

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ
4. แนวคิดของผู้ใช้แรงงานกับสหภาพแรงงาน
5. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ
6. แนวคิดเปรียบเทียบสหภาพแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์: เอเชีย ยุโรป และสหรัฐฯ
7. ทฤษฎีสหภาพแรงงาน
8. ทฤษฎีแรงจูงใจ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และประวัติสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

1.1 ความหมายของสหภาพแรงงาน

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

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

สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างให้ลูกจ้างได้รับ

ประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นการแสดงออกทางความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงออกต่อสังคมและต่อรัฐ (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2540, น. 133)

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

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

สหภาพแรงงาน หมายถึง แรงงานที่มีลักษณะการรวมกันเป็นองค์กรเพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่สำคัญที่สุดในการต่อรองในยุคอุตสาหกรรม และมีความสำคัญต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ของประเทศที่ปกครองแบบประชาธิปไตย เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแทนในการต่อรองผลประโยชน์ของลูกจ้าง ควบคุมความสัมพันธ์ภายในตลาดแรงงานและความสำคัญกับนายจ้าง (สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2546, น. 167)

1.2 ประเภทของสหภาพแรงงาน

การรวมตัวของสหภาพแรงงาน ปรากฏได้หลายลักษณะ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2545, น. 34-35; สุรพล ปธานวนิช, 2543, น.103-106; อัญชลี ค้อคงคา, 2531, น. 102-103) ขึ้นอยู่กับว่าจะใช้เกณฑ์ใดในการพิจารณา อาจจำแนกออกตามลักษณะการจัดตั้งได้ 4 ประเภท คือ

1. สหภาพแรงงานช่างฝีมือหรือสหภาพทางอาชีพ (Craft or Occupational Unions) คือ สหภาพแรงงานที่ประกอบด้วยสมาชิกผู้เป็นช่างฝีมือ หรืออยู่ในสาขาอาชีพประเภทเดียวกัน โดยจะไม่จำกัดสถานประกอบการหรือนายจ้าง เช่น สหภาพแรงงานช่างก่อสร้าง สหภาพแรงงานล้าม สหภาพแรงงานช่างรองเท้า เป็นต้น สหภาพแรงงานประเภทนี้ ถือเป็นสหภาพแรงงานดั้งเดิมของโลก และมีบทบาทอย่างมากในการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกแต่ยังไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะมีการจำกัดจำนวนสมาชิก และคุณสมบัติเฉพาะประเภทที่กำหนดเท่านั้น ซึ่งเมื่อเวลาผ่านไป หรือสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปทำให้ความต้องการช่างฝีมือบางประเภทหมดลง สหภาพแรงงานจึงต้องยกเลิกตามไปด้วย

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

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

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

2. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Anita e woolfolk (1995) ให้ความหมายของการจูงใจว่าเป็นภาวะภายในของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง (E-learning Online, 2551)

Michael Domjen (1996) ให้ความหมายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (E-learning Online, 2551)

อารี เพชรผุด (2529, น. 79-109) เสนอแนวคิดในแง่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) มีความต้องการความรักและความต้องการศักดิ์ศรีในขณะเดียวกันความรู้สึกมีศักดิ์ศรี และมีสัจจะ บารมีแห่งตนนั้นเป็นแรงจูงใจภายใน (E-learning Online, 2551)

นิภา แก้วศรีงาม (2527) กล่าวว่า การจูงใจเป็นสภาวะที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด (E-learning Online, 2551)

สรุปได้ว่าการจูงใจ หมายถึง กระบวนการหรือสิ่งใด ๆ ที่กระตุ้นให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้นเพื่อไปสู่เป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด โดยแรงจูงใจนั้น ๆ อาจเกิดขึ้นตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ จากความหมายข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจำแนกประเภทของแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท (จุมพล หนิมพานิช, อ้างถึงใน มัลลิกา จุลธรรมาศน์, 2544, น. 20) ดังนี้

1. การจูงใจในแง่บวก หรืออาจเรียกได้ว่าการจูงใจแบบใช้ไม้แครอท (Carrot Approach) หรือบางครั้งเรียกได้ว่าการจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวาย (Anxiety Reducing Motivation) ซึ่งแรงจูงใจในแง่บวกนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การได้รับการยกย่องสรรเสริญจากการกระทำหรือพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับ

2. การจูงใจในแง่ลบ หรืออาจเรียกได้ว่าการจูงใจแบบใช้ไม้แข็ง (Stick Approach) จะเป็นการใช้วิธีตรงข้ามกับแรงจูงใจในแง่บวก คือ มีการลงโทษ ตำหนิดเตือน หรือการขู่ ถ้าหากว่าการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

3. แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจ

แนวความคิดของ Simon (1960) อธิบายขั้นตอนการตัดสินใจโดยใช้แบบจำลอง (Model) ที่ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การใช้ความคิดประกอบเหตุผล (Intelligence) ผู้ตัดสินใจรับรู้โอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น จากนั้นจึงตัดสินใจเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทั้งตัวปัญหาและสิ่งแวดล้อมหรือโอกาสนั้น

2. การออกแบบ (Design) ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และพัฒนาทางเลือกที่ต่างเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปใช้ประกอบตัดสินใจเลือกทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสม การที่จะประสบความสำเร็จได้ในขั้นตอนนี้ ผู้ตัดสินใจจะต้องมีความเข้าใจในปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ พยายามที่จะหาทางออกของปัญหา และตรวจสอบความเป็นไปได้ในปัญหานั้น

3. การคัดเลือก (Choice) ผู้ตัดสินใจจะคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่สุดเพื่อที่จะนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป ปกติขั้นตอนการตัดสินใจจะมีการเคลื่อนตัวอย่างต่อเนื่องจากขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงให้การตัดสินใจมีผลสมบูรณ์ขึ้น นอกจากนี้ยังมีผู้วิจารณ์ว่าแบบจำลองกระบวนการตัดสินใจของ Simon

ในช่วงเริ่มต้นไม่ได้กล่าวเจาะจงถึงกระบวนการต่าง ๆ หลังการคัดเลือกแนวทางปฏิบัติ เช่น การติดตามผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งต่อมา Rubenstien และ Haberstroh (1965) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้ถึงโอกาส หรือปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา และกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ เพื่อการวิเคราะห์ทางเลือกในการตัดสินใจ
3. ทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและสถานการณ์เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป
4. การจะดำเนินการเพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ
5. การนำผลการตัดสินใจไปดำเนินงาน ต้องติดตามผลของการปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์

แนวคิดของ Long (1989) กล่าวไว้ในหนังสือระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการว่าการตัดสินใจแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การสำรวจขอบเขตและข้อจำกัดของการตัดสินใจ เช่น ข้อจำกัดทางกฎหมาย เศรษฐกิจและการเมือง
3. การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ
4. การรวบรวมสารสนเทศที่เหมาะสม เพื่อนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ
5. การวิเคราะห์ทางเลือกที่เป็นไปได้
6. การเลือกทางเลือกที่เหมาะสมและนำไปปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่าการสรุปเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจแตกต่างกันไปตามความเข้าใจแนวทางและเป้าหมายในการอธิบายของผู้รู้แต่ละท่าน ซึ่งก็มีส่วนที่คล้ายคลึงกันและส่วนที่แตกต่างกัน (Gotoknow.org, 2551) ถึงแม้เหตุผลจะเป็นองค์ประกอบหลักที่มีผลต่อการตัดสินใจของมนุษย์ แต่ศักยภาพในการติดตามเหตุผลของมนุษย์มีขีดจำกัดตามสติปัญญา เหตุผลเพียงอย่างเดียวจึงยังไม่เพียงพอต่อกระบวนการตัดสินใจที่ดีที่สุด เมื่อมีองค์ประกอบที่มาช่วยพิจารณากระบวนการตัดสินใจที่มีเหตุผลแล้ว จะรู้ได้อย่างไวว่ากระบวนการที่มีเหตุผลนั้นเป็นสิ่งที่ดีและมีประสิทธิภาพลักษณะของกระบวนการตัดสินใจที่ดีและมีประสิทธิภาพ (วิฑูรย์ ตันศิริคงคล, 2542, น. 3-4) มีดังนี้

