

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้การพัฒนาประเทศ นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 จนถึงฉบับที่ 10 (พ.ศ.2504-ปัจจุบัน) สภาพสังคมไทย ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปเร็วมากจากภาคเกษตรไปสู่สังคมอุตสาหกรรม มีการนำเครื่องจักรและเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่างๆเข้ามาใช้ในการดำเนินธุรกิจ การแข่งขันทางธุรกิจจึงสูงขึ้นเรื่อยๆ ภายใต้ระบบเศรษฐกิจตลาดเสรี ดังนั้นเพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจได้ หน่วยธุรกิจจำเป็นต้องหาวิธีเพิ่มขีดความสามารถของตน ด้วยการพัฒนาประสิทธิภาพการผลิต อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การริเริ่มผลิตภัณฑ์ใหม่ การเพิ่มคุณภาพผลผลิต การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้วิธีสำคัญอีกวิธีหนึ่งที่มีถูกมองข้ามอยู่เสมอ นั่นคือ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการนั่นเอง (อังคณา กองทอง, 2548 : 1)

แรงงานสัมพันธ์ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกสิ่งทุกอย่างที่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างหรือกลุ่มลูกจ้างกับนายจ้างนับตั้งแต่ลูกจ้างได้รับเข้าทำงานจนถึงลาออกจากงาน (สมคิด บางโม, 2550 : 19) ดังนั้นเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างการใช้แรงงานสัมพันธ์และการสร้างความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาซึ่งความก้าวหน้าในการพัฒนางาน พัฒนาประเทศ ระบบแรงงานสัมพันธ์จะเป็นตัวกำหนด บทบาท หน้าที่ สิทธิ ความรับผิดชอบและแนวทางปฏิบัติต่อกันของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกัน แก้ไขหรือระงับข้อพิพาทระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในปัญหาแรงงาน หากว่าแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดี นายจ้างและลูกจ้างมีความเห็นอกเห็นใจกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยถ้อยทีถ้อยอาศัยจริงใจต่อกัน มีการแบ่งปันผลประโยชน์ที่ได้รับจากการประกอบกิจการแบบเป็นธรรม เคารพกฎระเบียบและสิทธิของกันและกัน ก็ย่อมส่งผลให้ความสัมพันธ์ภายในองค์กรดี ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อันจะเป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจทั้งของลูกจ้างและนายจ้าง ตลอดจนประเทศไทยโดยรวม

ระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่เพียงเป็นการป้องกันความขัดแย้ง แต่ยังจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อสร้างสันติสุขในวงการแรงงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อกันในการทำงานก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในเชิงบวก เมื่อมีความเข้าใจกันเป็นอย่างดีย่อมไม่เกิดปัญหาขัดแย้งขึ้นเมื่อปัญหาข้อขัดแย้งไม่มี พลังในการขับเคลื่อนงานหรือทีมงานก็จะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานมีความสุขในการทำงานคุณภาพชีวิตย่อมดีขึ้นในที่สุด ขณะเดียวกันนายจ้างก็มีความสุขเนื่องจากมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเป็นผลกำไรตามมา แต่ความต้องการของนายจ้างและลูกจ้าง มักจะสวนทางกัน แนวความคิดและผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายจะแตกต่างกัน จึงนำมาซึ่งความขัดแย้ง ข้อพิพาท และการแจ้งข้อเรียกร้องต่าง ๆ ข้อมูลจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตั้งแต่ปี 2549-2552 พบว่าจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อขัดแย้ง ข้อพิพาทมีแนวโน้ม ในการแจ้งข้อเรียกร้องสูงขึ้นเป็นลำดับจากปี 2549 ถึงปี 2552 แสดงรายละเอียดในตารางที่ 1.1

