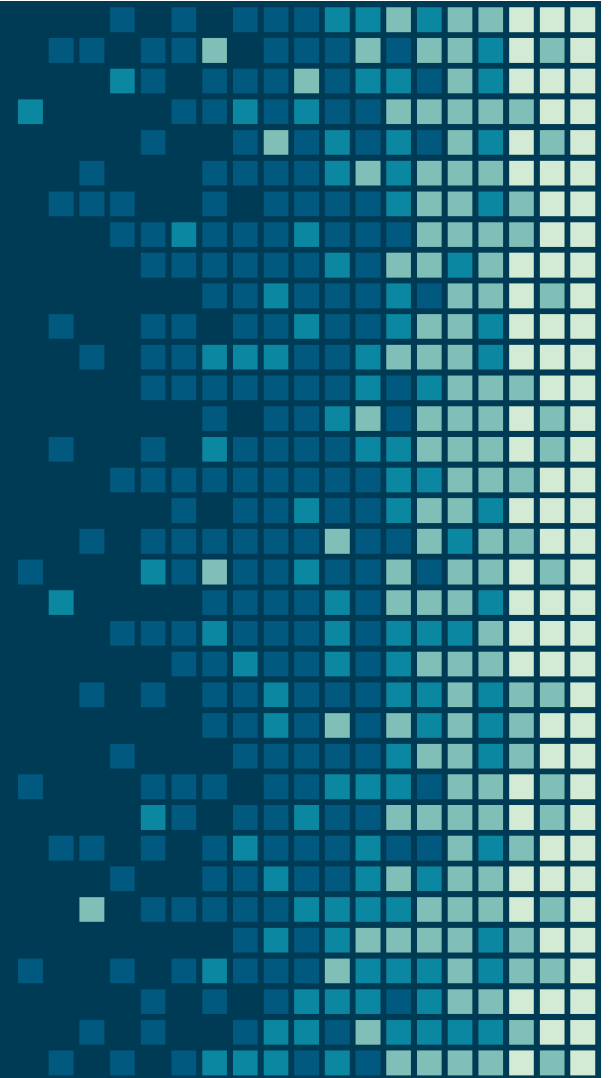


ความขัดแย้งด้านแรงงาน

**กรณีศึกษาและ
เทคนิคการจัดการ**



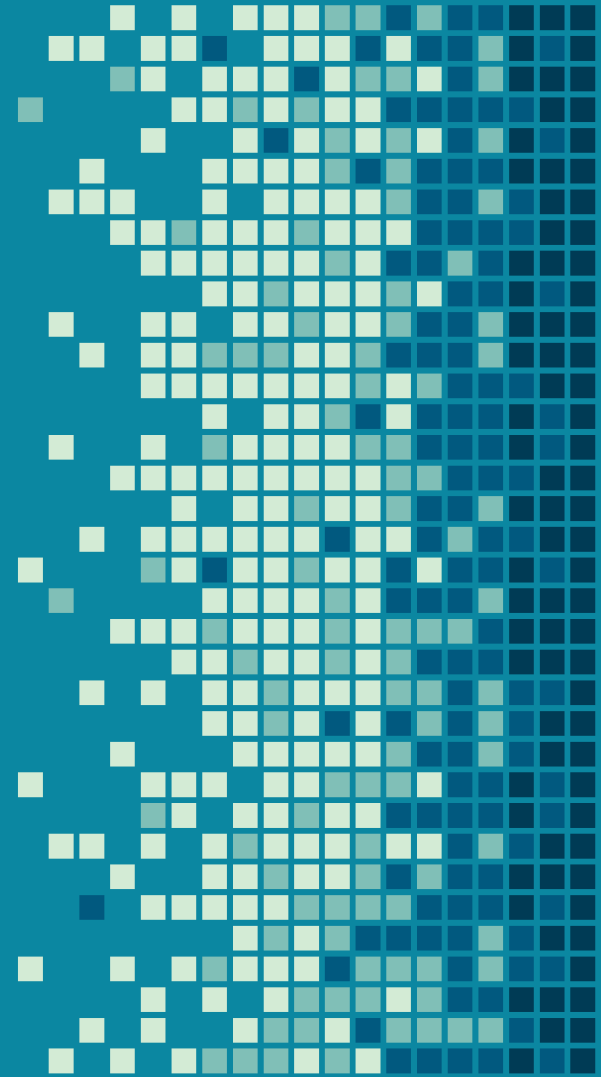
“

ความหมาย

รูปแบบ

และประเภทของความ

ขัดแย้งด้านแรงงาน



ความหมาย

- เป็นความขัดแย้งในระบบการผลิต
- ระบบการผลิต เป็นระบบการผสมผสานระหว่างแรงงานกับปัจจัยการผลิตอื่นๆ หรือที่เรียกว่า “ความสัมพันธ์ทางการผลิต” (Social relation of Production)
- ความสัมพันธ์ทางการผลิต จะแปรเปลี่ยนไปตามยุคสมัย ขึ้นอยู่กับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และประสิทธิภาพของปัจจัยการผลิต
- คู่ขัดแย้งมี 2 ฝ่ายประกอบด้วย นายจ้าง และลูกจ้าง



รูปแบบความขัดแย้งแรงงาน

- ภายใต้ระบบทุนนิยม
- ความขัดแย้งระหว่างผลตอบแทนทุน กับ ค่าตอบแทนแรงงาน
- การขยายการลงทุนหรือการสะสมทุน กับ รายได้รวมของแรงงาน หรือ ระดับค่าครองชีพของลูกจ้าง



รูปแบบความขัดแย้งแรงงาน

- เป็นความขัดแย้งที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของตนเอง คือ เป็นความขัดแย้งระหว่างสองฝ่ายที่มีอำนาจต่อรองไม่เท่าเทียมกัน แต่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
- เมื่อความขัดแย้งสิ้นสุดลง ทั้งสองฝ่ายยังอยู่ร่วมกันในกระบวนการผลิต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย ต่อไป
- หรือความขัดแย้งจะเกิดขึ้น เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งประเมินผลตอบแทนที่ตนได้รับกับผลตอบแทนของอีกฝ่ายแล้วเห็นว่าไม่เหมาะสม



ประเภทความขัดแย้งแรงงาน

1. ความขัดแย้งด้านสิทธิและหน้าที่
2. ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์
3. ความขัดแย้งด้านทัศนคติ



ความขัดแย้งด้านสิทธิและหน้าที่

ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากฝ่ายหนึ่งละเมิดสิทธิของอีกฝ่ายหนึ่ง หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ของตนตามสัญญาการจ้างงาน หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น





**ตัวอย่างหน้าที่ของนายจ้าง
ตามพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. 2541**



มาตรา 14

ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างให้ถูกต้องตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เว้นแต่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น



มาตรา 15

ให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกันในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้



มาตรา 23

ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิดสี่สิบสองชั่วโมง



กฎกระทรวง ฉบับ 12 ข้อ 2

- (งานขนส่งทางบก) กำหนดให้นายจ้างกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานวันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง ทั้งนี้กรณีลูกจ้างทำหน้าที่ขับขี่ยานพาหนะ ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานในวันถัดไปก่อนครบระยะ 10 ชั่วโมง หลังจากสิ้นสุดการทำงานในวันทำงานที่ล่วงมาแล้ว



มาตรา 23

ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งไม่เกิดสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง



ตัวอย่าง

- นายจ้างประกอบกิจการเกี่ยวกับสัตว์น้ำ ต้องรับสัตว์น้ำจากเรือประมงที่เข้าเทียบท่าในช่วงเช้ามืด ซึ่งเวลาเข้าเทียบท่าไม่แน่นอน จึงกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการทำงานที่ชัดเจนไม่ได้ กรณีนี้นายจ้างอาจกำหนดเป็นชั่วโมงทำงานปกติในแต่ละวัน วันหนึ่งไม่เกิน 8 ชั่วโมง นับแต่เริ่มลงมือทำงาน และทำงานสัปดาห์หนึ่งไม่เกิน 48 ชั่วโมงได้



มาตรา 24

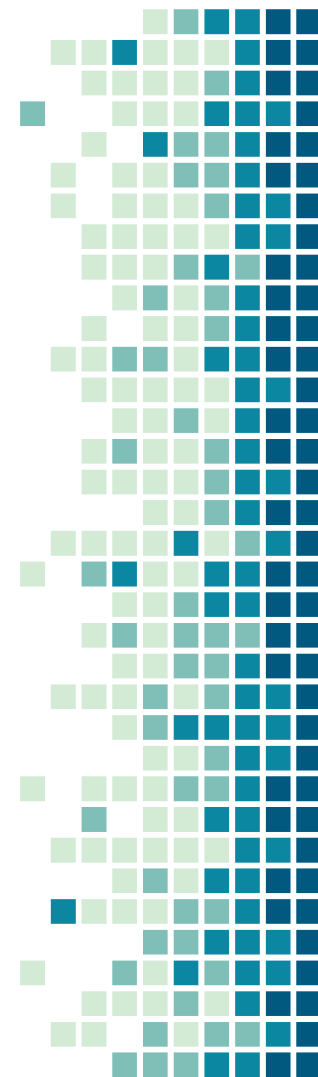
ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่
ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราวๆไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะ
เสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดใน
กฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น



ความขัดแย้งด้านผลประโยชน์

ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากทั้งสองฝ่ายมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายไม่สอดคล้องกัน และต่างฝ่ายต่างแสวงหาและคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของตนเอง โดยไม่สนใจว่าอีกฝ่ายจะสูญเสียผลประโยชน์อย่างไร





ตัวอย่างความขัดแย้ง ด้านผลประโยชน์



กรณีความขัดแย้ง

นายจ้างนำเครื่องจักรมาใช้ปรับปรุงระบบการผลิตเพื่อทดแทนแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตให้สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูงต้นทุนต่ำ สามารถแข่งขันในตลาดได้ จึงต้องเลิกจ้างพนักงานบางส่วน

