

บทที่ 6

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1.ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร
- 2.วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกลุ่ม สหภาพแรงงานนวนคร
- 3.ทำความเข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร
- 4.วิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร

โดยมีสมมติฐานในการทดสอบ 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยภายในสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย จำนวนสมาชิกในสหภาพ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสหภาพ ปัจจัยทางด้านผู้นำสหภาพแรงงาน ปัจจัยทางด้านสมาชิก สหภาพแรงงาน ปัจจัยทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และปัจจัยทางด้านการเงิน มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การเมืองและรัฐบาล กฎหมาย และนายจ้าง มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร

สมมติฐานข้อที่ 3 สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครมีความคิดเห็นว่าผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานว่าอยู่ในระดับที่ดี

การศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม คือ กลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร และผู้นำสหภาพแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน 243 ชุด และข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้นำสหภาพแรงงาน จำนวน 5 คน ที่ปรึกษากลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่กลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร จำนวน 1 คน รวมจำนวนบุคคลที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน สามารถสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

6.1 สรุปผลการศึกษา

6.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ

กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เกณฑ์อายุส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ส่วนมากมีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่าซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับระดับการศึกษาประถมศึกษา ระดับงานที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิก สหภาพแรงงานปฏิบัติ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด สำหรับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ส่วนมากปฏิบัติงานการผลิต งานซ่อมบำรุง และรายได้ของพนักงานที่ไม่รวมค่าล่วงเวลา ส่วนใหญ่ได้รับรายได้เป็นรายวัน โดยมีอัตราเงินรายได้ระหว่าง 125 บาท-247 บาท

6.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานของสมาชิก

พบว่า ประเภทกิจการที่บริษัทดำเนินงาน ผลิตเครื่องหนังและยางมากที่สุด จำนวนสมาชิกในสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิก ต่ำกว่า 200 คน ซึ่งสหภาพแรงงานส่วนมากมีระยะเวลาการดำเนินงานช่วง 9 ปี-12 ปี และเหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน คือ เพื่อให้สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี

6.1.3 ในด้านปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปรากฏผลดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

6.1.3.1 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 6 ประการ คือ

1) จำนวนสมาชิกในสหภาพ พบว่า สหภาพแรงงานในนอกระบบส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกต่ำกว่า 200 คน ซึ่งเป็นสหภาพแรงงานที่มีขนาดเล็ก

2) ระยะเวลาในการดำเนินงานของสหภาพ พบว่า สหภาพแรงงานในนอกระบบส่วนมากมีระยะเวลาการดำเนินงาน 9-12 ปี ซึ่งถือว่า มีระยะเวลาการดำเนินงานที่ค่อนข้างนาน

3) ปัจจัยด้านผู้นำ พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ มีความคิดเห็นไปในทางที่ดีต่อผู้นำและเห็นว่าผู้นำมีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยว่าผู้นำสหภาพแรงงานมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิก มีความสามารถในการ

ปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ของสมาชิก สมาชิกมีความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำสหภาพแรงงาน (ดูตารางที่ 8)

4) ปัจจัยด้านสมาชิก พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ มีความเห็นด้วยว่า สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เรื่องระเบียบข้อบังคับ บทบาทและวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานเป็นอย่างดี (ดูตารางที่ 9)

5) ปัจจัยด้านสภาพการเงิน พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบมีความคิดเห็นว่าสภาพการเงินของสหภาพอยู่ในระดับดีและส่งผลกระทบต่อการทำงานของสหภาพ (ดูตารางที่ 10)

6) ปัจจัยด้านการดำเนินงาน พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ เห็นว่าการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอยู่ในระดับดี นั่นคือ การดำเนินงานของสหภาพมีเอกภาพดีมาก มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพเสมอ เช่น การให้สมาชิกแจ้งคำร้องทุกข์และปัญหาต่างๆ ได้ มีการจัดประชุมสัมมนาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้สมาชิกเป็นประจำ ทำให้การดำเนินงานของสหภาพได้รับความร่วมมือจากสมาชิกเป็นอย่างดี (ดูตารางที่ 11)

6.1.3.2 ปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยย่อย 3 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านการเมืองและรัฐบาล พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ เห็นด้วยว่า ปัจจัยด้านนี้ค่อนข้างมีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความไม่มั่นคงทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยๆ มีผลต่อนโยบายทางด้านแรงงานสัมพันธ์ แต่สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งเพียงพอจึงไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองเลย อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในปัจจุบันแม้จะมีสถาบันการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย แต่การเมืองก็ไม่สามารถกดดันหรือครอบงำหรือแสวงหาผลประโยชน์จากการดำเนินงานของสหภาพแรงงานได้ และรัฐบาลเองก็ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพราะเห็นว่าเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี (ดูตารางที่ 12)

