

# CHAPTER

# 7

## พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงาน ในภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม\*

The Development and Roles of Labor Unions  
in Eastern Region of Thailand:  
A Cultural Analysis

พีระพงษ์ สุนทรวิภาต\*\*

---

\* วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกสาขาไทยศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* นิสิตระดับปริญญาเอกสาขาไทยศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

## บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นบทความวิจัยเชิงคุณภาพในระดับปริญญาเอก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเพื่อศึกษาพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาจากการศึกษา วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย บทความทางวิชาการ รายงานการประชุม และข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีข้อมูลจริงเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมในแนวหน้าที่นิยมหรือระบบอุปถัมภ์ของ ปีเตอร์ เอ็ม โบลว์ กล่าวคือ สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นสังคม ๆ หนึ่งที่มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันและก่อรูปสร้างขึ้นเป็นโครงสร้างของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ระบบต่าง ๆ เช่น ระบบการเลือกผู้นำ ระบบการถ่ายทอดความรู้ ระบบการจัดโครงสร้าง ระบบการสร้างเครือข่าย และระบบการกำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการต่อสู้ มีการถูกถ่ายทอดถึงกันและกันในหมู่สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในขณะเดียวกันสถาบันของสหภาพแรงงานต่างทำหน้าที่หนุนเสริมกันและกันได้อย่างมีคุณภาพ และช่วยให้สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีจำนวนสมาชิกอยู่จำนวนมากทั้งที่เป็นตัวบุคคลและตัวสถาบัน มีความรู้สึกร่วมและเป็นพวกเดียวกัน และสร้างความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มกันทั้งในเรื่องการพัฒนาและการต่อสู้เพื่อสมาชิกในสังคมของสหภาพแรงงาน แนวคิดวัฒนธรรมกับอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของปีแอร์ บูร์ดิเยอร์ สอดคล้องกับวัฒนธรรมการแสดงออกของนายจ้างและภาครัฐที่มีต่อสหภาพแรงงาน กล่าวคือ การปฏิบัติการของนายจ้างและภาครัฐ ดูผิวเผินเหมือนกับให้ความสนใจในชีวิต และความหวังโยที่มีต่อลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เช่น ให้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงาน แต่ลึก ๆ นายจ้างยังคงมุ่ง

ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ มากกว่าการสนใจลูกจ้างอย่างจริง ๆ เห็นได้จากการพยายามครอบงำแก่นนำสหภาพแรงงานโดยการซื้อตัวเพื่อให้ลดบทบาทในการเรียกร้อง การเจรจาต่อรองแต่ละครั้งเป็นไปอย่างมีเหลี่ยมคูชิงความได้เปรียบในข้อตกลง หรือการไล่สหภาพแรงงานที่มีการต่อต้านรุนแรง ขณะที่การปฏิบัติหน่วยงานภาครัฐซึ่งถือว่าเป็นชนชั้นนำเหมือนนายจ้าง วัฒนธรรมระบบอุปถัมภ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานโรงงานอุตสาหกรรมในภาคตะวันออกหลายแห่งเกิดขึ้นจากความคับข้องใจของแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และฝ่ายแรงงานไม่สามารถที่จะต่อสู้ได้ และเมื่อมีสหภาพแรงงานอื่นมาหยิบยื่นโอกาส หรือช่วยเหลือในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้สำเร็จ สหภาพแรงงานเหล่านี้จะส่งคืนให้ในรูปของความซื่อสัตย์ การยินยอมปฏิบัติตาม ในขณะที่แก่นนำสหภาพแรงงานเองมีการสร้างทายาทขึ้นมาในสหภาพแรงงาน และเมื่อทายาทได้เป็นแก่นนำ จะย้อนมาสนับสนุนแก่นนำผู้ที่ให้การสนับสนุน รวมถึงยินยอมที่จะให้ผู้ที่ไม่ให้การสนับสนุนมีอำนาจเหนือกว่า หรือยอมรับในบทบาทและยินดีทำการตามแรงงานที่เป็นผู้ให้ ในส่วนของแนวความคิดจากทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict theory) โดยเฉพาะทฤษฎีความขัดแย้งของมาร์กซ์ ผู้วิจัยพบว่า ความขัดแย้งของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกไม่เป็นไปตามทฤษฎีที่คาร์ล มาร์กซ์ กล่าวไว้ กล่าวคือ ความขัดแย้งระหว่างชนชั้นผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตกับผู้ใช้แรงงานในการผลิต จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เป็นโครงสร้างส่วนล่างของสังคม (Substructure) และเมื่อโครงสร้างส่วนล่างมีการเปลี่ยนแปลงจะมีผลทำให้เกิดการผันแปรและเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างส่วนบนของสังคม (Superstructure) ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคม เช่น รัฐบาล ครอบครัว การศึกษา ศาสนา และรวมถึงค่านิยม ทัศนคติ และบรรทัดฐานของสังคม แต่ในส่วนของความขัดแย้งของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เป็นโครงสร้างส่วนล่างของสังคมของภาคตะวันออกเลย และยังไม่มียุทธศาสตร์

การผันแปรและเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างส่วนบนของสังคมอีกด้วย ช่วงชีวิตในการทำงานของลูกจ้างล้วนถูกอิทธิพลของวัฒนธรรมต่าง ๆ ครอบงำ ชัดเจนลาหรือหล่อหลอมกันด้วยหลายปัจจัย ไม่ชอบความขัดแย้งหรือการปะทะด้วยความรุนแรง เป้าหมายของการทำงาน คือ ความต้องการรายได้เป็นหลัก ไม่สนใจอุดมการณ์ วัฒนธรรมสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกจึงมีลักษณะผ่อนคลายเป็นพิเศษ ดังนั้น การจะศึกษาเรื่องของขบวนการแรงงานจากนี้ไปจะละเลยมิติด้านวัฒนธรรมไปไม่ได้

**คำสำคัญ:** พัฒนาการ/ บทบาท/ สหภาพแรงงาน/ วัฒนธรรม/ ภาคตะวันออก

## Abstract

---

This article is adapted from my doctoral degree research aimed at studying the progressive development and roles of labor unions in Eastern Region from the past till now. The study also includes cultural factors affecting development and change in labor unions in the Eastern Region. The methodology adopted for this research is qualitative. The research outcome is analyzed through various sources, for example, any relevant documents, textbooks, research reports, academic papers, proceedings as well as in-depth interview collecting from key informants in the matter of labour unions.

Research outcome demonstrates that the progressive development and roles of labor unions in Eastern Region is in accordance with cultural perspective in the sense of functionalism. Labor unions in Eastern Region are composed of correlated, constructed and various systematic strategies such as leadership system, knowledgeable management system, constructive system,

increasing corresponding system, strategic indicators system and how to claim their rights under the conditions of labor relations. Meanwhile, labor unions in Eastern Region have responsibility to make comprehensive stability, contribute unity, and strengthen in collaborative development in labor unions society.

According to Pierre Bourdieu symbolic power concept, this notion is harmonious with employer and public perspective in relation to labor unions. This can be described by employer and public performance in terms of life and welfare consideration of employees, for example, the right of union establishment, union's activity performance. Considering the relation between employers and labor unions, in part of employers, one difficulty is beneficial purposes and dominant powers of employers for deteriorating leaders role of some leading employees. Furthermore, it is apparent that patronage system has direct effect on labor unions in Eastern Region. Many industrial labor unions in Eastern Region originate from desperate employees who attempt to establish labor unions for negotiating with employers. When the labor unions are set up, these kinds of labor unions seem to be honest and follow all regulations of the labor unions. Simultaneously, leaders of labor unions usually devolve their power into their heirs. These descendant people always accept the superior power from the former supportive party. It could be said that the labor unions in the Eastern Region is not in accordance with Karl Marx's theory. A contradiction between employers as creative powers and labor unions as productive powers is not effected on economic changes

in lower-based construction in Eastern Region society. This also does not refer to any variable in upper-based society. In terms of culture, it is important to decrease any conflict in particular circumstances because working life cycle of employees usually influence by different cultural factors in order to dominate, refine, mould for avoiding any violence. The main target of working primarily deals with earning income and ignores any ideology. Thus, culture of labor unions in Eastern Region has a flexible and non-violent characteristic. From this reason, the study of labor unions does not neglect any cultural dimension.