- เป็นความจำเป็นขององค์กร แต่ส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง
- ลูกจ้างทำการคัดค้านการเลิกจ้างแม้ว่านายจ้างจะยอมจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายก็ตาม



ความขัดแย้งด้านทัศนคติ

ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากลูกจ้างและนายจ้างมีทัศนคติไม่ตรงกัน เช่น นายจ้างไม่ต้องการให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพราะมีทัศนคติด้านลบต่อสหภาพแรงงานว่าเป็นต้นเหตุของความขัดแย้ง ในขณะที่ลูกจ้างเห็นว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นสิทธิที่ถูกรักษาไว้ในรัฐธรรมนูญ นายจ้างจะห้ามไม่ให้เกิดสหภาพด้วยวิธีการต่างๆไม่ได้



“

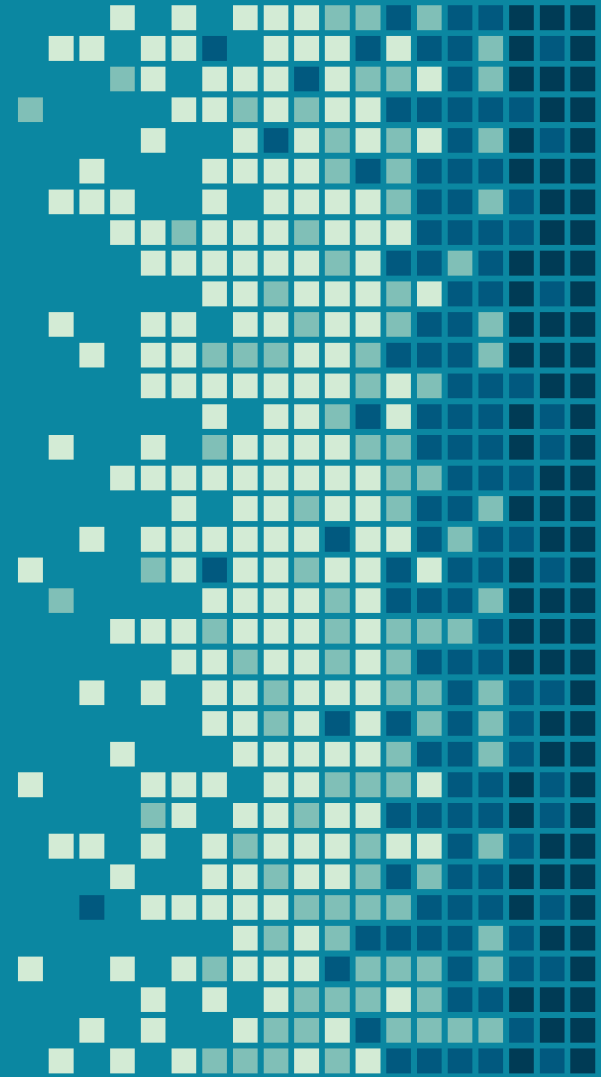
ความขัดแย้งด้าน

แรงงาน :

กรณีศึกษาจาก

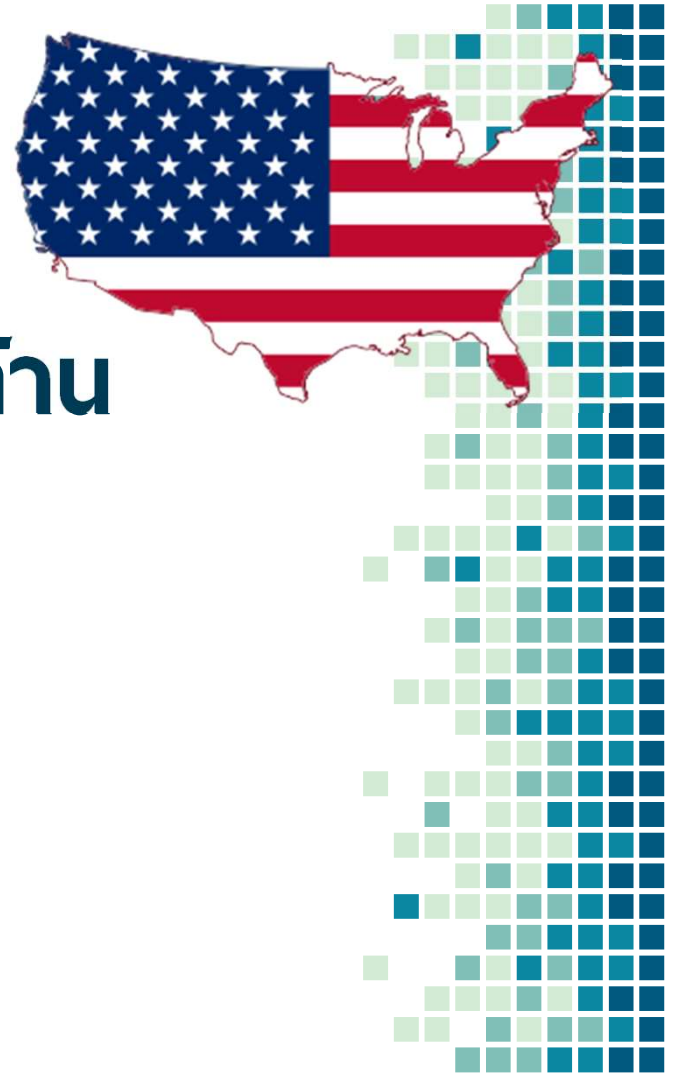
ต่างประเทศ

USA vs CHINA





ความขัดแย้งด้าน แรงงานใน สหรัฐอเมริกา





ความขัดแย้งด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา

1. ปัญหาความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน

- การจัดตั้งสหภาพแรงงานในสหรัฐอเมริกาเริ่มมีขึ้น ใน ค.ศ. 18
- ในระยะแรกถูกมองว่า ก่อให้เกิดปัญหามากกว่าเป็นประโยชน์ต่อการผลิต กฎหมายของมลรัฐสนับสนุนให้ตั้ง แต่ศาลยุติธรรมมีทิศทางลงเลที่จะบังคับใช้กฎหมาย
- ในปี ค.ศ. 1932 สหภาพแรงงานได้รับการสนับสนุนจากศาลสูง และมีการยกเลิกกฎหมายที่ขัดขวางการดำเนินการของสหภาพแรงงาน
- ในปี ค.ศ. 1935 รัฐบาลกลางตรากฎหมายแรงงานสัมพันธ์(National Labor Relations Act)
- จากนั้นมา การคุ้มครองสิทธิของสมาชิกสหภาพแรงงานดีขึ้น แต่ในสหรัฐอเมริกามีแรงงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพียงร้อยละ 12.5 เท่านั้น
- ยังไม่ได้ให้สัตยาบรรณกับ ILO มาตรา 87 และมาตรา 98

ความขัดแย้งด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา



2. ปัญหาด้านค่าตอบแทนหรือค่าจ้างแรงงาน

- การจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้างแรงงานที่เหมาะสมถือว่าเป็นปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในประเทศเหมือนกัน เพราะยังไม่มี การบังคับใช้กฎหมายอัตราจ้างที่แน่นอน
- ในปี ค.ศ. 1937 ศาลสูงได้ยอมรับกฎหมายของรัฐที่กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในการจ้างงาน
- ในปี ค.ศ. 1938 มีการตรากฎหมายการจ้างแรงงานที่เป็นรสนม (Fair Labor Standard Act : FLSA) เป็นการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ และยังคุ้มครองการจ้างแรงงานเด็กอีกด้วย

ความขัดแย้งด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา

3. ปัญหาจ้างแรงงานที่ไม่เป็นธรรม

- ในอดีตแรงงานสตรีจะถูกเลือกปฏิบัติโดยการจ่ายค่าตอบแทนให้น้อยกว่าแรงงานชาย
- การเลื่อนตำแหน่งตามสายงานก็เติบโตช้ากว่า รวมทั้งตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมักจะสงวนไว้สำหรับแรงงานชายเท่านั้น
- ปัจจุบันสิทธิสตรีได้รับการยอมรับในความเท่าเทียมกัน แต่การเลือกปฏิบัติยังคงปรากฏอยู่ในบางองค์กร โดยไม่แสดงออกโดยเด่นชัด





ความขัดแย้งด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา

4. ปัญหาการทำงานเกินเวลาและการทำงานล่วงเวลา

- ในปี ค.ศ. 1938 กฎหมายแรงงานสหรัฐอเมริกากำหนดให้แรงงานทำงานได้ไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต่อมาในปี ค.ศ. 1962 ได้ปรับเวลาทำงานเป็นไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากทำงานเกินกว่านี้ให้ถือเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งต้องได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าทำงานล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในการทำงานในเวลาปกติ
- แต่เฉพาะแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้นที่ได้ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา แต่แรงงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจะได้สัดส่วนที่จะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาที่น้อยกว่ามาก



ความขัดแย้งด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา

5. ปัญหาการไม่ได้รับค่าจ้างเนื่องจากลาป่วยหรือลาทิจ

- บริษัทขนาดใหญ่เท่านั้นที่จะจัดให้ แต่บริษัท สหรัฐอเมริกากำหนดให้แรงงานทำงานได้ไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต่อมาในปี ค.ศ. 1962 ได้ปรับเวลาทำงานเป็นไม่เกิน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ หากทำงานเกินกว่านี้ให้ถือเป็นการทำงานล่วงเวลา ซึ่งต้องได้รับค่าตอบแทนเป็นค่าทำงานล่วงเวลาในอัตรา 1.5 เท่าของค่าจ้างแรงงานที่ได้รับในการทำงานในเวลาปกติ
- แต่เฉพาะแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้นที่ได้ค่าตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลา แต่แรงงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานจะได้สัดส่วนที่จะได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาที่น้อยกว่ามาก

