

บทที่ ๑

บทนำ



ข้อความทั่วไป

ปัญหาการพิชิตแรงงาน ที่เกิดขึ้นตามสถานประกอบการต่างๆ จนลุกลามกลายเป็น การชุมนุมประท้วงการนัดหยุดงาน และยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างต่อฝ่ายนายจ้าง หรือต่อรัฐบาลก็ดี อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยเบื้องต้นทั่วไปประการหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหา ก็คือทัศนคติที่ขัดแย้งกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเกี่ยวกับผลประโยชน์ของนายจ้าง ได้แก่ การมีผลกำไรสูงสุด ในขณะที่การลงทุนต่ำสุด ส่วนฝ่ายลูกจ้างนั้นต้องการค่าตอบแทนในการทำงาน, หลักประกันในการทำงานตลอดจนสวัสดิการ ต่างๆ ที่สูงขึ้นในขณะเดียวกัน ก็ต้องทำงานให้น้อยลง เมื่อเกิดผลประโยชน์ขัดกัน (Conflict Interest) แต่ละฝ่ายจึงรวมตัวกันก่อตั้งสถาบันทางการเมืองในรูปกลุ่มผลประโยชน์ของฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งได้แก่ สมาคมนายจ้าง และสหภาพแรงงาน เป็นต้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครอง ดูแลผลประโยชน์ของฝ่ายตน และพยายามใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรองกับอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อประสานผล ประโยชน์ระหว่างกัน (Interest Assimilation) อย่างยุติธรรมตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจ อันดีและความใกล้ชิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกด้วย ดังนั้นขบวนการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) จึงเกิดขึ้น

สำหรับประเทศไทย การรวมตัวของนายจ้างและลูกจ้างยังนับว่าเป็น เรื่องใหม่ และ สำคัญสำหรับภาวะการขยายตัวเป็นสังคมอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กลุ่มผลประโยชน์ของลูกจ้าง คือสหภาพแรงงาน จะต้องได้รับการพิจารณา และให้ความสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากในระยะแรก สหภาพแรงงานหลายสหภาพได้แสดงบทบาท ในลักษณะก้าวร้าวรุนแรงก่อให้เกิดความปั่นป่วนทั่วไป แสดงให้เห็นถึงการขาดความเข้าใจในหลักการ ซึ่งถูกต้องและยังใช้สหภาพแรงงานอย่างผิดวัตถุประสงค์ ทำให้เกิดผลกระทบกระเทือนต่อเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของชาติอย่างยิ่ง ภาพพจน์ของ สหภาพแรงงานในระยะแรกเป็นไปในแง่ที่ไม่ค่อยดีนัก หลายๆ ฝ่ายจึงมีแนวโน้มที่ไม่สนับสนุนระบบ สหภาพแรงงาน เมื่อไม่มีผู้ส่งเสริมและสนับสนุน สหภาพแรงงานจึงขาดการพัฒนาตามขั้นตอน จนใน ปัจจุบันก็ยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักการแห่งการรวมตัวกัน เป็นกลุ่มผลประโยชน์ของลูกจ้าง ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยกันหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหา และวิธีที่ต้ออย่างหนึ่ง ก็คือการวิจัย

เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็น และทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานมากที่สุด ซึ่งก็คือ นายจ้างนั่นเอง ด้วยเหตุผลที่ว่า ปัจจัยเบื้องต้นอันสำคัญที่จะส่งเสริมความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ก็คือ การได้รับการยอมรับจากนายจ้าง เพราะการที่นายจ้างยอมรับสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็น ตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมด นายจ้างก็จะเกิดความเชื่อถือ และมีผลให้เกิดบรรยากาศแห่งการร่วมมือกันในการเจรจาต่อรองเรื่องต่างๆ เกิดความสงบสุขในสถานประกอบการนั้นๆ ตลอดจนส่งเสริมให้ สหภาพแรงงานได้มีโอกาสพัฒนาตัวเองอย่างสมบูรณ์ขึ้น

การศึกษาถึงทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานจะทำให้ทราบว่าบรรดานายจ้าง ยอมรับการรวมตัวในรูปสหภาพแรงงานของลูกจ้างหรือไม่ นายจ้างมีความรู้สึก หรือความคิดเห็น อย่างไรต่อบทบาทและผลงานของสหภาพแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อคิดเห็นเหล่านี้ ไปเป็นข้อพิจารณา ในการปรับปรุงแก้ไข และเสริมสร้างระบบสหภาพแรงงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป.

สภาพของปัญหา

สหภาพแรงงานเกิดขึ้นจากหลักการที่ว่า คนทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนแสวงหาวิธีการอันชอบธรรมที่คุ้มครองรักษาสหภาพและผลประโยชน์ของตนเองตาม ครรลองระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้ภายใต้สภาพและการยอมรับของกฎหมาย สหภาพแรงงานจึง เป็นองค์การที่เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่นอนที่จะคุ้มครองดูแล ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ทั้งนี้โดยวิธีการร่วมเจรจาต่อรองทำเป็นสัญญาผูกพันร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เมื่อมีสิทธิแล้วก็คอยดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลง และไม่ละเมิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมาย ในขณะที่เดียวกันก็ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายจ้างกรณีเห็นว่าลูกจ้าง หรือสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้กระทำความล่วงละเมิดระเบียบข้อบังคับ หรือสัญญาข้อตกลงที่ได้กระทำไว้กับนายจ้าง¹

ในอดีตรัฐบาลได้ให้การสนับสนุนการรวมตัวของลูกจ้าง โดยได้ออกกฎหมายเปิดโอกาส ให้ลูกจ้างได้รวมตัวกันในรูปลักษณะของกลุ่มสมาคม หรือกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง โดยเรียกว่า

¹ อ. นิลละโยธิน "การเสริมสร้างสหภาพแรงงาน" เอกสารกรมแรงงาน ฝ่ายส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์, ๓๐ กันยายน ๒๕๑๔ หน้า ๑

