

แนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการของสถานประกอบ กิจการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย GOOD PRACTICE IN LABOR RELATION AND WELFARE OF AUTOMOTIVE SECTOR IN THAILAND

อาชวี เลือหัน^{1*}

Archava Suahun^{1*}

มหาวิทยาลัยบูรพา 169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131¹

Burapha University 169 Longhaad Bangsaen Road, Saensook Sub-district, Mueang District, Chonburi 20131¹

*Corresponding author E-mail: doctorarch2015@hotmail.com

(Received: Feb 23, 2019; Revised: Jun 24, 2019; Accepted: Jun 29, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการและปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของสถานประกอบกิจการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่ได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 10 ปีติดต่อกัน (พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2558) ตลอดจนบทบาทของภาครัฐต่อการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้สถานประกอบกิจการสามารถพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ และมีแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์จนได้รับรางวัล โดยนำมาถอดบทเรียน เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับสถานประกอบกิจการอื่น ๆ ได้ การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกนายจ้างหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้างจากสถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลจำนวน 8 คน ตัวแทนภาครัฐที่เกี่ยวข้อง 4 แห่ง จำนวน 4 คน สันทนากลุ่ม ตัวแทนองค์การลูกจ้าง จำนวน 9 กลุ่ม รวม 45 คน

ผลการศึกษาพบว่า การสร้างแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการของสถานประกอบกิจการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย ได้มีการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารแบบทวิภาคี โดยนำมาตรการทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์มาปรับใช้ ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายแรงงานสัมพันธ์และการบริหารงานบุคคล ปัจจัยด้านพนักงานลูกจ้าง/ตัวแทนฝ่ายพนักงานลูกจ้าง ปัจจัยด้านการสนับสนุนของหน่วยงานภาครัฐ

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ สาขารัฐประศาสนศาสตร์

ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของภาครัฐต้องมีบทบาทในการผลักดัน สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการโดยการให้ความรู้ ความเข้าใจให้กับทั้งสองฝ่าย รวมถึง กำกับดูแล ตรวจสอบไม่ให้มีการกระทำที่เป็นการละเมิดกับบทบัญญัติของกฎหมายด้วย

คำสำคัญ: แรงงานสัมพันธ์, แนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์, ทวิภาคี

ABSTRACT

The objective of this research was to investigate welfare and labor relations best practices, success factors of automotive and car part establishments receiving awards for the best practices for the ten-year period (2006–2015), and roles of the state sector in promoting, supporting and driving these establishments to develop labor relations systems and best practices until they had received the awards. The practices were used as lessons and guidelines on labor relations practices for other establishments to develop their labor relations best practice systems. This qualitative research was based on in-depth interviews of eight owners or representatives of the awarded businesses, four representatives from four concerned state agencies, and on a focus group discussion involving 45 representatives from nine groups of labor organizations.

The study findings revealed that; to create successful welfare and labor relations best practices of automotive and car part establishments in Thailand had implemented the bilateral administrative model by implementing industrial relations measures to be adapted. The success factors included labor relations and personnel management policy factors, factors for staffs/ employees/ employees' representatives, and the supporting of related state agencies factors. The state sector was obliged to play a role in driving and encouraging business to have labor relations through providing knowledge and understanding both parties, as well as supervising, monitoring, and ensuring that there would be no actions violating the rule of law.

KEYWORDS: Labor Relations, Labor Relations Best Practice, Bilateral



บทนำ

ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน หรือ นายจ้างกับลูกจ้าง จะนำมาซึ่งความไว้วางใจ เชื่อใจ ความรู้สึกที่ดีต่องาน เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของพนักงาน/ลูกจ้างในองค์กร และส่งผลให้ได้ผลประกอบการที่ดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าการดำเนินกิจการใด ๆ เต็มไปด้วยความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง การชุมนุมประท้วง นัดหยุดงาน การปิดงาน ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร ความมั่นใจของนักลงทุน ตลอดจนถึงสภาวะเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2553, น. 31) ดังนั้น การสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์ (Good Labour Practice in Labour Relation) จะนำมาซึ่งสันติสุข และความสำเร็จในการดำเนินกิจการ จึงเป็นเป้าหมายที่องค์กรหรือสถานประกอบการต้องตระหนักและพยายามพัฒนาขึ้นมาให้ได้ (อภิชัย ศรีเมือง, 2555, น. 16)

อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในระดับสถานประกอบการนั้น ภาครัฐจำเป็นต้องเข้ามา มีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนและผลักดันให้สถานประกอบการเอกชนเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้มีระบบการบริหารแรงงานที่ถูกต้องและมีแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์ (Good Practices in Labor Relation) สำหรับภาครัฐไทย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ

เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดการระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีขึ้นมาใช้ เช่น การจัดประกวดสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานระดับประเทศมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ของสถานประกอบการที่มีสิทธิในการเข้าประกวดไว้ว่า สถานประกอบการที่จะสมัครเข้าร่วมการประกวดต้องเป็นสถานประกอบการภาคเอกชนทั่วประเทศที่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และต้องนำเสนอผลงานทั้งด้านแรงงานสัมพันธ์และด้านสวัสดิการแรงงาน กรณีสถานประกอบการเป็นนิติบุคคลและมีหน่วยงานหลายหน่วยงานหรือหลายสาขาส่งเข้าร่วมประกวดได้ทุกหน่วยงานหรือทุกสาขา

สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาเฉพาะกลุ่มสถานประกอบการยานยนต์ และชิ้นส่วนยานยนต์ ที่ได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 10 ปีติดต่อกัน (พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2558) จำนวน 11 แห่ง ทั้งนี้ เนื่องจาก อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศและสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับประเทศ นอกจากนั้น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ยังมีความเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอื่น ๆ อีกหลายประเภท ดังเช่น อุตสาหกรรมต้นน้ำ ได้แก่ การวิจัยและพัฒนาเครื่องยนต์และชิ้นส่วน การออกแบบและผลิตผลิตภัณฑ์ และการผลิต

ชิ้นส่วนชิ้นพื้นฐาน เช่น นี้อต เป็นต้น
อุตสาหกรรมพลาสติก อุตสาหกรรมเครื่องหนัง
อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมไฟฟ้าและ
อิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ อุตสาหกรรมกลางน้ำ
ได้แก่ การผลิตชิ้นส่วนย่อยหรือระบบย่อย
การผลิตชิ้นส่วนระบบหลักเพื่อป้อนโรงงาน
ประกอบรถยนต์ และการประกอบรถยนต์
ซึ่งแบ่งย่อยเป็นการประกอบรถจักรยานยนต์
การประกอบรถยนต์นั่งส่วนบุคคล และการ
ประกอบรถยนต์เพื่อการพาณิชย์ อุตสาหกรรม
ปลายน้ำ ได้แก่ การจำหน่าย (ค้าปลีก) และส่งออก
ทั้งในประเทศและส่งออกไปยังต่างประเทศ
และเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องลงทุนมูลค่าสูง
และก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก อีกทั้ง
ปัจจุบันประเทศไทยยังป็นฐานการผลิต
ยานยนต์ให้กับผู้ผลิตรถยนต์ชั้นนำของโลก
หลายแห่ง สามารถรองรับความต้องการของ
ตลาดรถยนต์ในประเทศได้ และมีการส่งออก
ไปยังหลายประเทศทั่วโลก

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ

1. เพื่อสังเคราะห์แนวปฏิบัติที่ดี
ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Good
Practice in Labor Relation and Welfare) ของ
สถานประกอบกิจการยานยนต์และชิ้นส่วน
ยานยนต์ที่ได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบ
กิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
แรงงาน 10 ปีติดต่อกัน (พ.ศ. 2549 – พ.ศ.
2558)

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จ
(Key Success Factors) ที่ทำให้สถานประกอบ
กิจการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ได้รับ
รางวัลเกียรติยศสถานประกอบกิจการดีเด่น
ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน
10 ปี ติดต่อกัน

3. เพื่อศึกษาบทบาทภาครัฐ (หน่วย
งานที่เกี่ยวข้อง) ต่อการส่งเสริม สนับสนุน
และผลักดันให้สถานประกอบกิจการสามารถ
พัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ และมีแนวปฏิบัติ
ที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์จนได้รับรางวัลเกียรติยศ
สถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์
และสวัสดิการแรงงาน 10 ปี ติดต่อกัน (พ.ศ.
2549 – พ.ศ. 2558)

4. เพื่อถอดบทเรียนจากแนวทาง
รูปแบบ วิธีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของ
สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลทั้ง 11 แห่ง
เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดี
ด้านแรงงานสัมพันธ์ (Good Practice in Labor
Relation) ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็น
แนวทางการปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์
(Good Practice in Labor Relation) สำหรับสถาน
ประกอบกิจการอื่น ๆ ที่ต้องการพัฒนาระบบ
แรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและหลักการจัดสวัสดิการ
แรงงาน

การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง
ในประเทศไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้อำนาจ
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

สังคมในการออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ตามที่เห็นสมควรและเหมาะสม และกำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อปรึกษาหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการและให้มีความคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์การระดับชาติ ทำหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงเรื่องสวัสดิการแรงงานด้วย (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2561)

ประเทศไทยโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2553) จึงได้ออกประกาศเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ความรับผิดชอบทางสังคมธุรกิจไทย เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2546 ให้สถานประกอบกิจการทุกประเภท ทุกขนาด สามารถนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของตนโดยความสมัครใจ ซึ่งข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานกำหนดไว้เป็นการเฉพาะให้สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและเพียงพอคือ

- 1) ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดและถูกสุขอนามัย
- 2) น้ำดื่มสะอาดถูกหลักสุขอนามัย
- 3) ปัจจัยปฐมพยาบาลที่เหมาะสม
- 4) สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

5) หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้างที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2558) ได้ดำเนินการจัดประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน เพื่อเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการโดยนายจ้างลูกจ้างร่วมกันสร้างความร่วมมือด้านแรงงานสัมพันธ์และแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นให้ยุติลงด้วยระบบทวิภาคีและส่งเสริมให้นายจ้างลูกจ้างได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์และรูปแบบการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการซึ่งจะส่งผลให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกระบวนการผลิตของนายจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพพร้อมทั้งเป็นการประกาศเกียรติคุณให้กับนายจ้างและลูกจ้างที่สามารถร่วมกันบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดีโดยมีวัตถุประสงค์ คือ

- 1) เพื่อสร้างแรงจูงใจต่อนายจ้างและลูกจ้างให้ เห็น ความ สำคัญ ของแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานในสถานประกอบกิจการ
- 2) เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างได้พัฒนารูปแบบและระบบของแรงงานสัมพันธ์ที่ดีและการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานในสถานประกอบกิจการ

3) เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานที่ดีในสถานประกอบกิจการให้แก่นายจ้างและลูกจ้างรวมถึงสหภาพแรงงานและคณะกรรมการในระบบทวิภาคีรูปแบบต่าง ๆ

4) เพื่อเป็นการประกาศเกียรติคุณแก่สถานประกอบกิจการที่มีการสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีให้แก่นายจ้างและองค์การของลูกจ้างเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานประกอบกิจการอื่น

สำหรับสถานประกอบกิจการที่จะมีสิทธิได้รับรางวัล “เกียรติยศสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการดีเด่น 10 ปี ติดต่อกัน” จะต้องได้รับคะแนนรวม 90 คะแนน ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ของแบบประเมินและโดยต้องได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ 10 ปีติดต่อกัน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

1) การพิจารณาให้เป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน มีขั้นตอนการดำเนินการ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การพิจารณาประเมินตนเองของสถานประกอบกิจการ (ทวิภาคี) ตามแบบเสนอชื่อเพื่อพิจารณาเป็นสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 พิจารณาให้คะแนนแก่สถานประกอบกิจการของคณะกรรมการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

ขั้นตอนที่ 3 คณะอนุกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์และตัดสินการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

2) แนวทางพิจารณาเกณฑ์การให้คะแนนด้านสวัสดิการแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558) มีรายละเอียดดังนี้

หมวด 1 การดำเนินงานเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

หมวด 2 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

หมวด 3 การจัดสวัสดิการที่เป็นการให้โอกาสหรืออำนวยความสะดวกต่อการที่ลูกจ้างจะพัฒนาตนเองหรือศึกษาความรู้เพิ่มเติม

หมวด 4 การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพพลานามัยและเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพความสามัคคีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง

หมวด 5 การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวลูกจ้าง

หมวด 6 การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางสังคม

วิธีดำเนินการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์และสนทนากลุ่มแบบกึ่งโครงสร้าง มีวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

ประชากร

ในปี พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2558 มีสถานประกอบกิจการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยที่ได้รับรางวัล จำนวน 17 แห่ง

แต่มีสถานประกอบกิจการที่ยินดีให้ข้อมูลจำนวน 11 แห่ง ประกอบด้วย สถานประกอบกิจการที่มีผู้ให้ข้อมูลทั้งนายจ้างและตัวแทนองค์การลูกจ้าง จำนวน 6 แห่ง สถานประกอบกิจการที่ให้ข้อมูลเฉพาะนายจ้าง จำนวน 2 แห่ง และให้ข้อมูลเฉพาะตัวแทนองค์การลูกจ้างจำนวน 3 แห่ง ตัวแทนหน่วยงานภาครัฐจำนวน 4 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้บริหารหรือตัวแทนผู้บริหาร จำนวน 8 คน
2. ตัวแทนองค์การลูกจ้าง จำนวน 45 คน
3. เจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 4 คน

โดยบุคคลที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้บริหารที่มีประสบการณ์โดยตรงด้านแรงงานสัมพันธ์หรือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
2. ตัวแทนองค์การฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
3. เจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านรางวัลเกียรติยศสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างมีจำนวนทั้งหมด 3 ชุด ประกอบด้วย

ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารและสมาชิกองค์การตัวแทนลูกจ้างของสถานประกอบกิจการ โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหารจำนวน 8 แห่ง ครึ่งละ 1 แห่ง จนครบ 8 คน และการสนทนากลุ่ม(Focus Group Discussion) สมาชิกองค์การตัวแทนลูกจ้างทั้งหมด 43 คน จาก 9 แห่ง ซึ่งสนทนากลุ่มครึ่งละ 1 แห่ง แห้งละ 3 – 12 คน โดยมีตัวอย่างคำถาม เช่น ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่มรูปแบบและวิธีการบริหารงาน แนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) และปัญหาอุปสรรคในการเสริมสร้างแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ชุดที่ 2 สำหรับเจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน จาก 3 แห่ง สัมภาษณ์ครึ่งละ 1 แห่ง จนครบ 3 คน โดยแบบสัมภาษณ์ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการส่งเสริมแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ

ชุดที่ 3 สำหรับเจ้าหน้าที่จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่รับผิดชอบงานด้านรางวัลเกียรติยศของสถานประกอบกิจการ จำนวน 1 คน ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์การให้รางวัลการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ

แรงงานของสถานประกอบการกิจการยานยนต์และ
ชิ้นส่วนยานยนต์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ
การวิจัย ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือน
มกราคม – มิถุนายน 2560 รวมทั้งสิ้น 6 เดือน
โดยดำเนินการ ดังนี้

ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์
เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากวิทยาลัยการบริหาร
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อขอความร่วมมือ
ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานประกอบการ
ที่ได้รับรางวัล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์
และสังเกตด้วยตนเองแล้วทำการบันทึกเสียง
และจดบันทึกการสนทนา เพื่อนำข้อมูลมา
วิเคราะห์

การตรวจสอบข้อมูล

มีการตรวจสอบข้อมูลก่อนการ
วิเคราะห์ข้อมูลแบบสามเส้า คือ

1. ตรวจสอบด้านแหล่งเวลา ทั้งเวลา
ที่สถานประกอบการได้รับรางวัลในปีที่
เหมือนกัน และปีที่ต่างกัน

2. ตรวจสอบด้านสถานที่ในการให้
ข้อมูลที่มาจากสถานประกอบการการ
เดียวกัน และสถานประกอบการที่ต่างกัน