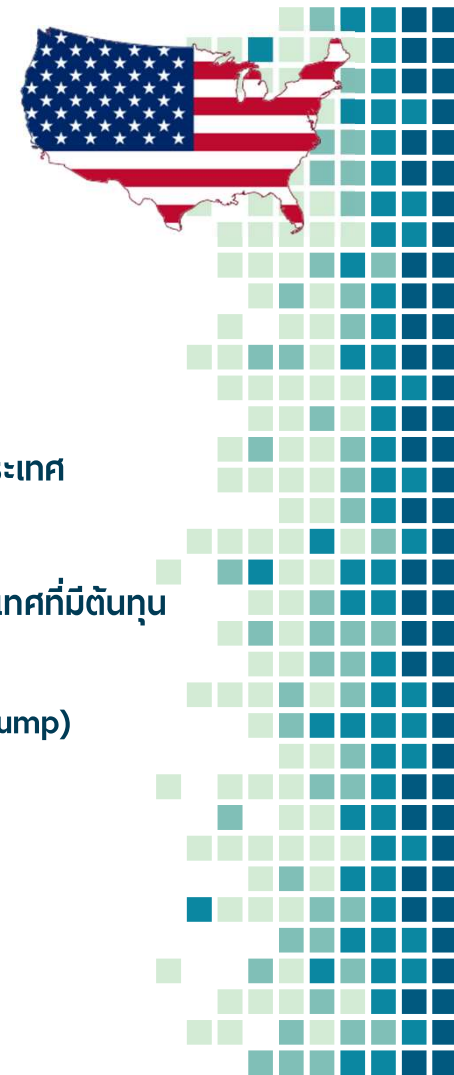


ความขัดแย้งด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา

6. ปัญหาการเลือกปฏิบัติเพราะความแตกต่างด้านเชื้อชาติสีผิว

- ปัญหาความแตกต่างด้านเชื้อชาติสีผิวเป็นปัญหาที่เรื้อรังมานาน แม้ว่าในปัจจุบันการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานสีผิวลดลงมากก็ตาม แต่กลับมีปัญหาเพิ่มจากแรงงานสีผิวที่กลายเป็นปัญหาวิกฤติ สืบเนื่องจากการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานไร้ทักษะไร้ฝีมือจากหลายๆประเทศที่ล้นล้นเข้ามาในสหรัฐอเมริกา
- แรงงานดังกล่าวจะมีค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานสัญชาติอเมริกา ซึ่งรับพยายามหาทางออก เช่นการอนุญาตให้แรงงานต่างชาติทำงานในภาคเกษตรกรรมอย่างถูกกฎหมายก็ตาม แต่ก็ไม่ได้แก้ปัญหาอะไร เนื่องจากการขาดแคลนแรงงานอยู่ในส่วนของภาคบริการมากกว่า

ความขัดแย้งด้านแรงงานในสหรัฐอเมริกา



7. ปัญหาการต่อต้านกระแสการค้าโลก

- แนวคิดตามกระแสโลกที่พยายามลดอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายสินค้าและบริการระหว่างประเทศ
- สินค้า บริการ และแรงงานจากประเทศอื่นๆที่ต้นทุนต่ำกว่าส่งมาตีตลาดในสหรัฐอเมริกา
- อุตสาหกรรมบางประเภทในสหรัฐอเมริกาต้องปิดตัวลง หรือย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีต้นทุนต่ำกว่าเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ ทำให้อัตราการว่างงานในสหรัฐสูงขึ้นเป็นอย่างมาก
- เกิดการต่อต้านนโยบายการค้าที่ปรวิวรรตตามกระแสโลก(นโยบายหาเสียงของ Donald Trump)



**ความขัดแย้งด้าน
แรงงานใน
สาธารณรัฐ
ประชาชนจีน**



ความขัดแย้งด้านแรงงานในสาธารณรัฐประชาชนจีน



1. ปัญหาการเปิดประเทศเพื่อเข้าสู่เศรษฐกิจโลก

- การปรับตัวด้วยการเป็นแหล่งอุตสาหกรรมส่งออกสินค้าราคาถูกของโลก เกิดนโยบายเปิดรับการลงทุนจากต่างประเทศ ทำให้นักลงทุนหลั่งไหลเข้ามาเปิดโรงงานขนาดใหญ่โดยมุ่งหวังแรงงานราคาถูก โดยคิดว่าปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะไม่เกิดเพราะอยู่ภายใต้การปกครองแบบสาธารณรัฐที่เข้มงวด
- เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานมาสู่พื้นที่การลงทุน ทำให้เกิดชนชั้นทางสังคมใหม่ในจีนที่เรียกว่า แรงงานชาวนา(Peasant Worker) ถือว่าเป็น ชนชั้นสอง(Second Class) ที่มีสถานะด้อยกว่าในสังคมจีน
- รัฐบาลจีนออกนโยบายจำแนกแรงงานจีนออกเป็น 2 กลุ่ม คือ แรงงานที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่แรงงานตั้งอยู่ กับแรงงานที่มาจากพื้นที่อื่นๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการอพยพโยกย้ายนอกภูมิภาคตนเอง
- แรงงานที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ที่แรงงานตั้งอยู่จะได้สวัสดิการสังคมจากรัฐบาลจีน และได้รับบำนาญเกษียณและค่ารักษาพยาบาลจากนายจ้าง

ความขัดแย้งด้านแรงงานในสาธารณรัฐประชาชนจีน



2. ปัญหาข้อบกพร่องของระบบสังคมภายในประเทศ

- การที่รัฐบาลจีนออกนโยบายกีดกันแรงงานที่มาจากพื้นที่อื่นๆ ไม่ให้มีการอพยพโยกย้ายนอกภูมิภาคตนเอง กลับเป็นตัวเร่งให้เกิดการอพยพย้ายถิ่นเพื่อต้องการค่าจ้างและสวัสดิการที่ดีกว่าที่จะทำงานในภูมิภาคตัวเอง ในขณะที่นายจ้างต้องการแรงงานชวนา เพราะช่วยลดต้นทุนสวัสดิการอันเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต



Foxconn ผู้ผลิตชิ้นส่วน iPhone ในมณฑลเซินเจิ้น จ้างงานกว่า 400,000 ตำแหน่ง ร้อยละ 85 เป็นแรงงานที่อพยพมาจากมณฑลอื่น

- การมีสถานะเป็นแรงงานชั้นสองของสังคมที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า และต้องทำงานที่ยาวนานกว่าในแต่ละวัน ทำให้เป็นสาเหตุของความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับแรงงานชวนา
- เกิดความแตกแยกในสังคมจีน

ความขัดแย้งด้านแรงงานในสาธารณรัฐประชาชนจีน



3. ปัญหาการใช้สิทธิเพื่อการเรียกร้องสิทธิของแรงงาน

- ปี ค.ศ. 2008 รัฐบาลจีนประกาศใช้กฎหมายอนุญาตให้แรงงานและสหภาพแรงงานทำการเคลื่อนไหวเพื่อเรียกร้องสิทธิของตนต่อนายจ้าง โดยกฎหมายให้การรับรองสิทธิ
- ในปีเดียวกัน เกิดวิกฤติเศรษฐกิจโลกส่งผลกระทบต่อนักลงทุนตะวันตกที่ลงทุนในจีน ก่อปรกกับการออกมาตรการห้ามแรงงานอพยพข้ามมณฑล ทำให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงระหว่างนายจ้างกับแรงงานจีน จนนายจ้างต้องปิดกิจการแล้วไปลงทุนในประเทศที่มีค่าแรงต่ำได้แก่ เวียดนาม กัมพูชา

ความขัดแย้งด้านแรงงานในสาธารณรัฐประชาชนจีน

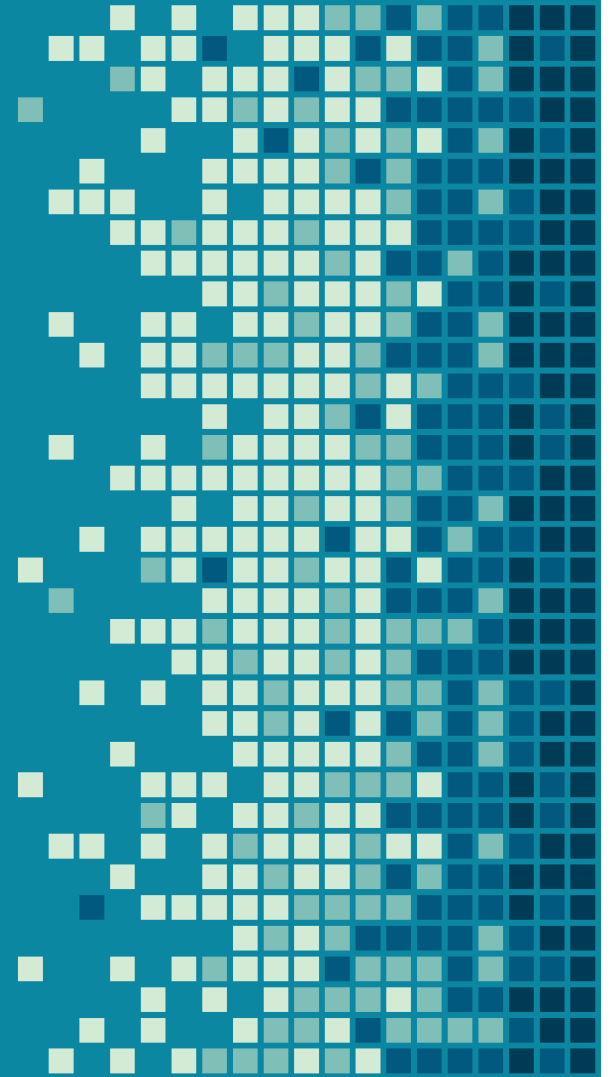


4. ปัญหาความแตกต่างด้านวัฒนธรรม

- วัฒนธรรมตะวันตกนิยมการเจรจาต่อรองแบบตรงไปตรงมา แต่วัฒนธรรมจีนไม่นิยมพูดตรงไปตรงมา เมื่อได้ยินการปฏิเสธแบบซึ่งๆหน้ามักเกิดความไม่พึงพอใจ
- การเจรจาต่อรองในจีนมักต้องใช้บุคคลที่ทั้งสองฝ่ายยอมรับเป็นคนกลาง
- นักลงทุนตะวันตกไม่เข้าใจวัฒนธรรมนี้ จึงเป็นที่มาของความขัดแย้งอย่างรุนแรง