"สหภาพแรงงาน"¹ อันเป็นการเสริมสร้างขั้นตอนเบื้องต้นของการพัฒนาการเมืองไทย เพื่อให้ลูกจ้างกรรมกร ได้มีความรู้ความเข้าใจ ในการเมืองขั้นพื้นฐาน และอุดมการณ์ประชาธิปไตยที่ถูกต้อง ซึ่งปรากฏในระยะแรกว่าสหภาพแรงงานถูกใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาอำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของคนบางคน หรือพรรคการเมืองบางพรรค ไม่สามารถเป็นแบบแผนในการถ่ายทอดวัฒนธรรมทางการเมืองไปสู่ระบบที่ต้องการให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองได้ จนกระทั่งล้มเหลวในที่สุด

เมื่อภาวะเศรษฐกิจและการเมืองทั้งภายในและภายนอกประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด ตั้งแต่ปี ๒๔๑๖ เป็นต้นมา ปัญหาด้านแรงงานได้ปรากฏขึ้นโดยทั่วไปทั้งในเมืองและชนบท และหลังจากได้มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เมื่อ ๑๔ ตุลาคม ๒๔๑๖ ซึ่งมีผลให้รัฐบาลทหารของจอมพลถนอม กิตติขจรต้องพ้นอำนาจ และรัฐบาลใหม่โดยมีนายสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นนายกรัฐมนตรี ได้เข้ามาบริหารประเทศต่อไป บรรดาลูกจ้าง กรรมกร มีโอกาสรวมตัวกันขึ้นมาอีก ท่ามกลางบรรยากาศทางการเมืองที่เป็นประชาธิปไตยอย่างมาก แต่เท่าที่ผ่านมาคงเป็นที่ยอมรับกันว่าประเทศไทยเรานั้นไม่ได้มีการอบรมกล่อมเกล่า (Socialization) ระบบการเมืองให้แก่ประชาชนเลย และเช่นกัน สหภาพแรงงานก็ไม่ได้มีการพัฒนามาตามขั้นตอน จึงประสบปัญหาหลายประการตั้งแต่เริ่มแรก อาทิขาดการจัดองค์การที่ดี และมีนัยคึง มีการดำเนินงานแบบ "ทำงานคนเดียว" คือตัวประธานสหภาพแรงงานมีบทบาทแต่ผู้เดียวไม่มีการประสานงานแม้แต่กับกรรมการของสหภาพแรงงานของตน ทำให้สหภาพแรงงานขาดฐานรองรับที่มั่นคง และปัญหาสำคัญ คือ การถูกแทรกแซงจากบุคคลภายนอก ซึ่งบางรายทำด้วยความสมัครใจ บางรายทำโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัวหรือทางการเมือง และบางรายก็กระทำด้วยความรู้เท่าไม่ถึงการณ์แต่อย่างบริสุทธิ์ใจ ปัญหาเหล่านี้ทำให้สหภาพแรงงานไม่มีจุดยืนที่แน่นอน บทบาทของสหภาพแรงงานซึ่งเห็นได้ชัดในช่วงปี พ.ศ. ๒๔๑๖- พ.ศ. ๒๔๑๘ ถูกมองในภาพพจน์ที่เป็นตัวก่อความวุ่นวายอย่างไรเหตุผล กระทั่งการยุบเลิกจ้าง คนงานในสถานประกอบการเดียวกับตน และในสถานประกอบการอื่นๆ ให้ทำการเรียกร้องผลประโยชน์จากนายจ้างมากมายหลายประการ เมื่อไม่ได้ดังใจ ก็ใช้วิธีการรุนแรงบีบบังคับนายจ้าง เป็นการก่อความไม่สงบต่างๆ ในโรงงาน การเดินขบวน ประท้วงเป็นต้น โดยบางรายก็สมไปว่าตัวเองปฏิบัติตนตาม

¹ ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๘๔ ตอนที่ ๔๑ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๔ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๔.

กฎหมายบ้านเมืองหรือเปล่า และวิธีที่นิยมมากที่สุดขณะนั้นคือการนัดหยุดงาน ซึ่งเป็นวิธีที่นำความเสียหายมาแก่นายจ้างเป็นอย่างมาก จากสถิติการนัดหยุดงานของลูกจ้าง กรรมกร ในสถานประกอบการต่างๆ ซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ปรากฏว่าในปี พ.ศ. ๒๔๑๖ มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ๕๐๑ ครั้ง มีคนงานเกี่ยวข้อง ๑๗๗,๘๘๗ คน พ.ศ. ๒๔๑๗ มีการนัดหยุดงานเกิดขึ้น ๓๕๗ ครั้ง มีคนงานเกี่ยวข้อง ๑๐๕,๘๘๓ คน และใน พ.ศ. ๒๔๑๘ มีการนัดหยุดงาน ๒๕๑ ครั้ง จำนวนคนงานที่เกี่ยวข้อง ๔๔,๗๔๗ คน¹ พฤติกรรมของสหภาพแรงงานในช่วงนี้ไม่เพียงแต่ก่อความเสียหายแก่นายจ้างเป็นจำนวนเงินนับพันล้านเท่านั้น แต่ยังนำมาสู่ความเสียหายแก่ประเทศชาติทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เกิดปัญหาการลงทุนชะงักงัน และที่สำคัญคือความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างมีมากขึ้น นอกจากนั้นประชาชนคนทั่วไป ตลอดจนบรรดานายจ้างอื่นๆ ก็มีแนวโน้มไปในทางเห็นใจฝ่ายนายจ้าง ที่ได้รับผลกระทบกระเทือนจากการกระทำของลูกจ้าง และสหภาพแรงงานทั้งหลายอีกด้วย

เมื่อพิจารณาหลักการ และวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๔๑๘² หมวดที่ ๗ มาตรา ๘๖ วรรค ๒ ซึ่งบัญญัติว่า "สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์ เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน" นับว่าเป็นหลักการที่ดีและมีประโยชน์แก่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือเมื่อเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน นายจ้างก็จะสามารถปรับปรุงงานอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้ก้าวหน้าขึ้น ได้ผลกำไรมากขึ้น อันมีผลมาถึงการที่นายจ้างจะสามารถปรับปรุงสวัสดิการ อัตราค่าจ้าง และสภาพการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้นด้วย แต่จากพฤติกรรมและผลงานของสหภาพแรงงานที่ผ่านมา ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานถูกมองไปในด้านไม่ดี ก็เป็นเพราะลูกจ้างผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ขาดความเข้าใจที่ถูกต้อง และใช้สหภาพแรงงานอย่างผิด

¹ กรมแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, สถิติแรงงาน ๒๔๑๘ เอกสารทางวิชาการฉบับที่ รง/๑๕๖/๑๔ (กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, ๒๔๑๔) หน้า ๕๗

² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๔๑๘, ราชกิจจานุเบกษา, ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๔๒ ตอนที่ ๔๗ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๔๑๘ ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๔๑๘.