2) ปัจจัยด้านกฎหมาย พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ เห็นด้วยว่าปัจจัยทางด้านนี้มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ.2541 ที่ประกาศใช้เอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างมาก แต่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันยังมีข้อบกพร่องหลายประการ เช่น ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งข้อเรียกร้อง การไกล่เกลี่ย การเจรจา การปิดงานและการนัดหยุดงาน ยังมีข้อบกพร่องไม่สามารถคุ้มครองลูกจ้างอย่างเพียงพอ (ดูตารางที่ 13)

3) ปัจจัยด้านนายจ้าง พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ มีความคิดเห็นไปในทางที่เห็นด้วยว่าปัจจัยด้านนายจ้างมีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยมีความเห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่สนับสนุน ไม่ยอมรับ ไม่เห็นความสำคัญและการจัดขบวนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน บางครั้งใช้ช่องว่างของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับสหภาพ (ดูตารางที่ 14)

สำหรับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสหภาพแรงงาน ปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นที่สอดคล้องกันว่า ปัจจัยด้านผู้นำและปัจจัยด้านสมาชิกสหภาพแรงงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมาก เพราะถ้าสหภาพมีผู้นำที่ดีจะสามารถทำให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานได้รับความร่วมมือ ความไว้วางใจจากสมาชิก ส่งผลให้การดำเนินงานของสหภาพมีความเข้มแข็งและเติบโตมากขึ้น ส่วนสมาชิกต้องมีทั้งปริมาณและคุณภาพ ต้องสนใจและให้ความร่วมมือกับผู้นำเป็นอย่างดี

ส่วนปัจจัยด้านการเมือง และด้านนายจ้างผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพ เช่น การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยๆ และปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง

ผลของการสัมภาษณ์โดยรวมแล้วอาจกล่าวได้ว่า มีความสอดคล้องกับกลุ่มสมาชิกในทุกประเด็น

6.1.4 ผลการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบ

เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบเห็นด้วยว่าผลการดำเนินงานทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปในทางที่ดี กล่าวคือ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร สามารถทำให้ฝ่ายบริหารยอมรับและให้การสนับสนุนการดำเนินงานสหภาพแรงงาน มีการดำเนินการยื่นข้อร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์อักษรต่อฝ่ายบริหาร มีการแต่งตั้งตัวแทนลูกจ้างไปเป็นคณะกรรมการทวิภาคีชุดต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม ฯลฯ สหภาพแรงงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับฝ่ายจัดการในการเจรจาต่อรองปรับปรุงสภาพการจ้าง สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมปรึกษารื้อหรือกับฝ่ายบริหารเป็นประจำ มีการหามาตรการที่จะช่วยเหลือและคุ้มครองสมาชิกเมื่อประสบภาวะการณขาดแคลนรายได้ มีการดำเนินการหยุดงานหรือเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างสมเหตุสมผล (ดูตารางที่ 15)

ในด้านพัฒนาการศึกษาแก่สมาชิกสหภาพ พบว่า การดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษาแก่สมาชิกอยู่ในระดับดี กล่าวคือ มีการดำเนินงานด้านพัฒนาการศึกษาด้วยการจัดหลักสูตรเพื่อการศึกษาฝีมือแรงงาน มีการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานได้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติใน

การทำงานเสมอ มีการให้ความรู้ในเรื่องสถาบันผู้ใช้แรงงานตลอดจนกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ (ดูตารางที่ 16)

สำหรับผลของการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีความพึงพอใจต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบทั้งสองด้าน และเห็นว่า การดำเนินงานอยู่ในระดับที่ดี

6.1.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า สมาชิกสหภาพก่อนข้างเห็นด้วยต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะ ปัญหาทางด้านต่างๆดังนี้ กฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องไม่ทันต่อเหตุการณ์และก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติเนื่องจากไม่สอดคล้องกับภาวะการณ์ปัจจุบัน สหภาพแรงงานขาดความเป็นเอกภาพ ทำให้อำนาจในการต่อรองมีน้อย นายจ้างไม่ค่อยยอมรับสิทธิในการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ทั้งหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นายจ้างและลูกจ้างต่างมองว่าอีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายตรงกันข้ามและหันไปเชื่อบุคคลภายนอก ทำให้ที่ปรึกษาเข้ามามีบทบาทมากเกินไป ฝ่ายลูกจ้างเองก็ไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น การที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอหรือการปิดกิจการเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดข้อพิพาททางแรงงานได้ (ดูตารางที่ 17)

สำหรับผลจากการสัมภาษณ์ ปรากฏว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความเห็นว่าปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของสหภาพแรงงานยังมีอยู่ในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านกฎหมาย ซึ่งยังมีช่องว่างอยู่มาก ด้านผู้นำสหภาพแรงงานที่ยังขาดประสบการณ์ ไม่มีเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ ตัวสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของสหภาพอย่างแท้จริง นายจ้างมักไม่ค่อยสนับสนุน ไม่ยอมรับการดำเนินงานของสหภาพและหาทางขัดขวางเสมอ

และจากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยกับค่ากลางโดยใช้ค่าสถิติ พบว่า ค่าสถิติที่มีค่าเท่ากับ -3.56 และค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 แสดงว่า สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบเห็นด้วยกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน (ดูตารางที่ 18)