“

**ความขัดแย้งด้าน
แรงงาน
ในประเทศไทย**



การศึกษาบริบทการพัฒนาของระบบแรงงานไทย

เป็นการนำเสนอให้เห็นการเคลื่อนไหวของแรงงานในประเทศไทยจนพัฒนาการกลายเป็นสหภาพแรงงานในที่สุด

1. ระบบแรงงานไทยในยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475
2. ระบบแรงงานไทยยุคหลังเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475
3. พัฒนาการระบบแรงงานไทยในบริบทของสหภาพแรงงาน



ระบบแรงงานไทย

ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

- ระบบแรงงานไทยเริ่มมาตั้งแต่สมัยสุโขทัย ลักษณะการใช้แรงงานสมัยสุโขทัยตลอดมาจนถึงสมัยอยุธยาและสมัยรัตนโกสินตอนต้นจะใช้ระบบแรงงานที่เกณฑ์มาจากไพร่และทาส โดยเฉพาะแรงงานไพร่จะเข้ามารับใช้ราชการตามเวลาที่กำหนดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน งานที่ทำจะเป็นงานเกษตรกรรม งานการโยธาประเภทก่อสร้าง ซ่อมแซม พระราชวัง สถานที่ราชการต่างๆ วัด และสาธารณสถานต่างๆ
- สมัยรัชกาลที่ 4 ประเทศไทยเข้าสู่ความเจริญอันมีรากฐานมาจากอิทธิพลการติดต่อค้าขายกับชาวตะวันตก ภายหลังจากการทำสนธิสัญญาบาวริงที่ทำให้ประเทศไทยต้องเสียเปรียบ แต่ก็ยังเป็นผลดีที่ทำให้เศรษฐกิจขยายตัวขึ้นซึ่งมาจากการลงทุนของชาวต่างชาติ ทำให้เกิดความต้องการแรงงานเป็นอย่างมากเพื่อใช้ในกิจการต่างๆ



ระบบแรงงานไทย

ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

- เกิดแนวทางการผ่อนผันของราชการที่มีต่อแรงงานคนไทยที่สามารถจ่ายเงินให้แก่รัฐทดแทนการถูกเกณฑ์ไปทำงานให้รัฐเพื่อให้รัฐนำเงินดังกล่าวไปว่าจ้างผู้อื่นมาทำงานแทน จึงเป็นสาเหตุที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้การขาดแคลนแรงงานทวีความรุนแรงมากขึ้น
- ในสมัยนั้น ชาวจีนได้รับการยกเว้นการเกณฑ์แรงงาน โดยต้องจ่ายภาษีเป็นรายหัวเรียกว่า “ผูกปี” ทำให้มีความเป็นอิสระที่จะรับจ้างต่างๆ ได้มากกว่าคนไทยที่ผูกพันกับระบบแรงงานเกณฑ์ แม้ว่าราชการจะลดหย่อนการเกณฑ์แรงงานลงก็ตาม คนไทยก็ยังไม่นิยมประกอบอาชีพเกษตรกรรมตามที่ตนเองถนัดมากกว่าการรับจ้าง ประเด็นนี้เองทำให้ชาวจีนเข้ามารับจ้างได้สะดวกขึ้น



ระบบแรงงานไทย

ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

- สมัยรัชกาลที่ 5 คือทรงออกพระราชบัญญัติเลิกไพร่และทาสจนหมดสิ้นในปี พ.ศ. 2448 ราษฎรจึงกลายเป็นแรงงานเสรี แต่แรงงานส่วนใหญ่ยังคงประกอบอาชีพเกษตรที่มีความคุ้นเคยและความถนัด
- สมัยรัชกาลที่ 6 เกิดสงครามโลกครั้งที่ 1 ระหว่างฝ่ายอักษะกับสัมพันธมิตร ประเทศไทยอยู่ในฝ่ายสัมพันธมิตรซึ่งเป็นผู้ชนะสงคราม
- ระหว่างสงครามโรงงานผลิตสินค้าในยุโรปไม่สามารถผลิตสินค้าได้ โรงงานอุตสาหกรรมในประเทศจึงมีโอกาสดำเนินการผลิตสินค้าที่หายากและขาดแคลนมาให้ประชาชนได้มีใช้ แม้คุณภาพสินค้าจะสู้ต่างประเทศไม่ได้ก็ตาม ซึ่งทำให้เกิดการระดมจ้างแรงงานมากมาย



ระบบแรงงานไทย

ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

- แต่เมื่อสงครามยุติ ประเทศต่างได้เร่งรีบเปิดโรงงานผลิตสินค้าและส่งมาป้อนตลาดที่เคยเป็นคู่ค้าเก่า ทำให้การผลิตในประเทศไทยชะงักเนื่องจากคุณภาพสินค้าสู้ต่างประเทศไม่ได้ และจำนวนไม่น้อยต้องล้มเลิกกิจการในที่สุด ทำให้คนตกงานเป็นจำนวนมาก
- รัชกาลที่ 7 เศรษฐกิจตกต่ำถึงที่สุด มีคนว่างงานจำนวนมาก จึงได้โปรดให้ตรากฎหมายเกี่ยวกับแรงงานขึ้นรวม 2 ฉบับ คือ
 - ในปี พ.ศ. 2470 เป็นกฎหมายอุตสาหกรรมและกรรมกร เพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัยแก่คนงาน
 - ในปี พ.ศ. 2472 เป็นประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยการจ้างงาน

นอกจากนั้น ในกฎหมายลักษณะอาญา พ.ศ. 2470 ก็โปรดให้กำหนดว่า การนัดหยุดงานและปิดงานจงใจเป็นความผิดทางอาญาที่มีโทษรุนแรงถึงขั้นประหารชีวิตหรือจำคุกตลอดชีวิต



ระบบแรงงานไทย ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

- คนรุ่นใหม่ที่กลับจากการออกไปศึกษาต่อต่างประเทศเริ่มมีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ที่พระมหากษัตริย์ทรงมีพระราชอำนาจสูงสุดมาเป็นระบอบประชาธิปไตยหรืออำนาจการปกครองที่เป็นของประชาชนตามแบบอย่างหลายประเทศในยุโรปที่ได้มีการเปลี่ยนแปลงแล้ว ทั้งนี้ด้วยมุ่งหมายว่าการปกครองในระบอบประชาธิปไตยจะนำประชาชนไปสู่ความเป็นอิสระเสรีพ้นจากการถูกกดขี่ขูดรีดโดยระบบศักดินาและฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศรวมทั้งประชาชนคงจะกระตือรือร้น
- วันที่ 24 มิถุนายน 2475 กลุ่มบุคคลที่เรียกตนเองว่า คณะราษฎร ก็ได้กระทำการปฏิวัติยึดอำนาจการปกครองได้สำเร็จโดยที่พระบามสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงยินยอมผ่อนตามความเปลี่ยนแปลงโดยดี



ระบบแรงงานไทย ยุคก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

- จากวิวัฒนาการของแรงงานไทยในยุครัชกาลที่ 1 จนถึง พ.ศ. 2475 จึงแสดงให้เห็นประวัติของสังคมไทยที่ถูกครอบงำจากระบบเจ้าขุนมูลนายผ่านระบบไพร่ฟ้า กอปรกับประเทศไทยเป็นสังคมเกษตรกรรมที่ใช้ชีวิตอยู่ในไร่นาของตนเอง การรวมตัวของแรงงานจึงไปปรากฏแก่แรงงานชาวจีนมากกว่า ซึ่งก็ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากอำนาจรัฐผ่านวิถีทางการปกครองและการออกกฎหมายเพื่อควบคุมอยู่ดี



ระบบแรงงานไทย

ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2476 – 2500

- ช่วงที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ตื่นตัวที่จะรวมกลุ่มกันแสดงพลังสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
- ในช่วงนี้ถือว่าเป็นความพยายามของคณะราษฎรและรัฐบาลที่บริหารประเทศในช่วงหลังเปลี่ยนแปลงการปกครองเพื่อแสดงให้เห็นประชาชนผู้ใช้แรงงานทั้งหลายตระหนักว่าผู้ปกครองมีความเห็นอกเห็นใจและตั้งใจจะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรก็คือ การออกพระราชบัญญัติห้ามการยึดทรัพย์สินเกษตรกรใน พ.ศ. 2475 และพระราชบัญญัติประมวลรัษฎากรยกเลิกเงินรัชูปการและอากรค่าเช่านาใน พ.ศ. 2476 และ พ.ศ. 2481 ตามลำดับ
- นอกจากนั้นเพื่อส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานในประเทศมากยิ่งขึ้นเพื่อแรงงานที่ว่างงานอยู่จะได้มีงานทำ รัฐบาลจึงตั้งตนเป็นผู้ประกอบการผลิตสินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคที่ประชาชนจำเป็นต้องใช้ขึ้น และในขณะเดียวกันก็ สนับสนุนให้เอกชนลงทุนก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นด้วย



