



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
Nakhon Pathom Rajabhat University

บทที่ 11

แรงงานสัมพันธ์และ การธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพ

บทนำ

แรงงานสัมพันธ์และ
การธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพ



ที่มา : <https://freedesignfile.com/>



แรงงานสัมพันธ์และ การธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพ

- ความหมาย
- ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์
- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์
- องค์การลูกจ้าง
- องค์การนายจ้าง
- ความสัมพันธ์แบบทวิภาคีและไตรภาคี
- การธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพ



ความหมาย

แรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องและการปฏิบัติ

ต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายบริหารกับฝ่าย

ลูกจ้าง หรือฝ่ายพนักงาน และรวมถึงความสัมพันธ์ฝ่ายที่สาม คือ รัฐ

ที่เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์

อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การวางมาตรฐานในการจ้างงานและ

การใช้แรงงาน การระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้

ยุติโดยเร็วและด้วยความพอใจทั้งสองฝ่ายมากที่สุด



ความสำคัญของแรงงานสัมพันธ์

- ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ดำรงชีพได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ส่งผลให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้ผลผลิต ผลกำไร บรรลุเป้าหมาย ถูกค้าเกิดความพึงพอใจ สร้างภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรได้
- ด้านสังคมและประเทศชาติ ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในเศรษฐกิจของประเทศชาติด้วย



แรงงานสัมพันธ์

แรงงานสัมพันธ์แบ่งเป็น 2 ระดับ

- **ระดับจุลภาค** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างภายในขอบเขตขององค์การ
- **ระดับมหภาค** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่มีผลต่อองค์การ และกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายนอกทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ



กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์

1. ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างแรงงาน
2. ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 (พ.ศ. 2515)
3. **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ (พ.ศ. 2518)**
4. พระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน
(พ.ศ. 2522)
5. พระราชบัญญัติประกันสังคม (พ.ศ. 2533)
6. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (พ.ศ. 2541)

องค์การลูกจ้าง



1. สภาพแรงงาน 4 ประเภท คือ

1. สภาพแรงงานช่างฝีมือ
2. สภาพแรงงานในสถานประกอบการ
3. สภาพแรงงานอุตสาหกรรม
4. สภาพแรงงานทั่วไป



2. สหพันธ์แรงงาน

3. สภาพองค์การลูกจ้าง



องค์การลูกจ้าง (ต่อ)

1. สหภาพแรงงาน

: ลูกจ้างจัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง

1. สหภาพแรงงานช่างฝีมือ

สมาชิกปฏิบัติงานในสาขาอาชีพเดียวกัน เช่น สหภาพ
แรงงานช่างไม้ ช่างประปา นักฟุตบอล

2. สหภาพแรงงานในสถานประกอบการ

สมาชิกปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการเดียวกัน

องค์การลูกจ้าง (ต่อ)



3. สภาพแรงงานอุตสาหกรรม

สมาชิกปฏิบัติงานอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน เช่น สภาพแรงงานเหมืองถ่านหิน เหล็ก รถยนต์

4. สภาพแรงงานทั่วไป

อนุญาตให้บุคคลไม่จำกัดสาขาอาชีพและอุตสาหกรรม เข้าร่วมเป็นสมาชิก



องค์การลูกจ้าง (ต่อ)

2. สหพันธ์แรงงาน

สหภาพแรงงานตั้งแต่ 2 สหภาพขึ้นไป ซึ่งสมาชิกของสหภาพมี นายจ้างคนเดียวกัน หรืออยู่ในกิจกรรมประเภทเดียวกัน

3. สภาองค์การลูกจ้าง

สหภาพและ/หรือสหพันธ์แรงงานรวมตัวกันเพื่อกระทำการกิจกรรม ร่วมกันในระดับมหภาค ดำเนินกิจกรรมที่สำคัญ เช่น การเรียกร้อง ความเป็นธรรม การปรับค่าจ้างขั้นต่ำ



องค์การนายจ้าง

องค์การนายจ้าง 3 ระดับ คือ

1. สมาคมนายจ้าง

- จัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิและผลประโยชน์ที่พึงได้ สร้างความ
สัมพันธ์อันดีภายในกลุ่มนายจ้างด้วยกันและนายจ้างกับลูกจ้าง

2. สหพันธ์นายจ้าง

- เกิดจากการรวมตัวของสมาคมนายจ้างที่มีสมาชิกประกอบกิจการ
ในลักษณะเดียวกันตั้งแต่ 2 สมาคมขึ้นไป

องค์การนายจ้าง (ต่อ)

3. สภาพองค์การนายจ้าง

- เกิดจากการรวมตัวกันของ สมาคมหรือสหพันธ์ นายจ้างตั้งแต่ 5 องค์การขึ้นไป เพื่อเสริมสร้างกิจกรรม แรงงานสัมพันธ์ในระดับมหภาค



ความสัมพันธ์แบบทวิภาคี

หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรม
แรงงานสัมพันธ์ระหว่างองค์การในฐานะนายจ้างและบุคลากรในฐานะ
ลูกจ้าง โดยมีบุคคลหรือคณะบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องน้อยที่สุด
การดำเนินการดังนี้(ต่อ....)