6.1.6 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

เป็นการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบเห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะในเรื่องของการให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้เหมาะสมและปฏิบัติอย่างได้ผลดี โดยทำให้

การจัดตั้งสหภาพแรงงานกระทำได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิใช้เวลาทำงานไปทำงานให้แก่สหภาพแรงงานตามความจำเป็น

นอกจากนี้ยังเห็นว่า ควรแก้ไขและส่งเสริมทัศนคติที่ถูกต้องในด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยให้มีการอบรมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานสัมพันธ์และส่งเสริมให้มีการยอมรับและการแก้ไขข้อพิพาทข้อขัดข้องในการทำงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกันอยู่เสมอ

ควรส่งเสริมการทำงานแบบทวิภาคี (นายจ้างและลูกจ้าง) ในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน, สหภาพแรงงานควรรวมตัวกันให้มีเอกภาพเป็นปึกแผ่น เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง สหภาพแรงงานควรมีลักษณะการดำเนินงานเป็นแบบประชาธิปไตย ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ และ สถานองค์การลูกจ้างควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอบรมให้กับสมาชิกและเป็นที่ปรึกษาให้กับสหภาพแรงงาน (คูตารางที่ 19)

ในส่วนของผู้ให้สัมภาษณ์ ปรากฏว่าผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านมีความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกับกลุ่มสมาชิกแทบทุกเรื่อง

และจากผลการศึกษาค่าเฉลี่ยกับค่ากลางโดยใช้ค่าสถิตินี้ พบว่า ค่าสถิติที่มีค่าเท่ากับ 35.58 และค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 แสดงว่า สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครเห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน (คูตารางที่ 20)

6.2 การทดสอบสมมติฐาน

6.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยภายในสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย จำนวนสมาชิกในสหภาพ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสหภาพ ปัจจัยทางด้านผู้นำสหภาพแรงงาน ปัจจัยทางด้านสมาชิกสหภาพแรงงาน ปัจจัยทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และปัจจัยทางด้านการเงิน มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร”

จากการศึกษาเพื่อพิสูจน์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสมการการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร พบว่า ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร จ.ปทุมธานี ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านผู้นำสหภาพแรงงาน และปัจจัยทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนั้นจึงได้รับการยอมรับในบางส่วนเท่านั้น (คูตารางที่ 21)

6.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การเมืองและรัฐบาล กฎหมาย และ นายจ้าง มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบ”

จากการศึกษาเพื่อพิสูจน์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนอกระบบ โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยสมการการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนอกระบบ จ.ปทุมธานี ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาล ดังนั้นจึงได้รับการยอมรับในบางส่วน (ดูตารางที่ 22)

6.2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบมีความคิดเห็นว่าผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานว่าอยู่ในระดับที่ดี”

จากการวิเคราะห์ พบว่า ค่าสถิติที่มีค่าเท่ากับ 23.12 และค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 แสดงว่า สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบเห็นด้วยกับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานว่าอยู่ในระดับที่ดี ดังนั้น สมมติฐานข้อนี้จึงได้รับการยอมรับ (ดูตารางที่ 23)

6.3 อภิปรายผล

1) จากผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ จังหวัดปทุมธานี พบว่า สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบมีความพึงพอใจกับผลการดำเนินงานของสหภาพว่าอยู่ในระดับที่ดี เนื่องจากสหภาพแรงงานได้มีการปฏิบัติตามบทบาทและวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานอย่างจริงจัง มีการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ไม่เรียกร้องแต่เฉพาะ “ค่าตอบแทน” เท่านั้น นอกจากนี้จำนวนสหภาพแรงงานในกลุ่มนอกระบบยังมีจำนวนเพิ่มขึ้น โดยจะเห็นได้ว่าเริ่มแรกก่อนจะมีกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบ สหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นในนอกระบบมีอยู่เพียง 8 แห่ง เท่านั้น แต่ในปัจจุบันได้มีสหภาพแรงงานเข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบ ประมาณ 50 กว่าสหภาพ

แม้ว่ากลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบ จะก่อตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อ ปี พ.ศ. 2530 แต่ผลงานของกลุ่มฯ ก็โดดเด่นมาก เป็นที่ยอมรับขององค์กรแรงงานต่างๆ ในประเทศไทย มีการดำเนินการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือแก่ครอบครัวสมาชิกลูกจ้าง ในบริเวณโรงงานใกล้เคียง โดยจัดเก็บค่าใช้จ่ายราคาถูก มีประธานกลุ่มสหภาพแรงงานที่มีบุคลิกเฉพาะตัว มีความจริงใจและจริงจังในการแก้ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับทั้งจากฝ่ายสมาชิกสหภาพแรงงานและฝ่ายนายจ้าง นอกจากนี้กลุ่มสหภาพแรงงานนอกระบบ ยังเป็นเพียงกลุ่มฯเดียว ที่มีสำนักงานประจำ และเจ้าหน้าที่ประสานงานของกลุ่มตนเอง โดยได้รับการ

