



การศึกษายุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาล้างงานสัมพันธ์

โดย

ณัฐวัตร มนต์เทเวทย์

NUTTAWAT MONTEWAN

๘๙๘๘

สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
กระทรวงแรงงาน



ว 12.05.6  
ม 359ก  
2546  
๑.3

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



08986

การศึกษายุทธศาสตร์ในการ

3 เล่ม

## บทคัดย่อ

ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยนับวันแต่จะมีความรุนแรง ผู้นำแรงงานหลายคนไม่เห็นความสำคัญของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเมื่อเวลาประท้วงหรือนัดหยุดงาน มักจะขอให้รัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมาแก้ไขปัญหา นอกจากนั้นยังมีเหตุการณ์หลายกรณีที่รัฐแก้ไขไม่ได้ เช่นต้องรอกกระบวนการทางกฎหมาย ทำให้เกิดสูญญากาศการทำงาน จากการศึกษาการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยที่พัฒนาหลายประเทศพบว่าสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างเป็นรูปธรรมแล้ว เช่นประเทศสิงคโปร์ที่ได้กำหนด กฎหมายแรงงานสัมพันธ์อยู่ในช่วงเวลาใกล้เคียงกันกับการกำหนดกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย แต่กลับพบว่า 30 ปีที่ผ่านมามีข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นหยุดงานมีเพียง 1 รายเท่านั้น และในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาไม่มีข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นหยุดงานปิดงาน เลิกจ้างเลย จึงเป็นที่สงสัยว่าทำไมประเทศต่างๆ แก้ไขปัญหาได้ โดยเฉพาะประเทศในแถบอาเซียนหลายประเทศและเพราะสาเหตุใดประเทศไทยถึงยังแก้ไขปัญหาไม่ได้ ทั้งๆ ที่ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ต่อไปจะเป็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญของการลงทุน

การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัญหาสาเหตุ ข้อเท็จจริง และปัจจัยต่างๆ ที่เป็นสาเหตุของปัญหา และศึกษาการบริหารงานสัมพันธ์ของรัฐที่ดำเนินการมากกว่า 20 ปี ว่าบริหารจัดการอย่างไร ใช้วิธีการทำงานหรือใช้ยุทธศาสตร์ใดในการแก้ไขปัญหา โดยนำทฤษฎีในการบริหารต่างๆ มาวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในองค์กรร่วมกับผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นหายุทธศาสตร์ที่สามารถแก้ไขสาเหตุของปัญหาได้อย่างเป็นระบบมานำเสนอ จากนั้นก็ได้ลองนำยุทธศาสตร์ที่กำหนดใหม่ไปทดลองปฏิบัติกับสถานประกอบการต่างๆ ในจังหวัดชลบุรี (ปี พ.ศ. 2539-2540) ผลการทดลองพบว่า ยุทธศาสตร์ที่กำหนดสามารถแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถลดอัตราข้อขัดแย้งและข้อพิพาทแรงงานได้ , แม้ว่าในช่วงเวลาดังกล่าวจะเกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจที่มีการเลิกจ้างก็ตาม นอกจากนั้นได้นำเสนอยุทธศาสตร์อื่นๆ และกรอบคิดของยุทธศาสตร์นั้น เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ที่ครบวงจรใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาดังต่อไป

## Abstract

Labour relation is a major issue under the administration of labour protection in Thailand. The magnitude of problems dealing with labour conflict, however, has tended to expand over the past years. This can be figured out in various terms, either in degree of severity, quantity or their complication. It is noticeable that, frequently, labour unions or employee leaders ignore the compromising activities of labour officers. Moreover, the minister of labour or even the prime minister has to get involved in some particular cases. In addition, a large number of cases can not be solved or take a long period for legal execution proceedings. Such situations lead to the vacuum-like atmosphere among labour communities and consequently affected on the industrial and economic development of the country. From the review of labour relation management in other countries, it yielded that many developed and developing countries have objectively reached their achievement. For instance, the initiative labour relation law in Singapore was promulgated almost at the same time as in Thailand. From the statistics, in their 30 years history Singapore experienced only 1 case of labour strike resulting in workday loss (no such case in the past 10 years). Besides this, many other Asian countries also have good examples of labour relation management. Since this issue is considerably a barrier on industrial investment, it brought about the question to Thailand on its strategic management with regard to this.

The main objective of study aims at the identification, analysis and evaluation of causative factors, affiliating and binding factors, as well as the effectiveness of strategies those have been in use for over 20 years. In order to make conclusions on appropriate management strategies and practical work procedures. The theoretical principles of widely used management systems were taken into this study along with the results from other relevant studies. The integration and analysis of such components came up with a newly formulated strategy for the systematic control of labour relation problems. For evaluation. The strategy was then implemented in a large number of enterprises in Chonburi province during 1996-1997

The results from this study revealed that the implemented strategy was significantly effective for the administration of labour relation. The numbers and rates of labour conflicts, disputes, strikes and lockouts were dramatically reduced although it was in the period of difficulties due to economics crisis. Additionally, related management strategies were also suggested for the labour relation administration in overall.

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อ (ภาษาไทย)	ก
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)	ข
<b>บทที่ 1</b>	<b>บทนำ</b>
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
	วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย
	ขอบเขตการศึกษาวิจัย
	วิธีการศึกษาวิจัย
	สมมติฐานการศึกษาวิจัย
	นิยามศัพท์
<b>บทที่ 2</b>	<b>บทวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์</b>
	1. วิวัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย
	2. บทวิเคราะห์เกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์
	2.1 บทวิเคราะห์เรื่องปัญหาความต้องการที่สวนทางกัน ของนายจ้างกับลูกจ้าง
	2.2 บทวิเคราะห์เรื่องความขัดแย้งของนายจ้าง ลูกจ้าง และแนวทางแก้ไข
	2.3 บทวิเคราะห์ปัญหาการนัดหยุดงาน ปิดงาน เลิกจ้าง
	3. วิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่รับผิดชอบ ด้านแรงงานสัมพันธ์แก้ไขปัญหาคือหรือไม่
	4. การใช้กฎหมายพลังแรงงานบีบบังคับรัฐบาลแล้วเกิดความเสียหาย ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ควบคุมได้หรือไม่
	5. ผลประโยชน์บุคคลที่ 3 ที่เข้ามาแทรกแซงการเจรจากันเอง ของนายจ้างและลูกจ้าง

	6. สรุปสาเหตุของการเกิดปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทย และการกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อแก้ไขปัญหา	32
<b>บทที่ 3</b>	<b>แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>34</b>
	3.1 แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ	34
	3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความพอใจในงาน	35
	3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารข้อขัดแย้ง	35
	3.4 ทฤษฎีที่ใช้วิเคราะห์ปัญหาเพื่อการแก้ไขปัญหา	38
	3.5 แนวคิดการประยุกต์ใช้การบริหารเชิงกลยุทธ์ ในองค์กรภาครัฐ	39
	3.6 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
<b>บทที่ 4</b>	<b>การนำยุทธศาสตร์ใหม่ด้านแรงงานสัมพันธ์ไปทดลองใช้ แก้ไขปัญหา</b>	<b>43</b>
<b>บทที่ 5</b>	<b>วิจารณ์ผลการศึกษาวิจัย</b>	<b>50</b>
<b>บทที่ 6</b>	<b>สรุปผลและข้อเสนอแนะ</b>	<b>52</b>
<b>บรรณานุกรม</b>		<b>56</b>
<b>ภาคผนวก</b>		<b>58</b>
	ก. การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ ด้านแรงงานสัมพันธ์	59
	ข. โครงการไตรภาคีร่วมใจแก้ปัญหาคงความปลอดภัย ในการทำงาน การคุ้มครองแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ จังหวัดชลบุรี	78
	ค. สรุปสาระสำคัญของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	81