### ตารางที่ 1.1

#### จำนวนการแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อขัดแย้ง ข้อพิพาท ตั้งแต่ปี 2549-2552

รายละเอียด	ปี 2549	ปี 2550	ปี 2551	ปี 2552	รวมทั้งสิ้น
การแจ้งข้อเรียกร้อง(แห่ง)	230	283	230	346	1089
ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง(คน)	130,755	207,593	199,506	297,063	834917
การแจ้งข้อขัดแย้ง(แห่ง)	52	113	99	162	426
ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง(คน)	21,939	44,338	54,448	137,496	258221
การแจ้งข้อพิพาท(แห่ง)	60	74	54	81	269
ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง(คน)	25,531	43,231	58,506	50,705	177973

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

มีแนวโน้มในการแจ้งข้อเรียกร้องสูงขึ้นเป็นลำดับจากปี 2549 ถึงปี 2552 กล่าวคือ ปี 2549 มีจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้อง 230 แห่ง ปี 2550 มีจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้อง 283 แห่ง ปี 2551 มีจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้อง 230 แห่ง และปี 2552 มีจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้อง 346 แห่ง มีแนวโน้มในการแจ้งข้อขัดแย้งสูงขึ้นเป็นลำดับจากปี 2549 ถึงปี 2552 กล่าวคือ ปี 2549 มีจำนวนการแจ้งข้อขัดแย้ง 52 แห่ง ปี 2550 มีจำนวนการแจ้งข้อขัดแย้ง 113 แห่ง ปี 2551 มีจำนวนการแจ้งข้อ

ขัดแย้ง 99 แห่ง และปี 2552 มีจำนวนการแจ้งข้อขัดแย้ง 162 แห่ง มีแนวโน้มในการแจ้งข้อพิพาทสูงขึ้นเป็นลำดับจากปี 2549 ถึงปี 2552 กล่าวคือ ปี 2549 มีจำนวนการแจ้งข้อพิพาท 60 แห่ง ปี 2550 มีจำนวนการแจ้งข้อพิพาท 74 แห่ง ปี 2551 มีจำนวนการแจ้งข้อพิพาท 54 แห่ง และปี 2552 มีจำนวนการแจ้งข้อพิพาท 81 แห่ง แนวโน้มในการแจ้งข้อเรียกร้อง ข้อขัดแย้งและข้อพิพาทที่สูงขึ้น