ระบบแรงงานไทย

ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2476 – 2500

- สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยให้สถานการณ์แรงงานดีขึ้นเท่าใดนัก แต่กลับนำมาซึ่งการรวมพลังกันประท้วงจนถึงขั้นหยุดงาน เพื่อเรียกร้องขอความเห็นใจจากนายจ้าง
- ตัวอย่างความขัดแย้งแรงงาน ได้แก่ คนงานลากรถนัดหยุดงานเพื่อขอลดค่าเช่า กรรมกรโรงสีประท้วงผู้บริหารขาดความยุติธรรม
- พลังของผู้ใช้แรงงานที่เด่นชัดถึงที่สุดเมื่อสามารถรวมกลุ่มกันเป็นพรรคการเมืองส่งสมาชิกพรรค 13 คน เข้ารับสมัครเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร



ระบบแรงงานไทย

ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2501 – 2515

- จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ทำการปฏิวัติครั้งนี้มีผลทำให้ความเคลื่อนไหวรวมพลังของผู้ใช้แรงงานต้องหยุดชะงักอย่างสิ้นเชิง เพราะคณะปฏิวัติได้ออกประกาศฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานฉบับ พ.ศ. 2499
- เป็นเวลาถึง 15 ปีที่ผู้ใช้แรงงานไม่มีโอกาสแสดงบทบาทอย่างไรเลย นอกจากการทำงานเพียงอย่างเดียว
- จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ได้มีนโยบายนำประเทศไปสู่ยุคใหม่ของการพัฒนาเศรษฐกิจ ด้วยการส่งเสริมให้เอกชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาอุตสาหกรรมแขนงต่างๆ โดยรัฐทำหน้าที่สร้างโครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนการพัฒนา



ระบบแรงงานไทย ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2501 – 2515

- ตั้งแต่ พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา เศรษฐกิจของประเทศจึงได้รับการเร่งรัดพัฒนาให้ก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วด้วยนโยบายส่งเสริมการลงทุนเพื่อกิจการอุตสาหกรรม ซึ่งได้มีทั้งมาตรการทางกฎหมาย ตั้งแต่พระราชบัญญัติส่งเสริมการลงทุนฉบับ พ.ศ. 2503 และการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนขึ้น ตลอดจน แผนพัฒนาเศรษฐกิจ 2 ฉบับแรก(2504-2514) ซึ่งมีนโยบายมุ่งผลิตสินค้าทางอุตสาหกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้า ทำให้เกิดสิ่งที่เรียกว่า “บรรยากาศการลงทุน” ที่ดีมาก จูงใจให้นักลงทุนจากต่างประเทศเข้ามาร่วมลงทุนประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมสินค้ามากมาย



ระบบแรงงานไทย

ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2501 – 2515

- ในช่วงปี 2504-2514 ที่รัฐบาลได้ใช้นโยบายทดแทนการนำเข้า ในการส่งเสริมอุตสาหกรรมด้วย วัตถุประสงค์ให้มีการก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมขึ้นในประเทศ เพื่อผลิตสินค้าทดแทนการนำเข้า
- มาตรการที่ใช้มีตั้งแต่การให้สิทธิพิเศษและการยกเว้นทางภาษีอากร เช่น การยกเว้นหรือลดหย่อนภาษีนำเข้าสำหรับเครื่องจักรและวัตถุดิบ เป็นต้น อันเป็นผลให้มีการก่อตั้งโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ทั้งที่เป็นทุนของคนไทยและการร่วมทุนของต่างชาติ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เยอรมัน อังกฤษ ไต้หวัน และ ออสเตรเลียเป็นจำนวนกว่า 50,000 โรง คิดเป็นเงินลงทุนหลายหมื่นล้านบาท
- ซึ่งโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้ได้กลายเป็นแหล่งรองรับแรงงานจากภาคเกษตรกรรมจำนวนมาก ที่พากันละทิ้งไร่นาอพยพกันเข้ามาเป็นแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่กำลังขยายตัว



ระบบแรงงานไทย

ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2501 – 2515

- สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานจากภาคเกษตรกรรมหลั่งไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมนั้นมีหลายประการ
ประการแรกคือ ความยากจน ชาวไร่ชาวนาซึ่งได้ชื่อว่าเป็นกระดูกสันหลังของชาตินั้นมีสภาพชีวิตที่ขัดสนจนยากมาโดยตลอด
ประการที่ 2 เกิดจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นเร็วมากจาก 27 ล้านคนในพ.ศ. 2504 กลายเป็น 36 ล้านคนใน พ.ศ. 2514 เฉลี่ยแล้วเกือบปีละ 1 ล้านคนและส่วนใหญ่ของประชากรเหล่านี้เกิดอยู่ในชนบทที่ด้อยความเจริญ ดังนั้น จึงโตขึ้นมาอย่างขาดคุณภาพเมื่อถึงวัยทำงานและจำเป็นต้องหางานทำ เมื่อไม่สามารถหางานในชนบทได้ หรือมีงานทำเพียงบางฤดูกาล
ประการที่ 3 การถือครองที่ดินของครอบครัวเกษตรกรลดลงไปทุกที จนมีที่ดินไม่พอสำหรับทำมาหากิน มีผลโดยตรงต่อปริมาณการผลิตและรายได้ของเกษตรกร ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ตกอยู่ในวัฏจักรของความยากจน



ระบบแรงงานไทย

ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2501 – 2515

- สาเหตุสำคัญที่ทำให้แรงงานจากภาคเกษตรกรรมหลั่งไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมนั้นมีหลายประการ
ประการแรกคือ ความยากจน ชาวไร่ชาวนาซึ่งได้ชื่อว่าเป็นกระดูกสันหลังของชาตินั้นมีสภาพชีวิตที่ขัดสนจนยากมาโดยตลอด
ประการที่ 2 เกิดจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นเร็วมากจาก 27 ล้านคนในพ.ศ. 2504 กลายเป็น 36 ล้านคนใน พ.ศ. 2514 เฉลี่ยแล้วเกือบปีละ 1 ล้านคนและส่วนใหญ่ของประชากรเหล่านี้เกิดอยู่ในชนบทที่ด้อยความเจริญ ดังนั้น จึงโตขึ้นมาอย่างขาดคุณภาพเมื่อถึงวัยทำงานและจำเป็นต้องหางานทำ เมื่อไม่สามารถหางานในชนบทได้ หรือมีงานทำเพียงบางฤดูกาล
ประการที่ 3 การถือครองที่ดินของครอบครัวเกษตรกรลดลงไปทุกที จนมีที่ดินไม่พอสำหรับทำมาหากิน มีผลโดยตรงต่อปริมาณการผลิตและรายได้ของเกษตรกร ทำให้เกษตรกรส่วนใหญ่ตกอยู่ในวัฏจักรของความยากจน



ระบบแรงงานไทย

ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475

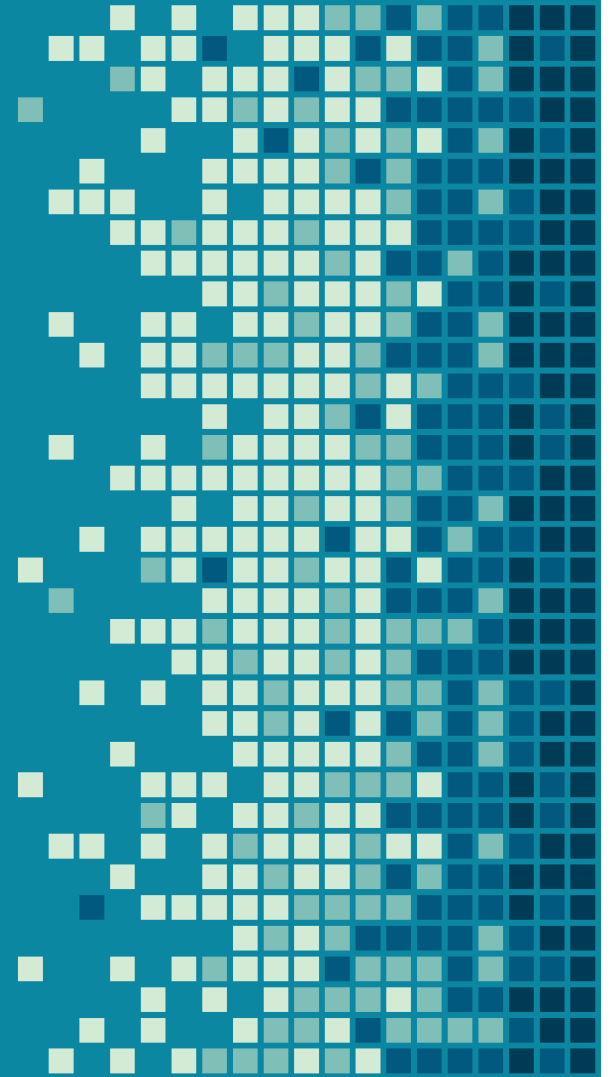
ระบบแรงงานไทยช่วง พ.ศ. 2501 – 2515

- ด้วยปริมาณงานที่มีอยู่หรือเพิ่มขึ้นปีละไม่มากนักเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรมิได้เป็นส่วนที่สัมพันธ์กัน ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่จึงตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายทุนเจ้าของโรงงานหรือกิจการต่าง ๆ ตลอดเวลา โดยไม่มีโอกาสจะเรียกร้องอะไรได้เลย เพราะไหนกฎหมายจะไม่ให้สิทธิแล้ว นายจ้างก็ยังไม่เห็นใจ
- สภาพของผู้ใช้แรงงานเช่นนี้เป็นที่พอใจและสร้างความรำรวยให้นายจ้างของโรงงานอย่างรวดเร็ว เพราะนายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างแรงงานได้ถูกมาก คนงานไม่มีปากเสียง รัฐบาลก็เอาอกเอาใจให้อภิสิทธิ์มากมาย การนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ก็ทำได้เต็มที่
- ความสงบเสงี่ยมของผู้ใช้แรงงานที่มีมาช้านานถึง 15 ปี ได้ถึงจุดเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การเรียกร้องมากขึ้น กอปรกับปัญหาการอยู่ยงนถาวรของรัฐบาลเผด็จการเอง ในยุคนี้กลายเป็นยุคของ “ดอกไม้ประชาธิปไตยบานสะพรั่ง” ดังนั้นผู้ใช้แรงงานทั้งหลายไม่ว่าจากโรงงานขนาดเล็กขนาดใหญ่ จึงพากันก่อการนัดหยุดงานเพื่อเรียกร้องขอค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการเพิ่มไปตามๆ กัน



