



ผลงานลำดับที่ 1

เรื่อง

ปัญหาความขัดแย้งและการบริหารแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์

โดย

นางกัลยาลักษณ์ โอภาสานนท์

ผู้ขอรับการประเมินในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
(นักวิชาการแรงงาน 9 ชช.)

ตำแหน่งเลขที่ 8

12236

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กระทรวงแรงงาน



ร12.05.8

ก400ป

2551

ห้องสมุดกระทรวงแรงงาน



12236

ปัญหาการขัดแย้งและการ

(ก)

คำนำ

นายจ้างกับลูกจ้างเปรียบเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน เมื่อลูกจ้างมาสมัครทำงานกับนายจ้าง และนายจ้างตกลงที่จะรับลูกจ้างเข้าทำงาน มิติสัมพันธ์ระหว่างกันย่อมเกิดขึ้น ซึ่งบางครั้งที่การอยู่ร่วมกันอาจมีปัญหาขัดแย้งหรือกระทบกระทั่งกันบ้าง เนื่องจากต่างฝ่ายต่างมีความคิดเห็นและความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ในโลกของการอยู่ร่วมกัน เพราะนายจ้างก็มุ่งหวังที่จะได้ผลผลิตมาก มีคุณภาพดี มีกำไรมาก ลูกจ้างก็หวังที่จะได้ค่าตอบแทนที่มาก มีความมั่นคงในการทำงาน มีความสุขในการทำงานมีฐานะที่ดีขึ้น นั่นย่อมหมายถึง เมื่อฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ได้อีกฝ่ายก็อาจจะต้องเป็นผู้เสีย แต่การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมหมายถึง การทำงานอยู่ร่วมกันได้ โดยอาศัยความเข้าใจกัน การรู้จักผ่อนปรน การยืดหยุ่นซึ่งกันและกัน การพึ่งพาอาศัยกัน การปรึกษาหารือกัน ร่วมกันในการแก้ไขปัญหาค้นแรงงาน การเคารพในสิทธิและหน้าที่ของกันและกัน โดยทำให้นายจ้างอยู่ได้ ลูกจ้างอยู่ดี

กรณีศึกษาปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานของบริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) นี้เป็นปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็น ความเข้าใจ และความต้องการที่สวนทางกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จนเกิดเป็นปัญหารุนแรง ลูกจ้างมีการเดินทางไปชุมนุมที่หน้าโรงงานและกระทรวงแรงงาน จนส่งผลกระทบต่อการผลิต การขาดรายได้ และเกิดความไม่สงบในวงการแรงงาน

การศึกษาในครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง คือ นายจ้าง ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ และเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ต่อไป

(ข)

บทคัดย่อ

ผลงานทางวิชาการที่ผู้ขอรับการประเมินได้ดำเนินการจัดทำขึ้นในครั้งนี้ เป็นกรณีศึกษาปัญหาแรงงานสัมพันธ์ของบริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน) ผู้ผลิตกระเป๋าดูแลทางส่งออก โดยการศึกษาจากข้อมูลเอกสารและการได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบในฐานะเป็นสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ทำให้ได้รับทราบปัญหาโดยละเอียดตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งยุติ

การนำเสนอครั้งนี้ เป็นลักษณะของการเกิดความขัดแย้งจากการไม่สื่อข้อความในข้อเท็จจริงของปัญหาที่นายจ้างกำลังจะมีการดำเนินการปรับปรุงปรับเปลี่ยนองค์กรให้ลูกจ้างเข้าใจ ลูกจ้างจึงเกิดความกังวลและข้อสงสัย จนเกิดการไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน และทวีความรุนแรงมากขึ้น จึงเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว การดำเนินการเป็นไปด้วยความยากลำบากของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเริ่มตั้งแต่ทัศนคติ ค่านิยม ความยอมรับ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน นายจ้างมีที่ปรึกษากฎหมายที่เข้มแข็ง ลูกจ้างก็มีที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญอย่างมากในด้านแรงงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาของทั้ง 2 ฝ่าย จึงเป็นลักษณะของ การเผชิญหน้า ขาดความยืดหยุ่นในการเจรจา ทำให้เกิดความเสียหายแก่ทั้ง 2 ฝ่ายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประกอบกับการเกิดความขัดแย้งครั้งนี้ มิใช่เกิดจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดยื่นข้อเรียกร้องต่อกันตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย แต่อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้ว ก็สามารถนำเอาแนวปฏิบัติ วิธีการ การประชุมหารือ เทคนิคการเจรจามาปรับใช้ได้ เพื่อให้เกิดข้อยุติโดยเร็วที่สุด

จากกรณีศึกษานี้ ผู้ขอรับการประเมินหวังว่าจะเป็นแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในภายภาคหน้าหรือในสถานประกอบการอื่น ๆ ได้อีกทางหนึ่ง อันจะเป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ต่อไป

(ก)

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
บทคัดย่อ	(ข)
สารบัญ	(ค)
บทที่ 1	บทนำ
- ประเด็นปัญหา	1
- วัตถุประสงค์	2
- ขอบเขตและวิธีของการศึกษา	2
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ	2
- นิยามศัพท์	3
บทที่ 2	กฎหมายที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์
- ความหมายของแรงงานสัมพันธ์	5
- ประวัติความเป็นมา	5
- วัตถุประสงค์ของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์	7
- สาระสำคัญของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	7
แนวปฏิบัติเพื่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	20
- การเจรจาต่อรอง	
- รูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์	43
- สาเหตุและรูปแบบของความขัดแย้ง	46
บทที่ 3	กรณีศึกษาสถานประกอบการที่มีความขัดแย้งและแนวทางแก้ไข บริษัท ซีพีพีซี จำกัด (มหาชน)
	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
บทสรุป	
- ปัญหา อุปสรรค	55
- ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข	56
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	