สนับสนุนจากสถาบันการศึกษาแรงงานเสรีเอเซียอเมริกัน (อาฟลี) และกลุ่มสหภาพแรงงานนี้ยังเป็นฐานสมาชิกที่สำคัญของสภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย

2) ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

2.1 จากการวิเคราะห์ด้วยสมการการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิสูจน์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนอกระบบ จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ พบว่า ปัจจัยภายในที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนอกระบบ จ.ปทุมธานี มีเพียง 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านผู้นำสหภาพแรงงาน และปัจจัยทางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

สำหรับปัจจัยทางด้านสมาชิก ปัจจัยทางการเงิน ปัจจัยทางด้านจำนวนสมาชิก และปัจจัยเกี่ยวกับระยะเวลาในการดำเนินงานของสหภาพ ไม่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพ ซึ่งถ้าพิจารณาตามแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่ไชนันด์ รัชกุล (2532 : 16) ได้แปลจากหนังสือเรื่อง How To Strengthen Trade Union ไว้ว่า การบริหารสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพจะต้องคิดถึงองค์ประกอบ 3 ประการ คือ คน เงิน และการดำเนินการ

คน ประกอบด้วย สมาชิก และคณะกรรมการ ซึ่งการที่สมาชิกจะมีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพก็ต่อเมื่อสมาชิกมีคุณภาพ สนับสนุนกิจกรรมของสหภาพแรงงานทั้งทางกาย กำลังใจ และทางการเงิน มีการร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุมและปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี แต่เมื่อพิจารณาถึงผลการศึกษาที่ได้รับ ปัจจัยด้านสมาชิกสหภาพแรงงานไม่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพตามหลักสากล อาจเป็นเพราะว่าแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังด้อยคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา รายได้ คุณภาพชีวิต ขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน ทั้งในเรื่องของสิทธิและหน้าที่ของตน หรือเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งจากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับระดับการศึกษาประถมศึกษา และเป็นไปตามบทความที่ประสิทธิ์ ไชยทองพันธ์ (2539: 9-12) ได้เสนอไว้เกี่ยวกับปัญหาของสหภาพแรงงานในประเทศที่กำลังพัฒนาว่ายังอยู่ห่างไกลจากการเป็นสถาบันที่มุ่งต่อสู้เพื่อให้ได้มาและธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงในทางเศรษฐกิจและความเสมอภาคในทางสังคมของผู้ใช้แรงงาน ทั้งนี้เพราะ ประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่ประชาชนและกรรมกรยังมีระดับการศึกษาต่ำและขาดประสบการณ์ ตลอดจนไม่เข้าใจในอุดมการณ์ของสหภาพแรงงาน จึงเป็นการยากที่จะทำให้เกิดสหภาพแรงงานที่มีประสิทธิภาพได้

อีกทั้งในประเทศกำลังพัฒนาประชาชนส่วนใหญ่ยังประสบกับปัญหาการไม่มีงานทำและการทำงานไม่เต็มที่ของกำลังแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุทำให้กรรมกรต้องพยายามรักษางานและรายได้ไว้

จึงทำให้อำนาจในการต่อรองของสหภาพแรงงานอ่อนแอลงมาก สหภาพแรงงานจึงไม่ค่อยมีความสำคัญเท่าใดนักสำหรับผู้ใช้งาน

สำหรับปัจจัยทางด้านผู้นำสหภาพแรงงาน ผลการศึกษากลับพบว่า มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ไชยันต์ รัชชกุลได้เสนอไว้ สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ยังต้องอาศัยและพึ่งพาผู้นำสหภาพเป็นอย่างมาก ถ้าสหภาพแรงงานใดมีผู้นำที่ดีก็สามารถประคับประคองให้สหภาพดำรงอยู่ต่อไปได้ หรือพัฒนาให้สหภาพมีความเข้มแข็งและเติบโตมากขึ้น เป็นปัจจัยดึงดูดให้คนสนใจสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพ แต่ถ้าสหภาพแรงงานใดมีผู้นำที่ไม่ดี สหภาพนั้นจะค่อยๆเสื่อมลงและตายไปในที่สุด เนื่องจากสมาชิกไม่ให้ความร่วมมือและขาดคนสนใจจะสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และผู้นำที่สามารถสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้ใช้งานกับฝ่ายนายจ้างได้ จะเป็นการเอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้กับสหภาพแรงงานเป็นอย่างมาก

ปัจจัยด้านลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ก็มีความสำคัญอย่างมากเช่นเดียวกัน เนื่องจากการสะท้อนบทบาทและกิจกรรมของสหภาพว่า ได้ดำเนินงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานหรือไม่ มีการส่งเสริมกิจกรรมของสหภาพแรงงานหรือไม่ เป็นปัจจัยผลักดันให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการกระตุ้นและสร้างความน่าสนใจในกิจกรรมของสหภาพแรงงานแก่สมาชิก เช่น การจัดทำข่าวสารหรือเอกสารเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแจ้งคำร้องทุกข์และปัญหาต่างๆ ต่อสหภาพ การรณรงค์หาสมาชิกเพิ่ม การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพมากที่สุด เป็นต้น