“

**ความขัดแย้ง
ในองค์การ**



ความขัดแย้งในองค์การ

- ความขัดแย้งในองค์การจัดอยู่ในความขัดแย้งแรงงานแต่มีขนาดเล็กลงมา
- ถ้าความขัดแย้งในองค์การไม่ได้รับการจัดการอย่างถูกต้องอาจขยายขอบเขตกลายเป็นความขัดแย้งระดับชาติได้
- ความขัดแย้งในองค์การมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับบริบทของสภาพแวดล้อม ความสัมพันธ์ของสมาชิกองค์การ



ปัจจัยของความขัดแย้งในองค์การ

ความขัดแย้งในองค์การเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกกับสมาชิก หรือสมาชิกกับองค์การ

- ความแตกต่างระหว่างเป้าหมายขององค์การ/หน่วยงานกับเป้าหมายส่วนบุคคล
- ความจำกัดของทรัพยากร
- กฎระเบียบและวัฒนธรรมองค์กรไม่ชัดเจน
- โครงสร้างองค์การขาดประสิทธิภาพ
- อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งงานไม่ชัดเจน
- ความรับผิดชอบไม่ชัดเจน
- ความเชื่อมโยงของผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
- ระบบการสื่อสารภายในมีความซับซ้อนและขาดประสิทธิภาพ
- ความรุนแรงจากการใช้หลักเอกภาพของการสั่งการ
- งานไร้สมดุล บุคลากรขาดแรงจูงใจ



ทฤษฎีที่อธิบายความขัดแย้งในองค์การ

ทฤษฎีบทบาท(Role Theory) (Moorhead and Griffin. 2001)

อธิบายถึงความขัดแย้งของบทบาทของบุคคลในองค์การ และแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลภายใต้ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม จำแนกเป็น 4 รูปแบบ

- ความขัดแย้งภายในตัวผู้ส่งข่าวหรือผู้ออกคำสั่ง(Intra-Sender Conflict)
- ความขัดแย้งระหว่างผู้ส่งข่าวหรือผู้ออกคำสั่ง(Inter-Sender Conflict)
- ความขัดแย้งระหว่างบทบาท(Inter-role Conflict)
- ความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบทบาท(Person-role Conflict)



ทฤษฎีที่อธิบายความขัดแย้งในองค์การ

ทฤษฎีความขัดแย้งแบบร่วมมือ(Cooperative Conflict Theory)

อธิบายถึงปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการความขัดแย้งในองค์การไม่ได้ผล คือ การขาดแรงจูงใจที่ดี(Motivation)

- องค์การที่สามารถจัดการความขัดแย้งได้ดีจะมีการลงทุนเพื่อฝึกฝนเรียนรู้การจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ
- แนวทางปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งกำหนดจากการบูรณาการความต้องการของทุกคนบนพื้นฐานความจริงใจต่อกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน



ทฤษฎีที่อธิบายความขัดแย้งในองค์การ

ทฤษฎีความขัดแย้งในองค์การของ Barnard

อธิบายถึงความขัดแย้งเกิดจากการมีมาตรฐาน หรือหลักการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ การครอบงำจากการใช้อำนาจ หรือใช้อิทธิพลเข้ามาต่อรองให้ฝ่ายตนอยู่ในฐานะที่เหนือกว่า ความขัดแย้งส่งผลสำคัญ 3 ประการ

- ทำให้การทำงานหยุดชะงักเพราะเกิดความเครียด บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยอารมณ์ขุ่นมัวจนทำให้คับข้องใจ ขาดความสามารถในการตัดสินใจ และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
- การมุ่งการทำงานตามมาตรฐานแบบหนึ่ง อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่นทำให้เกิดความไม่สบายใจ รู้สึกผิด คนอื่นไม่พอใจ
- เมื่อมีความขัดแย้งต้องมีการแก้ไข เกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน แต่เมื่อปรับปรุงระบบบ่อยๆอาจทำให้สับสนปรับตัวไม่ทัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน



ทฤษฎีที่อธิบายความขัดแย้งในองค์การ

ทฤษฎีความขัดแย้งในองค์การของ Barnard

อธิบายถึงความขัดแย้งเกิดจากการมีมาตรฐาน หรือหลักการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ การครอบงำจากการใช้อำนาจ หรือใช้อิทธิพลเข้ามาต่อรองให้ฝ่ายตนอยู่ในฐานะที่เหนือกว่า ความขัดแย้งส่งผลสำคัญ 3 ประการ

- ทำให้การทำงานหยุดชะงักเพราะเกิดความเครียด บรรยากาศการทำงานเต็มไปด้วยอารมณ์ขุ่นมัวจนทำให้คับข้องใจ ขาดความสามารถในการตัดสินใจ และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง
- การมุ่งการทำงานตามมาตรฐานแบบหนึ่ง อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้อื่นทำให้เกิดความไม่สบายใจ รู้สึกผิด คนอื่นไม่พอใจ
- เมื่อมีความขัดแย้งต้องมีการแก้ไข เกิดการปรับปรุงระบบการทำงาน แต่เมื่อปรับปรุงระบบบ่อยๆอาจทำให้สับสนปรับตัวไม่ทัน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน



ทฤษฎีที่อธิบายความขัดแย้งในองค์การ

ทฤษฎีความขัดแย้งในองค์การของ Stephen P. Robbin

Stephen P. Robbin จำแนกแนวคิดความขัดแย้งออกเป็น 4 แนวคิด

- แนวคิดดั้งเดิมหรือแนวคิดประเพณีนิยม (Traditional Perspective) เป็นมุมมองยุคเริ่มแรกที่เชื่อว่าบรรดาความขัดแย้งทั้งหลายล้วนเป็นสิ่งที่เลวร้าย ความขัดแย้งถูกมองในแง่ลบ และมักจะทำให้ความหมายเหมือนหรือใกล้เคียงกับคำว่า ความรุนแรง (Violence) หรือ คำว่า การทำลาย (Destruction) หรือคำว่า ความไร้เหตุผล (Irrationality) ซึ่งแฝงความหมายที่ไม่ดี
- แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์ (The human relations) มุมมองเชิงมนุษยสัมพันธ์เชื่อว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติได้ในทุกกลุ่มหรือทุกองค์การ และเนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่มีความหลีกเลี่ยงไม่ได้แนวคิดเชิงมนุษยสัมพันธ์จึงให้การสนับสนุนและยอมรับเรื่องความขัดแย้ง ให้เหตุผลสนับสนุนการต้องมีความขัดแย้งอยู่ การไม่สามารถขจัดความขัดแย้งให้หมดไป และนับครั้งไม่ถ้วนที่ความขัดแย้งกลับส่งเสริมการทำงานของกลุ่ม



ทฤษฎีที่อธิบายความขัดแย้งในองค์การ

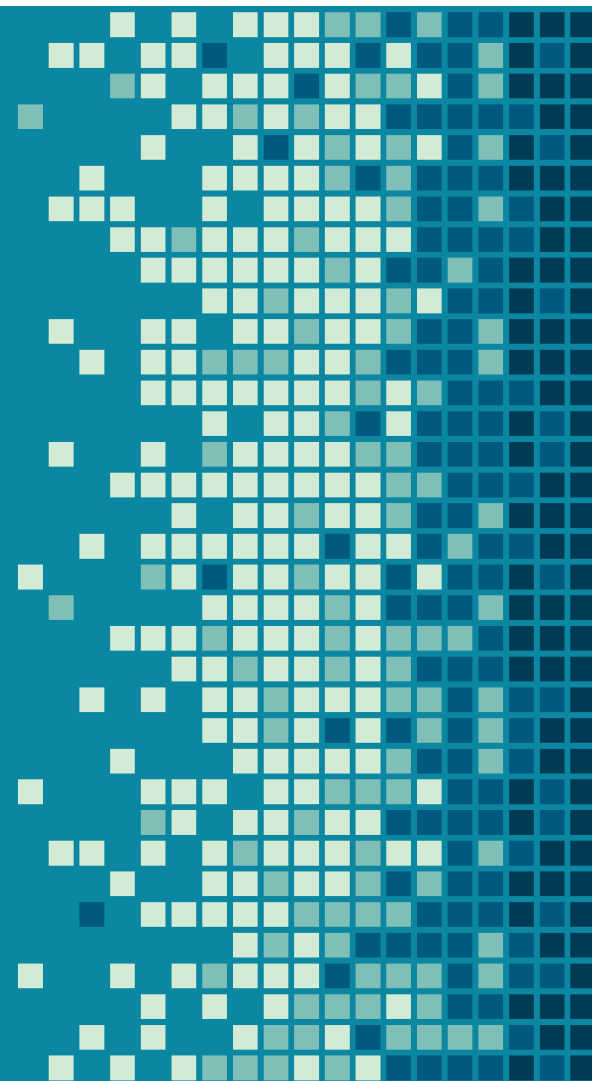
ทฤษฎีความขัดแย้งในองค์การของ Stephen P. Robbin

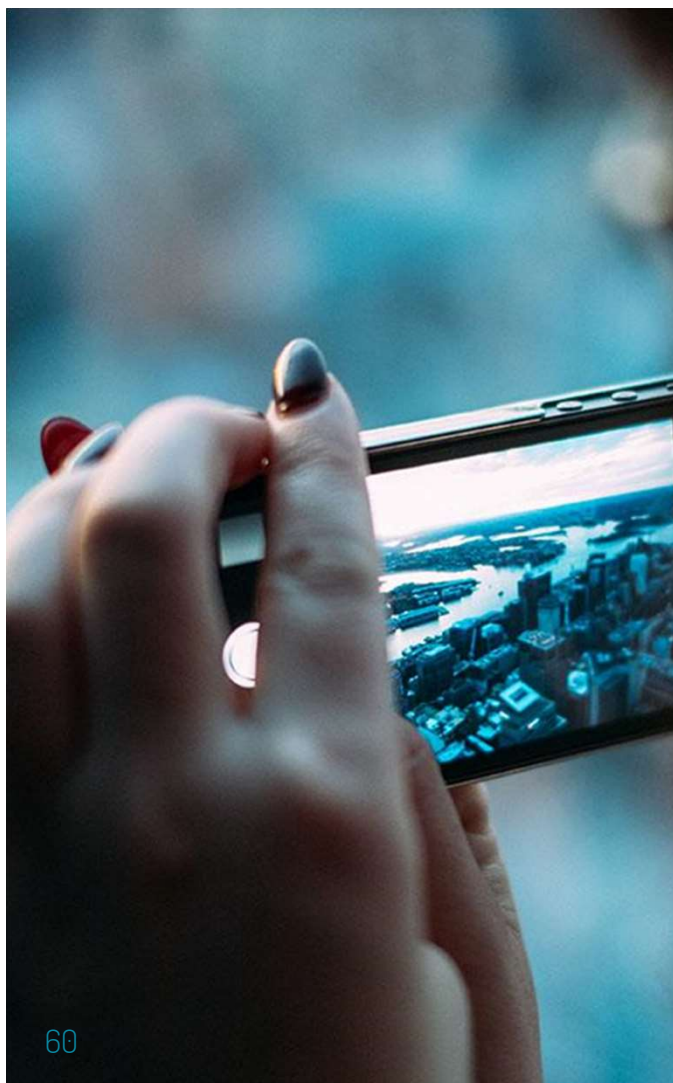
Stephen P. Robbin จำแนกแนวคิดความขัดแย้งออกเป็น 4 แนวคิด

- แนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์ (The interactionist view) ในขณะที่มุมมองเชิงมนุษยสัมพันธ์ให้การยอมรับเรื่องความขัดแย้งนั้น แนวคิดแบบนักปฏิสัมพันธ์กลับกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ด้วยเหตุผลว่าเมื่อไรก็ตามที่กลุ่มหรือองค์การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่กันอย่างสงบสุข คิดหรือทำสิ่งใดมักไปในทางเดียวกันแล้ว เมื่อนั้นคือ ภาวะการเริ่มตกต่ำเสื่อมถอยขององค์การที่เกิดจากการอยู่คงที่นาน ๆ ขาดการปรับตัว จึงไม่อาจตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาได้อีกต่อไป
- แนวคิดสมัยใหม่ (Emerging Perspective) แนวคิดนี้เกิดขึ้นเมื่อต้นศตวรรษ 1980 เป็นยุคที่การทำงานแบบญี่ปุ่นแพร่อิทธิพลต่อการบริหารไปทั่วโลก ชาวญี่ปุ่นตระหนักดีว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่ดี เนื่องจากทุกคนมีข้อบกพร่อง ไม่มีใครสมบูรณ์แบบ แต่ความสามัคคีปรองดองจะทำให้เกิดความสงบสุข



“ **เครื่องมือในการ
บริหารความ
ขัดแย้งแรงงาน** ”





เครื่องมือในการบริหารความขัดแย้ง แรงงาน

- การเจรจา (Negotiation)
- การไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท (Mediation หรือ Conciliation)
- อนุญาโตตุลาการ(Arbitration)
- เครื่องมือทางกฎหมาย



การเจรจา (Negotiation)

- กระบวนการแก้ไขปัญหโดยสันติวิธีเพื่อให้เกิดการประนีประนอมและพยายามแสวงหาข้อตกลงที่ยอมรับได้ของคู่ขัดแย้งทั้งสองฝ่าย โดยการเสนอข้อแลกเปลี่ยนที่นำผลประโยชน์มาให้ทั้งคู่
- เป็นแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่เป็นมิตรระหว่างคู่ขัดแย้ง
- เป็นการสื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์แบบสมัครใจ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ความเห็นพ้องกัน
- มุ่งหวังให้เกิดข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ไม่มีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดได้ประโยชน์เพียงฝ่ายเดียว



การต่อรอง (Bargaining)

- กระบวนการมุ่งหาชัยชนะเพื่อให้ได้ประโยชน์ตามความต้องการของตน ซึ่งอีกฝ่ายอาจไม่ได้ประโยชน์
- การต่อรองไม่ได้ประกันว่า ความขัดแย้งจะยุติ แต่ผลของการต่อรองอาจสร้างความขัดแย้งขึ้นมาใหม่ โดยเฉพาะการต่อรองที่คู่แข่งฝ่ายหนึ่งมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอีกฝ่ายหนึ่ง
- หลักของกระบวนการต่อรอง คือ การเรียกร้องผลประโยชน์ตามความต้องการของฝ่ายตน ไม่คำนึงถึงเป้าหมายของอีกฝ่ายหนึ่ง
- เป็นการชิงความได้เปรียบและผลประโยชน์ที่ต้องการ ไม่เปิดช่องว่างในการประนีประนอม



ความแตกต่างระหว่างการเจรจากับการต่อรอง

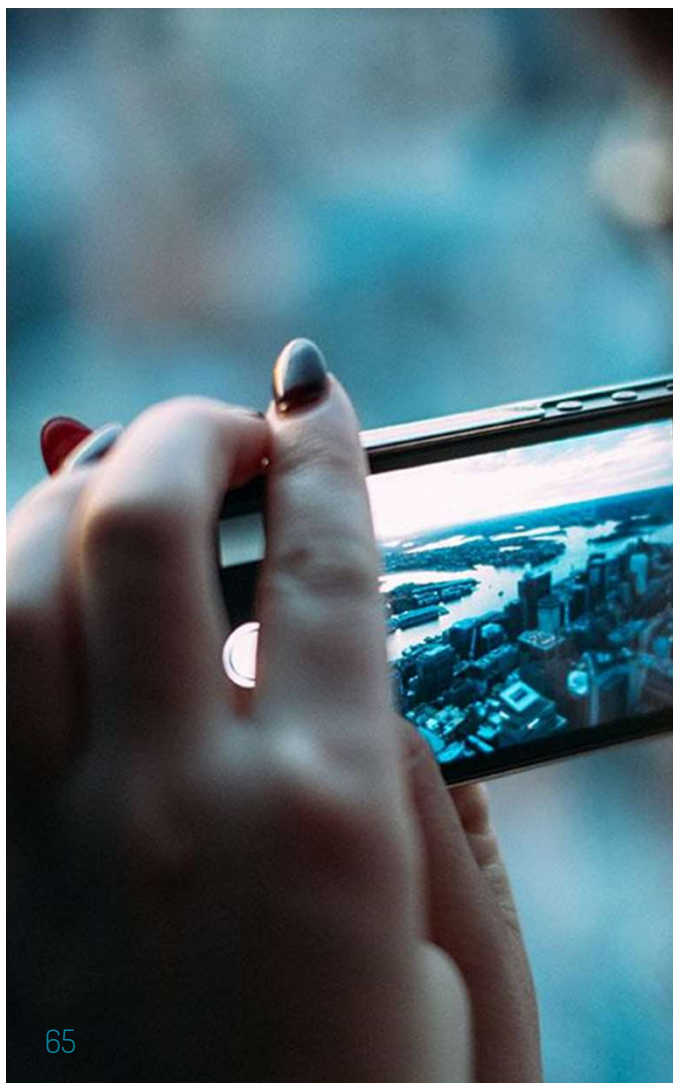
การเจรจา	การต่อรอง
สถานการณ์ของความร่วมมือ	สถานการณ์การแข่งขันเพื่อเอาชนะ
มุ่งที่จะเจรจาในประเด็นความขัดแย้ง	มุ่งรักษาสถานภาพของฝ่ายตนเองไว้
เป็นกระบวนการแก้ปัญหา	เป็นกระบวนการใช้อำนาจ
การเจรจาและการโต้แย้งเพื่อให้เกิดสิ่งที่ดี	การเจรจาแบบอวดอ้างหรือข่มขู่
ให้คุณค่ากับคู่เจรจา	ลดทอนคุณค่าของคู่เจรจา
ทัศนคติมุ่งสถานการณ์ชนะด้วยกันทั้งคู่ (Win-Win Attitude)	ทัศนคติมุ่งสถานการณ์ฝ่ายตนชนะเพียงฝ่ายเดียว (Win-Lose Attitude)
เปิดเผยและใช้ข้อมูลร่วมกัน	ปิดบังซ่อนเร้นข้อมูล
มีความเข้าใจและเห็นใจอีกฝ่ายหนึ่ง	มุ่งประโยชน์ของตนเป็นหลัก
ไม่ใช้อำนาจเหนือกว่าในการเจรจา	ใช้อำนาจที่มีเหนือกว่าเพื่อชัยชนะของฝ่ายตน



หลักการเจรจาที่ดี (Ury, 1981 cited in Isenhardt and Spangle, 2000, p.47)