1. การแลกเปลี่ยนข่าวสาร
2. การปรึกษาหารือกัน
3. คณะกรรมการร่วม
4. การเจรจาต่อรอง
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน





ความสัมพันธ์แบบไตรภาคี

หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์
ระหว่างสามฝ่าย ประกอบด้วย ลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล เพื่อป้องกัน
ปัญหาความขัดแย้งและส่งเสริมให้ทุกฝ่ายสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่าง
มีความสุข มีหน้าที่ดังนี้

1. ระงับข้อพิพาทแรงงาน
2. คุ้มครองแรงงาน
3. กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
4. เสนอนโยบาย



วิวัฒนาการของระบบแรงงานสัมพันธ์ 7 ระบบ

1. ระบบดึกดำบรรพ์
2. ระบบทาส
3. ระบบข้าแผ่นดิน
4. ระบบช่างฝีมือ
5. ระบบการจ้างงานและกิจการในครัวเรือน
6. ระบบโรงงาน
7. ระบบอุตสาหกรรม



การธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ

- พนักงานที่มีศักยภาพ “คนเก่ง” (Talent) หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถพิเศษ มีผลงานที่โดดเด่นเหนือบุคคลอื่น ซึ่งอาจมีลักษณะที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร โดยขึ้นอยู่กับลักษณะงาน นโยบาย วัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์ขององค์กร ว่าต้องการไปใน ทิศทางใด



ที่มา: <https://thinktalent.co/>

การธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ

วิธีการธำรงรักษาพนักงานที่มีศักยภาพ

1. ประเมินพนักงานที่ผลงานดีและมีคุณสมบัติโดดเด่นแต่เนิ่น ๆ
2. ใช้การวิเคราะห์สภาพขององค์กร (SWOT Analysis) และใช้ทักษะจัดการทรัพยากรบุคคล
3. สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่น่าพึงใจ
4. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างพนักงานได้ดี
5. สามารถจัดการกับความคาดหวังของพนักงานได้
6. มีข้อได้เปรียบในเรื่องเงินเดือน





แบบฝึกหัด

1. จงอธิบายความหมายของแรงงานสัมพันธ์
2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ที่สำคัญของไทยมีอะไรบ้าง จงยกตัวอย่าง
3. องค์การลูกจ้างคืออะไร และสามารถจำแนกออกเป็นกี่ประเภท อะไรบ้าง
4. สมาคมนายจ้างแตกต่างจากสหพันธ์นายจ้างอย่างไร
5. การธำรงรักษานักงานที่มีศักยภาพทำได้อย่างไรบ้าง



แบบฝึกหัด(ต่อ)

6.จงวิเคราะห์กรณีศึกษาต่อไปนี้ และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา

กรณีศึกษาสภาพแรงงานมิชลินประเทศไทย

สภาพแรงงานมิชลินประเทศไทย เป็นการรวมตัวของแรงงานบริษัทสยามมิชลิน จำกัด นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง ตำบลทุ่งสุขลา อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี บริษัทประกอบกิจการผลิตยางรถยนต์ยี่ห้อมิชลิน

สถานการณ์ปัญหา สภาพแรงงานมิชลินประเทศไทยได้ยื่นข้อเรียกร้องประจำปี 2556 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2557 มีการเจรจาหลายครั้งจนได้ข้อยุติ

สถานการณ์ปัญหามี 3 ส่วน คือ

(1) ในช่วงที่มีการเจรจาไม่ยุติและสภาพแรงงานได้มีการนัดหยุดงานเมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2557 ได้มีผู้ไม่หวังดียิงปืนเข้าใส่สมาชิกที่ชุมนุมและยิงบ้านพักแกนนำ

(2) ภายหลังการเจรจาได้ข้อยุติและมีบันทึกข้อตกลงเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2557 ณ สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานแล้ว พบว่า ในช่วงแรกบริษัทไม่ยอมรับกรรมการและสมาชิกบางส่วนประมาณ 60 คนกลับเข้าทำงาน อย่างไรก็ตาม ภายหลังการเจรจาเหลือสมาชิก 2 คน ที่ยังไม่ถูกเรียกกลับเข้าทำงาน เนื่องจากมีคดีฟ้องร้องจากบริษัท

(3) สำหรับคนที่กลับเข้าทำงานแล้ว นายจ้างมีมาตรการกดดัน โดยหลายคนไม่ได้กลับไปทำงานจุดเดิม มีการโยกย้ายหน้าที่การปฏิบัติงานซึ่งไม่เป็นคุณกับลูกจ้าง เช่น ทำงานในสภาพที่ร้อนและหนักกว่าเดิม บางคนให้ทำงานที่แตกต่างจากสภาพการจ้างเดิม เมื่อทำไม่ได้ตามเป้าหมายก็ให้เขียนรายงานและลงโทษให้ใบเตือน บางคนถูกพุดจาข่มขู่ กดดัน และทำให้บางคนทนความกดดันไม่ไหวจนต้องลาออกไป บางคนมีการนำประวัติย้อนหลังมาลงโทษและลงโทษที่รุนแรงเกินกว่าเหตุถึงขั้นเลิกจ้าง เป็นต้น



Thank you



มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



เอกสารอ้างอิง

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2548). การจัดการทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพ ฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น

จุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์และสุวรรณา เทพจิต. (2550).

การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพ ฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอิน โคไชน่า.

วิชัย โธสุวรรณจินดา. (2554). รายงานสัมพันธ: คุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและ
ลูกจ้าง. กรุงเทพ ฯ: นิติธรรม.