหภาพแรงงานตรวจสอบนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง

ส่วนสหภาพแรงงานอื่น ๆ มีบทบาทลดหลั่นกันไปตั้งแต่ลำดับที่ 2 จนถึงลำดับที่ 12 เนื่องจากสหภาพแรงงานเหล่านั้นมีปัจจัยในการสนับสนุนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานไม่ครบ จึงไม่สามารถแสดงบทบาทของสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่

5. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป

ลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวจากสหภาพแรงงานที่มีบทบาทมากที่สุดจนถึงสหภาพแรงงานที่มีบทบาทน้อยที่สุด ดังนี้

- ลำดับที่ 1 สหภาพแรงงานธนาคารเอเซีย
- ลำดับที่ 2 สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย
- ลำดับที่ 3 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย
- ลำดับที่ 4 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ
- ลำดับที่ 5 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ
- ลำดับที่ 6 สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้
- ลำดับที่ 7 สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์
- ลำดับที่ 8 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์
- ลำดับที่ 9 สหภาพแรงงานธนาคารสหกรณ์

ลำดับที่ 10 สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา

ลำดับที่ 11 สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย

ลำดับที่ 12 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

สหภาพแรงงานธนาคารเอเชียมีบทบาทในประเด็นนี้มากที่สุดเป็นลำดับที่ 1 เนื่องจากสหภาพแรงงานธนาคารเอเชียมีการดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปจำนวนมาก ที่เกิดขึ้นจากบทบาทของสหภาพแรงงาน พิจารณาได้จากกิจกรรมตลอดทั้งปีของสหภาพแรงงาน เช่นการจัดกิจกรรมสมาชิกสหภาพแรงงานสัมพันธ์ และการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เป็นต้น

ส่วนสหภาพแรงงานอื่น ๆ มีบทบาทลดหลั่นกันไปตั้งแต่ลำดับที่ 2 จนถึงลำดับที่ 12 เนื่องจากสหภาพแรงงานเหล่านั้นมีปัจจัยในการสนับสนุนความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานไม่ครบ จึงไม่สามารถแสดงบทบาทของสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่

การจัดลำดับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานที่กล่าวมาทั้งหมดนี้แสดงได้ ดังตารางที่ 4.10 โดยผู้ศึกษาใช้หมายเลขแทนสหภาพแรงงานกรณีศึกษา ได้แก่

หมายเลข 1 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพ

หมายเลข 2 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพ

หมายเลข 3 สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์

หมายเลข 4 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์

หมายเลข 5 สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย

หมายเลข 6 สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทย

หมายเลข 7 สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทย

หมายเลข 8 สหภาพแรงงานธนาคารเอเชีย

หมายเลข 9 สหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา

หมายเลข 10 สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้

หมายเลข 11 สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกา

หมายเลข 12 สหภาพแรงงานธนาคารสหมาลายัน

ตารางที่ 4.10
ลำดับบทบาทของสหภาพแรงงาน

ลำดับบทบาท ของสหภาพ แรงงาน	ลำดับที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. การคุ้มครอง แรงงานและ สวัสดิการ สมาชิก สหภาพ แรงงาน	1	5	6	10	2	3	11	8	12	4	7	9
2. การส่งเสริม ให้ได้รับ การปฏิบัติ ที่เป็นธรรม ในการ ทำงาน	1	5	6	2	4	12	3	10	9	8	7	11
3. การส่งเสริม ให้มีโอกาส มีส่วนร่วม ในการ ตัดสินใจ	1	5	3	2	6	4	10	11	8	7	9	12
4. การส่งเสริม ให้ทำงาน ที่ท้าทาย ความ สามารถ	1	2	5	6	8	3	4	7	9	11	12	10

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ลำดับบทบาท ของสหภาพ แรงงาน	ลำดับที่											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
5. การส่งเสริม ความ สัมพันธ์ ระหว่างชีวิต การทำงาน กับชีวิต โดยทั่วไป	8	5	6	3	4	10	3	4	12	11	7	9

ส่วนที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา

จากข้อมูลข้างต้นสามารถยืนยันได้ว่าสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยมีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยบทบาทของสหภาพแรงงานปรากฏ ดังตารางที่ 4.11

1. บทบาทการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรอง

ทุกสหภาพแรงงานถือว่าบทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน เนื่องจากประเทศไทยบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเป็นเวลานาน แต่จากการศึกษาพบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในสิทธิแรงงานของตนเอง และยังไม่สามารถเข้าถึงโอกาสในการคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการแรงงานจากนายจ้าง และรัฐอย่างทั่วถึง บทบาทการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรอง เพื่อคุ้มครองปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน และการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน จึงกลายเป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

การที่สหภาพแรงงานแต่ละสหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานที่แตกต่างกันนั้น ล้วนมีปัจจัยมาจากข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือปัจจัยด้านจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน และปัจจัยด้านความเข้มข้นของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง และมีพลังสามารถผลักดันข้อเรียกร้องประจำปีด้านการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน ด้านการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน และการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับสหภาพแรงงานขนาดใหญ่ที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นจำนวนมากจะได้รับเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงานมากตามไปด้วย ปัจจัยด้านค่าบำรุงสหภาพแรงงานที่สหภาพแรงงานได้รับจึงเป็นปัจจัยหลักอีกปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากสหภาพแรงงานสามารถนำค่าบำรุงสหภาพแรงงานที่ได้รับมาทำเป็นงบประมาณในส่วนของการสนับสนุนให้การบริหารจัดการสหภาพแรงงานมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ของสหภาพแรงงานผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของสหภาพแรงงานก็มีผลทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่กระจัดกระจายตามหน่วยงานต่าง ๆ ของธนาคารมีความรู้สึกร่วมกันอันหนึ่งอันเดียวกันในการสนับสนุนบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบทบาทการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแบ่งเป็นหลายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวคล้ายคลึงกัน โดยแบ่งเป็นหลายด้านย่อย ดังนี้

