

**ความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานใน
อุตสาหกรรมการผลิตยางรถยนต์ภาคตะวันออกของประเทศไทย**
**Understanding and Participation in Labor Relations among the
Employees of Tire Manufacturing Industry, East of Thailand**

พงศธร อิวบำรุง และจตุมาศ ทวีไพบูลย์วงษ์

คณะวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา

199 หมู่ 6 ถนนสุขุมวิท ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอศรีราชา ชลบุรี 20230

PongsathonEwbumrung and JutamardThaweepaiboonwong

Faculty of Management Sciences, Kasetsart University, Sriracha Campus, Thailand

E-mail :r_jutamard@hotmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ ระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในภาคตะวันออก 2) วิเคราะห์การมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานและ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจบทบาทด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานเพศหญิงกับเพศชาย และพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีความแตกต่างของอายุงาน แขนงงาน รวมทั้งการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีระดับการมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับความรู้ความเข้าใจบทบาทแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงงานสัมพันธ์ พนักงานสัมพันธ์ การจัดการทรัพยากรมนุษย์



Abstract

The objectives of this study were 1) to evaluate the level of understanding of labor relations roles and labor relations participation among the employees of Tire Manufacturing Industry, East of Thailand, 2) to analyze the employees' participation in labor relations activities classified by personal factors and work-related factors, and 3) to analyze the relationship between the understanding of labor relations roles and the labor relations participation of the employees. The results of this study revealed that the employees' understanding of labor relations roles was at the medium level and their participation in labor relations activities was at a medium level. Differences in gender and education level among employees revealed no difference in labor relations participation with a level of statistical significance at 0.05. Differences in the following factors such as tenure, department, working in company that had or no labor union, and employees who were in unions or non-labor union revealed difference in labor relations participation with a level of statistical significance at 0.05. The understanding of labor relations roles had a positive relationship with the labor relations participation among employees but there was no statistical significance at 0.05.

Keyword: Labor Relations, Employee Relations, Human Resource Management

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมทุกประเภท เพราะมนุษย์ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546: 10) ได้กล่าวไว้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สร้างคุณค่าให้แก่องค์กรสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นทรัพยากรที่มีมูลค่าเพิ่ม เพราะยังใช้จะทำให้มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ ที่เพิ่มมากขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในปัจจุบันได้ทวีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เพราะไม่ว่าองค์กรจะพัฒนาไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับมนุษย์ที่เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กร

คำว่าแรงงานสัมพันธ์โดยในภาพรวมจะหมายถึงความเกี่ยวข้อง และการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ (วิชัย โสสุวรรณจินดา, 2554) ซึ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จะส่งผลสืบเนื่องต่อผลงานดำเนินงานของธุรกิจของนายจ้างด้วย ในองค์กรขนาดใหญ่เกือบทุกองค์กรจะมีหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์



ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เปรียบเสมือนเวทีสำหรับทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ แสดงความคิดเห็นเพื่อผลประโยชน์ต่อส่วนรวม ดังนั้น หากหน่วยงานใดมีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างที่ดี ย่อมทำให้การทำงานต่างๆ มีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามมาต่อสถานประกอบการ (โกวิท บุรพชานินทร์, 2543) สำหรับฝ่ายลูกจ้างจะมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสม มีสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ดี มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ไม่ขาดรายได้ มีความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน รวมไปถึงมีความมั่นคงในการทำงานอีกด้วย โดยแรงงานสัมพันธ์ที่ดี นายจ้างควรเน้น เรื่องการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) และการปรึกษาหารือ (Consultation) กับลูกจ้างมากขึ้น (สังคิต พิริยะ, 2540)

อุตสาหกรรมการผลิตยางรถยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญอุตสาหกรรมหนึ่งในแง่ของ การจ้างงานและการส่งออก เป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีแต่ขณะเดียวกันมีความจำเป็นที่ ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมามีข่าวความไม่เข้าใจกันของนายจ้างและลูกจ้างของสถาน ประกอบการในอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์หลายครั้ง เช่น ในเรื่องการนำระบบค่าตอบแทนใหม่มาใช้ ของสถานประกอบการสัญชาติญี่ปุ่นซึ่งสหภาพแรงงานซึ่งเป็นตัวแทนของแรงงานได้ทำหนังสือเรียกร้อง ให้ใช้ระบบเดิม และมีการเจรจาที่ไม่เป็นผล ผู้บริหารมีการสั่งปิดโรงงานโดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า และหาลูกจ้างใหม่เข้าทำงาน ทำให้ลูกจ้างมีการรวมตัวประท้วงเพื่อให้ยกเลิกระบบค่าตอบแทนใหม่และ รับกลับเข้าทำงานอย่างเดิมหรือ การรวมตัวชุมนุมประท้วงที่หน้าสถานที่ราชการของแรงงานสถานประกอบการ สัญชาติได้วันเพื่อยื่นหนังสือเรียกร้องขอเงินโบนัสและสวัสดิการเพิ่มจากนายจ้าง เหตุการณ์การนัดหยุด งาน การเรียกร้องของสหภาพถือเป็นภาพสะท้อนถึงคุณภาพแรงงานสัมพันธ์ของกิจการ (Mas, 2008) ซึ่งสิ่งที่เกิดขึ้นอาจไม่ใช่สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับลูกจ้างรวมทั้งนายจ้างรวมทั้งอาจสร้างภาพลักษณ์การลงทุนใน ประเทศไทยในทางลบในสายตานักลงทุนจากต่างชาติได้

ด้วยเหตุดังกล่าว การศึกษานี้จึงต้องการศึกษาถึงความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจใน บทบาทแรงงานสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิต ยางรถยนต์ในภาคตะวันออก

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ และระดับการมีส่วนร่วม ด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในภาคตะวันออก



2. เพื่อวิเคราะห์การมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในภาคตะวันออก

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในภาคตะวันออก

บททวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2548) ให้ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ไว้ว่า เป็นกระบวนการความคิด และหลักการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ โดยศึกษาเพื่อทราบถึงบทบาท ระบบ ที่เหมาะสม รวมทั้งแสวงหาวิธีการที่จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันด้วยดี อย่างมีประสิทธิภาพ ต่างได้รับประโยชน์อันเป็นที่พอใจร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสุขในอุตสาหกรรม และเสริมสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ โดยอยู่บนพื้นฐานของการได้รับประโยชน์ ร่วมกันเป็นแนวทางหนึ่งในการเพิ่มผลิตภาพแรงงานได้ (สุมาลีสันติพลวุฒิ, 2547)

การจัดการแรงงานสัมพันธ์แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือลักษณะทวิภาคี (Bipartism) โดยเป็น ความสัมพันธ์ 2 ฝ่ายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และลักษณะไตรภาคี (Tripartism) โดยมีความสัมพันธ์ ระหว่างนายจ้างลูกจ้างและมีหน่วยงานของรัฐเข้ามาเกี่ยวข้อง สำหรับแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคีประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ เช่นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันเพื่อให้นายจ้างและลูกจ้างได้ทราบข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันเพื่อประโยชน์ในการหารือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาหารือโดยมีตัวแทนของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมาร่วมประชุมปรึกษาหารือแก้ไขปัญหา ต่าง ๆ ร่วมกันเมื่อได้ข้อยุติที่เป็นที่ยอมรับของทั้งสองฝ่ายแล้วจึงมีการประกาศเป็นคำสั่งโดยฝ่ายบริหาร ต่อไปคณะกรรมการเหล่านั้น เช่นคณะกรรมการสวัสดิการคณะกรรมการวินัยและการลงโทษเป็นต้น การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรของลูกจ้างโดยนายจ้างจะให้โอกาสแก่ลูกจ้างเข้าไปเป็นกรรมการ บริหารองค์กรซึ่งจะมีส่วนในการกำหนดนโยบายต่างๆขององค์กรในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะปกป้อง ผลประโยชน์ของลูกจ้างได้ด้วยการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการบริหารองค์กรในรูปแบบดังกล่าวจะส่งผลดี ในระบบแรงงานสัมพันธ์ลดข้อขัดแย้งต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในองค์กรได้ (มสธ., 2546 อ้างในวารสารณั อรุณชัยวัฒน์, 2549) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จะพิจารณาการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่เน้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง 2 ฝ่ายแบบทวิภาคีดังกล่าวข้างต้น

โดยแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะประกอบไปด้วย การร่วมมือปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการการให้เกียรติและยอมรับซึ่งกันและกันการสร้างความสัมพันธ์ที่พี่น้องวัฒนธรรมไทยโดยไม่เกินขอบเขตนายจ้างไม่ใช้วิธีแบ่งแยกและทำลายผู้นำแรงงานควรได้รับเสรีภาพตามสมควรนักแรงงานสัมพันธ์ต้องมีความยืดหยุ่นสนับสนุนสหภาพให้มีความรู้แรงงานสัมพันธ์ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2548)

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

Erwin (1976) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ กระบวนการให้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

ลักษณะแนวทางการมีส่วนร่วม มีดังนี้ (ชนาภรณ์เมทธิสฤติ, 2553)

1. การร่วมคิด หมายถึง การมีส่วนร่วมในการประชุมปรึกษาหารือในการวางโครงการวิธีการติดตามผล การตรวจสอบและการดูแลรักษา เพื่อให้กิจกรรมโครงการสำเร็จผลตามวัตถุประสงค์
2. การร่วมตัดสินใจ หมายถึง เมื่อมีการประชุมปรึกษาหารือเรียบร้อยแล้ว ต่อมาจะต้องร่วมกันตัดสินใจเลือกกิจกรรมหรือแนวทางที่เห็นว่าดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุด
3. การร่วมปฏิบัติตามโครงการ หมายถึง การเข้าร่วมในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ
4. การร่วมติดตามและประเมินผลโครงการ หมายถึง เมื่อโครงการเสร็จสิ้นแล้วได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจตราดูแล รักษาและประเมินผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

การมีส่วนร่วมในการบริหารจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและภารกิจที่ตัวเองมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2537:178) นอกจากนั้น การมีส่วนร่วมสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร ยิ่งไปกว่านั้นการเข้าไปมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงานและมีแรงจูงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน (ทองใบ สูดชาวี, 2543:227)

แนวคิดเกี่ยวกับการวัดความรู้ความเข้าใจ

Bloom และคณะ (1956) ได้นำเสนอ Bloom's Taxonomy ซึ่งมีการจำแนกการเรียนรู้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย โดยในแต่ละด้านจะมีการจำแนกเป็นระดับ สำหรับด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) เริ่มจากความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินซึ่งภายหลัง Anderson and Krathwohl (2001) มีนำเสนอ Bloom's Revised Taxonomy



ที่มีการปรับระดับเป็นความรู้ที่เกิดจากการจำ (Remembering) การเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมินผล (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating)

ในการถามเพื่อวัดการเรียนรู้ในระดับความรู้ความจำ จะวัดจากการสามารถตอบได้ว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้มีสาระอะไรบ้างซึ่งการที่ตอบได้นั้นเป็นผลจากการจดจำเป็นสำคัญมักเป็นคำถามที่ถามถึงข้อมูลสาระรายละเอียดของสิ่งที่เรียนรู้และให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ว่าตนมีความรู้ความจำในเรื่องนั้นๆ ส่วนการถามเพื่อวัดการเรียนรู้ในระดับความเข้าใจจะวัดจากระดับการเข้าใจความหมายความสัมพันธ์และโครงสร้างของสิ่งที่เรียนและสามารถอธิบายสิ่งที่เรียนรู้นั้นได้ สามารถตีความแปลความได้ เป็นต้น (กิตติชัยสุธาสิโนบล, 2541)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