จากการศึกษาวิทยานิพนธ์หัวข้อ ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสหภาพแรงงานในประเทศไทย (นิคม, 2539:121) พบว่า การจัดอบรมสัมมนาให้กรรมการหรือสมาชิก และการจัดทำข่าวสารให้สมาชิกอ่านเป็นประจำเดือนจะมีผลต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

ถ้าสหภาพแรงงานมีลักษณะการดำเนินงานที่ดีจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสหภาพดีด้วย เนื่องจากสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและการดำเนินงานของสหภาพ แต่ถ้าสหภาพแรงงานมีลักษณะการดำเนินงานที่ไม่ดี สมาชิกก็จะขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและการดำเนินงานของสหภาพ ทำให้ผลการดำเนินงานของสหภาพผิดไปจากวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสหภาพแรงงาน

ปัจจัยด้านการเงิน แม้จะไม่มีผลต่อการดำเนินงานในทางสถิติ แต่ก็ยังเป็นปัจจัยที่ผู้ให้สัมภาษณ์และกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบเห็นความสำคัญเหมือนกัน เพราะว่า

ถ้าสหภาพมีรายได้มากจะเป็นปัจจัยเสริมให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆของสหภาพแรงงานกระทำได้ดีต่อเนื่องและมีหลากหลายรูปแบบ และจากการศึกษาพบว่า สหภาพแรงงานนอกระบบมีฐานะทางการเงินที่ค่อนข้างดี สมาชิกสามารถจ่ายค่าบำรุงได้สม่ำเสมอ การบริหารการเงินมีความโปร่งใส ซึ่งก็สอดคล้องกับหลักการสากลของการบริหารสหภาพให้มีประสิทธิภาพ

2.2 จากการวิเคราะห์ด้วยสมการการถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพิสูจน์หาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนอกระบบ จากกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ พบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนอกระบบ จ.ปทุมธานี มีเพียงปัจจัยเดียว คือ ปัจจัยทางด้านการเมืองและการเมือง โดยมีความสัมพันธ์ด้านลบกับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หมายความว่า ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะดีขึ้น เมื่อปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาลไม่ได้เข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพ ในทางกลับกัน ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะแย่ลง เมื่อการเมืองและรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพ ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบของ John T. Dunlop (โกวิท บวรพธานินทร์, 2534) ที่ว่า ลักษณะสำคัญของการที่จะประกอบเป็นระบบแรงงานสัมพันธ์มีอยู่ 3 ลักษณะ คือ

1. ผู้แสดง ซึ่งหมายถึง ฝ่ายจัดการหรือผู้แทนของฝ่ายจัดการ ฝ่ายลูกจ้างหรือผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง และหน่วยงานของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย คุณลักษณะทางเทคโนโลยี งบประมาณ และอำนาจในระบบสังคมหรือวัฒนธรรม
3. อุดมการณ์ หมายถึงความเชื่อถือ ความร่วมมือ หรือค่านิยมที่เป็นที่ยอมรับและกำหนดบทบาทของผู้แสดงแต่ละฝ่าย

ระบบแรงงานสัมพันธ์ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล จะอยู่ได้ต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อม และกฎเกณฑ์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของระบบแรงงานสัมพันธ์ และถือเป็นผลลัพธ์ของระบบ (output) กฎเกณฑ์นี้ ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ วิธีการปฏิบัติซึ่งเป็นกติกา และระเบียบกำหนดฐานะและบทบาทของ 3 ฝ่าย และความขัดแย้งในการดำเนินความสัมพันธ์ทั้ง 3 ฝ่ายจะเกิดขึ้น ถ้าปัจจัยแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย เช่น รัฐบาลหรือการเมืองเข้าไปแทรกแซงมากเกินไป

ปัจจัยด้านกฎหมาย และปัจจัยนายจ้าง ไม่มีผลต่อการดำเนินงานในทางสถิติ แต่ก็เป็นปัจจัยที่ผู้ให้สัมภาษณ์และกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบให้ความสำคัญเหมือนกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านนายจ้าง เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และมีการขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ หรือใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแออยู่เสมอ เช่นเดียวกับปัจจัยด้านกฎหมาย ที่จะต้องมีการแก้ไขและปรับ

ปรุ่กกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ เพื่อประโยชน์ของสหภาพแรงงานไทยมากกว่านี้

3) จากการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบ พบว่า สมาชิกสหภาพมีความค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยเฉพาะปัญหาทางด้านกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ที่ล้าสมัย และเกิดปัญหาทางปฏิบัติอย่างมาก ซึ่งผลการศึกษาชี้ สอดคล้องกับทฤษฎีแรงงานสัมพันธ์ไทย ที่ ดร. โชคชัย สุทธาเวช (2539 : 39-42) ได้เสนอไว้ว่า การผลิตกฎหมายแรงงานของไทยนั้นมีเป้าหมายที่จะใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือบังคับให้นายจ้างและลูกจ้างต้องถูกบังคับให้ปฏิบัติตาม โดยมีการใช้วิธีการทางการเมืองเข้ามากำกับด้วย ดังนั้น มาตรการทางด้านกฎหมายในฐานะที่เป็นมาตรการหลักของรัฐจึงถูกรวบรัดและแทรกแซงจากรัฐ และให้สถานภาพที่ได้เปรียบแก่ฝ่ายนายจ้าง ในขณะที่พฤติกรรมของสหภาพแรงงานกลับถูกจำกัด ทำให้เกิดปัญหาทางด้านการใช้กฎหมายในทางปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ต่างๆที่เปลี่ยนไป

นอกจากปัญหาด้านกฎหมายแล้ว ผลการศึกษายังพบว่าปัญหาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานยังเกิดจากปัญหาของสหภาพ ปัญหาด้านนายจ้าง ปัญหาทางการเมือง และปัญหาจากรัฐบาล และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งผลการศึกษาชี้สามารถนำมาวิเคราะห์กับแนวคิดของ ดร. โชคชัย สุทธาเวช ได้อย่างดีว่าสาเหตุแห่งปัญหาเป็นเพราะ การใช้ยุทธศาสตร์ขององค์การของรัฐบาล สหภาพแรงงาน และนายจ้างตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อกำหนดทางวัฒนธรรมไทย โดยเฉพาะระบบอุปถัมภ์ ดังนั้นการปฏิบัติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ จึงมักถูกรวบรัดทางอุดมการณ์ของฝ่ายที่เข้มแข็งกว่าเสมอ เช่น ฝ่ายรัฐบาล หรือฝ่ายนายจ้าง

ในขณะที่เดียวกันสังคมไทยก็ขาดแคลนค่านิยมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของตนเอง จึงทำให้ต้องอาศัยค่านิยมหลักคือ ประชาธิปไตยและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ทำให้แบบแผนและหลักการในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานถูกหล่อเลี้ยงด้วยค่านิยมตะวันตกที่นำมาใช้ในแง่ของประชาธิปไตยและความเสมอภาคระหว่างบุคคลมากกว่าค่านิยมตามประเพณีของสังคมไทย และการนำรูปแบบปฏิบัติของต่างประเทศมาใช้ก็ยังพบปัญหาทางวัฒนธรรม อีกทั้งคนไทยยังไม่ประสบความสำเร็จในการสร้างค่านิยมพื้นฐานทางด้านประชาธิปไตยและความเสมอภาคของสามฝ่าย คือ รัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างได้ แต่ค่านิยมเก่า เช่น ความมีลำดับชั้นสูงต่ำ ระบบชนชั้นในสังคมระบบอุปถัมภ์ และความไม่เสมอภาคยังปรากฏอยู่ทั่วไปในทุกระบบของสังคม ดังนั้นการปฏิบัติทางด้านแรงงานสัมพันธ์จึงต้องพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมายดังที่ปรากฏในผลงานวิจัยนี้

4) ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสมาชิกสหภาพแรงงานนอกระบบนั้น ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความเห็นว่าควรมีการพัฒนา

ในการแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ให้มีความเหมาะสมและปฏิบัติอย่างได้ผลดีต่อสภาพแรงงานและสมาชิก ควรแก้ไขและส่งเสริมทัศนคติทางด้านแรงงานสัมพันธ์ให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยเฉพาะฝ่ายผู้ใช้แรงงานควรให้การอบรมและเผยแพร่ความรู้ทางด้านแรงงานสัมพันธ์ ส่งเสริมการทำงานแบบทวิภาคีในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน สภาพองค์กรลูกจ้างควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของผู้ใช้แรงงานให้มากขึ้น และขบวนการแรงงานควรให้ความสำคัญกับการต่อรองในระดับรัฐบาลให้มากขึ้น ซึ่งผลการศึกษานี้จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ดร.โชคชัย สุทธาเวช (2539 : 45-51) ที่ได้เสนอแนวทางการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ไทยไว้เป็นทางเลือก 4 ทางเลือกคือ

ทางเลือกที่ 1 คือสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กรไตรภาคี โดยลดบทบาทของรัฐลงและให้สถาบันไตรภาคีสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระอย่างแท้จริงและให้มีในระดับจังหวัดด้วย

ทางเลือกที่ 2 ต้องแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ โดยเพิ่มบทบาทในการเจรจาต่อรอง การปรึกษาหารือร่วมในระดับอุตสาหกรรมด้วย

ทางเลือกที่ 3 ต้องให้การศึกษากับผู้ใช้งานให้สูงขึ้น เพื่อให้สามารถทำการเจรจาต่อรองแบบโต้ตอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทางเลือกที่ 4 ต้องทำให้การเจรจาระดับสถานประกอบให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร และขจัดปัญหาความขัดแย้งให้ลดลงหรือหมดไป

6.4 ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนคร จ.ปทุมธานี พบว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะอยู่ในระดับที่ดี แต่ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานโดยรวมในประเทศไทยยังอยู่ในระดับที่ไม่น่าพึงพอใจอีกมาก ดังนั้น จึงควรหามาตรการที่จะส่งเสริมการดำเนินงานของสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้ใช้แรงงาน โดยมาตรการที่จะส่งเสริมการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) การใช้กลยุทธ์ด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก

จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มักใช้กลยุทธ์ด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรับ คือ เมื่อเกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ หรือปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สหภาพแรงงานจึงจะเข้าไปแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น นั่นคือเมื่อเกิดปัญหาจึงจะเข้าไปแก้ไขทีละเรื่อง ซึ่งการแก้ไขปัญหาย่างนี้ เป็นเหมือนการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าไปเรื่อยๆ ทำให้สหภาพแรงงานเป็นฝ่ายตั้งรับอยู่ตลอดเวลา บางครั้งก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้

ทันทั้งที่หรือมีประสิทธิภาพเพียงพอ เนื่องจากไม่มีการเตรียมการไว้ก่อน ทำให้สหภาพอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ

ดังนั้น จึงควรสนับสนุนให้สหภาพแรงงานนำนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุกมาใช้ ซึ่งนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก หมายถึง กลยุทธ์ วิธีการ หรือแนวทางในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่จะส่งเสริมให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานเพื่อผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์เชิงรุก ที่สหภาพแรงงานควรปฏิบัติ ได้แก่

1) การจัดอบรม เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้ผู้ใช้งานได้รับทราบถึงสิทธิและหน้าที่ที่ตนพึงได้รับตามกฎหมาย เพราะถ้าผู้ใช้งานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ดีแล้ว เมื่อเกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้ใช้งานก็จะสามารถเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้อย่างมีประสิทธิภาพและโดยสันติวิธี ไม่ใช่ความรุนแรงแก้ไขปัญหา

2) การกระตุ้นความสนใจให้ผู้ใช้งานเห็นความสำคัญของสหภาพแรงงาน โดยจัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่การดำเนินงานของสหภาพ มีการจัดทำข่าวสารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ใช้งานได้รับทราบถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพราะถ้าผู้ใช้งานเห็นความสำคัญของสหภาพก็จะสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้น ทำให้สหภาพมีขนาดใหญ่ อำนาจการต่อรองกับนายจ้างก็จะมีมากขึ้นด้วย

3) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งทั้งสองฝ่ายควรจะได้มีการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเมื่อฝ่ายบริหารมีการเปลี่ยนแปลงในเรื่องนโยบายของบริษัทที่จะส่งผลกระทบต่อคนงาน ควรมีการแจ้งให้ผู้ใช้งานที่ได้รับผลกระทบทราบล่วงหน้า เพื่อลดความรุนแรงของปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ควรเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนในการดูแลด้านสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น การจัดอบรมด้านความปลอดภัยให้กับผู้ใช้งาน การช่วยเหลือผู้ใช้งานที่เจ็บป่วย เป็นต้น

นอกจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทั้งสองฝ่ายแล้ว ยังจะต้องมีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกันด้วย ในกรณีที่เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ทั้งสองฝ่ายจะต้องมองถึงสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น คิดถึงเหตุและผล มากกว่าเห็นแต่ประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งจะทำให้ความขัดแย้งรุนแรงมากขึ้น ลูกจ้างจะต้องเข้าใจนายจ้างและนายจ้างก็ต้องเห็นใจลูกจ้างเหมือนกัน ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายควรจะเป็นไปตามสุภาษิตของไทยที่ว่า “น้ำพึ่งเรือ เสือพึ่งป่า”

2) การสร้างเอกภาพในองค์การแรงงาน

จากการศึกษาแม้จะพบว่า กลุ่มสหภาพแรงงานนครมีเอกภาพในการดำเนินงานที่ดี แต่ภาพรวมของขบวนการแรงงานไทยอยู่ในสภาพที่แตกแยกและขัดแย้งกันมากหลายกลุ่ม อีกทั้งยังขาดการติดต่อสื่อสารและประสานการทำงานระหว่างกัน ซึ่งจะเห็นได้ว่ากลุ่มแรงงานต่างๆ ที่ออกมาเคลื่อนไหวจะเรียกร้องในประเด็นที่แตกต่างกัน เป็นการเคลื่อนไหวที่โดดเดี่ยวและขาดแนวร่วม ทำให้ไม่มีพลังอำนาจในการต่อรอง ดังนั้นจึงควรสร้างเอกภาพในองค์กรแรงงานไทยให้เกิดขึ้น โดยการสร้างเอกภาพในแนวนอน ซึ่งเป็นการเสนอโดยนักวิชาการแรงงานและสมศักดิ์ สามัคคีธรรม (2535 : 19) ให้องค์กรแรงงานมีลักษณะกระจัดกระจายและมีศูนย์การนำหลายๆ แห่ง แต่องค์กรแรงงานจะต้องเป็นอิสระจากการควบคุมของรัฐ องค์กรแรงงานเหล่านี้จะต้องสร้างเครือข่าย (network) เพื่อประสานงานกันอย่างไม่เป็นทางการ มีทิศทางเคลื่อนไหวไปในแนวเดียวกัน ช่วยหนุนซึ่งกันและกัน โดยมีภาวะการนำแบบรวมหมู่แบบศูนย์ประสานงานด้านแรงงานที่หลากหลาย โดยที่องค์กรแรงงานที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นองค์กรแรงงานทั่วประเทศ แต่เป็นองค์กรที่มีแนวทางการเคลื่อนไหวในแนวเดียวกันเป็นสำคัญ