ปัญหาขัดแย้งด้านแรงงานถือว่าเป็นปัญหาสำคัญก่อให้เกิดความเสียหายมิใช่เฉพาะแต่ภายในสถานประกอบการเท่านั้น โดยเฉพาะความขัดแย้ง ข้อพิพาทแรงงานที่ตกลงกันไม่ได้ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีความรุนแรงและยืดเยื้อ สร้างความเดือดร้อนแก่สาธารณชน เช่นการชุมนุมประท้วง ปิดถนนสายกิ่งแก้ว-ลาดกระบัง ขามุ่งหน้าบางพลี ด้านหน้าบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) เลขที่ 3 หมู่ 7 ตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ของพนักงานบริษัทยานยนต์ จำกัด (มหาชน) จำนวนประมาณ 3,000 คน ในวันที่ 12 ธันวาคม 2551 เนื่องจากไม่พอใจหลังจากทราบว่าบริษัทจะจ่ายโบนัสให้พนักงานคนละ 5,000 บาททำให้การจราจรในบริเวณดังกล่าวติดขัดมาก (แหล่งที่มา : <http://www.goosiam.com/news/news1/html/0014485.html> (2 พฤษภาคม 2553)) การชุมนุมประท้วง ปิดถนนบางนา-ตราด กม.12 ขาออกมุ่งหน้าไปชลบุรีของพนักงานบริษัทซัมมิต โอโต้บอดีอินดัสตรี จำกัด เลขที่ 32-33 ต.บางพลีใหญ่ จำนวน 400 คน ในวันที่ 17 ธันวาคม 2551 เนื่องจากพนักงานที่เป็นซับคอนแทร์กต์ไม่พอใจที่ไม่ได้รับโบนัส ทำให้การจราจรติดขัดยาวประมาณ 2 กิโลเมตร (แหล่งที่มา : <http://tnews.teenee.com/etc/30340.html> (2 พฤษภาคม 2553)) การรวมตัวปิดถนนประท้วงทั้งทางคูขนานและทางด่วนเส้นบางนา-ตราด ช่วงหลักกิโลเมตรที่ 45 ขาออกจังหวัดชลบุรี ของพนักงานบริษัทศิริวัฒนาอินเตอร์พรีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 400-500 คน ในวันที่ 10 มกราคม 2552 เนื่องจากไม่พอใจทางบริษัทที่ไม่กำหนดวันจ่ายโบนัส ซึ่งตามปกติจะกำหนดประมาณต้นเดือนมกราคมของทุกปี เป็นสาเหตุให้การจราจรติดขัด (แหล่งที่มา : <http://tnews.teenee.com/etc/31122.html> (2 พฤษภาคม 2553)) หรือการนัดหยุดงานของพนักงานบริษัท ทาเคฮาชิ โคราช (1995) จำกัด เลขที่ 162 หมู่ 3 ตำบลท่าอ่าง อำเภอไชยชัย จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นโรงงานผลิตคอนโซลรถยนต์ เครื่องถ่ายเอกสาร และพรีนเตอร์ ซึ่งมีพนักงานรวมกว่า 600 คน ได้รวมตัวกันประท้วงที่โรงอาหารภายในโรงงาน วันที่ 22 ธันวาคม 2551 และหยุดทำงาน เนื่องจากไม่พอใจที่ทางบริษัทประกาศจ่ายโบนัสและงดการจัดเลี้ยงปีใหม่ให้กับพนักงานทั้งหมด ทั้งๆที่ทางบริษัทได้รับปากกับพนักงานแล้วว่าจะมีการจ่ายเงินโบนัส (แหล่งที่มา : [www.thaiblogging.com](http://www.thaiblogging.com) (2 พฤษภาคม 2553)) การหยุดทำงานและรวมตัวประท้วงของพนักงานบริษัท ล็อกเล็ จำกัด ซึ่งรับผิดชอบเรื่องการเอ็กเรย์กระเป่าผู้โดยสารที่มาใช้บริการเข้า-ออกสนามบินสุวรรณภูมิ รวมถึงพนักงานที่ดูแลความเรียบร้อยภายในสนามบิน กว่า 300 – 400 คน ในวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2552 บริเวณประตูทางเข้า ประตู 8 ชั้น 1 เนื่องจากพนักงานไม่พอใจเรื่องโบนัส

และสวัสดิการ (แหล่งที่มา : <http://www.thaiblogging.com/> (2 พฤษภาคม 2553)) หรือการใช้สถานที่ราชการเป็นที่ชุมนุมประท้วงของกลุ่มสหภาพแรงงานฟอร์ดและมาสด้า ที่ชุมนุมอยู่บริเวณศาลากลางจังหวัดระยอง หลังจากกลุ่มสหภาพแรงงานยอมเปิดการเจรจาจนสุขุมวิททั้งขาเข้าและขาออก ในวันที่ 25 ธันวาคม 2551 (แหล่งที่มา : <http://www.thaiblogging.com/> (2 พฤษภาคม 2553)) หรือไม่ว่าจะเป็นการเลิกจ้างลูกจ้างจำนวนมาก และปิดกิจการเป็นการถาวรของบริษัทอีกหลายบริษัท ผลกระทบที่ตามมาคือลูกจ้างขาดรายได้ เกิดการว่างงาน ซึ่งส่งผลในการพัฒนาการลงทุนของประเทศด้วย โดยเฉพาะการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทยที่ยังต้องอาศัยการลงทุนจากนักลงทุนจากต่างประเทศ (มนัส โกศล. 2550 : 1 )