**Keywords:** Development/ Role/ Labor Union/ Culture/ Eastern Region

## บทนำ

การศึกษาประวัติศาสตร์ของการรวมกลุ่มของผู้ใช้แรงงานมักจะสรุปสาเหตุที่เกิดขึ้นอย่างสอดคล้องในแนวทางเดียวกันว่า เป็นการรวมกลุ่มเพื่อการต่อสู้ระหว่างชนชั้น (Class Struggle) ของผู้ใช้แรงงาน (Proletarian) กับนายทุน (Capitalist) นักวิชาการในต่างประเทศทั้งหลายมักอ้างอิงแนวคิดทฤษฎีของนักปรัชญาสำคัญ ๆ อาทิ คาร์ล มาร์กซ์ (Karl Mark) ที่เสนอทฤษฎีความขัดแย้งระหว่างชนชั้นกรรมกรกับนายทุนว่า นายทุนมีเป้าหมายเพื่อการสะสมทุนเพื่อนำไปลงทุนเพื่อแสวงหาผลกำไรสูงสุด ในขณะที่คนงานเป็นเพียงปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งเท่านั้น การที่นายทุนจะมีกำไรได้ก็เพราะการขูดรีดแรงงานจากคนงานนั่นเอง (Hyman, 1971, p. 4) หรือทฤษฎีของจอห์น อาร์คอมมอน (John R. Common) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัยวิสคอนซิน ที่เห็นว่าสภาพแรงงานตั้งขึ้นมาเพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกันคนงานแข่งขันกันเองอันเป็นสาเหตุของการแย่งงานกันทำซึ่งอาจจะเป็นปัจจัยที่นายจ้างลด

ค่าจ้างให้ต่ำลงจนทำให้เสียเปรียบต่อนายจ้าง การเกิดสหภาพแรงงาน จึงเป็นการสร้างอำนาจต่อรองและให้การคุ้มครองแรงงานเพิ่มขึ้น (นิคม จันทรวิฑูร, 2539, หน้า 18) เหล่านี้จึงเป็นข้อเสนอทางวิชาการที่ชูประเด็น ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสำคัญ

สหภาพแรงงาน ถือว่าเป็นพัฒนาการของสมาคมผู้ใช้แรงงานในอดีต แตกต่างกันตรงที่การกระจายไปยังหน่วยย่อยขององค์กรหรือธุรกิจ แต่กระนั้น สหภาพแรงงานสหภาพแรก ๆ นี้ ยังคงยึดมั่นอยู่กับความคิดและความเชื่อแบบเก่า ๆ ความเป็นปึกแผ่นที่จะรวมตัวกันในระหว่างชนชั้นกรรมกรด้วยกันยังคง ไม่ได้รับการพัฒนาให้เกิดความเหนียวแน่นอย่างทุกวันนี้ ยังคงมีการกีดกัน ระหว่างกัน ในระยะแรก ๆ สหภาพแรงงานมีความเพียรพยายามเป็นอย่างมาก ที่จะให้ได้รับการยอมรับในแต่ละประเทศ สหภาพแรงงานถูกต่อต้านโดยการ ออกกฎหมายห้ามการรวมตัวของคนงาน (Anti-Combination Laws) นอกจากสหภาพแรงงานจะถูกบีบบังคับโดยกฎหมายแล้ว ระบบงานของ นายจ้างนายทุนในขณะนั้นยังละเลยไม่สนใจสหภาพแรงงานอย่างสิ้นเชิง เพิกเฉยต่อการที่จะจัดการกับปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นโดยผ่านทางสหภาพ แรงงาน (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2542, หน้า 59) เพื่อให้เกิดการยอมรับ สหภาพแรงงานจึงต้องใช้กำลัง มีการประท้วงครั้งใหญ่ ๆ เกิดขึ้น หลายต่อ หลายกรณีได้กลายไปเป็นการจลาจลอย่างจริงจัง เช่น ในปารีส เกิดการก่อกวน จลาจลของคนงานโรงงานทอผ้าลือองส์ (Lyons Silk-weavers) ในปี 1831 และปี 1834 จนทหารจำนวน 40,000 คน ต้องแทรกแซงเข้าไปดำเนินการ กวาดล้างการจลาจลนั้น ในประเทศเบลเยียม คนงานโรงงานทอผ้า Gent ได้ สไตรค์ในปี ค.ศ. 1857 ก่อให้เกิดการประท้วงลุกลามไปทุกแห่ง และกลายเป็น จลาจลไปในที่สุดเมื่อปี ค.ศ. 1886 การประท้วงอื่น ๆ ส่วนใหญ่แล้วกลายเป็น เรื่องทางการเมืองเสียเป็นส่วนมาก และฐานคติของการเคลื่อนไหวทางด้าน แรงงานในช่วงนี้ เป็นการเรียกร้องสิทธิในการออกเสียงเลือกตั้งของกรรมกร

ในประเทศอังกฤษ แม้ว่าจะมีการเดินขบวนของคนงานและประชาชนในปี ค.ศ. 1817 และปี ค.ศ. 1819 แต่ความขัดแย้งนี้ก็มีย่น้อยมาก ความต้องการของสหภาพแรงงานในอังกฤษขณะนั้นต้องการสิทธิในการเจรจา ในอเมริกา การประท้วงครั้งใหญ่เกิดขึ้นในเมืองชิคาโกในปี ค.ศ. 1886 เป็นการเริ่มยุคใหม่ของการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน หรือการแสดงปฏิกิริยาถึงขั้นประท้วงหยุดงานของคนงานเยอรมันเด็เต็ยวและกล้าหาญ เพื่อต่อต้านการประกาศภาวะฉุกเฉินของ บิสมาร์ค (Bismark's Emergency Laws) ก็เป็นการเริ่มยุคใหม่ของสหภาพแรงงานเช่นเดียวกัน

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและเปรียบเทียบระหว่างพัฒนาการของสหภาพแรงงานในต่างประเทศกับสหภาพแรงงานของประเทศไทย พบว่า การเกิดองค์กรแรงงานของประเทศไทยมีระยะเวลาใกล้เคียงกับประเทศในยุโรปภายใต้บรรยากาศการปฏิวัติอุตสาหกรรมเช่นเดียวกัน แต่ปรากฏว่ามีพัฒนาการที่ต่างกันอย่างสิ้นเชิง กล่าวคือ สหภาพแรงงานในประเทศอังกฤษมีพัฒนาการถึงขั้นการก่อตั้งพรรคการเมืองใหญ่ที่มีบทบาทต่อระบบการเมือง เป็นต้น แต่สำหรับประเทศไทย สหภาพแรงงานมีพัฒนาการและบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม หรือต่อการเมืองทั้งระดับท้องถิ่นและประเทศไม่มากนัก และเมื่อศึกษาประวัติศาสตร์ความรุนแรงในอดีตถึงปัจจุบัน ปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไม่เคยมีการพัฒนาไปสู่ความรุนแรง เช่น การประท้วงระดับประเทศเหมือนประเทศโปแลนด์ เป็นต้น

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518) พบว่า คือองค์กรที่เกิดขึ้นโดยคนงานเป็นอิสระจากอำนาจของรัฐบาล นายจ้าง และมีการบริหารตามระบอบประชาธิปไตยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและควบคุมนโยบายต่าง ๆ การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานล้วนแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการให้คนงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้น สหภาพแรงงานควรจะเป็นที่พึงขึ้นดีของผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหากปฏิบัติตาม



แนวทางที่กำหนดในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งควรจะต้องมีสถานภาพทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้นตามลำดับ ในขณะที่นโยบายต่าง ๆ ที่กำหนดโดยรัฐสนับสนุนให้แรงงานหรือองค์กรแรงงานมีความเข้มแข็ง อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มุ่งเน้นความสำคัญของแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิตที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อเป้าหมายในการก้าวไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น แรงงานจึงมีความสำคัญในหลายด้าน อาทิ

1. ด้านเศรษฐกิจ การที่แรงงานมาเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตแสดงว่าแรงงานมีผลทางตรงต่อการลงทุน เมื่อมีการลงทุนเพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่าการผลิตต้องเพิ่มขึ้น และต้องใช้แรงงานเพิ่มขึ้น

2. ด้านสังคม บทสรุปของธรรมชาติของมนุษย์คือ การอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์กัน มีส่วนร่วมหรือแก้ไขปัญหากัน การที่แรงงานอยู่ร่วมกันก็เพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

ดังนั้น เมื่อแรงงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศได้กล่าวมา องค์กรแรงงาน เช่นสหภาพแรงงาน ควรมีบทบาทในฐานะเป็นตัวแทนที่มีความเข้มแข็ง แต่ในทางความเป็นจริงกลับพบว่า ไม่ได้เป็นไปตามที่คาดไว้ สถานะความเป็นลูกจ้างยังคงเสมอตัวหรือในบางแห่งอาจเลวร้ายลง ซึ่งทำให้ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า อะไรเป็นตัวเหนี่ยวรั้งไม่ให้สหภาพแรงงานของประเทศไทยเข้มแข็ง

หากพิจารณาในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานของไทย ระบบวัฒนธรรมมีอิทธิพลอยู่ไม่น้อย เมื่อพิจารณาจากการศึกษาวิจัยของนักวิชาการระดับบัณฑิตศึกษาไม่ปรากฏว่า มีการศึกษาสหภาพแรงงานในมุมของวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยถือว่าเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับองค์กรสหภาพแรงงานมาไม่น้อยกว่า 20 ปี พบว่า มิติทางวัฒนธรรมน่าจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บทบาทและพัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทยไม่เทียบเท่ากับต่างประเทศ

จากมูลเหตุที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นนี้เอง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา สหภาพแรงงานในบริบทการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรม โดยกำหนดขอบเขตพื้นที่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นพื้นที่ในการศึกษา โดยพิจารณาจากนโยบายการส่งเสริม การลงทุนของรัฐบาลต่อภูมิภาคนี้ จำนวนของสหภาพแรงงานและพัฒนาการ ตลอดจนบทบาทของสหภาพแรงงานในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีการเคลื่อนไหว เป็นพลวัตตลอดเวลา โดยผู้วิจัยกำหนดหัวข้อในการศึกษาคือ “พัฒนาการและ บทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม” เพราะเชื่อว่าผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นอีกแนวคิดหนึ่ง que แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทางวัฒนธรรมมีผลอย่างไรต่อพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงาน

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยไว้สองประการ คือ ศึกษาให้ทราบถึงพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียง เหนือตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และศึกษาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่มีผลต่อการพัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลงของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

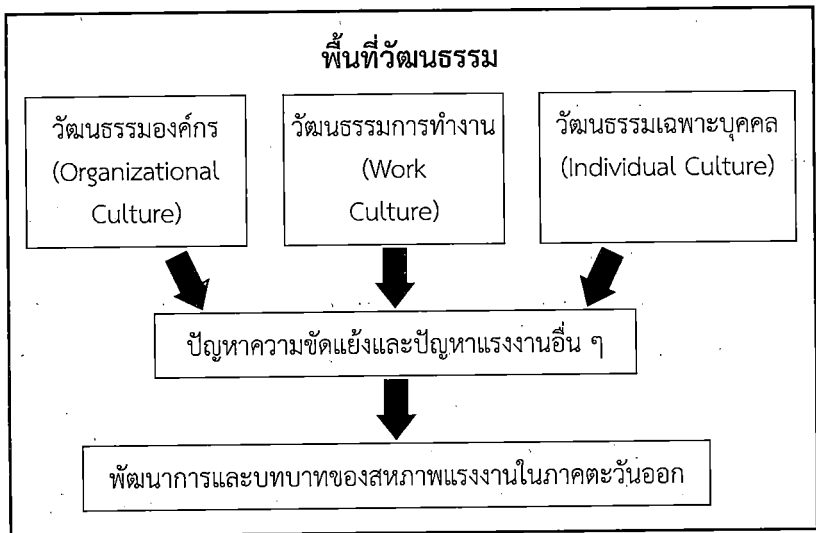
## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษานี้จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ สหภาพแรงงานตั้งแต่การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ถึงปัจจุบัน (2558)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบ วัฒนธรรมไทยที่มีต่อการกำหนดชนชั้นทางสังคม และการรวมกลุ่มทางสังคม ของผู้ใช้แรงงานจนนำไปสู่พัฒนาการของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเฉียง เหนือและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระบบวัฒนธรรมไทยที่มีต่อการเคลื่อนไหว ทางสังคมของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีอิทธิพลต่อพัฒนาการและบทบาทสหภาพแรงงาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแบ่งตามพื้นที่ภูมิวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของผู้คนในภูมิภาคแห่งนี้ เป็นสภาพการยอมรับของคนทั่วไปเป็นสาระสำคัญ อันประกอบไปด้วย จังหวัดปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง จันทบุรี นครนายก และตราด แต่เนื่องจากในจังหวัดจันทบุรี นครนายก และตราด ไม่มีการก่อตั้งสหภาพแรงงาน ผู้วิจัยจึงจำกัดไว้เพียง 4 จังหวัด คือ ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระยอง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้อาศัยกรอบแนวคิดที่ได้รวบรวมจากวรรณกรรม ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรม แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาความขัดแย้งและปัญหาแรงงานอื่น ๆ อาทิ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวแรงงาน ขบวนการแรงงานกับการเคลื่อนไหวทางสังคม แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน แนวคิดเกี่ยวกับความขัดแย้ง โดยผู้วิจัยได้เสนอ Model เพื่อเชื่อมโยงแนวคิด ดังนี้



## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในเชิงนโยบายและการพัฒนาส่งเสริมสภาพแรงงานให้มีความเข้มแข็ง และขยายไปสู่ภาคธุรกิจ องค์กรหน่วยงานของรัฐ
2. ผลการวิจัยจะนำไปสู่การศึกษาในบริบทของการพัฒนาบทบาทของสภาพแรงงาน ในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

## วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยแบ่งวิธีการศึกษาและการได้ข้อมูล ใน 3 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Document Research) โดยศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการ บทความ วารสาร รายงานการวิจัย รายงานการประชุมของสหภาพ ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ข้อระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวกับ แรงงาน สหภาพแรงงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมทั้งส่วนบุคคล วัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร
2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลหลัก (Key-Informants)
3. การเสวนากลุ่มเฉพาะ เพื่อค้นหาข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความคิดเห็น บทบาท วัฒนธรรมของสหภาพแรงงาน ข้อดี ข้อเสีย ความเหมาะสม หรือไม่เหมาะสมของการดำเนินการทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายสหภาพ ข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงาน และผลการศึกษาที่ได้นำไปวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลจากการศึกษาในวิธีอื่น เพื่อหาความสอดคล้องและความเชื่อถือได้และสรุปเป็นผลการศึกษาที่สมบูรณ์