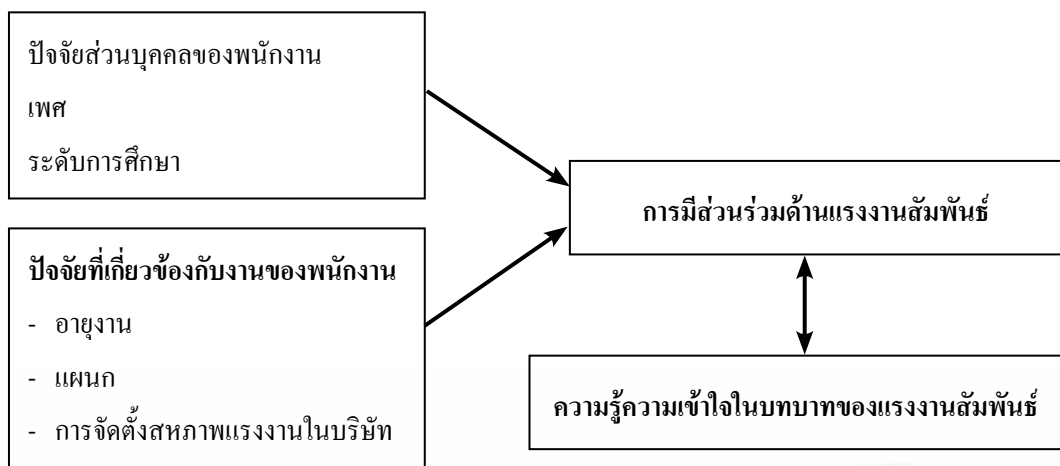
กรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย (2533) ได้ศึกษาถึงผลกระทบของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสถานประกอบการธุรกิจเอกชนพบว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์คือสาเหตุที่เกิดจากตัวลูกจ้างเองการขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและการดำเนินกิจการที่ไม่ดีเท่าที่ควรทั้งนี้ผู้บริหารเชื่อว่าการพบปะปรึกษาหารือแบบทวิภาคีจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์องค์กรลูกจ้างเช่นสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยในการพัฒนาสถานประกอบการได้โดยไม่ต้องมีการเรียกร้องสวัสดิการเพิ่มและควรสื่อประสานให้นายจ้างและลูกจ้างมีความเข้าใจอันดีต่อกันการเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยในการพัฒนาสถานประกอบการอย่างยิ่งโดยนายจ้างต้องมีบทบาทในการกระจายอำนาจในการตัดสินใจสู่ระดับล่างให้มากขึ้นการกำหนดนโยบายการบริหารที่ชัดเจนเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นดูแลทุกข์สุขของลูกจ้างและส่งเสริมลูกจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ส่วนฝ่ายลูกจ้างควรให้ความร่วมมือและรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองเมื่อมีปัญหาควรปรึกษากับนายจ้างช่วยกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

การศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ โดยอังคณา กองทอง (2548) ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี และขุนพล เขาวนปรีชา (2555) ในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการแตกต่างกัน และมีความแตกต่างกันในผลการวิจัย 2 ชั้นนี้ จากงานวิจัยของอังคณา กองทอง (2548) พบว่านายจ้างให้ความสำคัญในระดับมากในเรื่องปัจจัยด้านเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ และทัศนคติของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างเห็นว่า

ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ คือ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมของลูกจ้างส่วนการศึกษาโดยขุนพล เขาวนปรีชา (2555) ปัจจัยที่นายจ้างเห็นว่ามีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การฝึกอบรมและพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมและทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้าง ส่วนปัจจัยที่ลูกจ้างเห็นว่ามีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระดับมาก ได้แก่ เงินเดือนค่าจ้าง การติดต่อสื่อสารและความปลอดภัยในโรงงาน

การเปรียบเทียบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน โดยไชยพันธ์สกุลสุภรณ์ (2551) ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ระบุว่าในภาพรวมการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงานไม่มีความแตกต่างกัน โดยสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานให้ความสำคัญมากกว่าสถานประกอบการที่ไม่มีสภาพแรงงาน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน การบริหารแรงงานสัมพันธ์ด้านสวัสดิการมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนในด้านเงินเดือนค่าจ้าง การติดต่อสื่อสาร ด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ ด้านนโยบายและแผนงานแรงงานรวมทั้ง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานในการศึกษา

จากกรอบแนวคิดการวิจัยในรูปที่ 1 กำหนดเป็นสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ภาคตะวันออกที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน
2. พนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์ภาคตะวันออกที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแตกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน
3. ระดับความรู้ความเข้าใจบทบาทด้านแรงงานสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานระดับบังคับบัญชาตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไป เนื่องจากเป็นระดับตำแหน่งงานที่ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ คิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้ โดยในภาคตะวันออกมีบริษัทผู้ผลิตรายรถยนต์ชั้นนำ 2 บริษัท เป็นบริษัทที่มีสหภาพแรงงาน 1 บริษัท และไม่มีสหภาพแรงงาน 1 บริษัทเนื่องจากประชากรมีขนาดไม่มาก จึงทำการเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด จำนวนรวมทั้งสิ้น 165 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจ โดยแบบสอบถามประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศอายุงานระดับการศึกษา แผนกการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจบทบาทของแรงงานสัมพันธ์เป็นข้อคำถามเลือกตอบถูกผิด คิดเป็นคะแนนข้อละ 1 รวมจำนวน 12 ข้อ(คิดเป็นคะแนนรวม 0-12 คะแนน)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมทั้งหมดจำนวน 17 ข้อ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบเนื้อหา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจเนื้อหา แล้วนำมาประเมินผลและวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index

of Item objective Congruence: IOC) พบว่าค่า IOC เกินกว่า 0.5 ทุกข้อคำถามจึงถือว่าเหมาะสมสามารถนำไปใช้ได้ (Rovinelli&Hambleton, 1977)

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ตามเกณฑ์ของ Nunnally (1978) ได้ค่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรความรู้ความเข้าใจบทบาทแรงงานสัมพันธ์ เท่ากับ 0.834 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ เท่ากับ 0.896

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ และระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์จะใช้ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยที่ การวัดระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์วัดจากการตอบข้อคำถาม ถูกผิดจำนวน 12 ข้อ คิดเป็นคะแนนรวม 12 คะแนน เกณฑ์การแปลค่าคะแนน ดังนี้ คะแนนน้อยกว่า 6 คะแนน หมายถึงมีความรู้ความเข้าใจระดับน้อย คะแนน 6-9 คะแนน หมายถึงมีความรู้ความเข้าใจระดับปานกลาง และคะแนนมากกว่า 9 คะแนน หมายถึงมีความรู้ความเข้าใจระดับมาก

สำหรับแบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จัดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับโดย 1.00 – 1.80 หมายถึงระดับน้อยที่สุด 1.81 – 2.60 หมายถึงระดับน้อย 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับปานกลาง 3.41 – 4.20 หมายถึงระดับมาก และ 4.21 – 5.00 หมายถึงระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์จำแนกตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในภาคตะวันออกเฉียงใต้ ใช้ค่า t-test, One way ANOVA และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD)

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจในบทบาทแรงงานสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์จะใช้ค่า Pearson Product Moment Correlation



ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.9 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.1 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.1 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.3 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 3.6 อายุ 21-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.2 อายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.5 อายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.4 อายุ 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.4 อายุ 40-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 12.7 และอายุ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.8

ทำงานอยู่ในแผนกควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 34.5 รองลงมา แผนกวิศวกรรมการผลิตและแผนกบัญชี/การเงิน ร้อยละ 20.6 เท่ากัน แผนกบุคคล ร้อยละ 13.3 และแผนกพัฒนาผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 10.9 มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.0 อายุงานตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 อายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.3 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.3

กลุ่มตัวอย่างอยู่ในบริษัทที่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และไม่ได้อยู่ในบริษัทที่มีสหภาพแรงงาน จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4 ทั้งนี้ ร้อยละ 86.7 ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 2 ระดับความรู้ความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ และระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ ในภาคตะวันออก

ผลการศึกษาเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในภาคตะวันออกโดยการทำแบบทดสอบเบื้องต้นจำนวน 12 ข้อ ให้ค่าคะแนนข้อละ 1 คะแนน พบว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ระดับมากที่สุด (10-12 คะแนน) มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 รองลงมา 7-9 คะแนน มีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 73.3 และน้อยกว่า 6 คะแนน เป็นจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.10 (ตารางที่ 1)



ตารางที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจบทบาทแรงงานสัมพันธ์

ความรู้ความเข้าใจบทบาทของแรงงานสัมพันธ์	ความถี่	ร้อยละ
< 6 คะแนน	10	6.10
7-9 คะแนน	121	73.3
10-12 คะแนน	34	20.6
คะแนนเฉลี่ย	8.53	
S.D.	1.442	

การวิเคราะห์ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์จะใช้ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากตารางที่ 2 แสดงผลการศึกษาค่าการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.97$, $SD = 0.706$)

ตารางที่ 2 ระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์

การมีส่วนร่วมของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับการมีส่วนร่วม
การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์	2.97	0.706	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในภาคตะวันออก

ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของแรงงานเพศหญิงกับเพศชาย พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่มีสภาพแรงงานกับไม่มีสภาพแรงงาน และพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานกับไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยใช้ค่า t-test ทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และแผนกที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันโดยใช้ One way ANOVA เพื่อตรวจสอบว่ามีค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่ที่แตกต่างหรือไม่และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย Least Significant Difference (LSD) (ตารางที่ 3 และ 4)

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเพศชายมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 3.01$ (S.D.= 0.660) เพศหญิงมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ในระดับปานกลาง $\bar{x} = 2.95$ (S.D.= 0.750)



ทั้งนี้ความแตกต่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสำหรับพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง $\bar{x} = 2.98$ (S.D. = 0.81 และ 0.67 ตามลำดับ) พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีส่วนร่วมในระดับปานกลางเช่นกัน $\bar{x} = 2.95$ (S.D. = 0.470) ทั้งนี้ความแตกต่างของระดับการมีส่วนร่วมไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 3)

พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD แสดงให้เห็นช่วงอายุของพนักงานที่มีระดับการมีส่วนร่วมต่างกัน ได้แก่ พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ เท่ากับ 3.25 (S.D.= 0.630) มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 2.70$, S.D. = 0.813) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และพนักงานที่มีอายุงานในช่วง 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.20$ S.D. = 0.521) มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ($\bar{x} = 2.70$ S.D. = 0.813) อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 นอกจากนี้ พนักงานที่อยู่แผนกต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 โดยการหาความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธี LSD พบว่าระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานฝ่ายวิศวกรรมการผลิต ($\bar{x} = 3.18$ S.D. = 0.600) มากกว่า พนักงานฝ่ายควบคุมคุณภาพ ($\bar{x} = 2.80$ S.D. = 0.800) อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และพนักงานฝ่ายบัญชี/ฝ่ายการเงิน มีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.14$ S.D. = 0.730) มากกว่าพนักงานฝ่ายควบคุมคุณภาพ ($\bar{x} = 2.80$ S.D.= 0.800) อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

	n	\bar{x}	S.D.	Sig.
เพศ				
ชาย	76	3.01	0.660	0.589
หญิง	89	2.95	0.750	
ระดับการศึกษา				
ต่ำกว่าปริญญาตรี	50	2.98	0.810	0.993
ปริญญาตรี	109	2.98	0.670	
สูงกว่าปริญญาตรี	6	2.95	0.470	

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



พนักงานที่ทำงานในบริษัทที่ไม่มีสภาพแรงงาน มีระดับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์เฉลี่ยเท่ากับ 3.30 (S.D. = 0.560) มากกว่าระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ทำงานในบริษัทที่มีสภาพแรงงาน ($\bar{x} = 2.80$ S.D. = 0.720) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานที่เป็นสมาชิกสภาพแรงงาน ($\bar{x} = 3.34$ S.D. = 0.600) มากกว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสภาพแรงงาน ($\bar{x} = 3.00$ S.D. = 0.700) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 การทดสอบสมมติฐานระดับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานแตกต่างกัน

	n	\bar{x}	S.D.	Sig.
อายุงาน				
น้อยกว่า 1 ปี	12	3.25 ^a	0.630	0.003*
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	61	3.20 ^b	0.501	
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	42	3.00	0.751	
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	50	2.70 ^{ab}	0.813	
แผนก				
ฝ่ายวิศวกรรมการผลิต	34	3.18 ^a	0.600	0.046*
ฝ่ายบัญชี/ฝ่ายการเงิน	34	3.14 ^b	0.730	
ฝ่ายพัฒนาผลิตภัณฑ์	18	3.00	0.600	
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	57	2.80 ^{ab}	0.800	
ฝ่ายบุคคล	22	3.00	0.600	
สภาพแรงงานในบริษัท				
มี	105	2.80	0.720	0.000*
ไม่มี	60	3.30	0.560	
การเป็นสมาชิกสภาพ				
มี	22	3.34	0.600	0.006*
ไม่มี	143	3.00	0.700	

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ab หมายถึงมีความแตกต่างรายคู่



ส่วนที่ 4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจในบทบาทของแรงงานสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ของกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตยางรถยนต์ในภาคตะวันออก

จากการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.474 ซึ่งหมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง แต่ทั้งนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 การทดสอบสมมติฐานความรู้ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์โดยภาพรวมโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

การมีส่วนร่วมของพนักงานด้านแรงงานสัมพันธ์	
ความรู้ความเข้าใจบทบาทแรงงานสัมพันธ์	0.474

อภิปรายผล

การที่พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี และพนักงานที่มีอายุงานในช่วง 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี มีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์มากกว่ามากกว่าพนักงานที่มีอายุงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินั้น อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 1 ปี ถือได้ว่าเป็นพนักงานใหม่ ยังไม่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่มาก จึงส่งผลให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี มีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ได้มากกว่าในช่วงอายุอื่น ๆ สำหรับพนักงานฝ่ายวิศวกรรมการผลิต ซึ่งพบว่ามีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์มากกว่า พนักงานฝ่ายควบคุมคุณภาพ และพนักงานฝ่ายบัญชี/ฝ่ายการเงิน อาจเป็นเพราะว่าแผนกผลิตถือได้เป็นแผนกที่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงต่อผลผลิตของธุรกิจ และมีพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวนมาก และเนื่องจากคุณภาพแรงงานสัมพันธ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการผลิต (Cette et, al., 2012) ทำให้บริษัทจึงมุ่งเน้นให้พนักงานฝ่ายผลิตได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

สำหรับผลจากการศึกษาซึ่งพบว่าการที่ความรู้ความเข้าใจในบทบาทแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ อาจสืบเนื่องจากสถานประกอบการมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสมสำหรับพนักงานในระดับบังคับบัญชาซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้แล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกรอบผลตอบแทนและสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเนื่องจากพนักงานในระดับบังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่มาก ทำให้การมีส่วนร่วมด้านแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น เช่น เวลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. การจัดการแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย การให้ข้อมูลสถานการณ์ของสถานประกอบการแก่พนักงานและความรู้ความเข้าใจต่อบทบาทแรงงานสัมพันธ์ จะมีผลต่อการมีส่วนร่วมในแรงงานสัมพันธ์อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มผลิตภาพให้กับสถานประกอบการต่อไป

2. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญกับโอกาสการมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานนอกเหนือจากฝ่ายผลิตมากขึ้น เนื่องจากทุกฝ่ายมีส่วนร่วมต่อประสิทธิภาพในการผลิตและผลการปฏิบัติงานของสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการมีส่วนร่วมของพนักงานจำแนกเป็นด้านต่าง ๆ เช่น ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการสื่อสาร ด้านนโยบายและแผนงานแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ของพนักงานซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์กรสามารถจัดกระทำได้ เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างการมีส่วนร่วมให้กับพนักงานต่อไป



บรรณานุกรม

- กรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย. (2533). รายงานผลการศึกษาวิจัยผลกระทบของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสถานประกอบการธุรกิจภาคเอกชน. กรุงเทพฯ:กองวิชาการและวางแผนกรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2548). พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทเรียงสาม กราฟฟิก ดีไซน์ จำกัด.
- กิตติชัยสุชาติโนบล. (2541). ผลการใช้เทคนิคการตั้งคำถามของครูที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ทักษะกระบวนการทางวิทยาศาสตร์และพฤติกรรมกลุ่มของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ปรินูญานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2548). กฎหมายแรงงานในรัฐวิสาหกิจ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- โกวิทย์ บุรพานินทร์. (2543). การสร้างความมั่นคงทางสังคม. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์สวย.
- ขุนพล เขาวนปรีชา. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. ปรินูญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
- ไชยนันท์สกลสุวรรณ์. (2551). เปรียบเทียบการบริหารแรงงานสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน: กรณีศึกษาสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์น ซีบอร์ด (ระยอง). ปรินูญานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2546). มารู้จักCOMPETENCY กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ทองใบ สุดขารี. (2543). ทฤษฎีองค์การ: วิเคราะห์แนวความคิด ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธนาภรณ์ เมทธิสุดดี. (2543). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวต่างชาติ กรณีศึกษาวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารราชวihar. ปรินูญานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาทรัพยากร, มหาวิทยาลัยมหิดล นครปฐม.



- ยูพาพร รุปงาม. (2545). *การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูป ระบบราชการ*.
ปริญญาานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วารภรณ์ อรุณชัยวัฒน์. (2549). *บทบาทของผู้บริหารในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่มีต่อผลผลิตภาพแรงงาน
ของรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย*. ปริญญาานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2554). *แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีกับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์*. วารสาร
เกษมบัณฑิต, 12(1), 1-11.
- . (2554). *แรงงานสัมพันธ์ ภูเขาแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง*. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์นิติธรรม.
- สังคิตพิริยะ. (2540). *การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ: สุขุมและบุตร.
- สุมาลี สันติพลวุฒิ. (2547). *รายงานฉบับสมบูรณ์การศึกษาวิจัยผลผลิตภาพแรงงานความสัมพันธ์
ระหว่างค่าจ้างที่แท้จริงและอัตราจ้างงานและการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2537). *ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร
การศึกษาในประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 7*.
นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อังคณา กองทอง. (2548). *การศึกษาแนวทางสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ*.
ปริญญาานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing:
A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Addison Wesley
Longman.
- Bloom, B.J., Engelhart, M.D., Furst, E.J., Hill, W.H. & Krathwohl, D.R. (1956). *Taxonomy of
Educational Objectives: Handbook I: Cognitive Domain*. New York: David McKay.
- Cette, G., Drome, N., Lecat, R., & Paret, A.C. (2012). *Labour Relations Quality and Productivity:
An Empirical Analysis on French Firms*. *Review of Economics and Institutions*, 2013, 4 (2).



Erwin, W. (1976). *Participation Management: Concept Theory and Implementation*. Atlanta G. : Georgia State University.

Mas, A. (2008). Labor Unrest and the Quality of Production: Evidence from the Construction Equipment Resale Market. *Review of Economic Studies* 75(1): 229-258.

Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.

Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.