เมื่อมีปัญหาคความขัดแย้งด้านแรงงานเกิดขึ้นเป็นประจำในวงการอุตสาหกรรมในประเทศ ประกอบกับมีเรื่องการเมืองและเศรษฐกิจมาเกี่ยวข้อง ก็ย่อมจะทำให้ให้นักลงทุนจากต่างประเทศไม่กล้าเข้ามาลงทุน จากสถิติของธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า เงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศสุทธิในไทยในปี 2552 มีมูลค่ารวม 188,552.52 ล้านบาท ลดลงจากสถิติในช่วงเดียวกันของปี 2551 ร้อยละ 25.03 แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1.2

### ตารางที่ 1.2

เงินลงทุนโดยตรงสุทธิจากต่างประเทศในไทย ปี 2551-2552 จำแนกตามแหล่งที่มา

(มูลค่า: ล้านบาท)

	ปี 2552		ปี 2551	
	แหล่งที่มา	มูลค่า	แหล่งที่มา	มูลค่า
	รวม	188,552.52	รวม	251,519.34
อันดับที่ 1	ญี่ปุ่น	78,237.23	ญี่ปุ่น	84,534.89
อันดับที่ 2	ฮ่องกง	18,675.93	สิงคโปร์	42,791.33
อันดับที่ 3	สิงคโปร์	12,381.53	ฮ่องกง	17,984.77
อันดับที่ 4	สวิตเซอร์แลนด์	6,153.56	สวิตเซอร์แลนด์	17,537.35
อันดับที่ 5	เบลเยียม	4,721.58	สหรัฐอเมริกา	11,426.29
อันดับที่ 6	เนเธอร์แลนด์	4,580.73	เนเธอร์แลนด์	6,445.34
อันดับที่ 7	เยอรมนี	4,147.25	สหราชอาณาจักร	6,183.55
อันดับที่ 8	ออสเตรเลีย	3,039.35	ออสเตรเลีย	4,057.29

ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

	ปี 2552		ปี 2551	
	แหล่งที่มา	มูลค่า	แหล่งที่มา	มูลค่า
	รวม	188,552.52	รวม	251,519.34
อันดับที่ 9	ได้หวั่น	2,212.01	เคนมาร์ก	3,957.90
อันดับที่ 10	เคนมาร์ก	2,170.39	เกาหลีใต้	3,703.69

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2553

หากพิจารณามูลค่าเงินลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศสุทธิจำแนกตามประเภทธุรกิจหรือสาขาการลงทุน จะเห็นได้ว่า มูลค่าสูงสุดได้แก่การลงทุนในภาคอุตสาหกรรม รองลงมาได้แก่กิจการอสังหาริมทรัพย์ และกิจการการค้า ตามลำดับ ในส่วนของเงินลงทุนในภาคอุตสาหกรรมพบว่า อุตสาหกรรมเครื่องจักรและอุปกรณ์ขนส่งมีมูลค่าสูงสุด (49,496.12 ล้านบาท) รองลงมาได้แก่ อุตสาหกรรมเครื่องใช้และอุปกรณ์ไฟฟ้า (39,056.98 ล้านบาท) และอุตสาหกรรมโลหะและอโลหะ (15,026.81 ล้านบาท) ตามลำดับ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1.3

ตารางที่ 1.3

เงินลงทุนโดยตรงสุทธิจากต่างประเทศในไทย ปี 2551-2552 จำแนกตามสาขาการลงทุน

(มูลค่า: ล้านบาท)

	ปี 2552		ปี 2551	
	แหล่งที่มา	มูลค่า	แหล่งที่มา	มูลค่า
	รวม	188,552.52	รวม	251,519.34
อันดับที่ 1	อุตสาหกรรม	128,144.26	อุตสาหกรรม	153,897.46
อันดับที่ 2	อสังหาริมทรัพย์	25,827.33	อสังหาริมทรัพย์	41,408.77
อันดับที่ 3	กิจการการค้า	7,661.18	สถาบันการเงิน	32,704.46
อันดับที่ 4	กิจการการลงทุน	3,065.04	กิจการการค้า	28,318.37

ตารางที่ 1.3 (ต่อ)