- ง่ายที่จะทำความเข้าใจ
- เน้นไปที่ประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลัก
- มีความสอดคล้องกันของเหตุผล
- สามารถนำปัจจัยประกอบการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรมมาวินิจฉัย

เปรียบเทียบ

- ใช้ได้กับการตัดสินใจที่เป็นส่วนบุคคลและที่เป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ
- มีโครงสร้างเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์
- ก่อให้เกิดการประนีประนอมและสร้างประชาคมติ
- ไม่จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญพิเศษมาคอยควบคุมชี้แนะ

4. แนวคิดของผู้ใช้แรงงานกับสหภาพแรงงาน

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

จุดประสงค์ ของการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

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

สหภาพแรงงานว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เหตุที่ไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานมีองค์ประกอบดังนี้

1. ขาดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงาน
2. ปฏิเสธที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพราะสถานภาพของสหภาพแรงงานตกต่ำและต้องการประกาศจุดยืนร่วมกับฝ่ายบริหาร เช่นกลุ่มเลขานุการ และกลุ่มวิศวกร
3. ถ้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานแล้วจะไม่มีโอกาสก้าวหน้า
4. ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะไม่เห็นผลประโยชน์ที่แท้จริง โดยมีความ

เชื่อมั่นว่าองค์กรมีการบริหารบุคคลที่ดี

5. ไม่เข้าร่วมเพราะกลัวฝ่ายบริหารจับผิดในการที่เข้าไปเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เพราะบางบริษัทฝ่ายบริหารมีอคติต่อสหภาพแรงงาน

5. แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ

อำนวย วีรวรรณ (2549) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่เป็นผู้บริหารซึ่งควรมีคุณสมบัติ 6 ประการ ได้แก่ ผู้นำต้องเป็นผู้บุกเบิก ต้องก้าวให้ทันโลก ต้องเป็นนักพัฒนา ต้องเป็นนักต่อสู้ ต้องมีบทบาทร่วมพัฒนาสังคม และต้องมีความรับผิดชอบ

กิติ ตัญญาคานนท์ (2542) กล่าวถึงผู้นำที่ดีว่าควรมีลักษณะ มีสุขภาพแข็งแรง มีความรู้ดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์กระตือรือร้น มีการตัดสินใจกับการใช้ดุลยพินิจที่ดี มีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวไม่โลเล ตื่นตัวเสมอ มีความแนบเนียน มีความอดทน มีสมาธิ ใจคอหนักแน่น สามารถบังคับตัวเอง มีการสื่อความหมายที่ดี มีความเห็นอกเห็นใจ ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละ ไม่ใช้อิทธิพลในทางที่ผิด ยกย่องให้เกียรติ ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสงบเสียสละ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีการสังคมดี มีการวางแผนงานและการดำเนินงานตามแผน

Smith (1989) ผู้นำควรมีลักษณะ มีเชาว์ปัญญาและวิจารณ์ญาณดี มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความคิดคำนึง มีอารมณ์คงเส้นคงวา มีอารมณ์ขันเสมอ

Drucker (2004) ผู้นำควรมีลักษณะ มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สมอง มีความรอบรู้ มีความชำนาญพิเศษ มีอำนาจในตัวเอง แสวงหาสิ่งที่ดี ตรงต่อระเบียบ รู้จักที่ต่ำที่สูง

กล่าวโดยสรุปคุณลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำตามทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวสามารถส่งผลให้ผู้นำทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันได้แก่ ความเฉลียวฉลาด ความเจริญวัยด้านสังคม แรงจูงใจภายใน และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์ (สออบครูดอทคอม, 2551)

6. แนวคิดเปรียบเทียบสหภาพแรงงานในยุคโลกาภิวัตน์: เอเชีย ยุโรป และสหรัฐฯ

6.1 ลักษณะสหภาพแรงงานในเอเชีย

ประเทศในเอเชียแรงงานส่วนใหญ่มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรแรงงานในระดับต่ำ โดยเฉลี่ยประเทศแถบเอเชียมีจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานในสัดส่วนต่ำกว่าร้อยละ 20 ของจำนวนแรงงานทั้งหมด สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานนอกภาคการผลิตทางการและ เป็นแรงงานในภาคเกษตร

ตารางที่ 2.1

สัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อจำนวนแรงงานทั้งหมด (ร้อยละ)

ประเทศ	1980	1990	1995	1999
ญี่ปุ่น	31	25	24	22
สิงคโปร์	27	17	16	18
เกาหลีใต้	16	17	13	12
ไต้หวัน	26	49	50	44
อินเดีย	18	19	N.A.	N.A.
จีน	N.A.	96(1985)	70	62
ฟิลิปปินส์	23	25	25	N.A.

ลักษณะสำคัญของลัทธิสหภาพแรงงานในเอเชีย

6.1.1 สหภาพแรงงานในเอเชียส่วนใหญ่ กระจายศูนย์กลางการรวมกลุ่มจัดตั้ง มีรูปแบบหลักเป็นสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการ ซึ่งสืบเนื่องมาจากประวัติศาสตร์ของสหภาพแรงงานโดยเฉพาะในเกาหลีใต้และญี่ปุ่น

6.1.2 ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาบริษัทต่าง ๆ สร้างระบบการจ้างที่ยืดหยุ่น การเปลี่ยนมาใช้ระบบการจ่ายค่าจ้างเน้นการประเมินผลงานมากขึ้น จึงมีการเปลี่ยนบรรทัดฐานในการจ้างงานแบบดั้งเดิม ซึ่งเป็นหลักการความภักดีร่วมกันของนายจ้างกับลูกจ้างบนพื้นฐานของระบบการจ้างงานระยะยาวที่เคยดำรงอยู่มาอย่างยาวนาน

6.1.3 ในประเทศเอเชียบางประเทศ เช่น ไต้หวันและเกาหลีใต้ สหภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้มีบทบาททางการเมืองในกระบวนการพัฒนาประชาธิปไตย ในประเทศเหล่านี้สหภาพแรงงานมีอิทธิพลสูงขึ้นทั้งต่อการเมืองและสังคม แม้ว่าจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานจะลดน้อยลง

6.1.4 ปัจจัยทางวัฒนธรรมช่วยให้สหภาพแรงงานในเอเชียมีความเข้มแข็งน้อยกว่าในยุโรปและในสหรัฐอเมริกา ปัจจัยทางวัฒนธรรมมีความสำคัญ แนวความคิดแบบขงจื้ออาจทำให้คนงานในประเทศจีนยอมรับการบริหารแบบอำนาจนิยมและหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับนายจ้างทำให้ความต้องการของคนงานในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองขาดหายไป (Chen and Snape, 2000)

6.1.5 ในหลายประเทศ การเคลื่อนไหวขององค์กรสหภาพแรงงานที่เป็นทางการ และองค์กรสหภาพแรงงานที่ไม่เป็นทางการ สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน แต่สำหรับ เกาหลีใต้และไต้หวัน องค์กรสหภาพแรงงานที่ไม่เป็นทางการมีอิทธิพลสูงกว่า

6.1.6 สหภาพแรงงานถูกใช้เป็นเครื่องมือของรัฐบาล เป็นส่วนหนึ่งของแผนการ สร้างความเป็นชาติขึ้นมาใหม่ หลังการปลดปล่อยตนเองเป็นอิสระจากอาณานิคม สหภาพแรงงาน ชาติความเป็นอิสระ และมีจุดประสงค์เพื่อปิดบังความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างภายใต้ กรอบผลประโยชน์ชาติแต่ในปัจจุบันเริ่มมุ่งเน้นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของคนงาน มากขึ้น