วัตถุประสงค์ที่แท้จริง เช่นการแสดงผลที่ก้าวร้าวรุนแรงในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง สร้างความ
ปั่นป่วนให้เกิดขึ้นทั่วไป โดยเฉพาะในวงการอุตสาหกรรม นายจ้างส่วนใหญ่จึงมองสภาพแรงงาน
ในแง่ของตัวตารบ่อนทำลายนายจ้างโดยตรง และพยายามกีดกันทุกวิถีทางไม่ให้สหภาพแรงงานรวมตัว
กันได้

การเรียกร้องของลูกจ้างสหภาพแรงงานนั้นส่วนใหญ่ มักจะเป็น เรื่องของค่าตอบแทน
การทำงาน และสวัสดิการที่สูงขึ้น ซึ่งระยะก่อนปี ๒๕๑๖ เกิดเพราะภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพ
สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ลูกจ้างผู้มีรายได้น้อย ก็ไม่สามารถครองชีพอยู่ต่อไปได้ ฝ่ายนายจ้างก็ไม่ได้
ปรับปรุงค่าจ้างให้เหมาะสม เมื่อลูกจ้างเรียกร้องนายจ้างเกือบทุกรายมีความเห็นใจและสามารถ
จ่ายค่าจ้างเพิ่มให้ได้ แต่ภายหลังเหตุการณ์วันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ได้มีการใช้สิทธิเสรีภาพกัน
อย่างเกินขอบเขตแห่งความต้องการขั้นพื้นฐาน โดยไม่คำนึงถึงว่า นายจ้างจะสามารถปรับตัวได้
ตามที่เรียกร้องหรือไม่ ประกอบกับการที่มีบุคคลภายนอกเข้ามาแทรกแซงมากขึ้น ทำให้การเจรจา
ต่อรองยุติได้ยากกว่าเดิม

หลังจากผ่านวิกฤตการณ์ในช่วง ระหว่างปี ๒๕๑๖-๒๕๑๘ ฝ่ายนายจ้างเริ่มต้นตัวและ
ให้ความสนใจในการบริหารแรงงานมากขึ้น โดยได้พยายามปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล
ฝ่ายจัดการและจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานมากขึ้น นอกจากนี้ทั้งสองฝ่ายยังได้เรียนรู้ว่า
การ "ตั้งแง่" เข้าหากันที่ผ่านมาจะไม่ได้รับผลประโยชน์เท่าที่ควร แต่อาจกลับมีผลลัพท์ในทางตรง
กันข้าม ความเคลื่อนไหวของทั้งสองฝ่ายจึงผ่อนคลายไปในทางที่ดีขึ้น ประกอบกับรัฐบาลได้ส่งเสริม
ให้มีการอบรมแรงงานอย่างทั่วถึงกว่าเดิม ทำให้แต่ละฝ่ายจึงได้รวมกลุ่มกันอย่างกว้างขวาง และ
เริ่มหันหน้ามาเจรจากัน ปรึกษาหารือร่วมกันในอันที่จะช่วยให้สถานการณ์ด้านแรงงานดีขึ้น โดยต่าง
ฝ่ายก็ตระหนักว่าจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันต่อไป เพื่อประโยชน์จากการดำเนินธุรกิจร่วมกันระหว่าง
นายจ้างกับลูกจ้างของตนระยะนี้ บรรดานายจ้างที่มีประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน (รวมทั้ง
นายจ้างซึ่งมาจากประเทศที่ระบบสหภาพแรงงานเจริญแล้ว) จึงมีแนวโน้มที่จะช่วยส่งเสริมระบบสหภาพ
แรงงาน เพื่อใช้สหภาพแรงงานให้เกิดประโยชน์ในด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งนับว่าย่อมจะมีผลดีต่อสังคม
และประเทศชาติ ตลอดจนเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาาระบบประชาธิปไตยของไทยขั้นพื้นฐาน
และผลในระยะยาวสหภาพแรงงานก็จะเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการเมืองของไทยด้วย ทั้งนี้เพราะ
องค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาระบบการเมืองนั้นคือกลุ่มผลประโยชน์พิเศษ (Special Interest Group)

ซึ่งได้แก่สหภาพแรงงาน อันเป็นกลุ่มผลประโยชน์พิเศษกลุ่มหนึ่งของกรรมกร ทำหน้าที่เป็นตัวเชื่อมโยง และกันชน ระหว่างประชาชนกับฝ่ายบริหาร¹

อย่างไรก็ดี ผู้นำสหภาพแรงงานบางคน ก็ยังทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ใช้แรงงานทั่วไป (ที่มิได้ตั้งสหภาพแรงงาน) ในการรวมตัวกันยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างของตน และเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองด้วยหลายแห่ง ทำให้เกิดทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีก็คือการยื่นข้อเรียกร้องนั้น เป็นไปอย่างถูกต้องตามขั้นของกฎหมาย ส่วนผลเสียที่อาจเกิดขึ้นคือนายจ้างของลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องพวกนี้ จะมองสหภาพแรงงานในภาพพจน์ที่เป็นตัวก่อกวนแทรกแซง และก่อให้เกิดความไม่สงบในกิจการของตน และคิดว่าถ้าไม่มีสหภาพแรงงานที่มาแทรกแซงเหล่านี้ ลำพังลูกจ้างของตนก็จะไม่ทำการยื่นข้อเรียกร้องดังกล่าว นายจ้างประเภทนี้จึงยังมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อสหภาพแรงงานอยู่ ว่าสหภาพแรงงานนำมาซึ่งการยื่นข้อเรียกร้องอย่างไม่สิ้นสุด จึงพยายามขัดขวางทุกวิถีทางไม่ให้ลูกจ้างของตนรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานได้ ทัศนคติของนายจ้างประเภทนี้จึงนับว่าเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาระบบสหภาพแรงงานอย่างมาก ทั้งนี้เพราะนายจ้างเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับสหภาพแรงงานมากที่สุด และมีผลได้ผลเสียจากการกระทำของสหภาพแรงงานโดยตรง เมื่อนายจ้างที่ทัศนคติเช่นนี้ในเบื้องต้นแล้วก็ยากที่องค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ จะเข้ามาช่วยพัฒนาระบบสหภาพแรงงานได้อย่างเต็มที่

จากปัญหาที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดแนวความคิดว่าทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานในแง่ต่างๆ ย่อมจะเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่สำคัญ อันจะมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาระบบสหภาพแรงงานของไทย ดังนั้นการศึกษาริวิจัยถึงทัศนคติที่แท้จริงของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงาน จึงจะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และได้หลักฐานที่แน่ชัดว่าทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อ สหภาพแรงงานในปัจจุบัน เป็นไปในลักษณะยอมรับหรือปฏิเสธสหภาพแรงงาน และที่เลือกศึกษาเฉพาะในเขตจังหวัดสมุทรปราการก็เนื่องด้วยเหตุผลคือ

๑. ผู้วิจัย เคยมีประสบการณ์ในการทำงาน ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ระหว่างปี.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๑ ทำให้ทราบแหล่งที่ตั้งของสถานประกอบการต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์

¹Bruce H. Miller, The Political Role of Labour in Developing Countries (Honolulu : East. West Center Press, 1966), P. 40

ในการติดตาม เพื่อให้ได้ข้อมูลกลับคืนมามากที่สุด และประสิทธิภาพจากการทำงานจะทำให้มองเห็น ปัญหาพื้นฐานต่างๆ ไปในด้านแรงงานซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ในการนำมาวิเคราะห์ปัญหาที่ศึกษา ได้อย่างลึกซึ้ง

๒. จังหวัดสมุทรปราการมีสถานประกอบการหนาแน่น (มีสถานประกอบการ ๑๕๐๗ แห่ง และสหภาพแรงงาน ๓๔ สหภาพ)¹ นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งที่มีผู้อพยพเข้ามาทำงาน และมีปัญหาแรงงาน มาก และมีข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกิดขึ้นเสมอๆ

๓. ผู้วิจัยเห็นว่า ยังไม่มีผู้ใดศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้โดยตรงได้เลย ดังนั้นการศึกษา เพื่อทราบถึงทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ จึง เป็นสิ่งหนึ่งที่น่าสนใจ และน่าจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อการที่จะนำไปเป็นข้อพิจารณา เพื่อแก้ไขปรับปรุง และส่งเสริมระบบสหภาพแรงงานของไทยให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนั้นยังอาจนำไปใช้ประโยชน์ใน การบริหารแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ การบริหารแรงงานระดับสูง หรือการบริหารแรงงาน ในภูมิภาคอื่นได้บ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์คือ

๑. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัด สมุทรปราการ
๒. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างที่มีประสบการณ์ในด้านนี้ เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน และนายจ้างซึ่งมีประสบการณ์ที่ไม่ค่อยดีเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน
๓. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างที่มีลูกจ้างรวมตัวกัน เป็น สหภาพแรงงาน กับนายจ้างที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน
๔. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่ขัดขวางต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน อันเนื่อง มาจากนายจ้างในเขตจังหวัดสมุทรปราการ และหาวิธีแก้ไข

¹ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, พ.ศ. ๒๕๒๓.

๕. เพื่อทราบถึงทัศนคติแท้จริงของนายจ้าง ทำให้หน้ามาศึกษาวิเคราะห์ได้ว่า มีแนวโน้มจะเป็นไปในลักษณะส่งเสริม หรือเป็นอุปสรรคต่อสภาพแรงงาน เพื่อนำไปเป็นข้อพิจารณาขององค์การ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการที่จะพัฒนาระบบสภาพแรงงานให้สมบูรณ์ต่อไป

๖. เพื่อหาข้อเสนอแนะที่ดีในการปรับปรุงระบบสภาพแรงงาน ให้เกิดประโยชน์อย่างดีแก่สภาพแรงงาน ซึ่งจะเป็นการประสานประโยชน์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

วิธีการวิจัย

ในการศึกษาริชัย เรื่องทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้เขียนได้แบ่งวิธีการวิจัยออกเป็น ๓ ขั้นตอน คือ

✓ ๑. การสำรวจเอกสาร เพื่อศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ซึ่งได้แก่ ความหมาย, ที่มา และองค์ประกอบของคำว่า ทัศนคติ และศึกษาแนวความคิดเกี่ยวกับสภาพแรงงานในฐานะกลุ่มผลประโยชน์

✓ ๒. กำหนดขอบเขตของการศึกษาริชัย คือแบ่งประเภทและกำหนดจำนวนประชากรที่จะใช้ในการวิจัย

✓ ๓. กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ในการวิจัย โดยเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสร้างแบบสอบถาม ตรวจสอบความเรียบร้อย จนกระทั่งส่งไปยังกลุ่มประชากรและรับกลับคืนมา เพื่อเตรียมนำไปวิเคราะห์วิจัยอีกครั้งหนึ่ง

๑. ขอบเขตของการศึกษาริชัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนายจ้าง ซึ่งได้แก่ผู้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการ กรรมการ และกรรมการผู้จัดการของสถานประกอบการต่างๆ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ และได้แบ่งประชากรที่จะศึกษาออกเป็นสองกลุ่ม คือ

✓ ก. กลุ่มนายจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสภาพแรงงาน ซึ่งมีจำนวน ๒๔๓ คน ในจำนวนสถานประกอบการ ๔๐ แห่ง สำหรับในกลุ่มที่ ๑ นี้ เนื่องจากจำนวน

ประชากรอยู่ในหลักร้อย จึงใช้ขนาดของตัวแทนประมาณ ๒๔%¹ ได้จำนวนประชากรที่จะเป็นตัวอย่างในกลุ่มนี้จำนวน ๑๐๐ คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดในกลุ่มที่ ๑

ข. กลุ่มนายจ้างในสถานประกอบการที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๑,๘๖๗ แห่ง เนื่องจากจำนวนประชากรเป็นจำนวนพัน จึงใช้ขนาดของตัวแทนประมาณ ๑๐%² ได้จำนวนประชากรที่จะเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๐๐ คน เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดในกลุ่มที่ ๒

วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการสำรวจชื่อนายจ้างในแต่ละกลุ่มเรียงกันตามตัวอักษรแล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling)³ ในแต่ละกลุ่ม จนได้จำนวนประชากรทั้งหมดในกลุ่มที่ ๒

๒. วิธีการและอุปกรณ์ในการวิจัย

(๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

๑.๑ การตรวจสอบเอกสารที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้กล่าวแล้วในหัวข้อ "แนวความคิดที่เกี่ยวข้อง" และศึกษาเอกสารอ้างอิงทางประวัติศาสตร์ทางวิชาการ เอกสารอ้างอิงทางกฎหมาย และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วรวบรวมนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวิจัยในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ทั้งหมด

๑.๒ การใช้แบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดอุปกรณ์ที่ใช้วิจัยเพื่อให้ทราบทัศนคติของนายจ้างในด้านต่างๆ คือใช้แบบสอบถาม โดยสร้างแบบสอบถาม ทดสอบ และส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งสองกลุ่มที่กำหนดไว้โดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง

¹ จุมพล สวัสดิยากร, หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์, ศูนย์ศึกษาและฝึกอบรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์, สภาวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๒๐, หน้า ๑๗๔.

² เรื่องเดียวกัน, หน้าเดียวกัน

³ ประคอง วรรณสุด, สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐) หน้า ๔๑.

(๒) การสร้างแบบสอบถาม ได้สร้างแบบสอบถามขึ้นตามสมมุติฐานและตัวแปร เพื่อสอบถามความคิดเห็นและทัศนคติของนายจ้างในด้านต่างๆ ที่มีต่อสภาพแรงงาน โดยแบ่งเป็น

ก. ตอนที่ ๑ เป็นคำถามแบบให้เลือกคำตอบที่เห็นว่าถูกต้อง หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง เพื่อให้เลือกตอบ ให้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง คำถามทั้งหมดมีจำนวน ๒๖ ข้อ เพื่อศึกษาภูมิหลังและข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติและความคิดเห็นโดยทั่วไปของนายจ้าง ที่มีต่อสภาพแรงงานในด้านต่างๆ

✓ ข. ตอนที่ ๒ ใช้การวัดทัศนคติของลิเคิร์ต (Likert Scale)¹ โดยกำหนดคำถามจำนวน ๓๐ ข้อ ให้ทุกคำถามมีความสำคัญเท่ากันหมด ส่วนคำตอบจะถูกแบ่งเป็น ๕ ระดับ ให้ผู้ตอบเลือกตอบ คำตอบแต่ละระดับกำหนดคะแนนลดหลั่นกันไป เช่นในการนิรนัยข้อความในแบบสอบถาม จะเริ่มต้นจากคำตอบที่ว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งจะให้ ๕ คะแนน แล้วลดลงเรื่อยๆ จนถึงคำตอบว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ ๑ คะแนน ส่วนในกรณีต่อต้านข้อความในแบบสอบถาม จะเริ่มต้นจากคำตอบที่ว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ ๕ คะแนน แล้วลดลงตามลำดับ คะแนนของแต่ละบุคคลคือผลรวมของคะแนนทุกข้อ

(๓) การทดสอบแบบสอบถาม (Pretest) ผู้เขียนได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มนายจ้างในสมุทรปราการจำนวน ๒๐ ราย โดยให้นายจ้างกรอกเพื่อตรวจสอบหาข้อบกพร่องสิ่งที่จะต้องแก้ไขเพิ่มเติม และข้อเสนอแนะต่างๆ ปรากฏผลการทดสอบว่า จะต้องปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามอีกเล็กน้อย จึงทำการแก้ไขเพิ่มเติมแล้วจัดพิมพ์ส่งไปให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้แทนประชากรทั้งหมด

✓ (๔) การรวบรวมข้อมูล ได้ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทางไปรษณีย์ และติดตามผลโดยโทรศัพท์ติดต่อกับนายจ้างที่ยังมิได้ส่งแบบสอบถามกลับคืน นอกจากนี้ยังได้ไปสัมภาษณ์นายจ้างด้วยตนเองด้วยวิธีตามจุดตามแบบสอบถามเท่าที่โอกาสจะอำนวย แบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน ๓๐๐ ราย ปรากฏว่าได้รับความร่วมมือจากนายจ้างเป็นอย่างดี และได้รับกลับคืนดังนี้

๑. กลุ่มนายจ้างที่ถูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน ส่งแบบสอบถามไป ๑๐๐ ราย ได้รับกลับคืน ๘๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๔ ตรวจสอบแล้วมีคำตอบไม่สมบูรณ์ ๑ ราย

¹Rensis Likert อ้างใน Bernard S. Phillips, Social Research : Strategy and Tactics (London : Boston University, 1968) p. 184

คงเหลือที่มีคำตอบสมบูรณ์ ๘๔ ราย หรือร้อยละ ๘๔

๒. กลุ่มนายจ้างที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน ส่งแบบสอบถามไป ๒๐๐ ราย ได้รับกลับคืน ๑๗๔ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕ ตรวจสอบแล้วมีคำตอบไม่สมบูรณ์ ๔ ราย คงเหลือที่มีคำตอบสมบูรณ์ ๑๗๐ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๕

(๔) วิธีการจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้แล้วได้ดำเนินการจัดทำข้อมูลเป็นหมวดหมู่โดยวิธีการแจกนับด้วยมือ ดังนี้

๔.๑ นำแบบสอบถามตอนที่ ๑ มาแยกประเภทของนายจ้างที่มีลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน และนายจ้างที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน แล้วคิดค่าร้อยละ จากนั้นได้แจกแจงความถี่ของข้อมูล เปรียบเทียบเป็นเปอร์เซ็นต์ แล้วเสนอรายการข้อมูลเป็นตาราง จนครบทุกข้อ เพื่อเตรียมประเมินค่าตัวแปรต่างๆ จากค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนเหล่านี้ และนำไปวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของคะแนนทั้งสองกลุ่มด้วยวิธีเปรียบเทียบตัวกลางเลขคณิตอีกครั้งหนึ่ง เพื่อทดสอบตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

๔.๒ สำหรับแบบสอบถามตอนที่ ๒ ได้แยกประเภทของนายจ้างตามข้อ ๑ และนับเครื่องหมาย (✓) ที่มีอยู่ในมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของแต่ละข้อย่อยมารวมกันแล้วแปลงค่าตัวเลขออกมาเป็นค่าร้อยละ จากนั้นได้แปลงค่าความถี่ของแต่ละข้อย่อยเพื่อหาตัวกลางเลขคณิต และนำคะแนนที่ได้ของทั้งสองกลุ่มไปเปรียบเทียบกันเพื่อทดสอบด้วยวิธี Z -test ตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เช่นกัน¹

๔.๓ เกณฑ์ในการพิจารณาระดับทัศนคติ ใช้หลักปิดเศษทศนิยม ๒ ตำแหน่ง และแบ่งค่ามัชฌิมเลขคณิตออกเป็น ๔ ช่วงระดับ คือ

ค่ามัชฌิมเลขคณิตระหว่าง	๔.๐๐ - ๔.๕๖	คิดเป็นระดับทัศนคติ	ดีมาก
— " —	๔.๕๕ - ๓.๕๖	— " —	ดี
— " —	๓.๕๕ - ๒.๕๖	— " —	ปานกลาง

¹Dixon and Massey, Introduction to Statistical Analysis (New York : McGraw-Hill Book Company, Inc., 1957) pp. 62-63.

ค่ามัธยฐานเลขคณิตระหว่าง ๒.๔๔ - ๑.๔๖ คิดเป็นระดับทัศนคติ ไม่ค่อยดี
 — " — ๑.๔๔ - ๑.๐๐ — " — ไม่ดี

๔.๔ เพื่อให้การวิจัยเป็นที่เชื่อถือได้ จึงได้ใช้วิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์
 ข้อมูลดังนี้

- ก. ข้อมูลที่ว่าง ไป นำเสนอเป็นตารางโดยคิดค่าร้อยละและค่าเฉลี่ย
 ข. ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติที่ว่าง ไป ใช้ทดสอบโดย
 เปรียบเทียบด้วยค่าตัวกลาง เลขคณิต ส่วนแบบสอบถามตอนที่ ๒ เนื่องจากกลุ่มประชากรมีลักษณะ
 ใหญ่ จึงเปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ค่า Z-test ว่าทัศนคติของนายจ้างทั้งสองกลุ่มแตก
 ต่างกันหรือไม่อย่างไร

(๖) สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๖.๑ สูตรที่ใช้หาค่าเฉลี่ย¹

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ตัวกลาง เลขคณิต

fx = ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณด้วยคะแนนในช่องเดียวกัน

$\sum fx$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

๖.๒ สูตรในการหาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน²

$$\sigma^2 = \frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N} \right)^2$$

เมื่อ σ^2 = ค่าของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน

N = จำนวนประชากร

f = ความถี่

x = คะแนนที่ให้

¹ ประคอง กรรมสูตร , เพ็ญอ้าง, หน้า ๔๑.

² Dixon and Massey, op.cit., p.123

๖.๓ สูตรในการทดสอบ (Z - TEST)¹

$$Z = \frac{(\bar{x}_1 - \bar{x}_2)}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{N_1} + \frac{\sigma_2^2}{N_2}}}$$

\bar{x}_1, \bar{x}_2 = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ ๑, ๒

σ_1^2, σ_2^2 = ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของกลุ่มที่ ๑, ๒

N_1, N_2 = ประชากรของกลุ่มที่ ๑, ๒

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๑. ทศนีย์ สุวรรณศิลป์ (๒๕๒๐) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การก่อตัวและบทบาททางการเมืองของสหภาพแรงงานในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีสหภาพแรงงานไฟฟ้านครหลวงระหว่างปี ๒๕๑๕-๒๕๑๙" โดยพบว่า สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มผลประโยชน์ในประเทศตะวันตก เป็นกลุ่มผลประโยชน์ในแบบสมาคม คือมีกำลังเข้มแข็ง มีคณะกรรมการดำเนินงานอย่างถาวรและต่อเนื่อง มีจุดประสงค์แน่นอนชัดเจน มีการจัดระเบียบภายในองค์การ และสามารถมีบทบาทเรียกร้องต่อรองให้กลุ่มอื่นในสังคมทำตามความต้องการของกลุ่มตนได้ ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผล ๒ ประการ คือ

๑. ปัจจัยภายนอกคือการที่รัฐบาลยอมรับว่าสหภาพแรงงานเป็นองค์การของกรรมกรที่ถูกต้องตามกฎหมาย และการที่สภาพการณ์ทางการเมืองขณะนั้นให้สิทธิเสรีภาพในทางการเมืองแก่ประชาชน เช่น ไม่ถูกจำกัดโดยกฎอัยการศึก และการที่สหภาพแรงงานไม่ถูกแทรกแซงโดยนายจ้างและรัฐบาล

๒. ปัจจัยภายในคือความเข้มแข็งของกลุ่มผู้นำในสหภาพแรงงาน ความสนับสนุนจากสมาชิก และความสามารถของสหภาพแรงงานในการสนองความต้องการของสมาชิก

¹Dixon and Massey, op.cit., pp.62-63.

จากการศึกษานี้ ผู้เขียนได้มีข้อเสนอแนะว่าในอนาคตของประเทศไทย การพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ จะทำให้จำนวนกรรมกรเพิ่มขึ้นอย่างมากมาย ปัญหาการต่อสู้เพื่อเรียกร้องของกรรมกรจะมีมากขึ้นตามตัว การมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งจึงอาจจะสามารถช่วยแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ของกรรมกร โดยอาศัยวิธีการเจรจาต่อรองร่วม ตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนดไว้ อาจจะทำให้กรรมกรพอใจและสามารถระงับข้อขัดแย้งกับนายจ้างได้ และจะทำให้ให้นายจ้างที่มีความพอใจที่สามารถต่อรองผลประโยชน์กับลูกจ้างตามวิธีการของกฎหมายอันเป็นหลักการประชาธิปไตยได้ ปัญหาการขัดแย้งในเรื่องแรงงานอาจลดน้อยลงไป เพราะสหภาพแรงงานจะเป็นสื่อประสาน (link) ในการประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง (Interest Assimilation) ได้เป็นอย่างดี ในประการตรงข้ามถ้าหากขาดสหภาพแรงงานดังกล่าวแล้ว กรรมกรอาจเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการอื่นๆ อย่างไม่เป็นระเบียบ และอาจก่อความวุ่นวายด้วยการนัดหยุดงานที่ผิดขั้นตอนของกฎหมาย หรืออาจก่อการรุนแรงโดยผิดกฎหมาย ซึ่งเป็นปัญหาความวุ่นวายทางเศรษฐกิจและการเมือง และอาจถูกนำมาเป็นข้ออ้างในการปฏิวัติรัฐประหารเพื่อนำรัฐบาลเผด็จการมาปกครองอีก.

๒. อนันต์ อนันตกุล (๒๕๒๐) ได้ศึกษาเรื่อง "สหภาพแรงงานในประเทศไทย เฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ" โดยได้ศึกษาจากกรรมการสหภาพแรงงาน ๒๒ สหภาพ จำนวน ๒๗๕ คน พบว่า

ก. กรรมการสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่า

- ควรมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น
- สหภาพแรงงานมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ขึ้นในด้านค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- การมีสหภาพแรงงานทำให้ลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานที่ขึ้น
- ผู้นำสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจกฎหมายแรงงานค่อนข้างดี
- ผู้บริหารสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ทำเพื่อส่วนรวม
- ผู้บริหารแรงงานเจตนาใช้สหภาพแรงงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมแก่สมาชิกตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด
- การเรียกร้องของสหภาพแรงงานนั้น เรียกร้องโดยบริสุทธิ์ใจ

ข. ทัศนคติต่อนายจ้าง

กรรมการสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีทัศนคติว่านายจ้างส่วนมากไม่ค่อยยอมรับนับถือสหภาพแรงงานแต่มี บางรายที่เข้าใจสหภาพแรงงานเพราะได้รับการอบรมหรือได้ติดต่อกับสหภาพแรงงานที่ดำเนินการโดยอาศัยเหตุผล ส่วนนายจ้างที่ไม่เข้าใจเพราะคิดว่าสหภาพแรงงานคือตัวการทำลายประโยชน์ของนายจ้าง โดยแทรกแซงการบริหารงานของนายจ้าง นายจ้างจึงจะพยายามทุกวิถีทางที่จะไม่ให้เกิดการก่อตั้งสหภาพแรงงานเป็นผลสำเร็จ มีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของผู้ที่คิดจะร่วมกันก่อตั้งสหภาพแรงงาน และในปัจจุบัน ซึ่งมีการห้ามลูกจ้างนัดหยุดงาน นายจ้างได้ใช้นโยบายแข็งกร้าวขึ้น ไม่ปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงาน หรือตัวแทนลูกจ้างเหมือนเดิม ทำให้ลูกจ้างไม่พอใจ และไม่สบายใจในการกระทำดังกล่าวของนายจ้างเหล่านี้

006616

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งสองฉบับ จะเห็นว่าผลงานวิจัยของทัศนีย์ สุวรรณศิลป์ แสดงถึงความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งจะสามารถเป็นแม่แบบให้สหภาพแรงงานอื่นๆ ต่อไปได้ ส่วนผลวิจัยของ อนันต์ อนันตกุล ก็ได้แสดงทัศนคติของกรรมการสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการมีลักษณะเสริมสร้างระบบสหภาพแรงงาน แต่กรรมการสหภาพแรงงานบางคนยังมีความกังวลใจในความร่วมมือ สนับสนุนส่งเสริมสหภาพแรงงานของนายจ้างบางรายซึ่งยังมีท่าทีไม่ยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงานมากนัก แต่สำหรับนายจ้างบางรายกรรมการสหภาพแรงงานก็ยอมรับว่ามีความเข้าใจและติดต่อกับสหภาพแรงงาน โดยอาศัยเหตุผล ซึ่งตรงกับการที่ผู้เขียนได้พบเห็นจากการมีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๑๔-๒๕๒๑ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ผู้เขียนได้พบว่านายจ้างหลายรายมีความรู้เกี่ยวกับเรื่องแรงงานสัมพันธ์อย่างมาก และมีแนวโน้มที่จะให้การสนับสนุนระบบสหภาพแรงงานมากขึ้น ถ้าได้รับการส่งเสริมอย่างถูกวิธี

นอกจากนี้ ผู้เขียนพบว่า สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการหลายแห่งได้แสดงบทบาทและพฤติกรรมในลักษณะมีความรับผิดชอบต่อนายจ้างที่ ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย จึงเกิดแนวความคิดในการที่จะศึกษาวิจัยทัศนคติของนายจ้างต่อสหภาพแรงงานอย่างแท้จริงว่ามีความคิดเห็นอย่างไรต่อระบบสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ และจากผลการวิจัยที่สหภาพแรงงานการไฟฟ้านครหลวงได้แสดงความเข้มแข็งจนได้รับการยอมรับทั่วไป ประกอบกับบทบาทของสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ผู้เขียนได้พบเห็นมา มีลักษณะที่อาจโน้มน้าวให้นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงานมากขึ้น ผู้เขียนจึงได้ตั้งสมมุติฐานในการศึกษาในทางบวก (Positive Hypothesis)

ไว้ทั้งหมด : ซึ่งจะได้กล่าวถึงสมมุติฐานที่ตั้งไว้ในการศึกษาครั้งนี้ต่อไป

สมมุติฐานในการศึกษา

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาโดย การตั้งสมมุติฐาน (Hypothesis) ไว้ดังนี้คือ