	ปี 2552		ปี 2551	
	แหล่งที่มา	มูลค่า	แหล่งที่มา	มูลค่า
	รวม	188,552.52	รวม	251,519.34
อันดับที่ 5	กิจการบริการ	2,918.31	กิจการบริการ	27,799.43
อันดับที่ 6	กิจการก่อสร้าง	1,814.45	กิจการก่อสร้าง	1,066.93
อันดับที่ 7	เกษตรกรรม	217.73	เกษตรกรรม	532.55
อันดับที่ 8	สถาบันการเงิน	-3,687.31	กิจการเหมืองแร่	-12,813.63
อันดับที่ 9	กิจการเหมืองแร่	-4,893.27	กิจการการลงทุน	-29,124.02
อันดับที่ 10	อื่น ๆ	27,484.78	อื่น ๆ	251,519.34

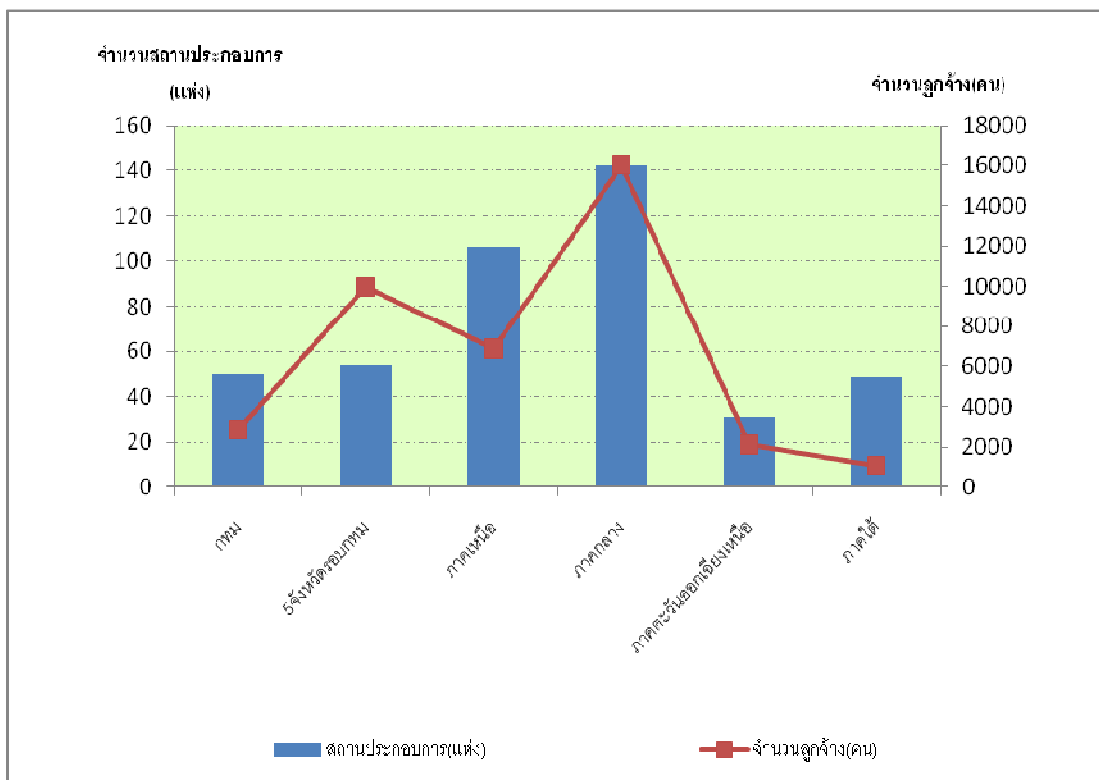
ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2553

ธนาคารแห่งประเทศไทยได้แถลงข่าวเศรษฐกิจและการเงินเดือนพฤษภาคมปี 2552 ว่าในปี 2552 มีการลดกำลังการผลิตในภาคอุตสาหกรรมการส่งออก และการว่างงานเพิ่มขึ้นตามลำดับ ธนาคารแห่งประเทศไทย รายงานว่า ดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมในเดือนพฤษภาคมปี 2552 หดตัวร้อยละ 10 เมื่อเทียบกับระยะเดียวกันของปี 2551 การส่งออกหดตัวร้อยละ 26 (แหล่งที่มา :<http://witayakornclub.wordpress.com/2009>)