3. การตรวจสอบด้านบุคคล คือ
ตรวจสอบการให้ข้อมูลจากบุคคลสามฝ่าย
คือ ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายองค์การตัวแทนลูกจ้าง
ในสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่
จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

มีลำดับการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการ
วิจัยครั้งนี้ คือ

1. วิเคราะห์ข้อมูลพร้อมกับการจัดเก็บ
รวบรวมจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ
โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์กับทฤษฎีและ
ทบทวนประเด็นคำถามระหว่างการจัดเก็บ
ข้อมูลเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่ครบถ้วนตาม
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. เมื่อได้ ข้อมูลครบถ้วนตาม
วัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว จึงนำมา
สังเคราะห์โดยใช้วิธีการแยกหัวข้อเป็นส่วน ๆ
ตามคำถามหลัก และวัตถุประสงค์

3. จากนั้นจึงทำการสรุปผลการศึกษา
เพื่อตอบคำถามหลัก และวัตถุประสงค์การ
ศึกษาที่กำหนดไว้

4. ทำการอภิปรายผลการศึกษาที่
เป็นประเด็นสำคัญและน่าสนใจที่ได้จาก
การวิจัย โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และ
งานวิจัย เอกสารและกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
เพื่อวิเคราะห์และสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า สถานประกอบ
กิจการทั้งหมดที่มีสภาพแรงงานทั้ง 8 แห่ง
มีการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาเพื่อเปลี่ยนแปลง
สภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์
พ.ศ. 2518 ทุกปี และก่อนมีการยื่นข้อเรียกร้อง
ตัวแทนลูกจ้างจะทำการสำรวจความต้องการการ
ของลูกจ้าง และสำรวจตลาดแรงงาน รวมทั้ง
เชิญนายจ้างมาให้ข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อ
ประกอบการพิจารณา มีหน่วยงานตัวแทน
ลูกจ้างรับเรื่องราวร้องทุกข์จากสมาชิกโดย
สมาชิกสามารถยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ด้วยตนเอง
และสถานประกอบการที่ไม่มีการจัดตั้ง

สหภาพ จำนวน 3 แห่ง มีการยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ผ่านองค์การ ตัวแทนลูกจ้างชุดอื่น ๆ คือ คณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 การร้องทุกข์ของลูกจ้างจะใช้วิธีแจ้ง โดยตรงกับนายจ้างหรือหัวหน้างาน นอกจากนั้น สถานประกอบกิจการทั้ง 11 แห่ง ยังจัดเตรียม ช่องทางอื่น ๆ ในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ไว้ให้ ลูกจ้าง โดยมีช่องทางการร้องทุกข์คล้ายกัน คือ จัดให้มีกล่องรับเรื่องราวร้องทุกข์ หรือร้องทุกข์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เปิดตัว ปณ.รับเรื่องราว ร้องทุกข์ ด้านการใช้หลักการปรึกษาหารือ ร่วม สถานประกอบกิจการทั้งหมดมีการกำหนด ให้มีการประชุมร่วมกันระหว่าง คณะกรรมการ ลูกจ้างหรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการกับนายจ้าง เพื่อทำหน้าที่ ให้คำปรึกษาหารือ เปรียบเทียบ เพื่อหาทางออก ร่วมกัน ส่วนการกำหนดการประชุมจะมีความแตกต่างกันออกไปในแต่ละสถาน ประกอบกิจการโดยมีสถานประกอบกิจการ จำนวน 5 แห่ง มีการประชุม 1 เดือนต่อ 1 ครั้ง สถานประกอบกิจการ จำนวน 3 แห่ง มีการประชุม 2 เดือนต่อ 1 ครั้ง ส่วนสถานประกอบ กิจการที่เหลืออีก 3 แห่ง มีการประชุม 3 เดือน ต่อ 1 ครั้ง ตัวแทนฝ่ายนายจ้างที่เข้าร่วมประชุม ในสถานประกอบกิจการต่าง ๆ จะมีความแตกต่างกันออกไป อาทิ ผู้จัดการฝ่าย รองประธาน หรือ ประธาน

นอกจากคณะกรรมการลูกจ้างและ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการแล้ว ยังมีคณะกรรมการชุดอื่น ๆ

อีกหลายคณะที่มีบทบาท เช่น คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงาน คณะกรรมการร้านอาหาร คณะกรรมการรถรับ-ส่ง เป็นต้น

ในด้านการให้ข่าวสารข้อมูล นายจ้าง มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับลูกจ้าง หรือ ตัวแทนลูกจ้าง โดยสื่อสารผ่านคณะกรรมการ ลูกจ้าง หรือคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ (กรณีสถานประกอบกิจการ ไม่มีสหภาพแรงงาน) ปิดประกาศและเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ประชุมกลุ่มย่อยก่อนเริ่มงาน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เสียงตามสาย และยังมี การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์และข้อมูล ด้านอื่น ๆ โดยการจัดการประชุมทุกไตรมาส หรือการประชุมทุก 6 เดือน นอกจากนั้น นายจ้างของสถานประกอบกิจการทั้งหมด ยังเปิดโอกาสให้ตัวแทนหรือองค์การฝ่ายลูกจ้าง ร่วมแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เปิดโอกาส ให้ตัวแทนลูกจ้างเข้าร่วมรับฟังการพิจารณา ลงโทษทางวินัยลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ มีการพัฒนาคุณภาพงาน และพัฒนาศักยภาพ ของลูกจ้างผ่านกิจกรรมการมีส่วนร่วม กิจกรรม 5 ส. กิจกรรมข้อเสนอแนะ (Kaizen) กิจกรรมกลุ่มคุณภาพ คิวซีซี (Quality Control Cycle) และกิจกรรมการมีส่วนร่วมอื่น ๆ