การสร้างเอกภาพในแนวนอนนี้ จะทำให้รัฐเข้ามาควบคุมองค์กรแรงงานได้ยาก และมีความตื่นตัวในการเคลื่อนไหวมากกว่า ในขณะที่เดียวกันการสร้างภาวะการนำแบบหมู่จากองค์กรที่หลากหลายทำให้ผู้นำแรงงานจากหลายๆ แห่งสามารถ่วงดุลอำนาจและตรวจสอบการทำงานระหว่างกันได้

3) รัฐบาลควรให้ความสนใจในการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างจริงจังและจริงจังมากกว่านี้ โดยเฉพาะปัญหาการว่างงาน ควรมีการดำเนินการที่เป็นรูปธรรมเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ประสบปัญหาการว่างงาน เช่น มีเงินทุนให้กู้สำหรับการนำไปเป็นทุนเพื่อประกอบอาชีพอื่น โครงการฝึกอาชีพเพื่อเป็นรายได้เสริม การส่งเสริมการลงทุนเพื่อเป็นการกระตุ้นภาวะเศรษฐกิจ เป็นต้น

4) การพัฒนาฝีมือแรงงานโดยหน่วยงานของภาครัฐ

การพัฒนาฝีมือแรงงานจะเป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ความสามารถของผู้ใช้แรงงานให้มีทักษะในการทำงานดีขึ้น สามารถทำงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีได้ เป็นแรงงานที่มีคุณภาพและมีมาตรฐานการทำงานสูง แม้ว่าผู้ใช้แรงงานจะถูกปลดออกจากงานแต่ถ้าแรงงานเป็นแรงงานที่มีฝีมือก็ย่อมที่จะหางานใหม่ทำได้ ลดปัญหาการว่างงานที่จะเกิดขึ้น

5) มีการส่งเสริมสิทธิสหภาพแรงงานขั้นพื้นฐาน โดยส่งเสริมสิทธิของผู้ใช้แรงงานทุกคนโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างใดๆ ทั้งสิ้น, ส่งเสริมสิทธิของสหภาพแรงงาน โดยปราศจากการแทรกแซงทุกรูปแบบจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ, สิทธิในการคัดเลือกผู้แทนของตนได้โดยเสรีอย่างเต็มที่ สิทธิในการจัดการบริหารงานและกิจกรรมและสิทธิที่จะกำหนดโครงการต่างๆ ของตนเอง, สหภาพแรง

งานจะไม่ถูกขุบเล็ก หรือถูกสั่งขกเล็กโดยอำนาจของฝ่ายบริหาร และผู้ใช้แรงงานจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างเพียงพอต่อการรวมตัวกันของผู้ใช้แรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการว่าจ้าง รวมถึงการส่งเสริมสิทธิของสหภาพแรงงานในการต่อรองเกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติและสภาพการจ้างและเรื่องอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่ออาชีพของสมาชิกสหภาพแรงงาน

6) การแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมปี พ.ศ. 2534 ให้มีความเหมาะสมและปฏิบัติอย่างได้ผลดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องดังต่อไปนี้

6.1 ให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ดำเนินการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

6.2 ให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอใช้เวลาทำงานไปทำงานให้แก่อสหภาพแรงงานตามความจำเป็นได้

6.3 ข้อเรียกร้องไม่ควรรวมถึงอำนาจของนายจ้างในการให้ทุนให้โทษ และในการเรียกร้องควรจำกัดไว้ในเรื่องที่สามารถเจรจาต่อรองกันได้

6.4 ควรมีการพิจารณาทบทวน ระยะเวลาในการเริ่มเจรจา ในการไกล่เกลี่ย ในการแจ้งล่วงหน้าก่อนนัดหยุดงาน หรือปิดงาน เพื่อให้เหมาะสมและได้ผลในทางปฏิบัติ

6.5 การนัดหยุดงานจะกระทำได้อะต้องมึหลักฐานแสดงว่าได้รับความเห็นชอบจากลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งกระทำได้โดยการลงคะแนนลับ

6.6 ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือจัดคนอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างในระหว่างที่ข้อพิพาทยังไม่ยุติ

6.5 แนวทางการทำวิจัยในอนาคต

1. ศึกษาและวิเคราะห์หาแนวทางการบริหารเชิงกลยุทธ์ ของสหภาพแรงงาน เพื่อให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ขยายพื้นที่และกลุ่มตัวอย่างประชากรสมาชิกสหภาพแรงงานในการศึกษาให้ครอบคลุมสหภาพแรงงานทั่วประเทศ

3. ศึกษาบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจประเทศไทย

4. เปรียบเทียบบทบาทของสหภาพแรงงานระหว่างสหภาพแรงงานเอกชนกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