สมมุติฐานที่ ๑. "นายจ้างที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับสหภาพแรงงานเป็นอย่างดี จะมีทัศนคติที่ดีในทางเสริมสร้างสหภาพแรงงานมากกว่านายจ้างซึ่งไม่ค่อยมีประสบการณ์กับสหภาพแรงงาน" ✓

หมายความว่า ยิ่งนายจ้างมีประสบการณ์เกี่ยวกับสหภาพแรงงานมากขึ้น ก็ย่อมจะยังมีทัศนคติในเชิงสนับสนุนระบบสหภาพแรงงานมากขึ้น และมีการมีประสบการณ์มากจะหมายถึง นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน ตลอดจนนายจ้างชาวไทย และชาวต่างชาติ ที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน แต่ประสบการณ์จากการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง, จากสื่อมวลชน หนังสือหรือบทบาททางวิชาการ การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ การถกเถียงกับคณะกรรมการบริหารของสถานประกอบการที่เกี่ยวกับแรงงาน เป็นต้น ซึ่งตรงกันข้ามกับนายจ้างที่ไม่ค่อยมีประสบการณ์เกี่ยวกับสหภาพแรงงานจะมีทัศนคติในทางลบต่อสหภาพแรงงานนั้นๆ

สมมุติฐานที่ ๒ "นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานจะมีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงาน มากกว่านายจ้างซึ่งลูกจ้างมิได้รวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน" ✓

หมายความว่า สถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานจะมีการเจรจาต่อรองในเรื่องต่างๆ ตลอดเวลา ทำให้นายจ้างมีความเข้าใจ และมีความสัมพันธ์กับสหภาพแรงงานมากขึ้น มีการร่วมกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างดี แม้ว่าบางปัญหาจะแก้ไขไม่ได้ ก็น่าจะดีกว่าเพราะสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานและไม่มีการร่วมกันแก้ไขปัญหา โอกาสที่นายจ้างกับลูกจ้างจะได้มีความสัมพันธ์กันก็น้อยมาก ดังนั้นทัศนคติของนายจ้างในเรื่องการใช้วิธีร่วมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ จึงมีความแตกต่างกัน ✓

สมมุติฐานที่ ๓ "สหภาพแรงงานจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง"

กล่าวคือปัจจุบันเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ในสถานประกอบการ ที่มีสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะทำหน้าที่เป็นด่านแรก คือ ทำความเข้าใจกับนายจ้างโดยตรงก่อน หรืออาจจะโดยวิธี

ชี้แจงให้ลูกจ้างส่วนใหญ่ทราบถึงข้อเท็จจริงและปัญหากฎหมาย โดยการเชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มาชี้แจง หรือสหภาพแรงงานเป็นผู้ชี้แจงเสียก่อน อันนับเป็นการผ่อนคลายนความตึงเครียดของปัญหาไปได้ทางหนึ่ง นายจ้างจึงมีทัศนคติแตกต่างกันในเรื่องการยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของสหภาพแรงงานในฐานะที่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนอันชอบธรรมของลูกจ้างทั้งหมด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

๑. ทำให้ทราบถึงทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานอย่างแท้จริง เพื่อนำไปเป็นข้อพิจารณาขององค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาระบบสหภาพแรงงาน ให้การบริหารสหภาพแรงงานเป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์ และให้สหภาพแรงงานในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ของกรรมกรสามารถทำหน้าที่ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานไปสู่กลุ่มลูกจ้างกรรมกรผู้ใช้แรงงาน อันเป็นการส่งเสริมการพัฒนาการเมืองไทยในระบอบประชาธิปไตยให้ก้าวหน้า

๒. ทำให้ทราบความคิดเห็นของนายจ้างว่ามีความพอใจหรือไม่พอใจต่อสหภาพแรงงานอย่างไร แล้วนำมาวิเคราะห์ถึงผลกระทบกระเทือนที่เกิดขึ้น เพื่อหาวิธีส่งเสริมในด้านที่เป็นประโยชน์ สำหรับผลทางด้านลบที่อาจเกิดขึ้น ก็หาทางป้องกันไว้ก่อน อันจะนำไปสู่ความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ก่อให้เกิดความสงบสุขในวงการธุรกิจและอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผลโดยตรงที่จะพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศเป็นไปโดยราบรื่น

นิยามคำ

นายจ้าง (Employer)¹ คือผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าประจำในสถานประกอบการของตน โดยจ่ายค่าจ้าง รวมทั้งผู้ที่เป็นผู้พิจารณาความดีความชอบหรือการลงโทษแก่ลูกจ้าง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะจำกัดความหมายเฉพาะนายจ้างในระดับคณะกรรมการบริหารของบริษัทเท่านั้น สำหรับตำแหน่งผู้จัดการ จะต้องมิตำแหน่งเป็นกรรมการผู้จัดการด้วย

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘, มาตรา ๔ วรรค ๑, ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่ม ๔๒ ตอนที่ ๔๗ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ และใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๑๘.

ลูกจ้าง (Employee)¹ คือผู้ที่ตกลงทำงานให้แก่นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างโดยไม่คำนึงว่าจะเป็นลูกจ้างรายวัน รายเดือน หรือตามผลงาน แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

สหภาพแรงงาน (Trade Union)² คือองค์การของลูกจ้าง ที่จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘

สมุทรปราการ³ : เขตท้องที่จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อควบคุมแนะนำนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการในเขตจังหวัด ในการปฏิบัติการให้ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน และมีสำนักงานทะเบียนประจำจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อควบคุมการจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยลูกจ้างในสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อพิพาทแรงงาน (Labour Dispute)⁴ หมายถึงข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งอาจไม่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างทั้งหมดในบริษัทหรือโรงงานนั้น แต่เกี่ยวข้องกับเฉพาะลูกจ้างบางกลุ่ม บางชั้น หรือบางอาชีพก็ได้

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ วรรค ๒, เรื่องเดียวกัน

² พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ วรรค ๔, เรื่องเดียวกัน

³ ดัดแปลงจาก พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๖-๔, เรื่องเดียวกัน

⁴ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ มาตรา ๕ วรรค ๔, เรื่องเดียวกัน