1.1.1 ด้านการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองดูแล และรักษาผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งภายในสหภาพแรงงานมีระบบการรวบรวมข้อเรียกร้องจากสมาชิกสหภาพแรงงานผ่านเครือข่ายตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน และนำข้อเรียกร้องมาประมวลผล เพื่อนำเสนอในที่ประชุมใหญ่สามัญประจำปีของสหภาพแรงงาน นำไปสู่การจัดทำข้อเรียกร้องประจำปี การแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร และการเจรจาต่อรองตามกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานที่ได้แจ้งต่อฝ่ายจัดการของธนาคารนั้นเป็นข้อเรียกร้องใหม่ และข้อเรียกร้องที่ขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างสรุปเป็นหมวด ดังนี้ (ชัยสิทธิ์ สุขสมบูรณ์, 2549, น. 1)

1. หมวดค่าจ้าง และโบนัส
2. หมวดค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลาในการทำงาน เบี้ยขยัน และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. หมวดการลา และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
4. หมวดการสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และอุปกรณ์สำนักงานแก่สหภาพแรงงาน
5. หมวดการปรับปรุงระบบการประเมินผลงาน การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง และการจ่ายโบนัสที่มีความเป็นธรรม

สรุปได้ว่าบทบาทของสหภาพแรงงานดังกล่าวเป็นบทบาท และอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 คือการแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยผ่านการแจ้งข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าวมีหลายหมวดดังต่อไปนี้ หมวดค่าจ้าง และโบนัส หมวดค่าครองชีพ หมวดสวัสดิการ หมวดการลา และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

1.1.2 ด้านสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานผ่านการแจ้งข้อเรียกร้องประจำปีในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์จนเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคารกับฝ่ายสหภาพแรงงาน ซึ่งมีผลให้ฝ่ายจัดการของธนาคารต้องเป็นผู้จัดสวัสดิการแก่พนักงานธนาคาร

จากการศึกษากล่าวได้ว่าสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานเหล่านี้เป็นสวัสดิการแรงงานส่วนนอกนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด โดยเป็นการดำเนินการร่วมกันของฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายสหภาพแรงงาน ซึ่งผลการศึกษาได้ระบุอย่างชัดเจนว่าสวัสดิการเหล่านี้ส่วนหนึ่งเป็นสวัสดิการที่เกิดจากฝ่ายจัดการของธนาคารต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างธนาคารกับสหภาพแรงงาน ทำให้สวัสดิการนี้มีผลบังคับใช้กับพนักงานธนาคารทุกคนทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และส่วนหนึ่งเป็นสวัสดิการที่เกิดจากฝ่ายสหภาพแรงงานเป็นผู้จัดให้โดยตรง โดยใช้งบประมาณของสหภาพแรงงานทั้งหมด ซึ่งทำให้สวัสดิการนี้มีผลบังคับใช้กับสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าวแล้ว สหภาพแรงงานยังมีบทบาทที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง กล่าวคือการสำรวจความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงานในเรื่องของสวัสดิการ เพื่อนำเสนอต่อฝ่ายจัดการของธนาคารผ่านข้อเรียกร้องประจำปี โดยสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานแบ่งออกเป็นหลายหมวดดังนี้

1. หมวดการมุ่งพัฒนาสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่สวัสดิการอบรมการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สวัสดิการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งใน และนอกเวลาทำงาน สวัสดิการส่งเสริมการอบรมในต่างประเทศ และสวัสดิการการให้บริการคำปรึกษาในปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน

2. หมวดการช่วยเหลือค่าครองชีพของสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่ สวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ สวัสดิการเงินช่วยเหลืองานแต่งงาน สวัสดิการเงินช่วยเหลืองานศพ สวัสดิการเงินช่วยเหลืองานบวช สวัสดิการค่าครองชีพ สวัสดิการค่าเช่าบ้าน สวัสดิการหอพัก สวัสดิการร้านค้าสวัสดิการ สวัสดิการการจำหน่ายอาหารราคาถูกภายในศูนย์อาหารของธนาคาร สวัสดิการสถานรับเลี้ยงเด็กภายในธนาคาร สวัสดิการรถรับส่งในการทำงานและค่าเดินทางในการทำงาน สวัสดิการชุดทำงาน สวัสดิการการฝึกอาชีพเสริม สวัสดิการสหกรณ์ร้านค้า และสวัสดิการการติดต่อให้มีตัวแทนจำหน่ายสินค้าราคาถูก

3. หมวดการช่วยเหลือการออมของสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่ สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ และสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4. หมวดการพัฒนาสถาบันครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่ สวัสดิการการทำประกันชีวิตกลุ่ม สวัสดิการกองทุนสงเคราะห์ครอบครัว สวัสดิการกองทุนการศึกษาบุตร สวัสดิการกองทุนช่วยเหลือกรณีเจ็บป่วย หรือเสียชีวิตในกรณีนอกเวลาทำงาน หรือสาเหตุนอกเหนือจากการทำงาน

5. หมวดการส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตของสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่สวัสดิการกองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีถูกเลิกจ้าง และสวัสดิการเงินช่วยกรณีประสบภัยพิบัติ

6. หมวดการนันทนาการ และการส่งเสริมสุขภาพอนามัย ได้แก่ สวัสดิการทัศนศึกษา และทัศนอาจร สวัสดิการอุปกรณ์กีฬาสำหรับการนันทนาการ และการออกกำลังกาย สวัสดิการงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี สวัสดิการการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันโรคจากการทำงาน สวัสดิการการอบรมให้ความรู้ด้านยาเสพติด สวัสดิการการอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ สวัสดิการการจัดห้องสมุดสำหรับค้นคว้าหาความรู้และการนันทนาการ และสวัสดิการการตรวจสุขภาพและการรักษาพยาบาล

จากสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานที่กล่าวมาข้างต้น พิจารณาได้ว่าสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยมีศักยภาพในการจัดสวัสดิการแตกต่างกันจากจำนวนสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมดจำนวน 35 รายการ

สหภาพแรงงานธนาคารกรุงเทพมีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานมากที่สุดจำนวน 20 รายการ สหภาพแรงงานธนาคารฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้มีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 16 รายการ สหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทยมีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 15 รายการ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกสิกรไทยมีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 13 รายการ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารกรุงเทพมีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 12 รายการ สหภาพแรงงานธนาคารไทยพาณิชย์มีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 11 รายการ สหภาพแรงงานธนาคารแห่งอเมริกามีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 10 รายการ สหภาพแรงงานธนาคารเอเชียมีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 10 รายการ สหภาพแรงงานธนาคารสหมาลัยนั้นมีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 6 รายการ สหภาพแรงงานผู้บังคับบัญชาธนาคารไทยพาณิชย์มีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 4 รายการ สหภาพแรงงานกิจการธนาคารทหารไทยมีรายการการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวน 4 รายการ และสหภาพแรงงานธนาคารกรุงศรีอยุธยามีรายการการจัดสวัสดิการน้อยที่สุดจำนวน 3 รายการ

การที่สหภาพแรงงานมีการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกันเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการของธนาคาร และความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งบทบาทของสหภาพแรงงานในการจัดสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญหลายประการ กล่าวคือปัจจัยด้านพลังของสมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งส่งผลให้สหภาพแรงงานมีความมั่นคง มีอำนาจ และมีพลังในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคารได้ ปัจจัยด้านเงินทุน การมีสมาชิกสหภาพแรงงานจำนวนมากส่งผลดีต่อฐานะทางการเงินของสหภาพแรงงาน เนื่องจากเงินทุนหลักในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานล้วนมาจากค่าบำรุงสหภาพแรงงานจากสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งสิ้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงานที่บริหารงานโดยคณะกรรมการสหภาพแรงงานมีส่วนสำคัญต่อบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นอย่างยิ่ง และปัจจัยด้านการยอมรับในบทบาทของสหภาพแรงงานของฝ่ายจัดการของธนาคาร เพราะจะทำให้สหภาพแรงงานสามารถดำเนินบทบาทได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีอุปสรรค

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ ประสงค์ รัตนันท์ (2535, น. 14) เสนอว่าบทบาท และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานโดยทั่วไป ได้แก่การเพิ่มจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน การสร้างความเป็นเอกภาพในมวลหมู่สมาชิกสหภาพแรงงาน การสร้างอำนาจการต่อรองให้เข้มแข็ง การเสนอขอผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือยื่นข้อเรียกร้องในโอกาสที่เหมาะสม การเข้าร่วมเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรอง การปรึกษาหารือร่วม หรือการให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้าง รวมทั้งการพิจารณากำหนดข้อยุติในข้อขัดแย้ง และการนัดหยุดงานถือเป็นมาตรการสุดท้ายของสหภาพแรงงานที่กฎหมายรับรองให้ปฏิบัติได้ แต่ควรพิจารณาอย่างรอบคอบ และละเอียดถี่ถ้วนถึงผลกระทบต่อทุกฝ่ายด้วย การสร้างความมั่นคงในการทำงานให้แก่มวลสมาชิกสหภาพแรงงาน และโครงการสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงานของสหภาพแรงงาน เช่นสหกรณ์ออมทรัพย์ และกองทุนฌาปนกิจสมาชิกสหภาพแรงงานและครอบครัว เป็นต้น การระงับข้อร้องทุกข์ให้มวลสมาชิกสหภาพแรงงาน การให้การศึกษแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน และการสร้างอาชีพก่อนเกษียณ และการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน และสอดคล้องกับที่ พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. 18) เสนอว่าองค์แรงงานระหว่างประเทศได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ โดยมิติการได้รับความคุ้มครองในปัญหาการทำงานเป็นหนึ่งในมิติที่สำคัญของมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพราะบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานที่ถูกกำหนดตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงาน โดยบทบาทของสหภาพแรงงานเน้นหนักในด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมผ่านการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร รวมถึงการใช้มาตรการแรงงานในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ เช่นการทำหนังสือทักท้วงฝ่ายจัดการของธนาคาร การปรึกษาหารือร่วมกับฝ่ายจัดการของธนาคาร และการสรรหาผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานจากภายนอก การร้องเรียนหน่วยงานภาครัฐ การฟ้องร้องดำเนินคดีแรงงานกับฝ่ายจัดการของธนาคาร การประท้วงฝ่ายจัดการของธนาคาร การนัดหยุดงาน และการถ่วงงาน เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อผลักดันให้ฝ่ายจัดการของธนาคารยินยอมปฏิบัติตามข้อเรียกร้องประจำปีดังกล่าว

1.2 ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ทุกสหภาพแรงงาน ยอมรับในสิทธิของฝ่ายจัดการของธนาคารในการพิจารณาคัดเลือก แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ลงโทษ และโยกย้ายพนักงานธนาคารทุกระดับขั้นตามเหตุผล และความจำเป็น เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีบทบาทการ แจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรอง เพื่อส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็น ธรรมในการทำงานในด้านความเสมอภาคในการทำงาน

การที่สหภาพแรงงานแต่ละสหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานที่แตกต่างกันนั้น ล้วนมีปัจจัยมาจาก ข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงานที่แตกต่างกัน และการยอมรับของฝ่ายจัดการของธนาคารว่า สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนของพนักงานธนาคารที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยฝ่ายจัดการของ ธนาคารยินยอมที่จะพบปะ และเจรจาต่อรองกับตัวแทนที่สหภาพแรงงานแต่งตั้งขึ้น รวมทั้งการ ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ของธนาคารที่ทั้งสองฝ่ายตกลงที่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาการ ปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานต่อพนักงานธนาคารอันเนื่องมาจากความแตกต่างในเรื่อง อายุ เพศ เชื้อชาติ และศาสนา กล่าวคือปัจจัยด้านประเภทของกิจการที่สหภาพแรงงานจัดตั้ง ซึ่ง ภายในธนาคารพาณิชย์ไทย และภายในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศมีวัฒนธรรมองค์กรที่ แตกต่างกัน ส่งผลทำให้นโยบายของธนาคาร และการบริหารจัดการของฝ่ายจัดการของธนาคาร แตกต่างกันตามไปด้วย โดยเฉพาะภายในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศมีนโยบายจัดการพนักงาน ธนาคารที่เป็นสากล และเปิดโอกาสให้พนักงานธนาคารมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรธนาคาร อย่างเต็มที่ ตลอดจนมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ ไม่มีการ เลือปฏิบัติในการทำงาน และพนักงานธนาคารมีความเสมอภาคในการทำงานภายในธนาคาร ส่งผลให้สหภาพแรงงานที่ตั้งอยู่ในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศไม่มีโอกาสแสดงบทบาทในด้าน ดังกล่าว เนื่องจากฝ่ายจัดการของธนาคารมีบทบาทในการส่งเสริมด้านนี้ในระดับสูง ส่วนภายใน ธนาคารพาณิชย์ไทยมีนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เปิดโอกาสให้พนักงานธนาคาร และ สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรธนาคาร สหภาพแรงงานจึงมีบทบาทส่งเสริมให้ สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานด้านความเสมอภาคในการทำงาน ผ่านการแจ้งข้อเรียกร้องต่อฝ่ายจัดการของธนาคารส่งผลให้ฝ่ายจัดการของธนาคารตกลงให้ พนักงานธนาคารหญิงได้รับสิทธิสภาพทุกอย่างเท่าเทียมกับพนักงานธนาคารชายไม่ว่าในแง่ กฎหมาย หรือในสถานประกอบกิจการ และเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานธนาคาร สูงอายุที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ฝ่ายจัดการของธนาคารจะดูแลคุ้มครองพนักงาน ธนาคารสูงอายุให้มีความสุขในชีวิตการทำงาน และชีวิตโดยทั่วไป โดยมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่

อย่างเหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลประกอบกับสภาพแรงงานมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารความเคลื่อนไหวของสภาพแรงงาน และฝ่ายจัดการของธนาคารอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สมาชิกสภาพแรงงานได้รับการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานในเวลาอันรวดเร็ว ส่งผลให้สภาพแรงงานที่ตั้งอยู่ในธนาคารพาณิชย์ไทยมีบทบาทในด้านดังกล่าวในระดับสูง

1.3 ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกสภาพแรงงานไม่มีบทบาทการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร เนื่องจากสภาพแรงงานมีบทบาทการจัดกิจกรรมของสภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการบริหารองค์กรธนาคาร ผ่านการประชุมปรึกษาหารือร่วมระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคารกับฝ่ายสภาพแรงงาน เช่นคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการพิจารณาวินัยและอุทธรณ์ เป็นต้น

1.4 ด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ทุกสภาพแรงงานไม่มีบทบาทการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร เนื่องจากฝ่ายจัดการของธนาคารมีบทบาทส่งเสริมให้พนักงานธนาคารได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถในระดับสูงผ่านระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของธนาคาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงานธนาคารในองค์กรธนาคาร

1.5 ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป ทุกสภาพแรงงานไม่มีบทบาทการแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร เนื่องจากฝ่ายจัดการของธนาคารไม่ยอมรับในบทบาทดังกล่าวของสภาพแรงงาน และต้องการลดต้นทุนการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน และใช้ทรัพยากรของธนาคารที่มีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าที่สุด นำไปสู่นโยบายการแสวงหากำไรสูงสุด ประกอบกับนโยบาย ประกาศ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีได้รับรอง และส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไปของพนักงานธนาคารให้อยู่ในระดับมาตรฐานสากล ส่งผลให้สภาพแรงงานจำเป็นต้องมีบทบาทการจัดกิจกรรมของสภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของสมาชิกสภาพแรงงานขึ้นมาเสริมในด้านนี้

2. บทบาทการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดข้อร้องทุกข์ และการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงาน

ทุกสหภาพแรงงานถือว่าบทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน การที่สหภาพแรงงานแต่ละสหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานที่แตกต่างกันนั้น ล้วนมีปัจจัยมาจากข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงานที่ต่างกัน กล่าวคือปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารของคณะกรรมการสหภาพแรงงานในด้านการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นส่วนสำคัญในการสร้างตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อเครือข่ายในการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากสมาชิกสหภาพแรงงาน และการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงาน และปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ของสหภาพแรงงานผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายของสหภาพแรงงานส่งผลทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานที่กระจายกระจายตามหน่วยงานต่าง ๆ ของธนาคารมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสิทธิภาพ โดยบทบาทการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดข้อร้องทุกข์ และการให้ความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแบ่งเป็นหลายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองดูแล และรักษาผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้สมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งภายในสหภาพแรงงานมีระบบการรับเรื่องราวร้องทุกข์จากสมาชิกสหภาพแรงงาน และมีคณะกรรมการการรับเรื่องราวร้องทุกข์เป็นผู้รับผิดชอบดูแล พร้อมทั้งการเข้าไปช่วยเหลือในปัญหาดังกล่าว เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการได้รับค่าจ้าง ค่าครองชีพ เงินรางวัล เงินบำเหน็จเงินบำนาญ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ไม่เป็นธรรม ปัญหาสภาพการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน และปัญหาสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน โรคอันเกิดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ทั้งหมดนี้เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่สหภาพแรงงานมีบทบาทต้องตอบสนองความต้องการของสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานมีความสามารถในการดำเนินบทบาทด้านดังกล่าวได้ดีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักของสหภาพแรงงานในการแสวงหา และคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของสมาชิกสหภาพแรงงาน

2.2 ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน สมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานจากฝ่ายจัดการของธนาคารทั้งใน

ฐานะบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของธนาคาร และบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยสมาชิกสหภาพแรงงานควรได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมจากฝ่ายจัดการของธนาคาร ทั้งในการใช้สิทธิตามกฎหมายแรงงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ซึ่งเป็นการได้รับการปกป้องในเรื่องของชีวิตส่วนบุคคลจากการบุกรุกที่ไม่ได้รับอนุญาตจากสมาชิกสหภาพแรงงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงานที่สำคัญมีหลายกรณี เช่นความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน การทดสอบความซื่อสัตย์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน และการแสดงความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับการดำเนินงานของฝ่ายจัดการของธนาคาร เป็นต้น ความเสมอภาคในการทำงาน ซึ่งสมาชิกสหภาพแรงงานต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากฝ่ายจัดการของธนาคารอันเนื่องมาจากความแตกต่างในเรื่องอายุ เพศ เชื้อชาติ และศาสนา และต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติจากฝ่ายจัดการของธนาคารในการเลิกจ้าง และความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งสหภาพแรงงานมีส่วนสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีสิทธิในการบริหารจัดการธนาคารร่วมกับฝ่ายจัดการของธนาคาร

ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวแตกต่างกัน ล้วนมีปัจจัยมาจากข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงานในแต่ละสหภาพแรงงาน กล่าวคือปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหารงานของสหภาพแรงงานในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน และปัจจัยด้านการจัดประชุมเกี่ยวกับการบริหารงานของสหภาพแรงงาน และการประชุมเกี่ยวกับการรับเรื่องราวร้องทุกข์อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลทำให้ปัญหาการไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานถูกแก้ไขอย่างรวดเร็ว ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทในด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งเป็นหลายด้านย่อย ดังนี้

2.2.1 ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานด้านการส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานมีกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์ในปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบในเรื่องกฎระเบียบและข้อบังคับในการทำงาน เพื่อให้พนักงานธนาคารได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสม และมีความสมเหตุสมผลภายใต้เงื่อนไขสภาพการจ้างที่เป็นธรรม ประกอบกับสหภาพแรงงานมีบทบาทในการรณรงค์ให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเห็นความสำคัญในเรื่องการไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวของสมาชิกสหภาพแรงงานในสถานที่ทำงาน โดยจัดทำเป็นคำมั่นสัญญาในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงาน และฝ่ายจัดการของธนาคาร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีขึ้นมา

2.2.2 ด้านความเสมอภาคในการทำงาน โดยสหภาพแรงงานมีบทบาทในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานด้านความเสมอภาคในการทำงาน ซึ่งสหภาพแรงงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์ในปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบในเรื่องการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อพนักงานธนาคารที่จะถูกเลิกจ้าง โดยสหภาพแรงงานได้ดำเนินการป้องกันไม่ให้ฝ่ายจัดการของธนาคารเลือกปฏิบัติต่อพนักงานธนาคารที่ถูกเลิกจ้างจากกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างพนักงานธนาคารที่ไม่เป็นธรรม โดยเฉพาะถ้าพนักงานธนาคารผู้นั้นเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือกรรมการสหภาพแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานจะทำเรื่องร้องเรียนฝ่ายจัดการของธนาคาร หรือเปิดเผยข้อมูล เพื่อเอาผิดกับฝ่ายจัดการของธนาคารต่อหน่วยงานภาครัฐทันที โดยกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการเลิกจ้างพนักงานธนาคารที่ไม่เป็นธรรมของฝ่ายจัดการของธนาคารได้แก่การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการเลิกจ้างที่เกิดขึ้นจากการคำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา สีผิว ภูมิลำเนาเดิม พื้นฐานทางสังคม ความคิดเห็น สถานภาพสมรส การเป็นโรค การบาดเจ็บ หรือการเจ็บป่วย จากปัญหาที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีบทบาทส่งเสริมให้ฝ่ายจัดการของธนาคารไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานต่อพนักงานธนาคาร และส่งเสริมให้พนักงานธนาคารได้รับความเสมอภาคในการทำงานเพิ่มมากขึ้นในทุกระดับ และทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหาพนักงานธนาคาร การดูแลรักษาให้พนักงานธนาคารอยู่กับธนาคาร การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทน โอกาสในการรับการฝึกอบรม และพัฒนาศักยภาพการทำงาน

2.2.3 ด้านการมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน โดยสหภาพแรงงานมีบทบาทส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานในด้านการมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งสหภาพแรงงานมีกระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์ และการให้คำปรึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงานในปัญหาดังกล่าว ทำให้สหภาพแรงงานมีบทบาทส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงานของฝ่ายจัดการของธนาคาร และในหน่วยงานของสหภาพแรงงานอย่างชัดเจน โดยการให้ความรู้เรื่องสิทธิต่าง ๆ แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้ทราบสิทธิแรงงาน สิทธิในที่ทำงาน สิทธิในการเปิดเผยข้อมูล สิทธิในการพูดในที่ทำงาน และสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เหล่านี้เป็นการส่งเสริมบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรให้เกิดขึ้นทั้งในหน่วยงานของฝ่ายจัดการของธนาคาร และในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับที่ พรอนันต์ เป้นนาบอน (2548, น. 16) เสนอว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้ฝ่ายจัดการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นบทบาทหลักของสหภาพแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน และสอดคล้องกับที่ พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. 18) เสนอว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ โดยมิติที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญมาก คือมิติการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นบทบาททางสังคมที่สำคัญของสหภาพแรงงาน โดยส่วนใหญ่สหภาพแรงงานจะมุ่งเน้นการให้บริการการให้คำปรึกษา และแก้ปัญหาช่วยเหลือสมาชิกสหภาพแรงงานที่ประสบปัญหา ดังกล่าว

2.3 ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกสหภาพแรงงานไม่มีบทบาทการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การขจัดเรื่องร้องทุกข์ และการให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากสหภาพแรงงานมีบทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านดังกล่าวด้วยการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการบริหารสหภาพแรงงาน และมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร ส่งผลให้สหภาพแรงงานไม่ได้รับเรื่องราวร้องทุกข์ในด้านดังกล่าวจากสมาชิกสหภาพแรงงาน

2.4 ด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ทำทนายความสามารถ ทุกสหภาพแรงงานไม่มีบทบาทการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การขจัดเรื่องร้องทุกข์ และการให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากสหภาพแรงงานมีบทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานผ่านระบบการให้คำปรึกษาในปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน และนำเข้าสู่การปรึกษาหารือร่วมกับฝ่ายจัดการของธนาคาร ทำให้ปัญหาการทำงาน และปัญหาความก้าวหน้าในการทำงานได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สหภาพแรงงานไม่ได้รับเรื่องราวร้องทุกข์ในด้านดังกล่าวจากสมาชิกสหภาพแรงงาน

2.5 ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป ทุกสหภาพแรงงานไม่มีบทบาทการรับเรื่องราวร้องทุกข์ การขจัดเรื่องร้องทุกข์ และการให้ความช่วยเหลือ เนื่องจากสหภาพแรงงานมีบทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานผ่านการจัดประชุมร่วมกับฝ่ายจัดการของธนาคาร เพื่อนำปัญหาดังกล่าวไปปรับปรุง และส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ส่งผลให้พนักงานธนาคารดำเนินชีวิตการทำงานสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

3. บทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

ทุกสหภาพแรงงานถือว่าบทบาทดังกล่าวเป็นบทบาทเสริมของสหภาพแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน การที่สหภาพแรงงานแต่ละสหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานที่แตกต่างกันนั้น ล้วนมีปัจจัยมาจากข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือประเภทของกิจการที่สหภาพแรงงานจัดตั้งมีส่วนสำคัญในการกำหนดบทบาทเสริมที่นอกเหนือจากกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ โดยภายในธนาคารพาณิชย์ไทย และภายในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศต่าง ๆ มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน ทำให้นโยบายของธนาคาร และการบริหารจัดการของฝ่ายจัดการของธนาคารแตกต่างกันตามไปด้วย โดยเฉพาะในธนาคารพาณิชย์ต่างประเทศมีนโยบายบริหารจัดการพนักงานธนาคารที่เป็นสากล และเปิดโอกาสให้พนักงานธนาคารและสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรธนาคารอย่างเต็มที่ ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีบทบาทดังกล่าว โดยบทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแบ่งเป็นหลายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการคุ้มครองแรงงานและสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวคล้ายคลึงกัน โดยแบ่งเป็นหลายด้านย่อย ดังนี้

3.1.1 ด้านการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองแรงงาน ดูแล และรักษาผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานด้วยการให้การศึกษาเรื่องสิทธิแรงงาน และสิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานผ่านช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลายของสหภาพแรงงานนำไปสู่การสร้าง ความเข้าใจในสิทธิพื้นฐานในการทำงาน การส่งเสริมศักยภาพการทำงานในองค์กรธนาคาร การมีผู้แทนของสมาชิกสหภาพแรงงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารสหภาพแรงงาน เมื่อสมาชิกสหภาพแรงงานเข้าใจเรื่องดังกล่าว ทำให้เกิดการรวมตัวอย่างมั่นคงสร้างความเข้มแข็งให้กับสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไป

3.1.2 ด้านสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงานด้วยงบประมาณของสหภาพแรงงาน ซึ่งมีผลใช้กับสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น และสหภาพแรงงานส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานในประเด็นความคุ้มครองทางสังคม โดยเฉพาะประเด็นกองทุนประกันสังคม ทำให้สมาชิกสหภาพ

แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในระบบประกันสังคม และสามารถใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ทุกสหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นกับสมาชิกสหภาพแรงงานหญิงด้วยการทำปฏิญญาว่าด้วยสิทธิสตรีในองค์การธนาคาร ประกอบกับสหภาพแรงงานส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานหญิงมีโอกาสมีส่วนร่วมในการบริหารสหภาพแรงงานผ่านการเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน หรือเป็นตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน

3.3 ด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การที่สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการบริหารภายในหน่วยงานของธนาคาร และการมีส่วนร่วมในการบริหารภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน สิ่งเหล่านี้เป็นโอกาสในการแสดงบทบาทสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การธนาคารทั้งแบบเป็นทางการ และแบบไม่เป็นทางการ และการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานรู้สึกถึงการเป็นเจ้าขององค์การสหภาพแรงงานร่วมกัน สหภาพแรงงานจึงมีบทบาทส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การที่สหภาพแรงงานมีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ล้วนมีปัจจัยมาจากข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือปัจจัยด้านการเข้าร่วมเป็นสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทย การที่สหภาพแรงงานให้ความร่วมมือ และเข้าร่วมกิจกรรมของสหพันธ์แรงงาน ประกอบกับสหพันธ์แรงงานมีนโยบายส่งเสริมให้สหภาพแรงงานสมาชิกทุกสหภาพแรงงานสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานทุกคนมีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการบริหารสหภาพแรงงาน และนโยบายสนับสนุนให้ฝ่ายจัดการของธนาคารนำระบบธรรมาภิบาล คุณธรรม และจริยธรรมเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการธนาคาร ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีบทบาทในด้านดังกล่าว และปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งออกเป็นหลายด้านย่อย ดังนี้

3.3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของธนาคาร สหภาพแรงงานมีบทบาทส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีโอกาสมีส่วนร่วมบริหารจัดการหน่วยงานของตนเองภายในธนาคาร เพื่อก่อให้เกิดความรับผิดชอบระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคารกับพนักงานธนาคารที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกันในทางที่ถูกต้อง สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

3.3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยส่วนใหญ่ส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมบริหารงานสหภาพแรงงานผ่านเครือข่ายตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งในแต่ละสหภาพแรงงานมีระบบการดำเนินการด้านนี้คล้ายคลึงกัน กล่าวคือภายในสหภาพแรงงานได้มีการเลือกตั้งตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานของธนาคาร หลังจากนั้นสหภาพแรงงานได้สร้างเครือข่ายตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน หรือประจำส่วนงาน เพื่อทำหน้าที่ในการรับฟังปัญหาต่าง ๆ จากสมาชิกสหภาพแรงงานในหน่วย และเป็นช่องทางในการส่งข่าวสารความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานไปสู่สมาชิกสหภาพแรงงานโดยตรง อีกทั้งสหภาพแรงงานยังเปิดให้มีช่องทางการสื่อสารรูปแบบต่าง ๆ กับสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในหน่วยงานของสหภาพแรงงาน เช่นการประชุมคณะกรรมการสหภาพแรงงานประจำเดือน การพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับกรรมการสหภาพแรงงาน การพูดคุยทางโทรศัพท์สายด่วน และการสื่อสารผ่านเว็บไซต์ของสหภาพแรงงาน เป็นต้น จากนั้นเมื่อครบปีบริหารของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะจัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปีขึ้น เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน และชี้แจงนโยบายการบริหารงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานในปีบริหารต่อไป การดำเนินการดังกล่าวเป็นการสร้างความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกันในสหภาพแรงงานให้เกิดขึ้นกับสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีบทบาทที่เข้มแข็ง มั่นคง และได้รับแรงสนับสนุนจากสมาชิกสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน

3.3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร เนื่องจากสหภาพแรงงานต้องการสนับสนุนให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้ใช้สิทธิแรงงานในการเจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการของธนาคาร เพื่อให้เกิดความรู้สึก ร่วมกันในการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานทุกคน โดยสหภาพแรงงานเปิดรับข้อเรียกร้อง หรือข้อเสนอแนะจากสมาชิกสหภาพแรงงานผ่านตัวแทนสมาชิกสหภาพแรงงานประจำหน่วยงาน และช่องทางการสื่อสารที่มีทั้งหมดของสหภาพแรงงาน จากนั้นคณะกรรมการสหภาพแรงงานได้แต่งตั้งตัวแทนกรรมการสหภาพแรงงาน หรือสมาชิกสหภาพแรงงานให้เป็นคณะผู้แทนเจรจาฝ่ายสหภาพแรงงาน เพื่อการเจรจาต่อรองกับคณะผู้แทนเจรจาฝ่ายจัดการของธนาคารต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมให้มี

โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับที่ แล ดิลกวิทยรัตน์ (2522, น. 25) เสนอว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นเครื่องชี้วัดบทบาทของสหภาพแรงงาน และความสำเร็จของสหภาพแรงงานในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นจากการพยายามพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงาน การเข้าไปช่วยเหลือแก้ปัญหา เมื่อสมาชิกสหภาพแรงงานมีความขัดแย้งกันต้องหาทางประสานความเข้าใจ หรือให้ข้อคิดเห็นในการแก้ปัญหา การหาโอกาสให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้มากที่สุด ส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้แสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่ให้เต็มที่ สมาชิกสหภาพแรงงานจะเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานของสหภาพแรงงานที่ได้ปรากฏออกมา การประชาสัมพันธ์ โดยเสนอข่าวสารต่าง ๆ ที่มีสาระ และให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับข่าวสารความเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานอยู่เสมอ หากมีการขอความร่วมมือใด ๆ ก็จะสามารถรวดเร็วมากขึ้น การรับฟังความคิดเห็น และคำติชมจากสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างเปิดเผย และจริงใจจากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นบทบาทเสริมของสหภาพแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสอดคล้องกับที่ พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. 18) เสนอว่าองค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ โดยมีมิติการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นหนึ่งในมิติที่สำคัญของมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน เหล่านี้จึงเป็นบทบาทที่สำคัญของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน และเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญรุ่งเรืองของสหภาพแรงงาน หรือความล้มเหลวของสหภาพแรงงานด้วยเช่นกัน

3.4 ด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีบทบาทส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ได้แก่การเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานในลักษณะการหมุนเวียนการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน การขยายขอบเขตงาน และการเพิ่มเนื้องาน พร้อมทั้งตรวจสอบความเป็นธรรม และความเหมาะสมจากการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานดังกล่าวของฝ่ายจัดการของธนาคาร การที่สหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านดังกล่าวแตกต่างกันนั้น ล้วนมีปัจจัยมาจากข้อมูลทั่วไปของสหภาพแรงงานที่แตกต่างกัน กล่าวคือปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับการบริหารงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกสหภาพแรงงานในการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานได้ทำงานที่ท้าทาย

ความสามารถ ประกอบกับสหภาพแรงงานได้ตรวจสอบความเป็นธรรมในการดำเนินการของฝ่ายจัดการของธนาคารอย่างจริงจัง ทั้งหมดเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งออกเป็นประเด็นย่อย ดังนี้

3.4.1 การส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน สหภาพแรงงานได้ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงานด้วยการแก้ไขปัญหาเรื่องราร้องทุกข์เกี่ยวกับปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงาน พร้อมกับการบริการให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงานควบคู่ไปด้วย ทำให้สมาชิกสหภาพแรงงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้สมาชิกสหภาพแรงงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความภูมิใจในงานที่ทำ และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานขึ้นมา

3.4.2 การส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีบทบาทส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานโดยตรง เนื่องจากสหภาพแรงงานให้เกียรติฝ่ายจัดการของธนาคาร และฝ่ายจัดการของธนาคารได้สงวนสิทธิ์ว่าเป็นสิทธิของฝ่ายจัดการของธนาคาร และเป็นอำนาจหน้าที่ในการจัดการของฝ่ายจัดการของธนาคารในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพทำงานดังกล่าว เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานธนาคาร เช่นการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน การขยายของงาน และการเพิ่มเนื้องาน เป็นต้น ส่วนสหภาพแรงงานมีบทบาทตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นธรรมในการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานดังกล่าว โดยพิจารณาจากปัจจัยประกอบการดำเนินการของฝ่ายจัดการของธนาคารว่าหลังจากเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานแล้ว สมาชิกสหภาพแรงงานได้รับการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานหรือไม่ โดยสหภาพแรงงานได้คำนึงถึงหลายประเด็น ได้แก่ลักษณะในการทำงาน เป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สิทธิผลประโยชน์ รายได้ และค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และพอเพียง กฎกติการะเบียบ การลงโทษที่ชัดเจน บรรยาการ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เหล่านี้เป็นบทบาทของสหภาพแรงงานในการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นบทบาทของสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานและการเงินแห่งประเทศไทยต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ พรอนันต์ แป้นนาคอน (2548, น. 16) เสนอว่าสหภาพแรงงาน ไม่มีบทบาทเกี่ยวข้องในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยตรง แต่สหภาพแรงงานจะมีบทบาทจัดกิจกรรมการพัฒนาความสามารถของลูกจ้าง และการส่งเสริมการศึกษาแก่ลูกจ้าง จาก

ที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นบทบาทเสริมของสหภาพแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และสอดคล้องกับที่ พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. 18) เสนอว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ โดยมิติการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถเป็นหนึ่งในมิติที่สำคัญของมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากบทบาทของสหภาพแรงงานที่มุ่งไปที่การจัดกิจกรรม เพื่อช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน

3.5 ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตโดยทั่วไป สภาพการทำงานของพนักงานธนาคารในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป พนักงานธนาคารส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้น เนื่องจากสภาพการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เช่นระยะเวลาการทำงานเพิ่มมากขึ้นต้องทำงานเป็นกะ ต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้น เวลาทำงานงานก็เปลี่ยนไปจากเดิมไม่ใช่เวลาทำงานปกติ 08.00-17.00 น. อีกต่อไป จนบางครั้งทำให้พนักงานธนาคารไม่มีเวลาสำหรับตนเอง และครอบครัว เหล่านี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้สหภาพแรงงานมีบทบาทสร้างความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสร้างสมดุลให้ชีวิตการทำงาน และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การที่สหภาพแรงงานมีบทบาทของสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน ล้วนมีปัจจัยมาจากการประชุมเกี่ยวกับการบริหารงาน และการจัดการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานที่นำไปสู่การจัดทำนโยบายของสหภาพแรงงานในด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตโดยทั่วไป ประกอบกับปัจจัยด้านการได้รับเงินค่าบำรุงสหภาพแรงงาน และเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมบทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแบ่งออกเป็นประเด็นย่อย ดังนี้

3.5.1 การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีบทบาทการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับชีวิตครอบครัวของสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่นการให้การศึกษาเรื่องการวางแผนครอบครัว สุขภาพอนามัย การจัดหาอาชีพเสริมแก่ครอบครัว และการให้คำปรึกษาปัญหาครอบครัว เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานรับจ้างที่ทำงานโดยใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเป็นสำคัญ มีความภูมิใจในขั้นชั้นทางสังคมของตนเอง และถือว่าแรงงานกลุ่มของตนเองกำลังเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ในสังคม มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย มีวัฒนธรรม และความสามารถในการนำ และการจัดการที่ก้าวหน้า ทำให้

สมาชิกสหภาพแรงงานมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง และต้องการจัดการปัญหา และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับครอบครัวด้วยตนเองมากกว่า

3.5.2 การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่นการจัดให้มีการทัศนศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ การจัดกิจกรรมด้านศาสนา และการจัดการแข่งขันกีฬากายในสหภาพแรงงาน หรือระหว่างสหภาพแรงงาน เป็นต้น โดยกิจกรรมเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นการช่วยเหลือด้านวิชาการ แรงงาน และการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมล้วนทำให้บทบาททางสังคมของสหภาพแรงงานเด่นชัดขึ้นมาทั้งสิ้น

3.5.3 การจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อการสนับสนุน และพัฒนาความก้าวหน้าในงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานมีบทบาทการจัดกิจกรรมให้กับสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสนับสนุน และพัฒนาความก้าวหน้าในงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่นการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน การจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ การจัดสัมมนาในเรื่องนี้เป็นประโยชน์ การให้ข้อมูลข่าวสารของสหภาพแรงงานแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน และการให้ข้อมูลข่าวสารของธนาคารแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นต้น ส่วนใหญ่การจัดกิจกรรมเหล่านี้ สหภาพแรงงานได้ดำเนินการในระดับภายในสหภาพแรงงานก่อน และได้ขยายต่อไปจนถึงระดับความร่วมมือกับองค์กรแรงงานอื่น ๆ ซึ่งสหภาพแรงงานได้ประสานงานกับสถาบันการศึกษา หรือองค์กรแรงงานในระดับสูง ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานที่สมบูรณ์ครบทุกด้าน

3.5.4 บทบาททางการเมืองของสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยส่วนหนึ่งมีบทบาททางการเมือง เนื่องจากสหภาพแรงงานส่วนนี้พยายามผลักดันให้สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยเป็นตัวแทนในการแสดงบทบาทเป็นกลุ่มผลประโยชน์แรงงานภาคการธนาคารและการเงิน เพื่อสนับสนุนนโยบายแรงงาน และการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยอีกส่วนหนึ่งเป็นสหภาพแรงงานที่ไม่มีบทบาททางการเมือง เนื่องจากคณะกรรมการสหภาพแรงงานเหล่านั้นมีความเชื่อพื้นฐานว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์กรของลูกจ้างที่ดำเนินการ เพื่อประโยชน์ของลูกจ้าง และเป็นเรื่องเฉพาะระหว่างฝ่ายจัดการของธนาคารกับฝ่ายสหภาพแรงงานเท่านั้น แต่ก็มีกิจกรรมทางการเมืองของ

สหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยในฐานะสหภาพแรงงานสมาชิก โดยบทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานของทั้งสองส่วนเป็นบทบาทของสหภาพแรงงานทางการเมืองแบบไม่เป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์สูงสุดเดียวกันของสหภาพแรงงาน คือการแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงาน

3.5.5 บทบาททางสังคมของสหภาพแรงงาน โดยสหภาพแรงงานสมาชิกสหพันธ์แรงงานธนาคารและการเงินแห่งประเทศไทยทุกสหภาพแรงงานมีบทบาททางสังคมสูงมากพิจารณาได้จากการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานหลายด้าน เช่นด้านกิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม และด้านการร่วมกิจกรรมทางสังคมกับองค์กรแรงงานอื่น ๆ ส่งผลให้บทบาทการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมให้สมาชิกสหภาพแรงงานปรับการดำเนินชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปเพิ่มมากขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นบทบาทสหภาพแรงงานต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2548, น. 32) อ้างไว้ว่า มิติความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป บทบาททางสังคมของสหภาพแรงงาน และบทบาททางการเมืองของสหภาพแรงงาน เป็นบทบาทที่สามารถเห็นได้จากการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ทั้งบทบาทต่อสมาชิกสหภาพแรงงาน บทบาทต่อฝ่ายจัดการของธนาคาร และบทบาทต่อสังคม จากที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นบทบาทเสริมของสหภาพแรงงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตโดยทั่วไป และสอดคล้องกับที่ พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. 18) เสนอว่าองค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ โดยมิติความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปถือเป็นมิติที่สำคัญมิติหนึ่งที่มีความสำคัญประกอบกับสภาพสังคมในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปนอกจากจะส่งกระทบต่อการดำเนินชีวิตการทำงานแล้วยังส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของลูกจ้างด้วย สหภาพแรงงานซึ่งถือว่าเป็นองค์กรแรงงานของลูกจ้างในการแสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง สหภาพแรงงานจึงควรเป็นองค์กรแรงงานที่เข้ามามีบทบาทต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานโดยตรงด้วยการช่วยเหลือ แนะนำ และจัดกิจกรรมให้สมาชิกสหภาพแรงงานสามารถปรับการดำเนินชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองในแต่ละวัย และการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

บทบาทของสหภาพแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกสหภาพแรงงานที่กล่าวมาทั้งหมดนี้แสดงได้ ดังตารางที่ 4.11 โดยผู้ศึกษาใช้หมายเลขแทนมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

หมายเลข 1 มิติการคุ้มครองแรงงาน และสวัสดิการสมาชิกสหภาพแรงงาน

หมายเลข 2 มิติการส่งเสริมให้ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

หมายเลข 3 มิติการส่งเสริมให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

หมายเลข 4 มิติการส่งเสริมให้ได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

หมายเลข 5 มิติการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตโดยทั่วไป

ตารางที่ 4.11

บทบาทของสหภาพแรงงานกับมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บทบาทของสหภาพแรงงาน	มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1. การแจ้งข้อเรียกร้อง และการเจรจาต่อรอง	✓	✓	-	-	-
2. การรับเรื่องราวร้องทุกข์ การขอจัดข้อร้องทุกข์ และการให้ความช่วยเหลือ	✓	✓	-	-	-
3. การจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงาน	✓	✓	✓	✓	✓