สิ่งที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของ สถานประกอบกิจการที่ได้รางวัลอย่างต่อเนื่อง คือการมีระบบสื่อสารที่ดี การมีนโยบาย ด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน และมีการบริหาร แรงงานสัมพันธ์ด้วยระบบทวิภาคี ในส่วน ของภาครัฐในการส่งเสริมการดำเนินการ ด้านแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบกิจการ

ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ปัจจุบันภาครัฐยังไม่ได้เข้าไปมีบทบาทเท่าที่ควร ซึ่งสถานประกอบการต้องการให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย นอกจากนั้นหน่วยงานที่สถานประกอบการต้องการให้เข้าไปร่วมส่งเสริมเพิ่มเติม คือ สำนักงานประกันสังคม กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน สำหรับบทบาทที่สถานประกอบการคาดหวัง ให้ภาครัฐเข้ามา มีบทบาทส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนี้ ให้ความรู้ความเข้าใจกับนายจ้างและลูกจ้าง ด้านระบบแรงงานสัมพันธ์ การกำกับ ตรวจสอบ สถานประกอบการให้ปฏิบัติตามบทบัญญัติของกฎหมาย มีการรวบรวมปัญหาหรือข้อเสนอนั้นจากนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข เพิ่มจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านแรงงานสัมพันธ์ ให้เพียงพอต่อการให้บริการกำกับ ดูแลสถานประกอบการที่มีอยู่จำนวนมากในปัจจุบัน

สรุปผลการวิจัย

1. แนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการ (Good Practice in Labor Relation and Welfare) ของสถานประกอบการ ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์จนได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ 10 ปีติดต่อกัน (ปี พ.ศ. 2549 – พ.ศ.2558) คือ มีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน

มีการใช้มาตรการทางด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์ มีระบบปรึกษาหารือและการจัดให้มีการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง มีระบบการร้องเรียนร้องทุกข์ ทั้งที่ผ่านองค์การตัวแทนลูกจ้าง และยื่นเรื่องร้องทุกข์ด้วยตนเองกับนายจ้าง มีระบบสื่อสารที่ทั่วถึงผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และมีการจัดระบบบริหารแบบทวิภาคี

2. ปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ทำให้สถานประกอบการยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงาน 10 ปีติดต่อกัน

2.1 มีนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน

2.2 มีระบบการสื่อสารที่ดีในการแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2.3 มีระบบการบริหารแบบทวิภาคี

3. บทบาทภาครัฐต่อการส่งเสริมสนับสนุน และผลักดันให้สถานประกอบการสามารถพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ และมีแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์จนได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 10 ปีติดต่อกัน (พ.ศ. 2549 – พ.ศ. 2558)

ในปัจจุบันภาครัฐยังบทบาทน้อย ซึ่งจากการศึกษาพบว่าภาครัฐทำได้เพียงกำหนดกติกาแรงงานสัมพันธ์ให้นายจ้างต้องทำตามเงื่อนไขการประเมินเพื่อให้ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่นเท่านั้น

**4. ถอดบทเรียนจากแนวทาง รูปแบบ
วิธีการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสถาน
ประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลเกียรติยศ สถาน
ประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์
และสวัสดิการแรงงาน 10 ปีติดต่อกัน (พ.ศ.
2549 – พ.ศ. 2558) บทเรียนที่น่าสนใจ
มีดังต่อไปนี้**

ประการแรก คือ สถานประกอบ
กิจการทั้ง 11 แห่ง ยึดหลักการบริหาร
แบบมีส่วนร่วม โดยใช้หลักการบริหาร
แบบทวิภาคีมาบริหารจัดการ มีการปรึกษา
หารือ และการแลกเปลี่ยนข่าวสารที่เกี่ยวข้อง
กับการดำเนินงานของสถานประกอบกิจการ
เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ลดความขัดแย้ง
หรือความไม่เข้าใจระหว่างกัน

ประการที่สอง คือ การยอมรับและ
ให้เกียรติตัวแทนองค์การลูกจ้าง โดยเปิดโอกาส
ให้ตัวแทนลูกจ้างได้เสนอความคิดเห็นและ
ความต้องการของลูกจ้างได้อย่างเต็มที่ผ่าน
คณะกรรมการทวิภาคีชุดต่าง ๆ โดยมีการ
เจรจาต่อรอง พูดคุย ทั้ง 2 ฝ่าย

ประการสุดท้าย สถานประกอบ
กิจการส่วนใหญ่ สนับสนุนหรืออนุญาต
ให้ตัวแทนองค์การลูกจ้างบางส่วนทำงาน
ในฐานะตัวแทนลูกจ้างเต็มเวลาโดยได้รับค่าจ้าง
รวมถึงการสนับสนุนเรื่องสถานที่ทำงาน
พร้อมทั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้กับ
ตัวแทนลูกจ้าง

อภิปรายผล

ผลของการวิจัยสถานประกอบกิจการ
ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย

ที่ได้รับรางวัลเกียรติยศสถานประกอบกิจการ
ดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ
แรงงาน 10 ปีติดต่อกัน (พ.ศ. 2549 – พ.ศ.
2558) พบว่ามีสถานประกอบกิจการ 8 แห่ง
มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในสถานประกอบ
กิจการ โดยทำหน้าที่คล้ายกันคือ เป็นตัวแทน
ของลูกจ้างในการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการ
การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และสวัสดิการ
เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ของลูกจ้าง โดยมี
การต่อรองร่วมกับนายจ้างโดยตรง ซึ่งสอดคล้อง
ความหมายของ สหภาพแรงงาน กรรณิการ์
แจ็กแองก์ (2553, น. 136) กล่าวว่า เพื่อ
แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับ
สภาพการจ้าง ซึ่งหมายถึง การให้ได้มาและ
การรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพ
การจ้างโดยวิธีทางด้านแรงงานสัมพันธ์ คือ
การเรียกร้อง การเจรจา การเข้าร่วมไกล่เกลี่ย
การนัดหยุดงานต่อฝ่ายนายจ้าง วิธีการ
ที่สหภาพแรงงานนำมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อ
ให้บรรลุเป้าหมายที่กล่าวข้างต้น เช่น การเจรจา
ต่อรองร่วม (Collective Bargaining) กับนายจ้าง
โดยตรง

ในส่วนของการนำหลักการบริหาร
แรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี มาใช้ในการป้องกัน
แก้ไขข้อขัดแย้งและข้อพิพาทในสถานประกอบ
กิจการ ซึ่งสถานประกอบกิจการทั้ง 11
แห่ง นายจ้างเปิดโอกาสให้ตัวแทนของฝ่าย
ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ
งานแก้ไขปัญหาต่าง ๆ โดยการจัดตั้งคณะ
กรรมการร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถาน
ประกอบกิจการ เช่น คณะกรรมการลูกจ้าง
คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คณะกรรมการ
รถรับส่ง คณะกรรมการสวัสดิการในสถาน
ประกอบกิจการ คณะกรรมการร้านอาหาร
คณะกรรมการ 5 ส ทั้งนี้คณะกรรมการทวิภาคี
ทุกชุดจะมีคณะกรรมการลูกจ้างร่วมเป็น
คณะกรรมการอยู่ด้วยเสมอ โดยเฉพาะ
กิจกรรมด้านการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์
ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
แบบทวิภาคีที่ จำเียร จวงตระกูล (2531,
น. 31) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบทวิภาคี
หมายถึง ขอบเขตของการบริหารแรงงาน
ที่เป็นการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างหรือ
องค์การตัวแทนของนายจ้างกับลูกจ้างใน
ลักษณะที่ลูกจ้างเข้ามามีสิทธิมีเสียง เพื่อ
คุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของตน
มีการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยที่รัฐจะไม่
เข้าไปแทรกแซงหรือเกี่ยวข้องด้วย เว้นแต่กรณี
ที่จำเป็น โดยปล่อยให้เป็นที่ของทั้งสองฝ่าย
คือ นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในด้านการปรึกษาหารือร่วม พบว่า
สถานประกอบกิจการมีการบริหารแรงงานสัมพันธ์
ผ่านระบบทวิภาคี ซึ่งมีคณะกรรมการอยู่หลายชุด
ประกอบด้วย คณะกรรมการความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
คณะกรรมการรถรับส่ง คณะกรรมการลูกจ้าง
คณะกรรมการร้านอาหาร คณะกรรมการ
สหกรณ์ออมทรัพย์ และคณะกรรมการอื่น ๆ
โดยมีการพูดคุยหาทางออกร่วมกันระหว่าง
นายจ้างและลูกจ้างผ่านคณะกรรมการ
ชุดดังกล่าว โดยคณะกรรมการลูกจ้างจะมี
การประชุมทุก 3 เดือน การดำเนินการลักษณะนี้
ช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้ง และทำให้ลูกจ้าง

เกิดความรู้สึกว่าเขาไม่ได้ถูกเอารัดเอาเปรียบ
จากนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบการ
มีส่วนร่วมของลูกจ้างในประเทศแถบตะวันตก
ที่สังคิต พิริยะรังสรรค์ (2540) กล่าวว่า
ในประเทศตะวันตกส่วนใหญ่จะนำมาใช้
เป็นกลไกเสริม เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่า
ความเท่าเทียมกันแห่งอำนาจระหว่างฝ่าย
บริหาร (นายจ้าง) และฝ่ายลูกจ้าง หรือ
สหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองกันนั้น
เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากสำหรับฝ่ายลูกจ้าง
ทั้งนี้เพราะโดยปกติฝ่ายบริหารจะเป็นฝ่ายที่มี
อำนาจอย่างมากในการจัดการงานในองค์การ
มากกว่าฝ่ายลูกจ้าง ดังนั้นการปรึกษาหารือ
จึงเป็นช่องทางที่ให้ฝ่ายลูกจ้างมีที่ระบายนปัญหา
ความคับข้องใจที่มีอยู่ออกมาให้ฝ่ายบริหาร
ได้รับรู้

ส่วนด้านกลไกการส่งเสริมแรงงาน
สัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการ พบว่า
สถานประกอบกิจการที่ได้รับรางวัลทั้ง 11 แห่ง
มีการให้ข่าวสารข้อมูลของผู้บริหารและเปิด
โอกาสให้ตัวแทนหรือองค์การฝ่ายลูกจ้างร่วม
แสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
ภายในสถานประกอบกิจการ โดยนายจ้างมีการ
ให้ข้อมูลข่าวสารกับลูกจ้างผ่านหลายช่องทาง
เช่น การเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากลูกจ้าง
ทุกเดือนด้วยการจับฉลากเพื่อรับประทาน
อาหารกลางวันกับประธานบริษัทหรือรอง
ประธานบริษัทโดยไม่อนุญาตให้ฝ่ายทรัพยากร
มนุษย์เข้าร่วม เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาส
ได้นำเสนอข้อมูลหรือปัญหาแก่นายจ้างโดยตรง
และไม่ต้องกังวลเรื่องผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับ
ตนเอง นอกจากนั้นในส่วน of คณะกรรมการ