นอกจากนี้ความขัดแย้งด้านแรงงานยังทำให้การผลิตชะลอตัวหรือหยุดชะงัก อันเนื่องมาจากการชะลองาน การปิดงาน การนัดหยุดงานหรือการประท้วง ส่งผลให้เกิดการเลิกจ้าง จากข้อมูลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 26 ม.ค. 2553 พบว่าลูกจ้างในภาคกลางมีสัดส่วนการถูกเลิกจ้างสูงที่สุดคือจำนวน 16,025 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 รองลงมาคือลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดรอบ กทม. จำนวน 9,993 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 แสดงรายละเอียดดังแผนภูมิที่ 1.1

### แผนภูมิที่ 1.1

จำนวนสถานประกอบการที่มีการเลิกจ้าง และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง จำแนกตามภูมิภาคปี 2552  
(มกราคม-ธันวาคม 2552)



สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้สรุปผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร พบว่าตั้งแต่ครั้งหลังของปี 2551 ปัญหาการว่างงานมีแนวโน้มรุนแรงขึ้น ในเดือนเมษายน ปี 2552 มีผู้ว่างงาน 8.2 แสนคน เป็นคนที่เคยทำงาน ในขณะที่เดือนพฤศจิกายนว่างงาน 6.0 แสนคน และแรงงานที่ยังไม่มีงานทำ 2.2 แสนคน น่าสังเกตว่าจากจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมดนั้น เป็นคนมีการศึกษาระดับอุดมศึกษามากที่สุด 2 แสนคน รองลงมาคือคนมีการศึกษาระดับมัธยมปลายและระดับประถมศึกษากลุ่มละ 1.9 แสนคน ส่วนคนจบมัธยมศึกษาตอนต้นและประถมศึกษาและต่ำกว่ามีอัตราการว่างงานน้อยกว่า ตลอดทั้งปี 2552 คาดว่าจะมีการเลิกจ้างงานเพิ่มและมีอัตราการว่างงานร้อยละ 2.5-3.5 ของแรงงานทั้งหมด หรือมีผู้ว่างงานประมาณ 9 แสน – 1.3 ล้านคน (แหล่งที่มา : <http://witayakornclub.wordpress.com/2009>)

จากแผนภูมิที่ 1.1 แสดงให้เห็นถึงปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้เป็นอย่างดี แต่การศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ส่วนใหญ่จะเน้นการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้ง

การแก้ไขปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเพียงปลายเหตุ การแก้ไขปัญหาควรทำที่ต้นเหตุคือจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างอย่างไร เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้

จากเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้ศึกษาจึงเลือกที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อสำรวจและเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่อปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของโรงงานอุตสาหกรรมในนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อนำเสนอผลการศึกษาและกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม ผู้ศึกษามุ่งมั่นที่จะศึกษาระบบแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคี ซึ่งเป็นกลไกพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อเป็นแนวทางสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกนิคมอุตสาหกรรมบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นกรณีศึกษาเนื่องจากมีความเป็นไปได้ในการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา และกอบปรักกับ นิคมอุตสาหกรรมบางพลีเป็นนิคมที่ตั้งอยู่ใกล้ชุมชน ทำให้สามารถดึงดูแรงงานจำนวนมากให้เข้ามาทำงานได้ง่าย

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างต่อปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง ด้านปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม แยกตามขนาดของโรงงานอุตสาหกรรม
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้าง

## 1.3 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรม คั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตในการวิจัยคั้งนี้



1. ศึกษาเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางพลีจังหวัดสมุทรปราการ โดยแบ่งตามขนาดของสถานประกอบการได้ 3 ขนาด (โชคชัย สุทธาเวช.2549) คือ ขนาดเล็ก มีการจ้างงานไม่เกิน 50 คน, ขนาดกลาง มีการจ้างงานเกิน 50 คน แต่ไม่เกิน 300 คน และขนาดใหญ่ มีการจ้างงานเกิน 300 คนขึ้นไป
2. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างของโรงงานอุตสาหกรรม
3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรมในด้านเงินเดือนและค่าจ้าง สวัสดิการ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความปลอดภัยในสถานประกอบการ นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์ ทักษะคิดของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง โดยศึกษาภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

#### 1.4 คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

**การติดต่อสื่อสาร** หมายถึง การติดต่อสื่อสารในสถานประกอบการระหว่างนายจ้างลูกจ้าง

**การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ** หมายถึง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการเสนอความคิดเห็น ร้องทุกข์ ปรีกษาหาหรือกิจกรรมเพื่อพัฒนาสถานประกอบการซึ่งอาจทำได้โดยตรง หรือผ่านคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้าง

**ความก้าวหน้าในสายอาชีพ** หมายถึง ความเจริญในอาชีพการงานขึ้นตามลำดับ

**ค่าจ้าง** หมายถึง เงินที่พนักงานได้รับจากการทำงาน โดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงการทำงาน

**เงินเดือน** หมายถึง รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน

**ทัศนคติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง** หมายถึง ความคิดของบุคคลในสถานประกอบการที่มีต่อสิ่งที่อยู่ในสถานประกอบการ ได้แก่ ความคิดที่มีต่อนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อนร่วมงาน สถานประกอบการ รวมทั้งความคิดที่มีต่อแรงงานสัมพันธ์

**นโยบายและแผนงานด้านแรงงานสัมพันธ์** หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สถานประกอบการกำหนดขึ้นและดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนด

**นายจ้าง** หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงจ้างลูกจ้างทำงานในสถานประกอบการ โดยจ่ายค่าจ้างให้และให้หมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำแทนหรือจัดการแทนนิติบุคคลหรือบุคคลผู้อยู่ในฐานะฝ่ายจัดการ ในที่นี้หมายความรวมถึง

**ตัวแทนนายจ้าง** หมายถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำแทนนายจ้าง เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคล หรือ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

**ปัจจัยที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม** หมายถึงสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือผลักดันให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างใน โรงงานอุตสาหกรรม เป็น ไปในทางสร้างสรรค์

**ระบบแรงงานสัมพันธ์** หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ โดยแสดงออกซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านกระบวนการต่าง ๆ

**แรงงานสัมพันธ์ที่ดี** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หรือ ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายกับบุคคลอื่นในสังคม ที่เป็นไปในทิศทางบวกหรือสร้างสรรค์

**ลูกจ้าง** หมายถึงผู้ซึ่งตกลงรับจ้างให้แก่ นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

**สวัสดิการ** หมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดี และสะดวกสบาย

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ อันนำไปสู่การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ใน โรงงานอุตสาหกรรมให้พัฒนาไปในทางที่ดี ป้องกันปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงาน

2. ได้ทราบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างเพื่อหาแนวทางที่จะส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีใน โรงงานอุตสาหกรรม แม้จะมีขนาดของ โรงงานแตกต่างกัน

3. ได้แนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน โรงงานอุตสาหกรรม ให้มีประสิทธิภาพภายใต้ระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไป เช่น การสร้างแรงจูงใจ ให้เกิดความรับผิดชอบและขยันขันแข็ง การมีระบบการบริหารบุคคลที่เป็นธรรม มีการสื่อข้อความที่ดีเพื่อสร้างความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เหล่านี้จะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง คือนายจ้างได้ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างได้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

4. ได้ทราบความคิดเห็นระหว่างตัวแทนนายจ้างและลูกจ้างในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ของโรงงานอุตสาหกรรมและได้แนวทางที่จะส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในโรงงานอุตสาหกรรม