

พัฒนาการของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ระหว่างปีพ.ศ.2557-  
2560<sup>1</sup> Development of the Labor Development Organization Council of Thailand  
between 2014-2017

เฉลิมพล คงสุวรรณ<sup>2</sup>

ผศ.ดร.พีรพงศ์ ภัทศิรี<sup>3</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยเรื่องพัฒนาการของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ระหว่างปีพ.ศ.2557-2560 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาพัฒนาการและบทบาทของ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ในช่วง ปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2560 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัญหาและอุปสรรค ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการรัฐประหาร ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติในช่วงก่อนปีพ.ศ. 2557 ปี ก็ระหว่างปีพ.ศ.2557-พ.ศ.2560 และหลังปี 2560 ผลการวิจัยพบว่าการรัฐประหารโดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ(คสช.)ส่งผลกระทบต่อพัฒนาพัฒนาการของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ระหว่างปีพ.ศ.2557-2560 จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า องค์กรแรงงานควรเป็นเอกเทศไม่ขึ้นตรงกับกระทรวงใด ควรเป็นองค์กรอิสระภายใต้รัฐธรรมนูญที่ไม่ว่าจะมีการรัฐประหารกี่ครั้งก็ไม่สามารถใช้อำนาจขู่บังคับอะไรมาลิดรอนได้ รัฐสามารถกำกับดูแลได้เพียงให้คำแนะนำ หรืออาจจะมีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นดูแลในเขตของตน การเสนอกฎหมายไม่ควรเสนอแบบข้อเรียกร้อง ควรให้สิทธิองค์กรทางแรงงาน ร่วมกันเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกรณีพิเศษ หรือควรมีกฎหมายที่ให้อำนาจพิเศษไว้กับผู้ใช้แรงงานเพื่อป้องกันการลิดรอนสิทธิ ในขณะที่รัฐบาลมาจากการใช้อำนาจพิเศษ เช่น คสช.

คำสำคัญ: สถานการณ์แรงงาน,องค์กรฝ่ายนายจ้าง,,องค์กรฝ่ายลูกจ้าง,องค์กรฝ่ายกลาง

<sup>1</sup>บทความเรียงจากการศึกษา พัฒนาการของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ระหว่างปีพ.ศ. 2557-2560

<sup>2</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

### **Abstract:**

This research study on the development of the Labor Development Organization Council of Thailand between 2014-2017 aims to 1) study the development and role of the Labor Development Organization Council of Thailand between 2014-2017, and 2) analyze and compare the problems and obstacles of the Labor Development Organization Council of Thailand towards the coup d'état. The National Council for Peace and Order before 2014, during 2014-2017, and after 2017. The research results found that the coup d'état by the National Council for Peace and Order (NCPO) had an impact on the development of the Labor Development Council of Thailand between 2014-2017. The research recommends that labor organizations should be independent and not under any ministry. They should be independent organizations under the constitution, which no matter how many coups there are, no regulations can be used to infringe. The state can only supervise and provide advice, or there may be a decentralization of power for local governments to oversee within their areas. The proposal of laws should not be proposed as a demand. Labor organizations should be given the right to jointly propose related laws as special cases, or there should be a law that gives special power to laborers to prevent the infringement of rights while the government comes from using special powers, such as the NCPO.

**Keywords:** Labor Situation, Employer's Organization, Employee's Organization, Central Organization

## บทนำ

### ประวัติวันแรงงานแห่งชาติในประเทศไทย

หลังจากที่อุตสาหกรรมในประเทศไทยได้ขยายตัวขึ้น ผู้ใช้แรงงานเริ่มมีปัญหามากขึ้น รวมทั้งปัญหาแรงงานมีความซับซ้อนจนทำให้ในปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยเริ่มมีการจัดการบริหารแรงงาน ซึ่งเป็นการจัดสรรและพัฒนาแรงงานรวมถึงคุ้มครองดูแลสภาพการทำงาน เพื่อสร้างรากฐานและส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

โดยในวันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2499 คณะกรรมการการจัดงานที่ระลึกแรงงานได้จัดประชุมพร้อมทั้งมีความเห็นตรงกันว่า ควรกำหนดให้วันที่ 1 พฤษภาคมเป็นวันระลึกถึงแรงงานไทย จึงได้มีหนังสือถึงนายกรัฐมนตรีขอให้รับรองวันที่ 1 พฤษภาคมเป็นวันแรงงานแห่งชาติ จนเป็นที่มาของวันกรรมกรแห่งชาติ และในปี พ.ศ. 2500 ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติกำหนดวิธีระงับข้อพิพาทแรงงาน ซึ่งได้กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานในวันแรงงานแห่งชาติด้วย

ต่อมา ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้จัดตั้งกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมขึ้น เพื่อให้การบริหารงานมีความก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศ และมีหน้าที่ดังนี้

1. การจัดหางาน ด้วยการช่วยเหลือคนว่างงานให้มีงานทำ ช่วยเหลือนายจ้างให้ได้คนมีคุณภาพดีไปทำงาน รวบรวมเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน แหล่งงาน ภาวะตลาดแรงงาน
2. งานแนะแนวอาชีพ ให้คำปรึกษาแก่เยาวชนและผู้ประสงค์จะทำงาน เพื่อให้สามารถเลือกแนวทางประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามความถนัด ความสามารถทางร่างกาย คุณสมบัติ บุคลิกภาพ และความเหมาะสมแก่ความต้องการทางเศรษฐกิจ
3. การพัฒนาแรงงาน ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแก่คนงานและเยาวชนที่ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ โดยการฝึกแบบเร่งรัด
4. งานคุ้มครองแรงงาน วางหลักการและวิธีการเกี่ยวกับชั่วโมงทำงาน วันหยุดงาน ตลอดจนการจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ
5. งานแรงงานสัมพันธ์ ทำการส่งเสริมและสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้ทั้งสองฝ่าย เข้าใจถึงลักษณะและสภาพของปัญหา ตลอดจนวิธีการที่เหมาะสมที่จะช่วยขจัดความเข้าใจผิดและข้อขัดแย้งอื่น ๆ

ขณะที่ด้านที่เกี่ยวกับกรรมกรก็ได้มีการจัดตั้งกลุ่มสหภาพแรงงานขึ้นหลายร้อยกลุ่ม และยังได้รวมตัวกันจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างขึ้น เพื่อทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิให้กับผู้ใช้แรงงาน มี 3 สภา ได้แก่ - สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย

- สภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย

- สภาองค์การแรงงานแห่งประเทศไทย

### อำนาจหน้าที่ของสหภาพแรงงาน

1. เรียกร้อง เจริญ ทำความตกลง และรับทราบคำชี้ขาดหรือทำข้อตกลงกับนายจ้างหรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกได้
2. จัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ทั้งนี้ ภายใต้ข้อบังคับของวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน
3. จัดให้มีการบริการสนเทศเพื่อให้สมาชิกมาติดต่อเกี่ยวกับการจัดหางาน
4. จัดให้มีบริการการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการบริหารงานการทำงาน
5. จัดให้มีการบริการเกี่ยวกับการจัดสรรเงินหรือ ทรัพย์สิน เพื่อสวัสดิการของสมาชิก หรือเพื่อสาธารณประโยชน์ทั้งนี้ตามที่ที่ประชุมใหญ่เห็นสมควร
6. เรียกเก็บเงินค่าสมัครเป็นสมาชิกและเงินค่าบำรุงตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน

หากกล่าวถึงกระบวนการ การเคลื่อนไหวของแรงงานไทยโดยทั่วไป เรามักนึกถึงการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน ที่ทำการเรียกร้องสิทธิ สวัสดิการของโรงงานในภาคเอกชน การเรียกร้องค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ การเรียกร้องสิทธิประโยชน์ การแสวงหาความมั่นคงในอาชีพ การเรียกร้องค่าชดเชยการเลิกจ้าง การเคลื่อนไหวดังกล่าวจะเคลื่อนไหวทางกลุ่มคนที่อยู่ในสถานที่หรือสภาพแวดล้อมเดียวกัน กรอบการเคลื่อนไหวของแรงงานเหล่านี้ ล้วนอยู่ภายใต้การจัดการองค์กร ในรูปแบบสหภาพแรงงาน การเคลื่อนไหวของสหภาพจะมีอำนาจต่อรอง และเป็นองค์การนำให้แก่สมาชิกในองค์กร บางครั้งเป็นตัวผลักดันในด้านการเมืองเสมอมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เช่นสหภาพการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สหภาพการรถไฟแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ควบคุมระบบสาธารณูปโภคของประเทศ

ถ้ามีการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องอะไรบางอย่างจะเป็นปัญหาของประเทศอย่างแน่นอน สหภาพจึงมีความเข้มแข็งและอำนาจต่อรองอยู่มาก

ความเป็นมาของสหภาพหรือสหภาพแรงงาน เป็นการรวมตัวจัดตั้งองค์กรในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างเกี่ยวกับสภาพการจ้างและผลประโยชน์ อื่น ๆ เพื่อพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มลูกจ้าง จุดเริ่มต้นสหภาพแรงงานในประเทศไทย เริ่มก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 จากการรวมกลุ่มของคนงานรกร้าง จัดตั้งเป็นสมาคมเมื่อปี พ.ศ.2440 เพื่อช่วยเหลือสมาชิกยามเจ็บไข้ แต่ก็ยังไม่เป็นรูปแบบสหภาพเหมือนในต่างประเทศ จนกระทั่งเกิดเหตุการณ์ การชุมนุม เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2516 นิสิต นักศึกษาและประชาชนได้ต่อสู้ขับไล่เผด็จการทหาร ทำให้ขบวนการแรงงานไทยเกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ โดยมีการนัดหยุดงานของแรงงานหลายแห่งทั่วประเทศ เรียกร้องสิทธิการจัดตั้งองค์กรแรงงาน ในรูป สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง จนมีการออกกฎหมายแรงงานออกมารับรองจนถึงปัจจุบัน

สหภาพแรงงานในปัจจุบัน พัฒนาการไม่เหมือนในอดีต เมื่อยุคเปลี่ยนไปทำให้ปัจจุบันมีการตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ แต่แรงงานในกลุ่มอื่นไม่ค่อยเกิดการรวมตัว ทำให้การเรียกร้องสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ในกลุ่มที่ไม่ได้รวมตัวไม่ได้รับการตอบสนอง เช่น แรงงานนอกระบบ เช่น แรงงานเหมาจ่าย แรงงานรับจ้าง แรงงานผู้มีอาชีพอิสระ ไม่รวมกลุ่มกัน เมื่อเกิดสภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจและสังคม จะได้รับผลกระทบอย่างมาก เช่นสถานการณ์โรคโควิด 19 ที่ผ่านมา การไม่รวมกลุ่มทำให้เกิดภาวะค่าจ้างแรงงานราคาถูก ไม่มีระบบสวัสดิการ ทักษะอาชีพขาดการพัฒนา ไม่สามารถเรียกร้องอะไรได้ สหภาพแรงงานไทยจึงถูกจำกัดให้แคบลงมา เหลือแค่กลุ่มคนที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่

สถานการณ์แรงงาน ในปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2560 ในช่วงดังกล่าวมีสถานการณ์ทางการเมืองที่เป็นปัจจัยในการพัฒนาของสหภาพแรงงานไทย เนื่องจากมีการปฏิวัติ และคณะปฏิวัติได้ใช้อำนาจพิเศษในการปกครองประเทศ มีการห้ามนัดหยุดงาน ห้ามชุมนุม ซึ่งเป็นอุปสรรคในการขับเคลื่อนของสหภาพแรงงานอย่างมาก การปรับตัวของสหภาพแรงงานภายใต้ความกดดันดังกล่าวผลักดันให้สหภาพแรงงานเข้าไปมีส่วนร่วมกับการเมืองมากขึ้น โดยการสนับสนุนพรรคการเมืองที่สามารถผลักดันข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานให้เป็นนโยบายระดับชาติ ที่จะมิกฎหมายมารองรับให้มากขึ้นกว่าข้อตกลงระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง มีการผลักดันจากนักสหภาพแรงงาน เข้าไปสู่การเป็นนักการเมือง ขับเคลื่อนข้อเรียกร้องต่าง ๆ เป็นแรงผลักดัน กิจการของสหภาพแรงงานในระดับที่สูงขึ้น บริบทที่กล่าวมาเป็นคำตอบของพัฒนาการของสหภาพแรงงานผ่านการขับเคลื่อนโดยสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2560 โดยสภา

องค์การลูกจ้าง หมายถึงองค์การที่เกิดจากการรวมตัวกันของสหภาพ/หรือสหพันธ์แรงงานเพื่อกระทำการกรรมสัมพันธ์ร่วมกันในระดับมหภาค การรวมตัวของสหภาพแรงงานและสหพันธ์แรงงานเข้าเป็นสภาองค์การลูกจ้างจะสร้างแรงสนับสนุนอำนาจต่อรองให้กลับกลุ่มลูกจ้างในการดำเนินกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การเรียกร้องความเป็นธรรม การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ และยังเป็นองค์กรให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแรงงานด้วย

จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่าองค์กรแรงงานควรเป็นเอกเทศไม่ขึ้นตรงกับกระทรวงใด ควรเป็นองค์กรอิสระภายใต้รัฐธรรมนูญที่ไม่ว่าจะมีการรัฐประหารก็ครั้งก็ไม่สามารถใช้กฎข้อบังคับอะไรมาลิดรอนได้ รัฐสามารถกำกับดูแลได้เพียงให้คำแนะนำ หรืออาจจะมีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นดูแลในเขตของตน การเสนอกฎหมายไม่ควรเสนอแบบข้อเรียกร้อง ควรให้สิทธิองค์กรทางแรงงานร่วมกันเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกรณีพิเศษ หรือควรมีกฎหมายที่ให้อำนาจพิเศษไว้กับผู้ใช้แรงงานเพื่อป้องกันการลิดรอนสิทธิ ในขณะที่รัฐบาลมาจากการใช้อำนาจพิเศษ เช่น คสช.

### 1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาพัฒนาการและบทบาทของ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ในช่วง ปี พ.ศ. 2557-พ.ศ.2560
- 2) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัญหาและอุปสรรค ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการรัฐประหาร ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติในช่วงก่อนปีพ.ศ.2557 ปี กับระหว่างปีพ.ศ.2557-พ.ศ. 2560 และหลังปี 2560

### 1.2 ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตเนื้อหา

งานวิจัยศึกษาพัฒนาการและบทบาทของ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ของพัฒนาการในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการแรงงานไทย

#### ขอบเขตด้านพื้นที่ วิจัยภายในองค์กร สภาองค์การลูกจ้าง พัฒนาแรงงานแห่ง

ประเทศไทย ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง สมุทรปราการ

#### ขอบเขตประชากร เจ้าหน้าที่ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่ง

ประเทศไทย

**ขอบเขตระยะเวลา** ตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ.2567 ถึงเดือน พฤศจิกายน พ.ศ.2567 ระยะเวลา 3 เดือน

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ**

1.ทราบถึงพัฒนาการและบทบาทของ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ในช่วง ปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2560

2.ทราบถึง ปัญหาและอุปสรรค ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการ รัฐประหาร ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติในช่วงก่อนปีพ.ศ.2557 ปี กับระหว่างปีพ.ศ.2557-พ.ศ.2560 และ หลังปี 2560

**นิยามศัพท์เฉพาะ**

**สถานการณ์แรงงาน :** หมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ๆ ที่กระทบต่อการดำเนินงานหรือความคงอยู่ ของสหภาพ

**องค์กรฝ่ายนายจ้าง :** หมายถึง สมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง สภาองค์การนายจ้าง

**องค์กรฝ่ายลูกจ้าง :** หมายถึง สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน สภาองค์การลูกจ้าง คณะกรรมการ ลูกจ้าง

**องค์กรฝ่ายกลาง :** หมายถึงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

**การทบทวนวรรณกรรม**

**แนวคิดสังคมนิยมของคาร์ล มาร์กซ์ (Karl Marx)**

ที่

มองความขัดแย้งระหว่างชนชั้นในสังคมนิยมเกิดจากการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ทางวัตถุของชนชั้น กรรมมาชีพ ประชากรส่วนน้อยเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต และ มาร์กซ์ เห็นว่าเป็นเรื่องนายทุนกับกรรมมาชีพ ซึ่งต่อสู้กัน

นพพร ประชากุล (2543, หน้า 59) ได้อธิบาย แก่นของระบบทุนนิยม ผ่านทฤษฎีคาร์ล มาร์กซ์ ว่า คาร์ล มาร์กซ์ เสนอคำอธิบายปรากฏการณ์รวมของสังคมในรูปทฤษฎีที่มีชื่อเรียกว่า “วัตถุนิยมประวัติศาสตร์” ซึ่งเริ่มจากหลักการที่ว่า สังคมมนุษย์ดำเนินไปตามครรลองของวัตถุสสาร มิได้เป็นไปตามเจตจำนงของจิตใจแต่อย่างใด ด้วยว่าจิตสำนึกของมนุษย์เองก็ถูกกำหนดด้วยปัจจัย ต่าง ๆ ซึ่งปรากฏเป็นรูปธรรมในสังคมนั้น ๆ หัวใจของตัวทฤษฎีดังกล่าวอยู่ที่ว่า ปัจจัยต่างๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นระบบการเมือง ศาสนา วัฒนธรรม หรือ ศิลปะวิทยาการ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดชนชั้นทางสังคม ล้วนมีรากฐานมาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจซึ่งก็คือความสัมพันธ์ที่สมาชิกของสังคมมีต่อกันในระบบการผลิตทั้งสิ้น ดังที่มาร์กซ์กล่าวไว้ในคำนำสำหรับข้อเสนอเสริมการวิจารณ์เศรษฐศาสตร์การเมือง ดังนี้

“ ในการสร้างตัวตนทางสังคม มนุษย์เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในความสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อการผลิต ซึ่งสอดคล้องกับขั้นตอนทางประวัติศาสตร์ในพัฒนาการแห่งการผลิตของตน และความสัมพันธ์นี้มีแบบแผน ที่ชัดเจนแน่นอนและเป็นเอกเทศจากเจตจำนงของมนุษย์ องค์กรรวมแห่งความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งประกอบขึ้น เป็นโครงสร้างทางเศรษฐกิจของสังคมนั้นๆ ทำหน้าที่เป็นฐานรากรูปธรรมเพื่อให้โครงสร้างส่วนบน อันได้แก่ สถาบันกฎหมายและสถาบันปกครอง ได้สถาปนาตัวมันเองขึ้นและองค์กรรวมแห่งความสัมพันธ์ทางการผลิตนี้ ยังมีบทบาทหล่อหลอมรูปแบบจิตสำนึกทางสังคมมนุษย์อีกด้วย วิธีการผลิตทางวัตถุจึงเป็นเงื่อนไขกำหนด กระบวนการแห่งชีวิตทางสังคมทางการเมือง และทางภูมิปัญญาโดยรวม”

### **แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแรงงาน ความหมายของสภาพแรงงาน**

สภาพแรงงาน เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายอันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้างและลูกจ้าง หากลูกจ้างมีความเข้าใจถึงหลักการ และวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่กันไป ในขณะที่นายจ้างต้องเข้าใจในระบบทวิภาคียอมรับและเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง ที่อาจเกิดขึ้นเพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์อันดีอันจะนำไปสู่ความเข้าใจและการร่วมแรง ร่วมใจเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันในที่สุด

สภาพแรงงานเป็นองค์กรของลูกจ้างที่รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ดังนี้

1. แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน



2. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

3. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับ กรรมการบริหารสหภาพและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็น นิติบุคคล

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภัตสรณ์ สุพัฒน์ธัญพร, ณรงค์ กุลนิเทศ , สุดาวรรณ สมใจ ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสหภาพแรงงาน ที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของการเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สหภาพแรงงาน และการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงานไทย กฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน ต่างด้าว และสหภาพแรงงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยเชิง ปริมาณ คือเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวในจังหวัดชลบุรี จ านวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างโดยใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ส เร็จรูป กลุ่มตัวอย่างการวิจัยเชิงคุณภาพคือ ผู้บริหารภาครัฐและภาคเอกชนจ านวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์โดยวิธีสัมภาษณ์แบบเชิงลึก ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการ เข้าออกของแรงงาน การขาดแคลนแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว สหภาพแรงงาน และการบริหาร จัดการแรงงานต่างด้าว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) แบบจ ลองสมการ โครงสร้าง พบว่า การบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าว ขึ้นอยู่กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสหภาพแรงงาน ส่วนการขาดแคลนแรงงานไทย ขึ้นอยู่กับการเข้าออกของแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และสหภาพแรงงาน ส่วนสหภาพแรงงาน ขึ้นอยู่กับการเข้าออกของแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว และส หรับการเข้าออกของแรงงาน ขึ้นอยู่กับกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพโดย กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวที่ดีนั้นต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไปมุ่งเน้นการส่งเสริมความรู้ทางด้านกฎหมาย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้าง และ แรงงานต่างด้าว

## **ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ**

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารในตำแหน่งที่ปรึกษา ของ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย จำนวน 1 ท่าน

-นาย ประทีป โมวรพรมานูช

อดีตประธานสหภาพแรงงาน ปัจจุบัน ที่ปรึกษาสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

## **รูปแบบของการศึกษา**

โดยการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยจากการสัมภาษณ์ วิธีการสัมภาษณ์ที่ใช้ คือ การสัมภาษณ์โดยการรวบรวมข้อมูลสำคัญเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์โดยเฉพาะเจาะจงจากผู้ให้ข้อมูลซึ่ง รู้ข้อมูลในสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย โดยใช้คำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี

## **วิธีการวิจัย**

การศึกษาการวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ข้อมูล ที่มาจากเอกสารทางราชการ และ บทสัมภาษณ์จาก นิตยสาร เอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกาศ คำสั่งต่าง ๆ และสื่อสิ่งพิมพ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย และสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเลือกแบบเจาะจงและนำเสนอในรูปแบบพรรณนา

## **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่ง โครงสร้างโดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า เพื่อทราบถึงพัฒนาการ ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2560 และทราบถึงพัฒนาการก่อนหน้าปี พ.ศ.2557นั้น และหลังปี พ.ศ.2560 โดยสร้างประเด็นถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง ทุกชนิด แล้วนำมาเป็นข้อมูลในการตั้งคำถามการสัมภาษณ์ โดยเลือกผู้สัมภาษณ์ที่คลุกคลีในวงการแรงงาน และเป็นทีปรีกษาของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย หลังจากได้สัมภาษณ์แล้ว ทำการวิเคราะห์ข้อมูลพร้อมรวบรวมข้อมูล เทียบเคียงกับแนวความคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลการวิจัย จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วทำการวิเคราะห์ดังนี้

### 1. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารหนังสือ

ตำรา รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ บทความทางเอกสารจากออนไลน์ ข้อมูลหน่วยงาน และข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมเรียบเรียง เพื่อให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยและสามารถตอบคำถามวิจัยได้

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ดำเนินการวิเคราะห์ ตามวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อตรวจสอบว่าถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. ทำการหาข้อสรุปและตีความหมายของข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์ ของผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งรวบรวมมา ทำการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปเป็นเนื้อหาเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการพรรณนาความ

### อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง พัฒนาการของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้ศึกษาวิจัยศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลจากเอกสารทุกประเภทตลอดจนข้อมูลทางออนไลน์ จากข้อมูลปฐมภูมิการลงพื้นที่เก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์ ตามวัน เวลา สถานที่ ที่ได้นัดหมาย โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลเพื่อหาคำตอบตามการวิจัยได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพัฒนาการและบทบาทของ สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2557-พ.ศ.2560 ได้สัมภาษณ์ นายประทีป โมวรพหมานูช (การสัมภาษณ์ส่วนตัว 20 พฤศจิกายน 2567 )

ประทีป โมวรพหมานูช ได้ให้สัมภาษณ์ ว่าเดิมทีตัวผู้ให้สัมภาษณ์อยู่ในวงการแรงงานมาแต่อดีตเคยเป็นประธานสหภาพแรงงานแห่งหนึ่ง ซึ่งสังกัด สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย จนกระทั่ง

ปัจจุบันเกษียรจากการทำงาน ได้มาดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาของสภา มองเห็นพัฒนาการของสภาฯ มาโดยตลอด โดยให้ทัศนะว่าในระยะเริ่มแรก สภาฯ เน้นการดูแลข้อเรียกร้องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานในสังกัด ซึ่งจะเป็นข้อเรียกร้องที่แตกต่างกันในด้านสวัสดิการ เนื่องจากนายจ้างในแต่ละที่มีศักยภาพแตกต่างกัน การปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายแรงงานจึงแตกต่างกัน ตัวสภาฯเองจึงต้องต้องรู้สภาพแวดล้อมของแต่ละสหภาพแรงงาน ในระยะเริ่มแรกจึงมีเรื่องการดูแลด้านกฎหมาย และการให้ความรู้ทางด้านกฎหมายเป็นหลัก มีการฝึกพัฒนาสหภาพแรงงานให้สามารถใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลังจากปี 2540 สหภาพแรงงานในสังกัดมีความเข้มแข็งขึ้น ตัวสภาฯเองได้เปลี่ยนเป้าหมายจากการดูแลสหภาพแรงงาน มาเป็นการผลักดันกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน เช่นการผลักดันเป็นข้อเรียกร้องในวันแรงงานของแต่ละปี ซึ่งข้อเรียกร้องของแต่ละปีจะเป็นมติของสภาองค์การลูกจ้างและสหพันธ์แรงงานต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเป็นสภา ตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ปี2543 ซึ่งขณะนี้มีประมาณ 16 สภา โดยจะเวียนกันเป็นเจ้าภาพจัดงานในวันที่ 1 พฤษภาคม ซึ่งเป็นวันกรรมกรสากล หรือ วันแรงงานแห่งชาติ ของทุกปี โดยจะเดินขบวนจากลานพระบรมรูปทรงม้าไปยื่นข้อเสนอให้ นายกรัฐมนตรีในขณะนั้นที่ท้องสนามหลวง เป็นธรรมเนียมของทุกปี ส่วนข้อเรียกร้องก็จะร่วมกันร่างขึ้นและมีมติให้เป็นข้อเรียกร้องในปีนั้น ๆ ยกตัวอย่างเช่น ในปี 2557 ในขณะนั้นยังไม่มีการรัฐประหาร แต่ นส.ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร รักษาการนายกรัฐมนตรีเนื่องจากการยุบสภา เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2556 ข้อเรียกร้องในปีดังกล่าวมี 12 ข้อ ใน 12 ข้อจะเป็นเรื่องการตรากฎหมายเป็นหลัก และยังมีให้รัฐบาลรับรองอนุสัญญาองค์การระหว่างประเทศ(ILO)ฉบับที่ 87 และ98 อย่างเร่งด่วน และยังมีกรทวงถามเร่งรัดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ฉบับแก้ไขเพิ่มเติมของผู้ใช้แรงงาน เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร โดยเร็ว

จะเห็นได้ว่าสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย เดิมทีเป็นผู้ดูแลสหภาพแรงงานในสังกัด เปลี่ยนจากผู้ดูแลด้านการต่อสู้ การชุมนุมหยุดงาน กลายเป็นผู้ผลักดันนโยบายด้านกฎหมายเพื่อออกมาคุ้มครองดูแลกระบวนการแรงงานเป็นงานหลัก และยังให้ความสำคัญกับประเทศอื่นที่ที่เป็นองค์กรระหว่างประเทศ แต่ งานด้านกฎหมายต่อตัวสหภาพก็ยังคงดำรงอยู่

ประทีป พรหมานูช ให้ทัศนะเกี่ยวกับข้อเรียกร้องแรงงานที่มีอยู่ทุกปี จะมีข้อเรียกร้องข้อหนึ่งที่จะมีอยู่ทุกปี คือการขอขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่าไม่ควรมีเพราะค่าจ้างขั้นต่ำ มีคณะกรรมการไตรภาคีประกอบด้วย ลูกจ้าง นายจ้าง และภาครัฐ เป็นผู้พิจารณาอยู่ทุกปีอยู่แล้ว ควรจะมุ่งดูเรื่องค่าจ้างในบริบทอื่นที่ให้ประโยชน์ระยะยาวต่อลูกจ้าง เช่น สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยได้ผลักดัน กฎหมายในลักษณะ ค่าจ้างแรกเข้า และ ค่าจ้างตามระดับฝีมือแรงงาน

หลังจากที่ขับเคลื่อนด้านแรงงานกันมาสักระยะหนึ่ง มีการรัฐประหาร ในวันที่ 22 พฤษภาคม 2557 โดย คสช. มีการประกาศกฎอัยการศึก ซึ่งห้ามมีการชุมนุม ถือได้ว่าเครื่องมือการต่อรองของลูกจ้างกับนายจ้าง ไม่สามารถนำมาใช้ได้ ในขณะที่นั้น กลุ่มก้อนผู้ใช้แรงงานโดยเฉพาะที่รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน และสภาองค์กรลูกจ้างหรือสหพันธ์แรงงานต่าง ๆ แม้จัดตั้งกันโดยถูกต้องตามกฎหมาย ถูกจับตาจากฝ่ายทหารเป็นพิเศษ เนื่องจากกระบวนการแรงงานมีการรวมกลุ่มกันค่อนข้างเหนียวแน่น ถือว่ามีกำลังพลมาก ชื่อเรียกห้องต่าง ๆ ในขณะนั้นจึงมีไม่มากนักเมื่อเทียบกับก่อนหน้า เพราะเกิดความหวาดระแวงต่อการใช้อำนาจของคณะรัฐประหาร ซึ่งถือว่าการขับเคลื่อนของกระบวนการแรงงานหยุดชะงักลงอย่างน่าเสียดาย ตัวสภาฯเอง ก็ไม่กล้าจัดงานอะไรที่เป็นการรวมคนจำนวนมาก ถือได้ว่าตัวสภาฯ เอง การดำเนินงานได้หยุดชะงักไปบ้าง แม้ฝ่ายทหารเองจะไม่ได้เข้ามาควบคุมแบบเบ็ดเสร็จก็ตาม แต่ก็มีการประกาศคำสั่งของ คสช. ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานมาเป็นระยะ ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของสภาฯ

หลังจากมีการรัฐประหาร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยเฉพาะบุคลากรในสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงาน มีแนวโน้มการปรับตัว มุ่งสู่สายการเมืองมากขึ้น จากที่เคยเป็นผู้เรียกร้องเกี่ยวกับด้านแรงงานมีแนวความคิดจะเป็นผู้กำหนดนโยบายแรงงานเอง ประทีป ๆ กล่าวว่า “ต้องยอมรับว่าการแก้ไขอะไรใช้กำลังพลอย่างเดียวไม่ได้ ต้องเป็นผู้เล่นเอง” โดยเห็นว่าถ้าต้องการผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน ต้องเข้าไปเป็นผู้ร่างกฎหมายเอง ซึ่งหนีไม่พ้นการเข้าสู่ตามกติกาการเมือง เมื่อมีการร่างรัฐธรรมนูญใหม่ขึ้นแล้วในปี 2560 ซึ่งกำหนดให้มีการเลือกตั้งทั่วไป เป็นการที่ คสช.คืนอำนาจให้แก่ประชาชน มนัส โกศล ประธานสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ได้ตั้งพรรคการเมือง ขึ้น ชื่อพรรคแรงงานสร้างชาติ เพื่อจะเป็นตัวแทนผู้ใช้แรงงาน และประชาชนโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน แต่ก็ยังไม่ประสบความสำเร็จในการเลือกตั้ง ถือได้ว่า เป็นพัฒนาการของสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ในอีกมิติหนึ่งที่พยายามยกระดับผู้ใช้แรงงาน ให้มีพรรคการเมืองเป็นของตนเอง เพื่อไปออกกฎหมายที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงาน

2. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบ ปัญหาและอุปสรรคของสภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ที่มีต่อการรัฐประหาร ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ในช่วงก่อนปี พ.ศ.2557 กับระหว่างปี พ.ศ.2557-พ.ศ. 2560 และหลังปี พ.ศ.2560

ประทีป โมวพรหมานุช กล่าวว่า ในช่วงก่อนปี พ.ศ.2557 สถานการณ์แรงงานในส่วนที่ สภาฯรับผิดชอบ ชื่อเรียกห้องแรงงานมีหลากหลาย ถือว่ามีจำนวนมาก แต่ก็สามารถตกลงกันได้ การขับเคลื่อนงานสภาฯ ถือได้ว่าเป็นไปอย่างราบรื่น นายจ้างจ่ายโบนัสประจำปีจนเป็นที่พอใจกับกลุ่มแรงงาน ส่วนชื่อเรียกห้องที่ว่ามีจำนวน

หลากหลาย จะเป็นข้อเรียกร้องเชิงสวัสดิการโดยทั่วไป เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การเลิกจ้างมีจำนวนน้อย ส่วนมากจะเป็นการย้ายงานตามความพอใจของลูกจ้างเอง หรือไม่ก็ออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัวไม่เป็น ลูกจ้างอีกต่อไป ตัวสหภาพแรงงานในสังกัดสภาฯ รวมตัวกันในแนวสังสรรค์ ทำกิจกรรมโดยทั่วไป เมื่อถึง เทศกรปีใหม่มีการรวมตัวเฉลิมฉลองกัน โดยไม่ต้องกังวลกับสภาพการจ้างงานมากนัก และ นายจ้างก็มี แนวโน้มขยายงานมากยิ่งขึ้น การทำงานล่วงเวลา มีมากจนเป็นที่พอใจของลูกจ้าง เพราะหมายถึงจำนวนเงิน จากการทำงานที่มากขึ้น ลูกจ้างสหภาพที่เดินทางมาที่สภาฯ ส่วนมากไม่ได้มีปัญหาแรงงานมาให้แก้ไขมากนัก ส่วนมากจะเป็นการมาเยี่ยมเยียนมากกว่า ถือว่าเป็นช่วงปีทองของลูกจ้าง

ส่วนในช่วงปี พ.ศ.2557-พ.ศ.2560 ประทีป ฯ กล่าวไว้ว่า พอเริ่มมีการรัฐประหาร สิ่งที่ถูกปฏิเสธไม่ได้เลยคือ สภาวะเศรษฐกิจชะงักงัน กลุ่มแรกที่จะส่งผลกระทบต่อคนเลยคือผู้ใช้แรงงานเริ่มจากจำนวนการทำงาน ล่วงเวลาลดน้อยถอยลงจนกระทั่งไม่มีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งลูกจ้างส่วนมากดำรงชีพอยู่ได้ด้วยเงินค่าจ้าง ล่วงเวลา สถานการณ์เกินเลยไปจนถึงนายจ้างไม่มีงานที่จะจ้างลูกจ้างอีกต่อไป เริ่มมีการเลิกจ้าง ประกอบกับ ภาคธุรกิจไม่มีการลงทุนหรือเปิดงานใหม่ ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างไม่สามารถหางานใหม่ได้ ปัญหาของสภา องค์การลูกจ้างฯ ในเวลาดังกล่าวต้องให้คำแนะนำแค่ค่าชดเชยตามกฎหมายกรณีเลิกจ้างเท่านั้น ส่วนตัวลูกจ้าง เองไม่มีความประสงค์ที่จะรับค่าชดเชยแล้วออกจากงาน แต่มีความประสงค์ที่จะคงอยู่ในงานในฐานะลูกจ้าง ซึ่งสภาองค์การลูกจ้างฯ ก็ไม่สามารถต่อรองทำตามความต้องการของลูกจ้างได้ เพราะนายจ้างเลิกจ้างโดยการ จ่ายค่าชดเชยตามกฎหมาย จึงไม่ใช่ข้อพิพาทแรงงาน ในช่วงดังกล่าวลูกจ้างสหภาพแรงงานในสังกัดสภา องค์การลูกจ้างฯ ไม่สามารถชุมนุมได้ภายใต้กฎอัยการศึก นายจ้างที่ยังดำเนินกิจการอยู่บางแห่งถือ โอกาสลด โบนัส ลดสวัสดิการบางอย่างกับลูกจ้าง โดยลูกจ้างไม่สามารถต่อรองหรือยื่นข้อเรียกร้องได้เพราะกลัวนายจ้างจะ ปิดงาน หรือเลิกจ้าง

หลังจากผ่านช่วงเวลาภายใต้การรัฐประหารในปี2560 ได้เกิดรัฐธรรมนูญใหม่ ได้มีการเลือกตั้งทั่วไปในปี 2562 ในระยะแรกสถานการณ์แรงงานดีขึ้นตามลำดับ สภาองค์การลูกจ้างฯถือว่ามีการฟื้นตัวกิจกรรมบางอย่าง ที่ไม่สามารถกระทำได้ เริ่มกลับมาทำได้เช่นการต่อรองชุมนุมหยุดงานกดดันนายจ้างให้รับข้อเรียกร้อง เวลา ดังกล่าวถือว่าเริ่มมีการจ้างงานมากขึ้น วัลได้จากจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานมีจำนวนมากขึ้น ซึ่งแสดง ว่ามีลูกจ้างหน้าใหม่เข้ามาในระบบ แม้เศรษฐกิจจะไม่ดีมากนัก ก็ถือว่าแนวโน้มภาคแรงงานฟื้นตัว แม้ตัว นายกลใหม่จะเป็นคนเก่าใน คสช.แต่ก็ถือได้ว่ามาจากการเลือกตั้ง แต่ก็มาได้สักระยะหนึ่งในปี 2563 ก็ สถานการณ์โรคโควิด 19 ระบาดอีก มีสื่อคดาวนัประเทศ ถือได้ว่ากระบวนการแรงงานประสบวิกฤติหลายครั้ง

แต่ก็ถือได้ว่าหลังจากควบคุมโรคได้แล้วสถานการณ์แรงงานกลับสู่ปกติ ดีกว่าในช่วงปี พ.ศ.2557-2560 ในขณะที่ คสช.ควบคุมอำนาจ แต่ก็ยังไม่ดีเท่าช่วงก่อนการรัฐประหารในปี2557ไล่ขึ้นไป

### **สรุปผลการศึกษา**

พัฒนาการของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และการบังคับใช้กฎหมาย ในการขับเคลื่อนกิจกรรมของตัวสภาเอง จากการศึกษาพบว่า ในระหว่างปี พ.ศ.2557- พ.ศ.2560 ในระหว่างที่มีการรัฐประหาร โดยคณะรักษาความสงบแห่งชาติ หรือ คสช. มีการบังคับใช้กฎหมาย พิเศษ การประกาศกฎอัยการศึก การออกคำสั่งของ คสช.ไม่เอื้อประโยชน์ให้กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่เป็นสหภาพ แรงงาน ซึ่ง สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย มีหน้าที่ให้คำแนะนำและเปรียบเทียบเป็น ผู้ดูแลทั้งในด้านกฎหมายหรือเป็นตัวแทนสหภาพในสังกัดดังกล่าว เกิดสูญญากาศไม่สามารถขับเคลื่อนงาน ด้านแรงงานได้อย่างคล่องตัว มีข้อจำกัดทางกฎหมาย และตัวองค์กรเองยังถูกควบคุมดูแลหรือแทรกแซงด้วย กลไกของรัฐบาลที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง มีความหวาดระแวงจากองค์กรของรัฐ ที่มุ่งเน้นดูแลความมั่นคงใน ขณะนั้น ประกอบกับ ไตรภาคี ในส่วน นายจ้าง และส่วนกลางใช้โอกาสในระหว่าง คสช.ครองอำนาจ ไม่ ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือ ใช้ความได้เปรียบจากเงื่อนไขดังกล่าว ในแสวงหาความได้เปรียบจากกลไกรัฐ ในช่วงเวลาดังกล่าวภาคแรงงานและสภาองค์การลูกจ้างจึงถูกโคดเคี้ยว อยู่เป็นระยะเวลาถึง 4 ปี พัฒนาการ ของนักแรงงานรุ่นใหม่ และตัวองค์กรเองจึงขาดช่วงการพัฒนาโดยปริยาย

### **อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**

ตามที่ได้สรุปผลการศึกษา ที่มาจากเอกสารงานวิจัย หรือข้อความออนไลน์ ต่าง ๆ มีผลยืนยันไปในทิศทาง เดียวกัน รวมทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ซึ่งถือว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ด้านแรงงาน ให้ทัศนะในเชิงว่ารัฐบาลที่ใช้อำนาจ แบบพิเศษจะเน้นดูแลด้านความมั่นคงเป็นหลัก ไม่สกัดกั้นเรื่องเศรษฐกิจในเชิงผลิตจากนักแรงงาน ดังนั้น การเมืองที่ไม่ได้ยึดโยงกับประชาชนมาโดยอำนาจพิเศษ จะไม่ให้ความสำคัญกับขบวนการแรงงาน เห็นได้จาก ในช่วงดังกล่าวรัฐบาลไม่เคยตอบสนองต่อข้อเรียกร้องของขบวนการแรงงาน และยังเมินเฉยต่อการเข้าร่วม หรือรับรองกฎหมายที่เป็นองค์ระหว่างประเทศ ซึ่งในขณะนั้นตัวรัฐบาลเองก็ยังคงจำกัดสิทธิบางประการบน เวทีโลก หรือกล่าวได้ว่าไม่เป็นที่ยอมรับบนเวทีโลก และจากอดีตมาก่อนการรัฐประหารครั้งนี้ในการ รัฐประหารก่อนหน้านั้นก็ไม่เคยได้ประโยชน์จากการรัฐประหารสักครั้ง ซึ่งจริง ๆ แล้วรัฐบาลดังกล่าวสามารถ ออกกฎหมายโดยคล่องตัวเพื่อให้ประโยชน์กับชนชั้นแรงงานได้อย่างมาก ผลก็คือรัฐบาลที่มาจากอำนาจพิเศษ ที่ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง จะไม่เคารพสิทธิเสรีภาพของประชาชนเท่าที่ควร เมื่อมีการรัฐประหารหนึ่งครั้ง

ขบวนการแรงงานก็จะถดถอยครั้งหนึ่ง การพัฒนากระบวนการแรงงานจึงไม่ต่อเนื่อง ปัญหาที่จะวนเวียนเหมือนเช่นเดิมในเรื่องลูกจ้างนายจ้าง พัฒนาการทางด้านกฎหมายแรงงานหยุดสนิทตามจำนวนวันเวลาที่คณะรัฐประหารอยู่ในอำนาจ

### **ข้อเสนอแนะ**

องค์กรแรงงานควรเป็นเอกเทศไม่ขึ้นตรงกับกระทรวงใด ควรเป็นองค์กรอิสระภายใต้รัฐธรรมนูญที่ไม่ว่าจะมีการรัฐประหารกี่ครั้งก็ไม่สามารถใช้กฎข้อบังคับอะไรมาลิดรอนได้ รัฐสามารถกำกับดูแลได้เพียงให้คำแนะนำหรืออาจจะมีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นดูแลในเขตของตน การเสนอกฎหมายไม่ควรเสนอแบบข้อเรียกร้อง ควรให้สิทธิองค์กรทางแรงงานร่วมกันเสนอกฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นกรณีพิเศษ หรือควรมีกฎหมายที่ให้อำนาจพิเศษไว้กับผู้ใช้แรงงานเพื่อป้องกันการลิดรอนสิทธิ ในขณะที่รัฐบาลมาจากการใช้อำนาจพิเศษ เช่น คสช.



## บรรณานุกรม

- ขงยุทธ แฉล้มวงษ์.(2560). สืบค้นเมื่อ 15 พ.ย.2567 (<https://tdri.or.th>)
- พระมหาดวงเด่น จูฑาโณ (ตุนิน), (2556 ) <https://www.google.com>
- พระมหามฆวินทร์ ปุริสูตตโม วิเคราะห์แนวคิดและปรัชญาของคาร์ล มาร์กซ์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (2017) จาก [https://so06.tci-thaijo.org/index.php/Vanam\\_434/article/view/247584](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/Vanam_434/article/view/247584) สืบค้นเมื่อ 15 พ.ย.2567
- กิริติ บุญเจือ. แก่นปรัชญาปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2522
- กติกุทธิ์ ปราโมช. ยิว. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สยามรัฐ, 2534
- จันทิมา อ่องสุรภัย. วิเคราะห์ลัทธิคอมมิวนิสต์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2526
- ชัยวัฒน์ อัดพัฒน. ปรัชญาตะวันตกร่วมสมัย ๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2522
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมศัพท์ปรัชญา อังกฤษ-ไทย. กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์, 2540
- Frederick Engels. Anti-Dühring. Herr Eugen Dühring's Revolution in Science, Progress Publishers, 1947.
- Sutham Shusatayasakul. Ethics. Graduate School, Mahamakut Buddhist University, 2541.
- V. I. Lenin. Lenin : Selected Works, Vol. XI. International Publishers, 1952. สืบค้นเมื่อ 15 พ.ย.2567
- [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://news.voicetv.co.th/world/๕๗๑๑๔.html>, [15กรกฎาคม2560].
- นายประธาน คงเรือง 2563 การวิเคราะห์วัตถุนิยมวิภาษวิธีของคาร์ล มาร์ก ราชนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพุทธศักราช 2563
- <https://e-thesis.mcu.ac.th/storage/AULRdsL4tMRNqXVAaS8orYi21HG5r0q6iMdtOnyQ.pdf>
- สืบค้นเมื่อ 15 พ.ย.2567