ลูกจ้างยังมีการประชุมร่วมกับประธานบริษัท ทุกเดือนเพื่อแจ้งสถานการณ์ของสถาน ประกอบกิจการในด้านต่าง ๆ เช่น การผลิต ผลประกอบการ ยอดขาย เป็นต้น และยังมี ช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ช่องทางอื่น ๆ คือ จดหมายข่าว เสียงตามสาย การปิดประกาศ การแจ้งผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น E-mail Line เป็นต้น ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับ กลไกการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถาน ประกอบกิจการด้านการจัดระบบการสื่อสาร หรือการแลกเปลี่ยนข่าวสาร กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน (2561) เสนอว่า กลไก ที่มุ่งสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่าง นายจ้างกับลูกจ้างคือการนำเสนอข่าวสารจาก ฝ่ายนายจ้าง ซึ่งจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับกิจการ การรับลูกจ้างใหม่ นโยบายของบริษัท กิจกรรม ของลูกจ้าง การจัดสวัสดิการ การออกข้อบังคับ /ระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใหม่ การเพิ่ม ค่าจ้าง การโยกย้ายลูกจ้าง และอื่น ๆ โดยวิธี การแลกเปลี่ยนข่าวสาร อาจเป็นการติด ประกาศ การกระจายข่าวสารทางเครื่องขยาย เสียง การออกข่าวสารภายในหรือการประชุม เพื่อแจ้งข่าวสารก็ได้

ในส่วนของบทบาทภาครัฐ ในการ ส่งเสริมการดำเนินการด้านแรงงานสัมพันธ์ ของสถานประกอบการยานยนต์ใน ประเทศไทย จากผลการศึกษาวิจัยในสถาน ประกอบกิจการทั้ง 11 แห่ง พบว่าหน่วยงาน ภาครัฐยังบทบาทน้อยด้านการส่งเสริม แรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ซึ่งจากการศึกษาบทบาทของภาครัฐทำได้ เพียงกำหนดกติกาแรงงานสัมพันธ์ให้

นายจ้างต้องทำตามเงื่อนไขการประเมินเพื่อให้ได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น เท่านั้น ยังไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะ ไตรภาคี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง โดยตัวแทนจากสถาน ประกอบกิจการให้ข้อคิดเห็นว่าภาครัฐ ควรเข้ามาส่งเสริมให้เกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดี คือ กรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน ควรเข้ามาให้ความรู้กับลูกจ้างในด้านแรงงาน สัมพันธ์ ซึ่งจะทำให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ ในสถานประกอบการดีขึ้น ซึ่งเมื่อ เปรียบเทียบกับแนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร แบบไตรภาคี เพ็ญศรี พุทธิติลล (2546, น. 57) กล่าวว่า ระบบไตรภาคี (Tripartite System) หมายถึง การมีส่วนร่วมของตัวแทน 3 ฝ่าย ได้แก่ ตัวแทนฝ่ายนายจ้าง ตัวแทน ฝ่ายลูกจ้าง และตัวแทนฝ่ายรัฐบาล ในการ ประสานความสัมพันธ์ของทั้ง 3 ฝ่ายนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการสร้างอำนาจในการ ต่อดำเนินการให้ทัดเทียมกัน ระหว่างนายจ้างและฝ่าย ลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการ ในสถานประกอบการฝ่ายนายจ้างคือ ต้องการกำไรหรือผลประโยชน์สูงสุด ขณะ เดียวกันวัตถุประสงค์หลักของฝ่ายลูกจ้าง คือ ต้องการผลตอบแทนหรือประโยชน์สูงสุด เช่นเดียวกัน รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเข้ามาช่วย เพื่อให้เกิดอำนาจที่เท่าเทียมกันของทั้งสองฝ่าย เพื่อมิให้ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเสียประโยชน์ ซึ่งอาจ ก่อให้เกิดผลเสียต่อส่วนรวม อีกทั้งเพื่อป้องกัน ข้อขัดแย้งระหว่างกัน และช่วยในทุกฝ่ายอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ด้านปัญหาอุปสรรคในการเสริมสร้างแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพบว่าสถานประกอบกิจการบางแห่งมีข้อจำกัดด้านการตลาดที่ส่งผลต่อการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยนายจ้างมองว่าหากต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ชี้ความสามารถในการแข่งขันจะลดลง ทำให้ไม่สามารถขยายธุรกิจได้ และจะส่งผลต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ เช่น เรื่องการสรรหา การเลื่อนขั้น การจัดสวัสดิการ นอกจากนี้ในมุมมองของลูกจ้างยังให้ความเห็นว่าการที่สถานประกอบกิจการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ในสถานประกอบกิจการจะส่งผลถึงความมั่นคงในการทำงานของตน โดยอาจทำให้บริษัทลดการจ้างลูกจ้างลงซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ Farnham & Pimlott (1986) ที่ว่าเทคโนโลยีจะส่งผลต่อการกำหนดกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น ขนาดของการจ้างงาน การรวมศูนย์หรือการแพร่กระจายของการจ้างงาน ทำเลที่พักอาศัยของลูกจ้าง ช่วงเวลาการทำงานของลูกจ้าง และระยะเวลาของการว่าจ้างแรงงาน เทคโนโลยียังมีอิทธิพลต่อการกำหนดสัดส่วนของลูกจ้างที่มีทักษะในการทำงาน สัดส่วนแรงงานชายและแรงงานหญิง รวมถึงสุขภาพและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ระบบแรงงานสัมพันธ์ยังต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับข้อจำกัดทางด้านการตลาดและงบประมาณของสถานประกอบกิจการนั้นด้วย แม้ว่าข้อจำกัดดังกล่าวจะเป็นของฝ่ายจัดการ แต่ข้อจำกัดก็จะเข้าไปข้องเกี่ยวกับลูกจ้างและรัฐบาลด้วย และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Akintayo (2010) พบว่า การนำเทคโนโลยี