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ออกแบบจากการศึกษาทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสารวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้องกับสหภาพแรงงานทั้งในระดับสากล ระดับชาติและระดับภูมิภาค ออกแบบให้สอดคล้องกับปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัย โดยตรวจสอบเครื่องมือจากการนำแบบสัมภาษณ์ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ดร. ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ และ รศ.ดร. สมศักดิ์ สามัคคีธรรม ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล

## การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 1. การจัดการข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การจำแนกและจัดระบบข้อมูล และการหาความสัมพันธ์ของข้อมูล และนำเอาทัศนคติของผู้ให้ข้อมูลมาอธิบายปรากฏการณ์ โดยให้ความสำคัญต่อมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก

### 2. การตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา ผู้วิจัยวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือเนื้อหาและตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) จากความสอดคล้องของข้อมูลจากแหล่งที่มา 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล และตรวจสอบเพื่อยืนยันความถูกต้องอีกครั้งด้วยสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) เพื่อความแน่นอนว่าข้อสรุปนั้นเที่ยงตรงตามความเป็นจริงหรือไม่ แล้วจึงแก้ไขเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์

## ผลการศึกษา

1. ข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า

สหภาพแรงงานในโรงงานภูมิภาคภาคตะวันออกเกิดขึ้นครั้งแรกจากการเคลื่อนไหวของลูกจ้างของโรงกลั่นน้ำมันบริษัท เอสโซ่ จำกัด ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี เดิมเป็นบริษัทกลั่นยางมะตอย บริษัท แทมโก้ จำกัด ของเจ้าของชาวจีนใต้หวัน ที่มีวัฒนธรรมการบริหารทำงานแบบคนจีน ไม่เน้นกฎระเบียบเมื่อบริษัท เอสโซ่ฯ ซึ่งเป็นบริษัทของชาวสหรัฐอเมริกาเข้ามาซื้อกิจการ ได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและนโยบายบริหารใหม่หมด นำการบริหารแบบตะวันตกมาใช้ ออกระเบียบและบังคับใช้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ พนักงานเริ่มรู้สึกอึดอัดจึงรวมกันจัดตั้งสมาคมลูกจ้างโรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่ขึ้นเมื่อปี 2515 มีพนักงานเข้าร่วมสมาคมในครั้งนั้น ประมาณ 45 คน

การจัดตั้งสมาคมลูกจ้างโรงกลั่นน้ำมันเอสโซ่ ได้รับความสนใจจากแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอื่น ๆ และสนใจที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานของตนเอง ประกอบนโยบายภาครัฐให้อนุญาตให้สหภาพแรงงานตามโรงงานต่าง ๆ จัดตั้งขึ้นได้ และมีกฎหมายรับรอง ส่งผลให้เกิดการขยายตัวของจำนวนสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกจำนวนมาก

สหภาพแรงงานในภาคตะวันออกได้รวมตัวกันและจัดตั้งกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออกขึ้นเพื่อที่จะสร้างเอกภาพและเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายในการขับเคลื่อนนโยบายด้านแรงงาน ให้ความช่วยเหลือสมาชิกและต่อรองผลประโยชน์จากรัฐและนายจ้าง ในสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ยังมีภารแบ่งสหภาพแรงงานย่อย ๆ อีก เช่น สหภาพแรงงานอาหาร สหภาพแรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ เป็นต้น นอกจากสหภาพแรงงานที่เป็นองค์กรแรงงานที่เป็นทางการแล้ว ยังมีองค์กรแรงงานที่เป็นเครือข่ายทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในชื่ออื่น เช่น สหพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย สหภาพแรงงานชิ้นส่วนยานยนต์ สภาลูกจ้าง และคณะกรรมการสมานฉันท์ด้านแรงงาน แม้ใน

สหภาพแรงงานยังแบ่งเป็นสหภาพแรงงานระดับบริหารกับสหภาพแรงงานลูกจ้าง ทั้งนี้ จำนวนสมาชิกและจำนวนสหภาพล้วนบ่งบอกสถานะและบารมีของแกนนำรุ่นใหญ่ที่เป็นพี่เลี้ยงหรือเรียกกันว่า “ที่ปรึกษา”

วัฒนธรรมอุปถัมภ์ เห็นเด่นชัดในสหภาพแรงงานภาคตะวันออก โดยเฉพาะการอุปถัมภ์ของสหภาพแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่กับสหภาพแรงงานรุ่นพี่หรือจากผู้นำแรงงานที่เป็นพี่ใหญ่ที่คอยให้ความอุปถัมภ์ ทั้งในเรื่องของความรู้ วิชาการ อาทิ การจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงาน การจัดโครงสร้างองค์การ การยื่นข้อเรียกร้อง การช่วยเหลือกรณีเกิดข้อพิพาท การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหรือการให้ใช้สถานที่จัดกิจกรรม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานรุ่นพี่กับสหภาพแรงงานรุ่นน้อง เป็นความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ โดยสหภาพแรงงานรุ่นน้องจะให้ความศรัทธา ยอมรับ และเชื่อฟังการแนะนำ และสนับสนุนสหภาพแรงงานรุ่นพี่เมื่อได้รับการร้องขอ เช่น การระดมมวลชน ส่วนบางครั้งผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่จะได้รับความไว้วางใจ จะได้รับการสนับสนุนให้เติบโตในเส้นทางของสหภาพแรงงาน มีโอกาสทั้งในเรื่องผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและผลตอบแทนทางสังคม

สมาชิกแรงงานของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกส่วนใหญ่มาจากภูมิถิ่นทางภาคอีสานที่มีแบบแผนและอัตลักษณ์วัฒนธรรมของตน ไม่สนใจเรื่องภายนอก นอกจากจะเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของตน สมาชิกส่วนใหญ่เข้าร่วมสหภาพเพราะถูกพรรคพวกชักชวนและต้องการได้รับผลประโยชน์ ไม่ได้สนใจเรื่องลัทธิหรืออุดมการณ์แรงงาน จะเข้าร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานก็ต่อเมื่อมีความต้องการให้สหภาพแรงงานให้ความช่วยเหลือการเรียกร้องโบนัสหรือค่าตอบแทน ในสภาวะปกติจะไม่เข้ามายุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงาน

การต่อสู้และการเรียกร้องของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกในอดีต มีการเรียกร้องด้วยความรุนแรง ในอดีตประเทศไทยเคยประสบปัญหาการเรียกร้องด้วยความรุนแรงจนถึงกับเผาโรงงาน สร้างความสูญเสียให้กับเศรษฐกิจ

และภาพลักษณ์ของประเทศ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันการเรียนรู้ของสหภาพแรงงานและนายจ้างมีมากขึ้น ความรุนแรงลดลง หันไปใช้การเจรจาต่อรองกันมากขึ้น และมีกระบวนการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน เช่น ไตรภาคี อนุญาโตตุลาการหรือศาลแรงงาน เข้ามาช่วยทำให้บรรยากาศความรุนแรงไม่ค่อยปรากฏให้เห็น และทั้งสองฝ่ายร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อใช้ในการทำงานร่วมกันและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

ปัจจุบันสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือปรับเปลี่ยนบทบาทนอกจากที่หน้าที่เฉพาะเป็นองค์กรแรงงานในการต่อสู้เรียกร้องและรักษาสิทธิของสมาชิกสหภาพแรงงานแล้ว เข้าไปทำงานร่วมกับสังคมหรือชุมชน การเข้าไปมีบทบาทในการบริหารร่วมกับฝ่ายจัดการ หรือการดูแลสวัสดิการของสมาชิกมากขึ้น เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดหาสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การดูแลเมื่อเจ็บป่วย ค่าฌาปนกิจกิจสงเคราะห์ หรือการแจกสิ่งของ การจัดสัมมนา ประจำปี หรือการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เป็นต้น ถือว่าเป็นพัฒนาการอย่างหนึ่งของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. ข้อค้นพบข้อที่สอง ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า

ปัจจัยทางวัฒนธรรม ที่พบเห็นชัดเจนในการดำเนินกิจการสหภาพแรงงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ วัฒนธรรมเชิงอุปถัมภ์ในความสัมพันธ์ระหว่างสหภาพแรงงานรุ่นเก่ากับสหภาพแรงงานที่จัดตั้งใหม่ กล่าวคือ สหภาพแรงงานรุ่นเก่าเป็นผู้ให้การอุปถัมภ์สหภาพแรงงานรุ่นใหม่ทั้งในเรื่องความรู้ การให้ความดูแล ความช่วยเหลือในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน รวมถึงการให้การสนับสนุนเงินทุนในการจัดตั้งอีกด้วย ในขณะที่สหภาพแรงงานรุ่นใหม่ที่ได้รับการอุปถัมภ์จะให้ความนับถือ และศรัทธาในตัวสหภาพแรงงานที่เป็นพี่เลี้ยง รวมถึงให้การสนับสนุนเมื่อสหภาพแรงงานที่เลี้ยงร้องขอ เช่น การจัดคนร่วมชุมนุม หรือการบริจาคเงินเพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นส่วนกลาง



การอุปถัมภ์ระหว่างสหภาพแรงงานมีสาเหตุมาจากการแกนนำสหภาพแรงงานรุ่นใหญ่ หรือแกนนำที่มีชื่อเสียงต้องการขยายอิทธิพลและบารมีของตนในวงการสหภาพแรงงาน จึงสนับสนุนแรงงานตามโรงงานต่าง ๆ โดยการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นเพื่อรวบรวมสมัครพรรคพวก หรือเครือข่ายแรงงานไว้ต่อรองกับภาครัฐ บางรายแกนนำที่มีชื่อเสียงผันตัวเองจากการเป็นแกนนำสหภาพแรงงานในบริษัทออกมาจัดตั้งองค์กรแรงงานของตน และผันตัวเองจากการทำงานสหภาพแรงงานแบบบางเวลา มาทำงานสหภาพแรงงานแบบเต็มเวลา และรวบรวมสมัครพรรคพวกสหภาพแรงงานเข้ามาเป็นเครือข่ายหรือสมาชิกองค์กรใดที่มีเครือข่ายมากก็หมายถึงพลังในการต่อรองจะมีมาก และชื่อเสียงและบารมีของแกนนำจะมากขึ้นด้วย บางรายได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการแรงงานในระดับชาติและระดับภูมิภาค

วัฒนธรรมสำคัญประการหนึ่ง คือ การวางตัวและการสืบทอดทายาท ตำแหน่งของประธานสหภาพแรงงานและกรรมการบริหารสหภาพแรงงานสหภาพแรงงานภาคตะวันออกมีจำนวนของสมาชิกเมื่อรวมกันทุกสหภาพแล้วอยู่ในหลักหมื่นหรือเกือบหนึ่งแสนคน แต่ผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนสหภาพแรงงานจริง ๆ แล้วมีไม่มาก ส่วนใหญ่จะอยู่ในแวดวงของแกนนำ การขึ้นสู่ตำแหน่งของประธานสหภาพแรงงานและคณะกรรมการสหภาพแรงงานของแต่ละตำแหน่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมของสหภาพแรงงานนั้น ๆ สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้สนใจที่จะดำรงตำแหน่ง ส่วนใหญ่มักจะคำนึงถึงผลประโยชน์ของตน ตำแหน่งทางการบริหารสหภาพแรงงานจึงวนเวียนเฉพาะกลุ่มแกนนำเพียงไม่กี่คน บางคนที่มีบารมีจะอยู่ในตำแหน่งยาวนานเกษียณอายุ และสร้างความไม่ศรัทธาให้กับสมาชิกบางส่วน

นายจ้างมีผลต่อการดำเนินการและความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกเช่นกัน ในระยะแรกของการพัฒนาอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก เกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานบ่อยครั้ง สาเหตุความไม่เข้าใจและไม่ไว้วางใจกันของทั้งสองฝ่าย ปัจจุบันนายจ้างและลูกจ้างได้พยายาม

ปรับตัวเข้าหากัน เรียนรู้กันมากขึ้น ประกอบกับการทำงานที่มากขึ้นของหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานในภาคตะวันออกลดลง การต่อรองลดการเผชิญหน้ามาใช้รูปแบบการยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาผ่านตัวแทนกันมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างถึงแม้จะลดการเผชิญหน้า เน้นการเจรจามากขึ้น แต่ยังคงมีการชิงความได้เปรียบยังปรากฏให้เห็นในลักษณะของเทคนิควิธีการใหม่ ๆ เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารกับฝ่ายลูกจ้าง การให้มีส่วนร่วมกำหนดนโยบายบางอย่าง กับการสร้างความสัมพันธ์กับแกนนำสหภาพแรงงานหรือการอุปถัมภ์แกนนำ การให้ตำแหน่งบริหารกับแกนนำสหภาพแรงงาน การมอบหมายให้ผู้บริหารที่มาจากสหภาพแรงงานเป็นคนเจรจากับฝ่ายลูกจ้างเมื่อกรรมการสหภาพแรงงานที่ยอมรับการเลื่อนขั้นหรือไปดำรงตำแหน่งบริหาร บทบาทของสหภาพแรงงานจะลดลงหรือเปลี่ยนแปลงจากผู้เรียกร้องเป็นผู้ต่อรอง ความเชื่อถือ ศรัทธาจากแรงงานจะเสื่อมลง และบางครั้งแกนนำสหภาพแรงงานที่ฝ่ายนายจ้างส่งมาเจรจากลับเป็นผู้บริหารเจรจากับฝ่ายแรงงาน ก็ไม่สามารถเจรจาได้สำเร็จ ในขณะเดียวกันในฝ่ายของสหภาพแรงงาน ผู้นำสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งบางรายจะใช้ช่องทางในการที่นายจ้างให้ความสำคัญ ในการเรียกร้องผลประโยชน์ของสมาชิก และแฝงไปด้วยผลประโยชน์เฉพาะตัวของแกนนำเอง

วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างปัจจุบันมีการพัฒนาไปมาก จากที่เคยเน้นการเผชิญหน้าเปลี่ยนมาเป็นการสร้างผลประโยชน์แลกเปลี่ยน อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายยังคงเป็นความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนบนพื้นฐานการแย่งชิงความได้เปรียบ เทคนิคกลยุทธ์หลากหลายวิธีที่นายจ้างนำมาใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกัน และสร้างความได้เปรียบ ได้แก่ การให้สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในระดับนโยบาย การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้ความอุปถัมภ์แกนนำ การซื้อตัวโดยผลประโยชน์และตำแหน่งแกนนำที่เข้มแข็งเพื่อสร้างความอ่อนแอให้กับสหภาพแรงงาน การใช้แกนนำสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์เป็นผู้เจรจากับสหภาพแรงงานแทน

นายจ้าง อย่างไรก็ตาม ข้อสังเกตที่ได้พบว่า ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการอุปถัมภ์ของนายจ้างส่วนใหญ่จะเน้นไปที่ตัวแกนนำมากกว่าสมาชิกสหภาพแรงงานทั้งหมด และข้อเรียกร้องของแกนนำส่วนใหญ่มีผลประโยชน์เฉพาะตัวของแกนนำแอบแฝงอยู่ไม่มากนักน้อย

บทบาททางการเมืองของสหภาพแรงงานภาคตะวันออก ยังไม่ค่อยปรากฏให้เห็นเด่นชัดในการเมืองลักษณะของสถาบัน เช่น การจัดตั้งกลุ่มการเมืองของแรงงานท้องถิ่น การจัดพรรคการเมืองของแรงงาน เหตุเพราะสมาชิกของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกส่วนใหญ่มาจากหลากหลายภูมิภาคถึงแม้จะมารวมอยู่ในที่ทำงานเดียวกัน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานร่วมกัน แต่ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม ความเชื่อ และพฤติกรรมทางการเมืองของแต่ละคนแตกต่างกัน ดังนั้น จึงเป็นการยากที่แกนนำจะสามารถจูงใจให้สมาชิกทั้งหมดทำอย่างใดอย่างหนึ่งเหมือนกันทั้งหมดได้ โดยเฉพาะการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน พนักงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในหลักหรืออุดมการณ์สหภาพแรงงาน แต่เข้าร่วมเพราะมีความต้องการให้สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจของตน ดังนั้น เมื่อได้ผลตามที่ต้องการแล้ว จึงไม่สนใจกิจกรรมอื่น ๆ ของสหภาพแรงงานอีก ประกอบกับลักษณะการเมืองของภาคตะวันออกเป็นการเมืองแบบบ้านใหญ่ที่มีอิทธิพลบารมีในการครอบครองการเมืองในทุกระดับในจังหวัดอยู่แล้ว กลุ่มแรงงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของคะแนนเสียงเท่านั้น และเป็นคะแนนเสียงที่ผันแปรไปตามสภาวะเศรษฐกิจและการเมือง แต่จะละทิ้งไม่ได้ กลุ่มการเมืองจึงประคองแรงงานไว้เป็นพวก ภาครัฐมีบทบาทเป็นตำรวจแรงงาน เพื่อควบคุมการเรียกร้องของลูกจ้าง ไม่ให้ละเมิดกฎหมาย หรือสร้างความวุ่นวาย มาเป็นบทบาทผู้สนับสนุนความร่วมมือภารกิจหน้าที่กระทรวงแรงงาน รับผิดชอบดูแลเรื่องแรงงานทั้งหมด และเน้นบทบาทในฐานะผู้ประสาน และผู้ช่วยเหลือมากกว่าการควบคุมในบทบาทตำรวจเหมือนเดิม ทำให้การทำงานของภาครัฐมีความใกล้ชิดกับสหภาพแรงงานและแรงงานในภูมิภาคมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม สหภาพแรงงานมองว่าภาครัฐไม่ค่อยอยากให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานให้มากเพราะกลัวจะทำให้เกิดผลกระทบต่อการลงทุนของภาคเอกชน และรัฐเองมองสหภาพแรงงานอย่างไม่ไว้วางใจ กลัวสหภาพแรงงานจะเกิดการประท้วงและสร้างความเสียหายให้กับระบบเศรษฐกิจ ขณะเดียวกันฝ่ายลูกจ้างไม่ค่อยศรัทธาในภาครัฐ มองว่านโยบายและการปฏิบัติของภาครัฐเอื้อประโยชน์ให้กับนายจ้างมากกว่าลูกจ้าง

3. ข้อค้นพบข้อที่สาม มิติทางวัฒนธรรม: ความสำคัญต่อพัฒนาและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออก ผลการศึกษาค้นพบว่า วัฒนธรรมมีความสำคัญต่อพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกหลายประการ ดังนี้

ประการแรก สหภาพแรงงานภาคตะวันออกเป็นสังคม ๆ หนึ่งที่มีการก่อรูปสร้างขึ้นเป็นโครงสร้างของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกที่มีสมาชิกจากหลากหลายสหภาพแรงงานของโรงงานอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีการร่วมสร้างระบบต่าง ๆ ขึ้นดำเนินกิจการ เช่น การเลือกผู้นำ การถ่ายทอดความรู้ การจัดโครงสร้าง การสร้างเครือข่าย การวางยุทธศาสตร์และการต่อสู้ ในขณะที่เดียวกัน สหภาพแรงงานที่เป็นเครือข่ายสมาชิกต่างทำหน้าที่หนุนเสริมกันและกันได้อย่างมีคุณภาพ ช่วยให้สหภาพแรงงานภาคตะวันออกมีจำนวนสมาชิกมากทั้งที่เป็นตัวบุคคลและตัวสถาบัน ทำให้เกิดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มทั้งในเรื่องการพัฒนาและการต่อสู้เพื่อสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน การปฏิบัติลักษณะนี้มีการถ่ายทอดถึงกันและปฏิบัติกันเป็นรุ่นต่อรุ่นเป็นระยะเวลายาวนานจนกลายเป็นวัฒนธรรมกลุ่มของสหภาพแรงงานภาคตะวันออกที่ยึดถือปฏิบัติกัน ซึ่งมีสอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมแนวหน้าที่นิยมของแรดคลิฟฟ์ บราวน์ ที่ว่าสังคมมีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและก่อรูปขึ้นเป็นโครงสร้างสังคมและดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ สังคมมีส่วนประกอบของระบบและสถาบันที่จะทำหน้าที่หนุนเสริมกันให้สังคมดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ และช่วย สร้างความรู้สึกร่วมเป็นพวกเดียวกันและควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม

ประการที่สอง ความสัมพันธ์และการแสดงออกระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานคูมิวเนชันเหมือนกับมีความพยายามที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นายจ้างให้ความสนใจสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจะยอมรับฟังเหตุผล และสนับสนุนนโยบายการบริหารของนายจ้าง แต่ลึก ๆ ทั้งสองฝ่ายต่างยังคงมุ่งปกป้องผลประโยชน์ฝ่ายตน การเจรจาต่อรองแต่ละครั้งทั้งสองฝ่ายต่างมีเหลี่ยมคางหมูของความได้เปรียบ ขณะที่ฝ่ายสหภาพแรงงานเองจะมีธรรมเนียมปฏิบัติที่ต้องยื่นข้อเรียกร้องเป็นประจำทุกปี เช่น การเรียกร้องโบนัสที่ถือว่าเป็นธรรมเนียมปฏิบัติ โดยไม่สนใจว่าบริษัทจะมีกำไรหรือไม่ หากไม่ได้รับการตอบสนอง จะแสดงพลัง เช่น ลดการทำงาน หรือ เดินขบวนโดยเฉพาะช่วงเรียกร้องโบนัสที่เกิดเป็นประจำทุกปี การแสดงออกของสหภาพแรงงานในลักษณะนี้จะเกิดขึ้นเป็นประจำจนถือว่าเป็นธรรมเนียมปฏิบัติหรือวัฒนธรรมของสหภาพ แรงงานภาคตะวันออก สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมกับอำนาจเชิงสัญลักษณ์ของปีแอร์ บูร์ดิเยอร์ (Bourdieu, 1990)

ประการที่สาม การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกหลายแห่ง เกิดขึ้นจากความคับข้องใจของแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และฝ่ายแรงงานไม่สามารถที่จะต่อสู้ได้ และเมื่อมีสหภาพแรงงานอื่นหรือแกนนำอื่นมายื่นความช่วยเหลือในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้สำเร็จ สหภาพแรงงานเหล่านี้จะตอบแทนในรูปของการยอมรับ ความซื่อสัตย์ ในขณะที่แกนนำสหภาพแรงงานที่ให้ความช่วยเหลือ จะครอบงำโดยการวางตัวผู้นำของสหภาพแรงงานโรงงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการวางเครือข่ายในอนาคต และเมื่อผู้ถูกวางตัวได้เป็นแกนนำ จะตอบแทนด้วยความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ยินยอมที่จะให้ผู้ที่ให้การสนับสนุนขึ้นมา มีอำนาจเหนือกว่า หรือยอมรับในบทบาทและยินดีทำตามแรงงานที่เป็นผู้ให้ การเกิดขึ้นของสหภาพแรงงานความสัมพันธ์มีลักษณะของการอุปถัมภ์ซึ่งกันและกัน เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์สอดคล้องกับแนวคิดวัฒนธรรมเชิงการแลกเปลี่ยนหรือระบบอุปถัมภ์ของ ปีเตอร์ เอ็ม โบลว์ (Peter M. Blau, 1964 อ้างถึงใน สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2554)

ผลการศึกษาค้นพบว่า ความขัดแย้งของสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกไม่เป็นไปตามทฤษฎีความขัดแย้งของชนชั้นของคาร์ล มาร์กซ์ (ทินพันธุ์ นาคะตะ, 2541) กล่าวไว้ กล่าวคือ ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างหรือที่คาร์ล มาร์กซ์ระบุว่าคือ ชนชั้นผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตกับสหภาพแรงงานในฐานะผู้ใช้แรงงานในการผลิต กลับไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่เป็นโครงสร้างส่วนล่างของสังคมของภาคตะวันออกเลย และยังไม่ีผลทำให้เกิดการผันแปรและเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างส่วนบนของสังคมอีกด้วย

ผู้วิจัยยังค้นพบอีกด้วยว่า ระบบวัฒนธรรมมีส่วนสำคัญในการลดความขัดแย้งลงให้สถานการณ์ต่าง ๆ มีความรุนแรงลดน้อยลง แรงงานภาคตะวันออก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคนจนจากภาคอีสานที่มีนิสัยรักสนุก มีวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ ที่ไม่ชอบความขัดแย้งหรือการปะทะด้วยความรุนแรง การทำงานเพราะต้องการรายได้ ไม่สนใจอุดมการณ์ เมื่อเข้ามาทำงานในองค์กร พนักงานจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร อาทิ ความเกรงใจของผู้อุปถัมภ์ กับผู้ถูกอุปถัมภ์ การเคารพต่อผู้ใหญ่ ผู้มีพระคุณ และวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ตนเองและผู้อื่นที่ต้องยึดถือและปฏิบัติในฐานะสมาชิกกลุ่ม เช่น การปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา การอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด วัฒนธรรมดังกล่าวมีส่วนสำคัญทำให้ความขัดแย้งลดลงเช่นกัน

วัฒนธรรมสหภาพแรงงานในภาคตะวันออกจึงมีลักษณะผ่อนคลายนุ่มนวล สร้างแบบแผนการต่อสู้ เช่น มีการแจ้งกำหนดการและวิธีการที่จะเคลื่อนไหว หรือมีข้อเรียกร้องที่ชัดเจน ทำงานร่วมกันทั้งฝ่ายนายจ้างฝ่ายแรงงาน และฝ่ายรัฐ นายจ้างเองก็มีประสบการณ์และเห็นผลของการปะทะด้วยความรุนแรงมาแล้ว จึงมักจะหลบเลี่ยงไม่ใช้การปะทะ เน้นการเจรจา และผลการเจรจาส่วนใหญ่จะมีข้อยุติ และจบลงด้วยดี การแบ่งผลประโยชน์ภายใต้ความเห็นชอบทั้งสองฝ่าย กรณีนี้เป็นกรณีการปฏิเสธแนวคิดทฤษฎีความขัดแย้งของมาร์ก

## บทสรุป

วัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสภาพแรงงานภาคตะวันออก การศึกษาค้นพบสภาพแรงงานเมื่อเริ่มมีการจัดตั้ง สมาชิกมีวัฒนธรรมส่วนบุคคลสูง ยึดถือกลุ่มของตนเอง เช่น ความเป็นภูมิภาค ความเป็นพวกพ้อง ไม่ค่อยยอมรับกติกา และส่งผลต่อวัฒนธรรมการทำงานที่ไม่ค่อยยอมรับกฎระเบียบ และขณะเดียวกันนายจ้างแสดงออกถึงความแข็งแกร่ง ไม่ยอมอ่อนปรน บรรยากาศการทำงานจึงเป็นแบบเผชิญหน้าและมีความขัดแย้งสูง แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไป ทั้งสภาพแรงงานและนายจ้างต่างมีการปรับตัว ความเป็นวัฒนธรรมส่วนบุคคลเริ่มลดลง มีการยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกา มีการพูดคุยกัน และทำงานร่วมกันมากขึ้น ความขัดแย้งกลายเป็นความร่วมมือ และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์การใหม่ที่มีทักษะเชิงบวก หลีกเลี่ยงการปะทะ และยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน สภาพแรงงานมีผลงานและที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิก ขณะที่นายจ้างสามารถสร้างงานที่มีคุณภาพ ลดความสูญเสียจากความขัดแย้ง แต่ยังคงมีสภาพแรงงานบางแห่งที่ยังไม่ปรับตัวและยังคงวนเวียนอยู่กับความขัดแย้ง และส่งผลต่อความเข้มแข็งของสภาพแรงงานเห็นได้จากจำนวนสมาชิกสภาพแรงงานยังคงน้อย และสมาชิกบางกลุ่มไม่ยอมรับบทบาทของสภาพแรงงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อวัฒนธรรมของสภาพแรงงานว่าจะเข้มแข็งหรืออ่อนแอ พบว่า มีอยู่หลายปัจจัย ได้แก่ การปรับตัวของสมาชิกจากอัตลักษณ์ดั้งเดิมไปสู่ วัฒนธรรมองค์การใหม่ ๆ ลักษณะการบริหารของนายจ้าง เช่น นายจ้างเป็น ญี่ปุ่นจะมีแนวทางในการบริหารที่นุ่มนวลกว่านายจ้างที่เป็นสหรัฐอเมริกาค่อนข้างจะแข็งแกร่งยึดมั่นในกฎระเบียบ บทบาทของที่ปรึกษาสภาพแรงงาน ที่ปรึกษานิยมความรุนแรงการแสดงออกของสภาพแรงงานค่อนข้างจะรุนแรง ที่ปรึกษานิยมการเจรจา การแสดงออกจะประนีประนอม ความสามารถของผู้นำและการยอมรับบทบาทผู้นำของสมาชิก ผู้นำที่มีความสามารถและได้รับการยอมรับจากสมาชิกจะสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมของสภาพแรงงานได้ดี แต่ถ้าผู้นำ

ไม่มีความสามารถและสมาชิกไม่ยอมรับจะบริหารกิจการสหภาพแรงงาน  
ลำบาก

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การศึกษาเรื่อง “พัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงานใน  
ภาคตะวันออก: การวิเคราะห์เชิงวัฒนธรรม” ครั้งนี้ สิ่งที่ค้นพบคือ วัฒนธรรม  
ของสหภาพแรงงานในการที่จะเสริมสร้างความแข็งแกร่งยังไม่มีชัดเจน ส่วนใหญ่  
วัฒนธรรมที่พบเป็นวัฒนธรรมเชิงระบบอุปถัมภ์ส่วนตัวระหว่างแกนนำสหภาพ  
แรงงาน กับทายาทแกนนำรุ่นน้อง ระหว่างนายจ้างกับตัวแกนนำ หรือระหว่าง  
หน่วยงานรัฐกับตัวนายจ้างและแกนนำสหภาพแรงงาน เช่น การสืบทอด  
ทายาทของแกนนำ การที่นายจ้างให้ตำแหน่งบริหารของแกนนำ หน่วยงาน  
ภาครัฐสนับสนุนงบประมาณให้สหภาพแรงงานผ่านแกนนำในการจัดกิจกรรม  
อบรม เป็นต้น การอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้นเป็นความพยายามในการรักษาบรรยากาศ  
การทำงานร่วมกัน ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง และเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์  
เฉพาะตัว ซึ่งไม่ทำให้เกิดความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน เพราะสมาชิก  
สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมกับการอุปถัมภ์นี้ด้วย ขณะเดียวกัน  
ความสัมพันธ์ระหว่างแกนนำกับสมาชิกไม่ได้เกิดจากความรู้สึกแต่เป็นเรื่องการ  
ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน จะรวมกันก็ต่อเมื่อมีความต้องการเรียกร้องในเรื่อง  
ผลประโยชน์ด้านเศรษฐกิจ เมื่อได้แล้วก็เลิกกัน ไม่ได้เป็นเรื่องการต่อสู้เพื่อ  
อุดมการณ์ ดังนั้น แกนนำจึงไม่สามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นหรือศรัทธาที่  
แท้จริงให้กับสมาชิกได้ และสหภาพแรงงานไม่สามารถที่จะพัฒนาไปเป็น  
พรรคการเมืองที่จะเข้าไปมีบทบาทในการกำหนดนโยบายได้เหมือนประเทศ  
ทางยุโรปบางประเทศ แต่สิ่งหนึ่งที่พบคือว่า การรวมกันของสหภาพแรงงาน  
ถือว่าเป็นการประสบความสำเร็จของลูกจ้างในการเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์  
จากรัฐและนายจ้าง ทำให้คุณภาพชีวิตของแรงงานในภาคตะวันออกดีขึ้น



มีสวัสดิการมากขึ้น นายจ้างให้ความสนใจและดูแลชีวิตความเป็นอยู่มากขึ้น หน่วยงานภาครัฐเข้ามาอำนวยความสะดวกและจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐาน เช่น ระบบประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน มากขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือ เป้าหมายสุดท้ายของการพัฒนาสหภาพแรงงานให้เป็นองค์การลูกจ้างเพื่อรักษาและสร้างสรรค์ผลประโยชน์ลูกจ้างอย่างแท้จริง ผู้มีวิสัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาสหภาพแรงงานให้มีการทำงานที่ดีขึ้นดังนี้ ประการแรก สหภาพแรงงานควรสร้างความรู้ความเข้าใจในสิทธิและกฎหมายแรงงานให้กับสมาชิกเพิ่มขึ้นและให้ครอบคลุมสมาชิกทั้งหมด ควรมีฐานข้อมูลสำหรับผู้ที่เข้ารับการอบรมเพื่อติดตามผู้ที่ไม่เคยเข้าให้มาเข้า ทั้งนี้ ความรู้ที่ได้จะทำให้สมาชิกตระหนักถึงสิทธิของตนเอง ตลอดจนมีความเข้าใจในบทบาท คุณธรรมและจริยธรรม สามารถแยกแยะและพิจารณาความถูกต้อง ประการที่สอง นายจ้างควรทำงานร่วมกับสหภาพแรงงานและเปิดโอกาสให้สมาชิกที่ไม่เคยร่วมอบรมได้ไปเข้ารับการอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา เพราะการสร้างความรู้ให้กับพนักงานเป็นหน้าที่อย่างหนึ่งของบริษัท และจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับบริษัท ประการที่สาม หน่วยงานรัฐควรจะสนับสนุนทุน ความรู้ วิทยากร และอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ให้กับสหภาพเพื่อใช้สร้างความรู้ความเข้าใจ และควรสนับสนุนให้สหภาพแรงงานได้สร้างเครือข่ายให้มาก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ทั้งในและต่างประเทศ ประการที่สี่ แกนนำสหภาพแรงงานควรระมัดระวังในบทบาทของตนเองที่เกี่ยวกับการสร้างฐานอำนาจและการคอร์รัปชั่น รวมถึงการเรียกร้องผลประโยชน์เพื่อตนเองเพราะจะทำให้เกิดความเสื่อม และจะทำให้สหภาพอ่อนแอและไม่ได้รับความเชื่อถือ ประการสุดท้าย ภาครัฐ นายจ้าง และสหภาพ ร่วมกันและวางแผน กำหนดทิศทางและแนวทางในการบริหารแรงงานของประเทศไทย ในโอกาสที่ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นกลุ่มประชาคมอาเซียนในระยะอันใกล้

## 2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ดัชนีนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่ดี แต่ด้วยข้อจำกัดเรื่องเวลา และประสบการณ์ของผู้วิจัย งานอาจจะไม่สมบูรณ์ทั้งหมด จึงอยากเสนอให้ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารแรงงาน ด้านการทำวิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อให้ผลงานชิ้นนี้มีคุณค่ามากขึ้น และใช้ประโยชน์ได้ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงบริหาร ดังนี้ ประการแรกควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับจริยธรรมของที่ปรึกษาด้านแรงงาน ภายใต้กระบวนการเจรจาต่อรองแบบสุจริตใจ ประการที่สอง ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลกระทบเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาปัญหาแรงงาน การจ้างงาน และแรงงานสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายและความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม ประการที่สาม ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างของบริษัทฯ ที่ใช้แรงงานข้ามชาติ ซึ่งจะเกี่ยวพันกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ประการที่สี่ ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปะทะกันระหว่างวัฒนธรรมแรงงานข้ามชาติกับวัฒนธรรมไทย กรณีการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ประการที่ห้า ควรมีการศึกษาเรื่องการสื่อสารเทคโนโลยีสมัยใหม่ อาทิ อินเทอร์เน็ต ไลน์ อีเมลล์ ซึ่งถือว่าเป็นวัฒนธรรมการสื่อสารที่มีอิทธิพลต่อนายจ้างและลูกจ้าง ประการสุดท้าย ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวัฒนธรรมพื้นที่เชิงเปรียบเทียบต่อพัฒนาการและบทบาทของสหภาพแรงงาน

### รายการอ้างอิง

- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2541). *ศาสตร์และศิลป์การเมืองการบริหารไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โครงการเอกสารและตำราสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์ นิต้า.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2544). *สภาพแรงงานและการเคลื่อนไหวของคนงานในประเทศไทย: บทบาทของการเป็นขบวนการทางสังคมและองค์กร ผลประโยชน์ พ.ศ. 2515-2545*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิคม จันทรวิฑูร. (2539). *กฎหมายแรงงาน แนวคิด วิวัฒนาการ และขอบเขต*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมศักดิ์ สามัคคีธรรม. (2554). *การสถาปนาอำนาจของผู้ไร้อำนาจ*. กรุงเทพฯ: บริษัท มาดลองคุณ ซีเอสบี จำกัด.
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518. (2518, 14 กุมภาพันธ์) *ราชกิจจานุเบกษา*. 108(69).
- Bourdieu, P. (1990). *Outline of a Theory of Practice*. Cambridge: Cambridge University Press
- Hofstede, G. H. (1997). *Culture and Organizations: Software and Mind*. New York: Mc Graw-Hill.
- Karl, M. & Engels, F. (1980/1848). 'Manifesto of the Communist Party', in Karl Marx and Frederick Engels, *Marx/Engels Selected Works in One Volume*. London: Lawrence and Wishart.
- Hyman, R. (1971). *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*. London: Pluto Press.