6.2 ลักษณะสหภาพแรงงานในยุโรป

สหภาพแรงงานในยุโรป มีความเข้มแข็งอย่างยาวนาน และมีอิทธิพลสูงต่อ สังคมยุโรปในหลายด้าน แต่ในช่วง 10 ถึง 20 ปีที่ผ่านมา ประเทศยุโรปหลายประเทศประสบกับ ปัญหาขาดการสนับสนุนจากสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น ฝรั่งเศส เยอรมัน อังกฤษ และ เนเธอร์แลนด์ สัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อจำนวนแรงงานทั้งหมดอยู่ในอัตราส่วนที่สูง ในประเทศยุโรปตอนเหนือ เช่น เดนมาร์ก สวีเดน ฟินแลนด์ ส่วนประเทศยุโรปตอนใต้ สัดส่วนของ สมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ามาก เช่น ฝรั่งเศส สเปน เป็นต้น

ตารางที่ 2.2

สัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานประเทศยุโรปต่อกำลังแรงงานทั้งหมด (ร้อยละ)

ประเทศ	1950	1960	1970	1980	1985	1990	1995	1997
เดนมาร์ก	56	62	63	79	78	75	77	76
ฟินแลนด์	N.A.	32	51	69	69	73	80	78
สวีเดน	67	71	67	78	82	82	88	86
เบลเยียม	N.A.	42	42	53	51	50	53	N.A.
ฝรั่งเศส	N.A.	24	20	22	19	14	10	10
ไอซ์แลนด์	42	50	59	64	63	59	62	45
ออสเตรีย	62	60	57	52	62	47	41	39
อิตาลี	44	25	37	50	42	39	39	37

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

ประเทศ	1950	1960	1970	1980	1985	1990	1995	1997
สเปน	N.A.	N.A.	45(1977)	8	10	12	18	17
เนเธอร์แลนด์	43	42	37	35	28	24	24	24
เยอรมัน	38	35	32	35	34	32	29	27
อังกฤษ	45	45	50	56	50	41	36	29
นอร์เวย์	N.A.	52	50	55	56	56	55	55

ลักษณะสำคัญของลัทธิสหภาพแรงงานในยุโรป ประกอบด้วย

6.2.1 สหภาพแรงงานในยุโรปเปิดกว้างสูง เน้นการรวมกลุ่มสหภาพแรงงานหลายสถานประกอบการ และเป็นองค์กรที่มีอิทธิพลสูงด้วย สหภาพแรงงานสามารถผลักดันให้ข้อตกลงสภาพการจ้างรวม (collective agreements) ครอบคลุมแรงงานเกือบทั้งหมด

6.2.2 การรวมกลุ่มเป็นสหภาพแรงงานอยู่บนฐานของชนชั้น และจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของคนงานในความหมายที่กว้าง ไม่เพียงค่าจ้างและสภาพการจ้างงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงสิทธิทางการเมือง สิทธิพลเมือง สิทธิทางสังคม การปรับปรุงรัฐสวัสดิการด้วย

6.2.3 ปัญหาสมาชิกสหภาพแรงงานลดลง ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการจ้างแรงงานที่เปลี่ยนไป สหภาพแรงงานไม่สามารถดึงแรงงานกลุ่มใหม่ให้เข้ามาสังกัดสหภาพแรงงาน

6.2.4 ช่วงทศวรรษที่ 1990 นายจ้างในยุโรปต้องการให้ข้อตกลงสภาพการจ้างรวมมีความยืดหยุ่นกว่าเดิมไม่เป็นเพียงข้อตกลงระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างในสถานประกอบการแห่งเดียวเท่านั้น

6.2.5 คนงานมีทักษะหรือความรู้ในระดับใกล้เคียงกัน โดยองค์กรแรงงานเหล่านั้นจะผลักดันให้มีข้อตกลงสภาพการจ้างที่ไม่ครอบคลุมแค่เพียงแค่สถานประกอบการแห่งเดียว ซึ่งแตกต่างจากลัทธิสหภาพแรงงานในเอเชียที่ส่วนใหญ่เป็นสหภาพแรงงานสถานประกอบการ

การรวมกลุ่มของคนงานในสถานประกอบการโดยไม่สัมพันธ์กับสถานประกอบการแห่งอื่นแต่สหภาพแรงงานในยุโรปมักเชื่อมโยงกันจึงมีการรวมกลุ่มมีความเข้มแข็งหากเปรียบเทียบกับทวีปอื่น

6.3 ลักษณะสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกาสหภาพแรงงานมีแนวโน้มถูกต่อต้านจากฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่วนการรวมกลุ่มเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining) จะเข้มแข็งบ้างก็เฉพาะในอุตสาหกรรมที่สำคัญเท่านั้น เช่น อุตสาหกรรมรถยนต์

ลักษณะสำคัญของสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกา

6.3.1 ลักษณะสหภาพแรงงานสหรัฐอเมริกามุ่งเน้นไปที่ความมั่นคงของผลประโยชน์ของสมาชิกในขอบเขตที่แคบกว่าการปรับปรุงรัฐสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของคนงานในวงกว้าง

6.3.2 แนวโน้มระบบแรงงานสัมพันธ์ของสหรัฐอเมริกาเน้นจัดการความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างในลักษณะปัจเจกบุคคลมากขึ้น โดยเริ่มไม่ให้ความสำคัญระบบตัวแทนคนงานของสหภาพแรงงาน

6.3.3 สหภาพแรงงานในสหรัฐฯ ส่วนใหญ่อยู่บนฐานสมาชิกในอุตสาหกรรมดั้งเดิม เมื่อการเปลี่ยนแปลงและโครงสร้างอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงกำลังแรงงานในยุคหลังอุตสาหกรรมเกิดขึ้น จึงกระทบต่อสหภาพแรงงานในสหรัฐฯ ให้อยู่ในภาวะเสื่อมถอย

กล่าวโดยสรุป

1. สัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานในทั้ง 3 ส่วนของโลกมีแนวโน้มลดต่ำลง เนื่องจากการเปลี่ยนโครงสร้างการผลิต ประกอบกับอัตราการว่างงานที่เพิ่มสูงขึ้น แต่บางประเทศในยุโรปสัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานเปลี่ยนแปลงน้อยมาก เนื่องจากสหภาพแรงงานเหล่านั้นสามารถจัดตั้งสมาชิกอื่นนอกไปจากสมาชิกพื้นฐานของสหภาพแรงงานแบบดั้งเดิมได้

2. ในเอเชียบางประเทศ เช่น ไต้หวันและเกาหลีใต้ แม้สมาชิกสหภาพแรงงานจะลดจำนวนลงโดยสัดส่วน แต่อิทธิพลของสหภาพแรงงานกลับไม่เสื่อมถอยลงตามไปด้วย เนื่องจากองค์กรแรงงานหลักของประเทศเหล่านั้น เริ่มเคลื่อนไหวอย่างเป็นอิสระจากรัฐบาลมากขึ้น

3. ลักษณะสหภาพแรงงานในยุโรป มีโครงสร้างองค์กรแรงงานที่เข้มแข็งโดยเชื่อมโยงกับสหภาพแรงงานทั้งในแนวดิ่ง (สาขาอุตสาหกรรมเดียวกัน) และแนวนราบ (ต่างสาขาอุตสาหกรรม กลุ่มแรงงานหลากหลาย) สหภาพแรงงานมุ่งสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง

4. องค์กรแรงงานหลักในยุโรปมีอิทธิพลต่อรัฐบาลในการกำหนดนโยบายในระดับชาติ ที่กว้างกว่าปัญหาแรงงาน นอกจากนี้ หากเปรียบเทียบกับยุโรปแล้ว สหภาพแรงงานในเอเชียและสหรัฐอเมริกา มีลักษณะค่อนข้างไปทางสหภาพแรงงานสถานประกอบการ หรือสหภาพแรงงานสาขาอุตสาหกรรม (มหาวิทยาลัยเที่ยงคืน, 2551)

7. ทฤษฎีสภาพแรงงาน

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

7.1 Smith ให้ทัศนะเกี่ยวกับขบวนการแรงงาน ไว้ว่าเป็นสมาคมคนงานที่ก่อตั้งในสมัยเริ่มแรก ดำเนินการเพื่อปกป้องคุ้มครองค่าจ้างที่ได้รับเป็นสำคัญ ไม่ใช่เพื่อจะเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มจากนายจ้างด้วยวิธีการรุนแรง จากการที่ฝ่ายนายจ้างดำเนินการมุ่งลดค่าจ้างของลูกจ้างให้ต่ำลงทุกวิถีทางเท่าที่พึงจะกระทำได้ Smith คาดการณ์ว่า สมาคมคนงานเมื่อรวมตัวกันได้คงจะทวีความรุนแรงและแสดงลักษณะก้าวร้าวต่อนายจ้างขึ้นเพราะฐานะทางเศรษฐกิจของคนงานด้อยกว่านายจ้างมาก ถ้าหากคนงานดำเนินการต่อสู้กับฝ่ายนายจ้างอย่างไม่รอบคอบพอโดยกระทำการเรียกร้องหรือบีบบังคับนายจ้างด้วยความรุนแรงเกินกว่าเหตุ ผลก็คือจะได้รับแต่ความผิดหวังและได้รับการตอบโต้จากฝ่ายนายจ้าง ผลสุดท้ายที่จะได้รับคือความล้มเหลวของเศรษฐกิจ

7.2 Sorei และ Lenin เห็นว่า สหภาพแรงงานเป็นสถาบันที่แสดงออกถึงอำนาจของคนงานเกี่ยวกับการควบคุมสังคม การดำเนินการทางการเมืองของคนงานเป็นขั้นสำคัญไปสู่การไม่มีชนชั้น และกระบวนการแรงงานควรให้สหภาพแรงงานนำเอาวิธีการที่รุนแรงมาใช้ ได้แก่ การนัดหยุดงาน การก่อวินาศกรรม เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมเสียใหม่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม Lenin เห็นว่า สถานภาพของสหภาพแรงงานอยู่ใต้กำกับของรัฐและพรรคการเมือง ทำหน้าที่ปลุกฝังลัทธิคอมมิวนิสต์เพื่อให้ชนชั้นแรงงานเข้ากับสังคมนิยมโดยใช้วิธีการชี้ชวน

7.3 Marx ผู้นำสังคมนิยมแบบวิทยาศาสตร์หรือที่เรียกในปัจจุบันว่าลัทธิคอมมิวนิสต์ โดยถือหลักการรณรงค์ระหว่างชนชั้น และหลักการปลดปล่อยชนชั้นกรรมมาชีพด้วยการเลิกล้มระบบสังคมแบบปัจจุบันและใช้ระบบสังคมอันปราศจากชนชั้น

7.4 Engles เห็นว่ากระบวนการทางแรงงานเป็นแนวทางในการรณรงค์ระหว่างชนชั้น โดยการรวมกลุ่มชนชั้นกรรมมาชีพเพื่อล้มล้างทำลายกลุ่มชนชั้นนายทุน สิ่งแรกที่จะต้องทำได้แก่การให้บรรดาคนงานเลิกชิงดีชิงเด่นเพราะการแข่งขันทำให้คนงานเกิดความแตกแยก ซึ่งจะทำให้ขาดความสามัคคีเป็นการลดอำนาจในการต่อรองและจะตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของนายจ้าง เมื่อเป็นเช่นนี้คนงานก็เริ่มจัดตั้งสมาคมของตนขึ้นเพื่อต่อสู้กับนายจ้าง โดยให้ความสำคัญเรื่องอัตราค่าจ้าง

7.5 Sidney and Webb กล่าวไว้ว่าระบบสหภาพแรงงานมีส่วนให้เสรีภาพแก่คนงานแต่ละคนช่วยให้คนงานมีโอกาสต่อรองกับนายจ้าง สหภาพแรงงานมีบทบาทที่สำคัญในสังคมนายทุน และในสังคมการค้าเสรี โดยกดดันนายจ้างในเรื่องค่าจ้าง เวลาทำงาน และภาวะการ

ทำงานหมดไป Webb สนับสนุนการรณรงค์ระหว่างชนชั้น แต่มีความเห็นต่างกับ Marx และ Engles ในแง่ที่ว่าการทำงานมีการเจรจาต่อรองร่วมกันโดยทั้งสองฝ่ายมีพลังเท่าเทียมกันยิ่งกว่าการทำลายล้างบุคคลชั้นนายทุน

7.6 Cobb เห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นกระบวนการระหว่างชนชั้น ที่ถือการรณรงค์ระหว่างชนชั้นเป็นสำคัญ โดยจะต้องใช้พลังมหาศาลที่จะเกิดขึ้นได้จากการที่คนงานทุกคนเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และปรับปรุงสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

7.7 Stichter เห็นว่าสหภาพแรงงานจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับคนงานมีลักษณะเป็นประชาธิปไตยขึ้น และมีความเห็นว่าคนงานเพียงคนเดียวคงไม่อาจทำให้เกิดภาวะการทำงานที่ดีขึ้นได้ ส่วนการเจรจาต่อรองจะมีผลให้เกิดระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับภาวะการทำงานที่ดีขึ้น

7.8 Gompers ถือว่าระบบสหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือในการป้องกันตัวของคนงาน และสหภาพแรงงานเป็นเสมือนตัวแทนของบรรดาสมาชิกทั้งหลายของสหภาพแรงงานนั้น Gompers ไม่เห็นด้วยกับการถือว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์การที่มุ่งจะปฏิบัติงานเพียงในด้านเศรษฐกิจและสังคมเท่านั้น แต่เห็นว่ามีส่วนให้รายได้และมาตรฐานการครองชีพของคนงานสูงขึ้น

7.9 Mitchell นิยมหลักการความศักดิ์สิทธิ์ของสัญญา คือ ต้องปฏิบัติตามเมื่อลงนามแล้ว ซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรอง และจะไม่มีการเจรจาเป็นรายตัวโดยเด็ดขาดเพราะเห็นว่านายจ้างได้เปรียบในแง่การเงิน และความรู้ และไม่เห็นด้วยกับทฤษฎีที่ว่าคนงานกับนายจ้างมีผลประโยชน์ขัดกัน โดยเห็นว่าสหภาพแรงงานตั้งขึ้นสำหรับคนงานเท่านั้นไม่ใช่เพื่อต่อสู้กับผู้ใด สหภาพแรงงานมิได้เป็นปฏิปักษ์ต่อนายจ้าง หรือเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ

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

7.11 Godden และ Ruttenberg เห็นว่า สหภาพแรงงานช่วยเรื่องความต้องการของคนงานทางด้านจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจได้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย และเป็นเครื่องมือในการต่อต้านการใช้อำนาจที่ปราศจากเหตุผลของนายจ้าง

7.12 Bakke เห็นว่า สหภาพแรงงานช่วยให้คนงานมีสถานภาพทางร่างกายและเศรษฐกิจสูงขึ้น

จากที่กล่าวมาเห็นแบ่งเป็น 2 ทศนะใหญ่ ๆ คือ ต้องการให้มีการปฏิบัติต่อแรงงานโดยนำเอาวิธีการรุนแรงมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงทัศนะหนึ่งและอีกทัศนะคือต้องการให้มีการพัฒนาโดยการเจรจาอย่างสันติวิธี อย่างไรก็ตามการวางหลักของขบวนการแรงงานของประเทศให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองให้รัดกุมก็จะก่อให้เกิดความเป็นธรรมและความเจริญของประเทศโดยรวมได้

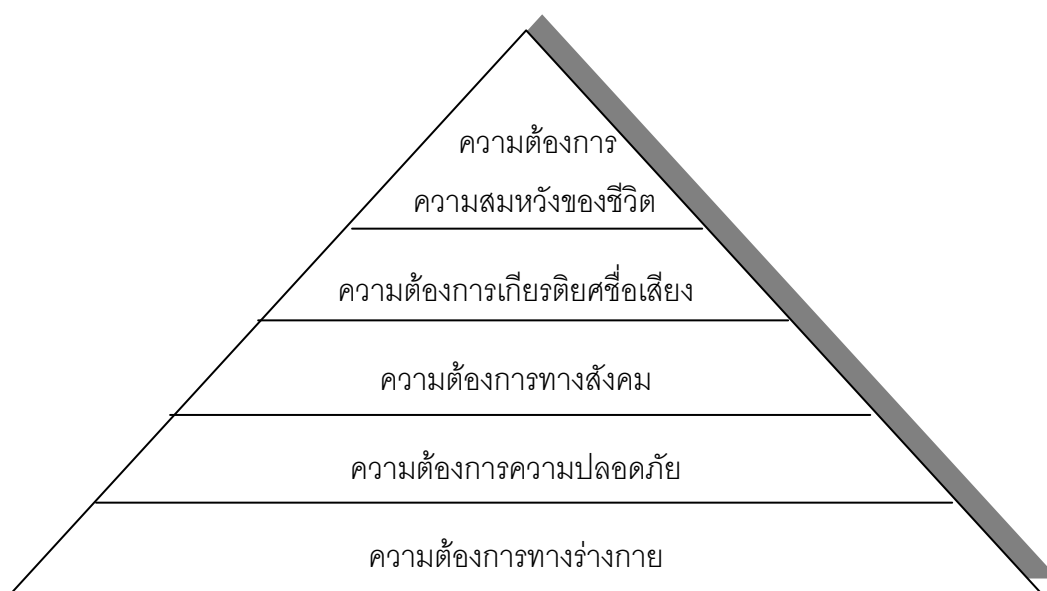
8. ทฤษฎีจูงใจ

8.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ โดยได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ (พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2529, น. 48-50) ดังต่อไปนี้

ภาพที่ 2.1

ลำดับความต้องการของมาสโลว์



ที่มา: พรรณราย ทรัพย์ะประภา, 2529, น. 50.

ลำดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความหิวกระหาย ความง่วง ความเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

ลำดับที่ 2 ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) คือความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย

ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการที่อยากมีสังคม อยากมีเพื่อน อยากมีความรัก ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการยอมรับ

ลำดับที่ 4 ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ

ลำดับที่ 5 ความต้องการด้านการสร้างความประจักษ์ตน หรือความสมหวังในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ อยากประสบความสำเร็จในทุกสิ่งตามความปรารถนาของตน เช่น อยากมีความรู้ความสามารถ อยากมีความเข้าใจอย่างแท้จริง

แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกันโดยเริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐาน และในลำดับความต้องการต่อไปนี้ก็จะเกิดขึ้นเร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับว่ามนุษย์นั้นได้รับการตอบสนองใน แต่ละขั้นเพียงพอหรือยัง ซึ่งมนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกันแต่จะไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับสภาวะแวดล้อมของแต่ละบุคคล

8.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ Motivation Theory

แนวความคิดของการจูงใจมีได้หลายแง่หลายมุม ดังนั้นจึงมีทฤษฎีต่าง ๆ ที่พยายามอธิบายสภาวะและแบ่งออกได้ (NovaAce, 2551) ดังนี้

8.2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลภาพและแรงขับ (Homeostasis and drive theory)

พื้นฐานเกี่ยวกับมโนภาพของแรงขับ คือ หลักการของสมดุลภาพ (homeostasis) หมายถึง ความโน้มเอียงของร่างกายที่จะทำให้สิ่งแวดล้อมภายในคงที่อยู่เสมอ เช่น คนที่มีสุขภาพดีย่อมสามารถ ทำให้อุณหภูมิในร่างกายคงที่อยู่ได้ในระดับปกติไม่ว่าจะอยู่ในอากาศร้อนหรือหนาว ความหิว และความกระหาย แสดงให้เห็นถึงกลไกเกี่ยวกับสมดุลภาพเช่นกัน เพราะว่าแรงขับดังกล่าวจะไปกระตุ้นพฤติกรรมเพื่อก่อให้เกิดความสมดุล

8.2.2 ทฤษฎีของความ需求和แรงขับ (Theory of needs and drives)

สภาพที่ถูกยั่วยุอันเกิดจากความต้องการ (need) ทางร่างกายหรือเนื้อเยื่อบางอย่าง เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ออกซิเจน หรือการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด สภาพที่ถูกยั่วยุเช่นนี้จะจูงใจอินทรีย์ให้เริ่มต้นแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการที่เกิดขึ้น เช่น

การขาดอาหารก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเคมีบางอย่างในเลือด แสดงให้เห็นถึงความต้องการสำหรับอาหาร ซึ่งต่อมามีผลทำให้เกิดแรงขับอันเป็นสภาพของความหิวหรือความตึงเครียด

8.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับเหตุกระตุ้นใจ (Incentive theory)

อธิบายการจูงใจของพฤติกรรมทุกอย่าง จะเห็นได้ชัดว่าสิ่งเร้าจากภายนอกเป็นตัวกระตุ้นของพฤติกรรมได้ อินทรีย์ไม่เพียงแต่ถูกผลักดันให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ โดยแรงขับภายในเท่านั้น เหตุกระตุ้นใจหรือเครื่องชวนใจบางอย่างก็มี ความสำคัญในการยั่วยุพฤติกรรม เราอาจมองการจูงใจได้ในฐานะเป็นการกระทำระหว่างกันของวัตถุที่เป็นสิ่งเร้าในสิ่งแวดล้อมกับสภาพทางสรีรวิทยาของอินทรีย์อย่างหนึ่งโดยเฉพาะคนที่ไม่รู้สึกริเวศจากเหตุกระตุ้นให้เกิดความหิวได้เมื่อเห็นอาหารที่อร่อยในร้านอาหาร

8.2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ (Instinct theory)

สัญชาตญาณคือแรงทางชีวภาพที่มีมาแต่กำเนิด และเป็นตัวผลักดันให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่งอย่างใดออกมา พฤติกรรมของสัตว์ส่วนใหญ่เชื่อว่าเป็นเรื่องของสัญชาตญาณ เพราะสัตว์ไม่มีวิญญาณ สติปัญญาหรือเหตุผล เช่น มนุษย์ William McDougall กล่าวว่าความคิดและพฤติกรรมทั้งหมดของคนเราเป็นผลของสัญชาตญาณในหนังสือ Social psychology ตีพิมพ์ใน ปี ค.ศ. 1908 ท่านได้จำแนกสัญชาตญาณต่าง ๆ ไว้ดังนี้ การหนีภัย (flight) การขับไล่ (repulsion) ความอยากรู้ (curiosity) ความอยากต่อสู้ (pugnacity) การตำหนิตนเอง (self-abasement) การเสนอตนเอง (self-assertion) การสืบพันธุ์ (reproduction) การรวมกลุ่ม (gregariousness) การแสวงหา (acquisition) และการก่อสร้าง (construction) ซึ่งจะเห็นว่าทฤษฎีเกี่ยวกับสัญชาตญาณ ไม่ค่อยจะ สมเหตุผลนักในทัศนะของนักจิตวิทยาหลายท่าน

8.2.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตไร้สำนึก (Theory of unconscious motivation)

ฟรอยด์มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดโดยพลังพื้นฐานสองอย่างคือ สัญชาตญาณแห่งชีวิต (life instincts) ซึ่งแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมทางเพศ และสัญชาตญาณแห่งความตาย (death instincts) ซึ่งผลักดันให้เกิดเป็นพฤติกรรมก้าวร้าว สัญชาตญาณ ทั้งสองอย่างนี้เป็นแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างยิ่งและอยู่ภายในจิตไร้สำนึก บ่อยครั้งคนเรามักจะไม่รู้ว่าอะไรคือ แรงจูงใจ หรือเป้าประสงค์ที่แท้จริง ซึ่งบางครั้งพฤติกรรมกับเหตุผลเหล่านี้อาจไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง

8.2.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับการรู้ (Cognitive theory)

ทฤษฎีนี้เน้นเกี่ยวกับความเข้าใจหรือการคาดคะเนเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยอาศัยการกำหนดรู้มาก่อนอาจรวมทั้งการคิดค้นและการตัดสินใจ เช่น ในกรณีที่ต้องมีการเลือก

สิ่งของที่มีคุณค่าใกล้เคียงกันการกระตุ้นหรือพฤติกรรมที่กำลังดำเนินไปสู่เป้าประสงค์ เกิดจากความรู้ที่เคยพบมาเป็นตัวกำหนดนอกจากนั้นยังต้องอาศัยเหตุการณ์ในอดีต สิ่งแวดล้อมในปัจจุบันและความคาดหวังในอนาคต

Festinger ได้อธิบายเกี่ยวกับความขัดแย้งหรือความไม่ลงรอยกันของการรู้ ซึ่งมีผลทำให้เกิด แรงจูงใจในการเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างได้ เช่น คนที่ติดบุหรี่ สูบบุหรี่จัด เมื่อทราบข่าวว่าการสูบบุหรี่มีส่วนทำให้เกิดเป็นมะเร็งปอด ก็เกิดความขัดแย้งระหว่างพฤติกรรมของการสูบบุหรี่กับข่าวใหม่จะต้องเลือกเอาอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตัดสินใจเลิกสูบบุหรี่หรือจะลดลงไปโดยการเลิกความเชื่อเดิมที่ว่าสูบบุหรี่แล้วจะปลอดภัยรวมทั้งความอยากที่จะสูบบุหรี่อีกด้วย

8.2.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิญญาณ (Spiritual theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับกฎแห่งกรรมในพุทธศาสนา โดยอธิบายความหมายของคำว่าจิตวิญญาณ ไว้ดังนี้ “จิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะจิต (the life continuum) ในพุทธศาสนา หรือจิตไร้สำนึก (the unconscious) ในจิตวิเคราะห์” จิตวิญญาณ ซึ่งเป็นส่วนลึกภายในจิตใจของมนุษย์มีแรงจูงใจที่ทรงพลังอย่างหนึ่งคือ “กรรม” กรรมเป็นการกระทำของคนเรา ไม่ว่าจะเป็นทางใจ ทางวาจา หรือทางกาย ถ้ากระทำความดีก็จะส่งผลไปในทางที่ดี ถ้ากระทำความชั่วก็จะส่งผลไปในทางที่ไม่ดี ทำกรรมเช่นใดย่อมได้ผลเช่นนั้น สมดังคำกล่าวที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” พลังกรรมและผลของกรรมถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนเรา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. 143-146) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง” พบว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือสมาชิกโดยการสื่อสารกับนายจ้างด้วยการนำเสนอปัญหา และเป็นตัวแทนในการร่วมปรึกษารื้อกับฝ่ายนายจ้างด้วยการทำหนังสือทักท้วงสำหรับปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานและปัญหาด้านสวัสดิการบางส่วน นอกจากนั้นสหภาพยังมีบทบาทด้านการให้ความช่วยเหลือในด้านการดำเนินคดี กรณีที่ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในการทำงานและ มีการประชาสัมพันธ์ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้ทุกฝ่ายได้ทราบ เป็นตัวแทนประสานงานกับหน่วยงานอื่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สหภาพแรงงานจะให้ความช่วยเหลือด้วยการให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้กำลังใจ ส่วนบทบาทการผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานนั้นสหภาพจะไม่ค่อยมีบทบาท

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

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

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

พรอนันต์ เป้ณานบอน (2548, น. 163-166) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของสหภาพแรงงานต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด” ผลการศึกษาปรากฏว่าสหภาพแรงงานมีส่วนผลักดันให้บริษัทนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหา โดยมีบทบาทเพียงระดับปานกลาง เช่น บทบาทในการเสนอความคิดเห็นในการเกลี้ยกำลังคน แต่จะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการโอนย้ายการทำงาน แต่สหภาพแรงงานมีบทบาทในระดับสูงคือด้านการ

พัฒนา ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาแก่พนักงาน สหภาพแรงงานยังมีบทบาทอย่างมากในด้านการจัดสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลการจัดการกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงาน นอกจากนั้น สหภาพแรงงานมีส่วนเข้าไปกำหนดแผนการปรับลดพนักงาน อีกทั้งติดตามการช่วยเหลือเมื่อมีการเลิกจ้างการมีส่วนร่วมของแรงงาน

สุพรรณา ผายพิมพ์ (2550, น. 83-85) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน :กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” พบว่า เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะสหภาพให้ความร่วมมือและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ส่วนเหตุผลของผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะ ไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพ อย่างไรก็ตามผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เป็นสมาชิกรุ่นประมาณ 1-5 ปี โดยมีกิจกรรมที่เข้าร่วมบ่อยที่สุดคือ การร่วมชุมนุมคัดค้าน ส่วนการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน พบว่า มีการตระหนักถึงคุณค่าในด้านการปกป้องสิทธิประโยชน์และการเงินของสหภาพ

10. ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และประวัติสหภาพแรงงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

10.1 ประวัติความเป็นมาของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ในปี พ.ศ. 2423 เจ้าหมื่นเสมอใจราชหัวหมื่นมหาดเล็กเวรสิทธิ์ ได้ทำหนังสือกราบบังคมทูล พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ถวายคำแนะนำให้เปิดบริการไปรษณีย์ขึ้นในประเทศไทย โดยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริเห็นชอบ จึงทรงแต่งตั้งให้สมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์กรมหลวงภาณุพันธุ์วงศ์วรเดช ผู้ทรงมีประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดส่งหนังสือพิมพ์รายวัน “ข่าวราชการ” ดำรงตำแหน่งผู้สำเร็จราชการกรมไปรษณีย์ เมื่อสมเด็จพระเจ้าน้องยาเธอเจ้าฟ้าภาณุรังษีสว่างวงศ์ ได้ทรงวางโครงการและเตรียมการไว้พร้อมที่จะเปิดบริการไปรษณีย์ได้แล้ว ก็ได้ประกาศเปิดรับฝาก ส่งจดหมายหรือหนังสือ เป็นการทดลองในเขตพระนครและธนบุรีขึ้นเมื่อ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2426 มีที่ทำการตั้งอยู่ ณ ตึกใหญ่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาตอนปากคลองโอ่งอ่าง ด้านทิศเหนือ (ปัจจุบันถูกรื้อเพื่อใช้ที่สร้างสะพานคู่ขนานกับสะพานพุทธ) ที่ทำการแห่งแรกนี้ใช้เป็นที่ทำการไปรษณีย์สำหรับจังหวัดพระนครด้วยเรียกกันว่า “ไปรษณียาคาร”

ต่อมาในปี พ.ศ. 2441 เสนาบดีกระทรวงโยธาธิการกราบบังคมทูลเสนอความเห็นว่าราชการของกรมไปรษณีย์และราชการของกรมโทรเลข ซึ่งตั้งขึ้นก่อนกรมไปรษณีย์แล้ว

นั้นเป็นงานในด้านสื่อสารด้วยกันควรรวมเป็นหน่วยราชการเดียวกันเสียเพื่อความสะดวกแก่การดำเนินงาน พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเห็น เป็นสมควรจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมหน่วยงานทั้งสองเข้าด้วยกันเรียกว่า "กรมไปรษณีย์โทรเลข" ซึ่งต่อมาได้ย้ายไปใช้อาคารและที่ดินริมถนนเจริญกรุงเป็นที่ทำการและเรียกกันโดยทั่วไปว่า "ที่ทำการไปรษณีย์กลาง" การไปรษณีย์เป็นบริการสาธารณะจำเป็นต้องมีระเบียบข้อบังคับเพื่อให้ประชาชนผู้ใช้บริการและเจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการทราบและถือปฏิบัติเมื่อเปิดการไปรษณีย์โทรเลขได้ประมาณ 2 ปีแล้ว รัฐบาลจึงได้ตรากฎหมายขึ้นใน ปี พ.ศ. 2428 เรียกว่า "พระราชบัญญัติการไปรษณีย์ไทย จุลศักราช 1248" ต่อมาในปี พ.ศ. 2440 ได้ออกพระราชกำหนดไปรษณีย์ ร.ศ.116 ยกเลิกพระราชบัญญัติฉบับแรกและใช้พระราชกำหนดนี้ตลอดมา จนกระทั่งปรับปรุงใหม่ออกเป็น "พระราชบัญญัติไปรษณีย์ พุทธศักราช 2477" มีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเศรษฐการเป็นผู้รักษาตามพระราชบัญญัติ (ปัจจุบันรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติและพระราชบัญญัติฉบับนี้ยังคงมีผลใช้บังคับอยู่) เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ได้มีการจัดตั้ง "การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท.)" ตามพระราชบัญญัติการสื่อสารแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2519 โดยรับมอบกิจการด้านปฏิบัติการทั้งหมด รวมถึงการให้บริการไปรษณีย์จากกรมไปรษณีย์โทรเลขมาดำเนินการโดยมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ ใช้สถานที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการไปรษณีย์กลาง ต่อมาสำนักงานใหญ่ย้ายมาอยู่ที่ถนนแจ้งวัฒนะ ซึ่ง กสท. ได้ปรับปรุงและพัฒนาบริการให้เจริญก้าวหน้ามาโดยตลอด จนเป็นรัฐวิสาหกิจชั้นนำที่ยิ่งใหญ่ มีศักยภาพเครือข่าย ระบบ และคุณภาพบริการระดับมาตรฐานสากล

จากนโยบายรัฐบาลที่ต้องการแปรสภาพรัฐวิสาหกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เทียบเท่าภาคเอกชน ซึ่ง กสท.เป็นหนึ่งในรัฐวิสาหกิจที่ต้องดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว โดยเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2546 คณะรัฐมนตรีมีมติให้แปรสภาพ กสท. ตามแผนแม่บทพัฒนากิจการโทรคมนาคม และพระราชบัญญัติทุนรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2542 แยกกิจการเป็น 2 บริษัท คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ซึ่งจดทะเบียนจัดตั้งเป็นบริษัทเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) ยังคงสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตั้งอยู่ที่อาคารสำนักงานใหญ่ ปณท ถนนแจ้งวัฒนะ โดยปฏิรูปภาพลักษณ์ใหม่ ปรับปรุงบริการและการให้บริการไปรษณีย์แก่ประชาชนทั่วไปและพัฒนาการให้บริการเชิงธุรกิจ เพื่อให้ ปณท ก้าวไกล ทันสมัย ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเอื้อประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยอย่างต่อเนื่องตลอดไป

10.2 ประวัติสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

นับตั้งแต่ข้าราชการและลูกจ้างกรมไปรษณีย์โทรเลข ถูกโอนมาอยู่การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท) เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2520 ข้าราชการและลูกจ้างก็เปลี่ยนสภาพมาเป็นพนักงานและลูกจ้างภายใต้การคุ้มครองของพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้พนักงานและลูกจ้างของ กสท ได้รับสิทธิในการ จัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองและแสวงหาสภาพการจ้าง แต่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ ในขณะนั้นยังเป็นประกาศคณะปฏิวัติหรือประกาศกระทรวง มหาดไทย พนักงานและลูกจ้างของ กสท จึงได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยขึ้น โดยมีผู้แทนพนักงานจากกองต่าง ๆ เข้าร่วมในการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในเดือนพฤษภาคม 2521 โดยใช้ชื่อว่า “สหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สร.กสท)”

โดยมี นายสนาม พรหมคุณ เป็นประธาน เพื่อเรียกร้องสิทธิความเป็นธรรมให้แก่พนักงานและลูกจ้าง แต่การบริหารงานเริ่มมีปัญหาอุปสรรคเนื่องจากสภาพข้อเท็จจริงงานหลักของ กสท มี 2 บริการหลัก คือ กิจการด้านไปรษณีย์ และกิจการด้านโทรคมนาคม ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับกิจการด้านโทรคมนาคมในขณะนั้นซึ่งมีความจำเป็นที่จะต้องขยายงานในงบลงทุนอย่างมาก แต่กลับไม่ได้รับการพิจารณาทั้งด้านการบริหารงานของ กสท ปัญหาดังกล่าวจึงเกิดการรวมตัวกันขึ้นของผู้แทนพนักงานด้านโทรคมนาคม โดยร่วมกันจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเป็นองค์กรที่ 2 เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2522 ใช้ชื่อว่า “สหภาพแรงงานโทรคมนาคมการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท)” โดยมี นายสุพล เขียมรักษา เป็นประธานสหภาพคนแรก

ปี 2523 นายวัฒนะ เขียมบำรุง เป็นประธานสหภาพแรงงานโทรคมนาคม การสื่อสารแห่งประเทศไทย

ปี 2533 สหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานโทรคมนาคม กสท ร่วมเคลื่อนไหวปรับโครงสร้างเงินเดือน เพิ่มอีก 8 %

ปี 2534 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ถูกยุบเนื่องจากพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รชช.) มีผลทำให้ 5 สหภาพแรงงานของการสื่อสารแห่งประเทศไทยถูกยุบ ดังนี้

1. สหภาพแรงงานการสื่อสารแห่งประเทศไทย
2. สหภาพแรงงานโทรคมนาคม กสท.
3. สหภาพแรงงานไปรษณีย์และโทรคมนาคม กสท.
4. สหภาพแรงงานผู้ปฏิบัติงาน กสท.

5. สหภาพแรงงานพนักงานไปรษณีย์ กสท.

ต่อมา มีการจัดตั้งสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทย (สพร.กสท) มีนายวัฒนะ เอี่ยมบำรุง เป็นนายกสมาคมฯ

ปี 2535 สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย (สพร.กสท) ได้เข้าร่วมขบวนการกับกลุ่มประชาชนผู้ใช้แรงงาน นิสิตนักศึกษาในการเคลื่อนไหวผลักดันคัดค้านรัฐบาลเผด็จการพร้อมทั้งขับไล่นายกรัฐมนตรีที่ได้มาจากการเลือกตั้ง ในเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม 2535 (ตั้งแต่วันที่ 15-19 พฤษภาคม 2535) จนทำให้นายกรัฐมนตรีต้องประกาศลาออกจากตำแหน่ง

ปี 2536 สพร.กสท ได้ดำเนินการต่อต้านกลุ่มธุรกิจการเมืองที่จะยกบริการโทรศัพท์ระหว่างประเทศให้สัมปทานแก่เอกชน โดยกำหนดเงื่อนไขให้บริษัทสามารถเปิดบริการโทรศัพท์ระหว่างประเทศได้ 3,000 วงจร

ปี 2538 ภาระหลักของ สพร.กสท คือ การต่อต้านและคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่รัฐบาลดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอนมา ตั้งแต่ความพยายามที่จะนำบริการต่าง ๆ ของรัฐไปให้สัมปทานกับบริษัท เอกชนหรือดำเนินการตั้งบริษัทร่วมทุนกับเอกชนเพื่อบริการใหม่ ๆ ที่ กสท จะดำเนินการเองได้ไปดำเนินการยังบริษัทร่วมทุนและในที่สุดก็มีการกำหนดแผนแม่บทในการพัฒนากิจการโทรคมนาคมเพื่อแยกองค์การ โทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท.) และการสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท) ออกเป็น 2 บริษัท โดยมีจุดประสงค์เพื่อแปรรูป กสท และ ทศท เป็นบริษัทเอกชน และให้มีการเปิดเสรีธุรกิจโทรคมนาคม และเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546 การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท) ถูกรัฐบาลแปลงสภาพเป็น 2 บริษัท คือ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) และ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จึงได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ขึ้นมาจนถึงปัจจุบันนี้ โดยมี นายสนาม พรหมคุณ เป็นประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สรอ.ปณท)

ปัจจุบัน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีคณะกรรมการที่มาจากการเลือกตั้งจากสมาชิกสหภาพฯ จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นชุดที่ 4 (2550-2553) โดยมีรายนาม ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-------------------|
| 1. นายสนาม พรหมคุณ | ตำแหน่ง ประธาน |
| 2. นายสรานนท์ กองโกล | ตำแหน่ง เลขานุการ |
| 3. นายธนารักษ์ นาคา | ตำแหน่ง รองประธาน |
| 4. นายบุญสรวง สุคันธรัตน์ | ตำแหน่ง รองประธาน |

5. นายประทีป แจ่มโลก	ตำแหน่ง รองประธาน
6. นายนาคินทร์ วรรณทอง	ตำแหน่ง รองประธาน
7. นายเจริญ เหลมเสน	ตำแหน่ง รองประธาน/ประธาน สาขา 1
8. นายพรชัย บุญชนะโชติ	ตำแหน่ง เภรัญญิก
9. นางแก้วเนรมิตร คอมนตร์	ตำแหน่ง ฝ่ายบัญชี
10. นางสาวอารยา บุตตะกุล	ตำแหน่ง ฝ่ายการศึกษา
11. นายสยาม สอนไชยา	ตำแหน่ง นายทะเบียน
12. นายวสุพัชร ภาชี	ตำแหน่ง ฝ่ายวิจัยและพัฒนา
13. นายกิตติพงษ์ ทันทม	ตำแหน่ง ฝ่ายกิจกรรมสตรี
14. นายจารุวัฒน์ เรียบร้อย	ตำแหน่ง ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน
15. นายสกุล แซ่มโชติ	ตำแหน่ง ฝ่ายคุ้มครองแรงงาน
16. นายจิรกิตติ แสนตระกูล	ตำแหน่ง ฝ่ายสวัสดิการ
17. นายนิคม นุชมิตร	ตำแหน่ง ฝ่ายประสานงานองค์กร
18. นายธนรัตน์ ทองล้วน	ตำแหน่ง ฝ่ายประชาสัมพันธ์
19. นายอรัญ จันทรดาแสง	ตำแหน่ง ฝ่ายกิจกรรม
20. นายสำราญ เครือศรี	ตำแหน่ง ผช.เลขานุการ 1
21. นายบุญส่ง หามนตรี	ตำแหน่ง ผช.เลขานุการ 2
22. นายกฤตวัฒน์ หวังพูนกลาง	ตำแหน่ง ประธานสาขา 2
23. นายบัณฑิต ชินานุปรกรณ์	ตำแหน่ง ประธาน สาขา 3
24. นายขันติ ภัคดีสุวรรณ	ตำแหน่ง ประธาน สาขา 4
25. นายสมบุญ บุญชัย	ตำแหน่ง ประธาน สาขา 5
26. นายนิศรี จีวนางนอง	ตำแหน่ง ประธาน สาขา 6
27. นายเสรี โพธิพันธุ์	ตำแหน่ง ประธาน สาขา 7
28. นายรัชชัย ไชยวรรณ	ตำแหน่ง ประธาน สาขา 8
29. ว่าที่ รต.อุทิศศักดิ์ พูวนิชย์	ตำแหน่ง ประธาน สาขา 9
30. นายสังวรณ์ ธนาธิกุล	ตำแหน่ง ประธาน สาขา 10

ปัจจุบันสหภาพแรงงานฯ มีสมาชิกรวมทั้งสิ้น 11,035 คน โดยแบ่งเป็น
 ส่วนกลาง 4,537 คน ส่วนภูมิภาค 6,516 คน ผู้ชาย 9,647 คน ผู้หญิง 1,388 คน

ภารกิจ

พิทักษ์ผลประโยชน์ของมวลสมาชิกและบริษัท ด้วยการมีส่วนร่วมในการบริหารและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบริษัทฯ ตั้งแต่ระดับรากหญ้าจนถึงการบริหารระดับสูง เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่มวลสมาชิกและบริษัทฯ พร้อมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรด้านแรงงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

นโยบาย

1. ปกป้องคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของพนักงาน
2. ช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์และสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
3. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
4. ร่วมกันบริหารงาน พัฒนา รักษาผลประโยชน์ขององค์กร
5. ช่วยเพิ่มรายได้ลดรายจ่ายขององค์กร
6. ร่วมพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงาน-ลูกจ้าง
7. ให้การศึกษาด้านแรงงานและด้านทั่วไปแก่กรรมการบริหาร อนุกรรมการ

ผู้แทนหน่วยงาน และสมาชิกทั่วประเทศ

8. เพิ่มสมาชิกสร้างเครือข่ายให้องค์กรแข็งแรง
9. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรแรงงานต่างประเทศ

ผลงานของสหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่ 2547 เป็นต้นมา

1. การพัฒนาบุคลากรของสหภาพแรงงานฯ

1.1 การจัดสัมมนา

- นโยบายการดำเนินงานของ สรร.ปณท ปี พ.ศ. 2547-2550 (จ.กาญจนบุรี)
- การให้บริการธุรกิจไปรษณีย์ของกลุ่มประเทศในเอเชีย (เมืองพัทยา

จ.ชลบุรี) พ.ศ. 2547

- บทบาทและหน้าที่ของอนุกรรมการส่วนกลาง (จ.นครราชสีมา)

พ.ศ. 2547

- ยุทธศาสตร์ของการให้บริการด้านการเงิน (ณ ห้องประชุมใหญ่ ปณท

หลักสี่ กรุงเทพฯ) พ.ศ. 2548

- การปกป้องบริการพื้นฐานด้านไปรษณีย์ (จ.อยุธยา) พ.ศ. 2548-2549
- สิทธิประโยชน์และทิศทางการก้าวหน้าของลูกจ้าง (ศป.กท) พ.ศ. 2548

1.2 การส่งกรรมการเพื่อศึกษาและร่วมสัมมนา

- เข้าประชุมและร่วมสัมมนาสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)

- เข้าศึกษาหาความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ส่วนพัฒนานุเคราะห์ (พบ.) จัดขึ้นประจำปีงบประมาณ

- เข้าประชุมและร่วมสัมมนาในต่างประเทศ (สมาชิกในกลุ่ม UNI APRO/ UNION NETWORK INTERNATIONAL)

2. ช่วยองค์กรหารายได้

2.1 จัดโครงการรณรงค์เพื่อสร้างความเข้มแข็งในการทำงานเชิงธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (ส่วนกลาง) ปี พ.ศ. 2547-2548

2.2 ตั้งคณะทำงานร่วมกับ ปณท ตรวจสอบเรื่องการรั่วไหล พ.ศ. 2547

2.3 ร่วมพิจารณาแผนธุรกิจของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พ.ศ. 2549

3. ช่วยพัฒนาองค์กร

3.1 ร่วมโครงการรณรงค์ “รวมพลังไปรษณีย์ ร่วมใจสร้างแบรนด์” พ.ศ. 2548-2549

3.2 ร่วมโครงการจัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน พ.ศ. 2549

4. สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานฯ และองค์กร

4.1 หาสมาชิกเพิ่ม

4.2 ตั้งสาขาในส่วนภูมิภาค 10 เขต

4.3 ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ

5. ร่วมกิจกรรมภายนอก

5.1 ร่วมกิจกรรมวันแรงงาน

5.2 ร่วมกิจกรรมวันสตรีสากล

5.3 ร่วมกิจกรรมวันรัฐวิสาหกิจไทย

5.4 ร่วมเคลื่อนไหวในกิจกรรมต่าง ๆ ของสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) UNION NETWORK INTERNATIONAL –THAILAND LIAISON COUNCIL (UNI-TLC)

5.5 ร่วมกิจกรรมให้สัตยาบันแจ้งวัฒนะ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก 3 องค์กร
ดังนี้

- สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (สร.ปณท)

- สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท กสท.โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

(สร.กสท)

- สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ทีโอที คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)

(สรท.)

6. โครงการเส้นทางความก้าวหน้าของลูกจ้าง

6.1 ปรับสภาพลูกจ้างประจำให้เป็นลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2548

6.2 ปรับสภาพลูกจ้างประจำให้เป็นพนักงาน พ.ศ. 2548

6.3 เปิดหลักสูตรนักเรียนไปรษณีย์ภาคสมทบ พ.ศ. 2549

7. เคลื่อนไหวการปรับเงินเดือนร้อยละ 3 สองชั้น พ.ศ. 2548 และร้อยละ 5

พ.ศ. 2549

8. เคลื่อนไหวการจ่ายเงินรางวัลแก่ลูกจ้าง พ.ศ. 2549

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