สมัยใหม่มาใช้ทดแทนแรงงาน จะมีผลกระทบในทางลบต่อความมั่นคงของการทำงาน ความสัมพันธ์ด้านแรงงาน แต่ก็มีผลดีต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อย่างไรก็ตามการนำเทคโนโลยีมาใช้ ย่อมส่งผลต่อการลดขนาดองค์กร (Downsizing) การลดค่าใช้จ่าย และอัตราการลาออกของลูกจ้าง

จากบทเรียนที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ คือ การนำระบบทฤษฎีมาใช้ในการบริหารจัดการ การให้ความสำคัญการให้ข่าวสารข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจกับพนักงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม ฝ่ายบริหารต้องยอมรับในสิทธิเกี่ยวกับการรวมตัวของฝ่ายพนักงาน/ลูกจ้าง นอกจากนั้นฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เจตนารมณ์ของการบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบทฤษฎี สหาย โถทองคำ (2542) กล่าวว่า นายจ้างต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และเพื่อป้องกันการขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการ รวมทั้งเสนอแนะในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงานให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทน้อยในการสนับสนุน ส่งเสริม เพื่อให้สถานประกอบกิจการมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี จนนำไปสู่การได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดนโยบายการเสริมสร้าง

แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ด้วยการเข้ามามีบทบาทในการเสริมสร้างระบบ แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ให้มากกว่าปัจจุบัน และส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี รวมถึง สถานการณ์ เศรษฐกิจ สังคม กับ นายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ

2. สัดส่วนของหน่วยงานภาครัฐ ที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการมีจำนวนไม่เหมาะสม กับจำนวนสถานประกอบการที่มีอยู่ ทำให้ การปฏิบัติงานไม่เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดนโยบาย การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ ให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีการ ประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลข่าวสาร หรือมีการ สื่อสารจากหน่วยงานภาครัฐผ่านองค์กรตัวแทน นายจ้างและองค์กรตัวแทนลูกจ้าง

3. สถานประกอบการที่ประสบ ปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ เกิดจากการที่

นายจ้างและลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจ ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ดังนั้น เพื่อลด ข้อพิพาทที่จะเกิดขึ้นในสถานประกอบการ หน่วยงานภาครัฐควรมีการให้ความรู้ ความเข้าใจด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยการฝึก อบรมในเรื่องการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ ที่ดีในสถานประกอบการ

4. ปัญหาที่ทำให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน มาจากการไม่มีประสิทธิภาพของการสื่อสาร ที่ดีพอ ดังนั้น สถานประกอบการควรต้องมี ช่องทางที่หลากหลายในการชี้แจงให้ลูกจ้าง เข้าใจถึงตัวชี้วัดเศรษฐกิจมหภาคและ สถานการณ์ด้านการดำเนินธุรกิจของสถาน ประกอบกิจการเป็นระยะและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบให้ ครอบคลุมทุกอุตสาหกรรมเพื่อให้ได้แนว ความคิดที่หลากหลายและนำไปสู่การพัฒนา ด้านแรงงานสัมพันธ์

เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2561). ระบบการปรึกษาหารือร่วม. สืบค้นจาก <http://relation.labour.go.th/2018/attachments/category/81/0406.pdf>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2553). มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบต่อสังคม ของธุรกิจไทย มทร. 8001-2553. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2558). เอกสารการประกวดสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน.
- กรรณิการ์ แฉกแสงรัตน์. (2553). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. (2553). *แรงงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). *การบริหารแรงงานในประเทศไทย กรม ทบวง หรือ กระทรวง*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮาส์.
- เพ็ญศรี พุทธดิลก. (2546). *ไตรภาคีกับการมีส่วนร่วมในการบริหารแรงงาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สหาย โถทองคำ. (2542). *นโยบายกับสภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีและไตรภาคี*. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- สังคิต พิริยะรังสรรค์. (2540). *การพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ*. กรุงเทพฯ: บริษัท สุขุมและบุตร จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2561). *พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แก้ไขปรับปรุงปี พ.ศ. 2560*. สืบค้นจาก https://www.labour.go.th/th/doc/law/labour_protection_2541_new
- อภิชัย ศรีเมือง. (2555). *บริหารแรงงานสัมพันธ์อย่างไรให้สัมฤทธิ์ผล*. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- Akintayo, D. I. (2010). Job security, labour-management relations and perceived workers productivity in industrial organizations: Impact of technological innovation. *International Business & Economics Research Journal*, 9(9), 29–37.
- Farnham, D. and Pimlott, J. (1986). *Understanding industrial relations*. Great Britain: Holt, Rinehart and Winston Ltd.