- แยกบุคคลออกจากปัญหา เพื่อให้การเจรจาให้ความสำคัญกับปัญหา หลีกเลี่ยงการกล่าวโทษอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการเจรจา
- มุ่งเน้นจัดการกับประเด็นความขัดแย้ง หลีกเลี่ยงการยึดติดจุดยืนของตนเอง การเจรจา มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้ง ไม่นำจุดยืนของอีกฝ่ายหนึ่งมาพิจารณาในการเจรจา
- สร้างข้อเสนอที่ทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน โดยไม่มีใครต้องสูญเสียผลประโยชน์ แม้ว่าประโยชน์ที่ได้จะไม่เท่ากันก็ตามแต่ต้องให้อยู่ในสถานการณ์ที่ทั้งสองฝ่ายเห็นด้วย
- ยืนยันการใช้เป้าประสงค์ของการเจรจาเป็นเกณฑ์สำหรับการหาข้อยุติความขัดแย้ง คู่เจรจาไม่ควรนำประเด็นความเป็นธรรมหรือความยุติธรรมมาเป็นเป้าหมายในการเจรจา





เครื่องมือในการบริหารความขัดแย้ง แรงงาน

- การเจรจา (Negotiation)
- การไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท (Mediation หรือ Conciliation)
- อนุญาโตตุลาการ(Arbitration)
- เครื่องมือทางกฎหมาย



การไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท (Mediation หรือ Conciliation)

- การระงับข้อพิพาทโดยการตกลงยินยอมของกลุ่มขัดแย้ง ให้มีผู้ไกล่เกลี่ย(Mediator) หรือผู้ประนอมข้อพิพาท(Conciliator) เป็นคนกลางทำหน้าที่ช่วยเหลือเสนอแนะหาทางออกในการยุติหรือระงับข้อพิพาทให้แก่คู่กรณี
- ผลของการไกล่เกลี่ยหรือระงับข้อพิพาท เกิดจากการตัดสินใจของคู่กรณีเอง
- หากคู่กรณีไม่พอใจผลของข้อเสนอแนะ อาจใช้วิธีการระงับข้อพิพาททางอื่น เช่น อนุญาโตตุลาการ หรือ การนำคดีขึ้นสู่การพิจารณาพิพากษาของศาล



ลักษณะสำคัญของการไกล่เกลี่ย

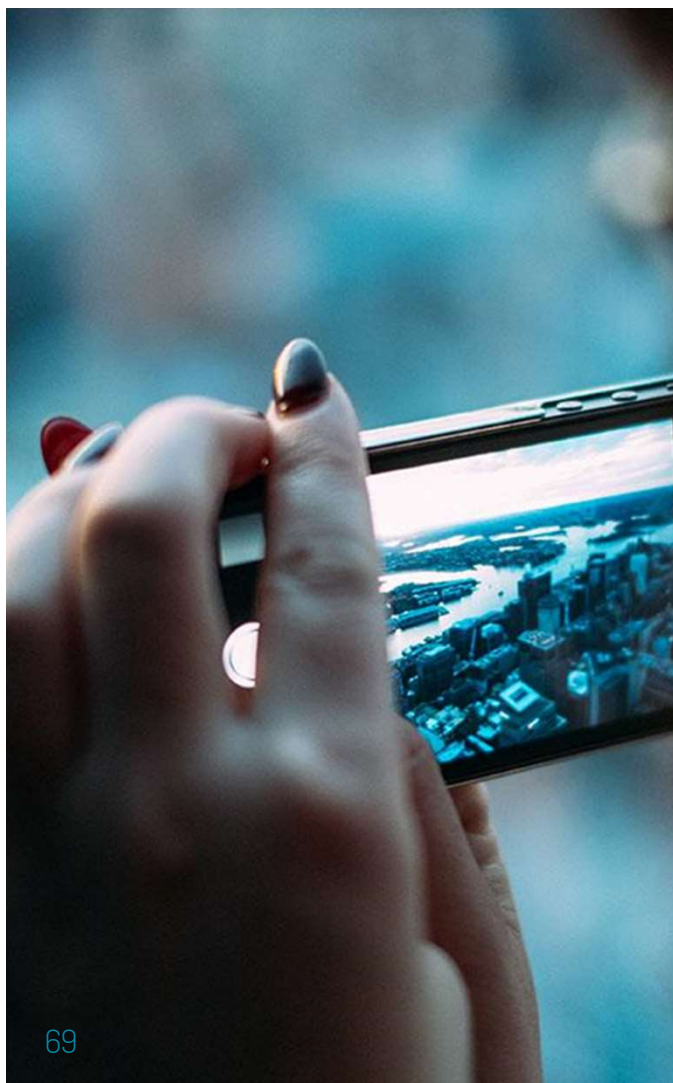
- การไกล่เกลี่ยเป็นกระบวนการที่มีความปลอดภัยในการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความขัดแย้ง หลีกเลี่ยงการโต้ตอบด้วยความรุนแรง มีกำหนดเวลาและประเด็นการไกล่เกลี่ยแน่นอน
- การไกล่เกลี่ยปรับเปลี่ยนการยึดถือ หรือการให้ความสนใจเฉพาะประโยชน์ของฝ่ายตน หรืออุดมการณ์ของตน มาเป็นการยึดประโยชน์ร่วมกันที่ได้กำหนดขึ้นโดยคู่ขัดแย้งในลักษณะชนะร่วมกัน
- การไกล่เกลี่ยดำเนินการโดยผู้ไกล่เกลี่ยที่เป็นคนกลาง และแต่งตั้งโดยคู่ขัดแย้ง หรือตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมั่นใจได้ในความเป็นกลาง



ความเข้าใจผิดในการไกล่เกลี่ย

- เข้าใจผิดว่าการไกล่เกลี่ยเป็นการเกลี้ยกล่อมให้เชื่อหรือยอมทำตาม แต่เป็นการให้คู่ขัดแย้งร่วมกันกำหนดแนวทางบรรลุเป้าหมายตั้งแต่เริ่มต้นกระบวนการ
- เข้าใจผิดว่าการไกล่เกลี่ยจะช่วยให้บรรลุความต้องการตามจุดยืนของตน ความจริงต้องการให้ทั้งสองฝ่ายถึงจุดยืนของตนเพื่อหาข้อตกลงที่ทำให้ชนะทั้งสองฝ่าย
- เข้าใจผิดว่าผู้ไกล่เกลี่ยมีอำนาจชี้ขาด
- เข้าใจผิดว่าผู้ไกล่เกลี่ยไม่จำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ แต่ในความเป็นจริง การไกล่เกลี่ยต้องดำเนินการโดยผู้ที่มีประสบการณ์และมีทักษะ รวมทั้งความสามารถในการสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้ง เพื่อให้กระบวนการไกล่เกลี่ยบรรลุผล ทั้งสองฝ่ายบรรลุเป้าหมายร่วมกัน





เครื่องมือในการบริหารความขัดแย้ง แรงงาน

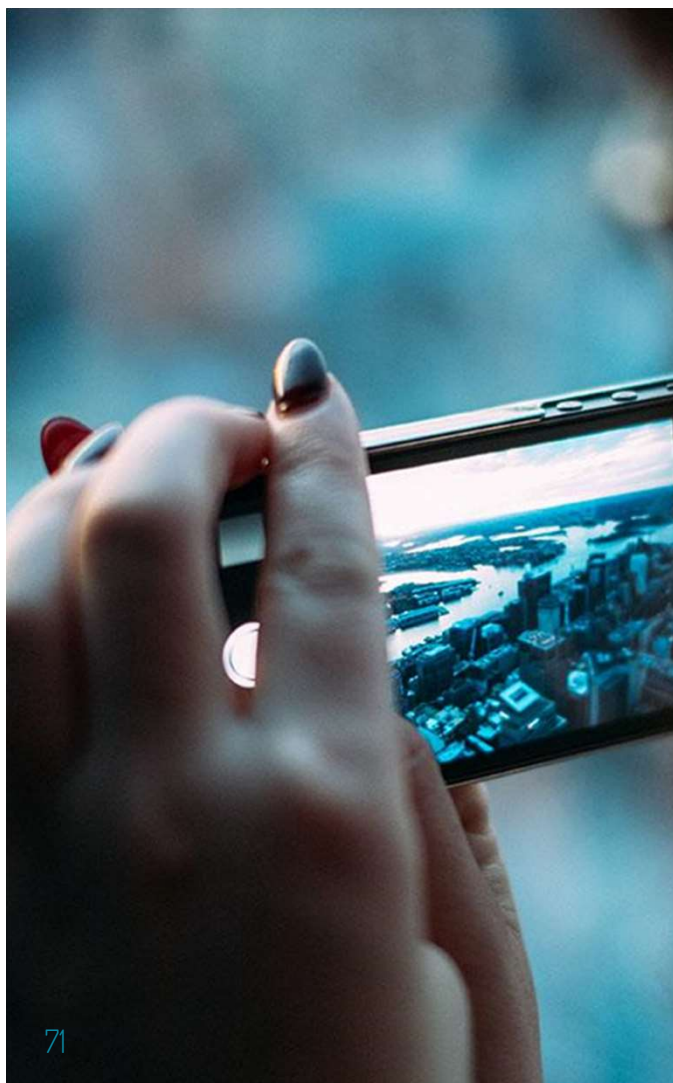
- การเจรจา (Negotiation)
- การไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท (Mediation หรือ Conciliation)
- อนุญาโตตุลาการ(Arbitration)
- เครื่องมือทางกฎหมาย



อนุญาโตตุลาการ(Arbitration)

- การระงับข้อพิพาททางเลือกนอกศาล เป็นกระบวนการที่คู่ขัดแย้งตกลงกันให้บุคคลที่สามที่มีความเป็นกลางและเป็นอิสระ และมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่พิพาทนั้นเป็นผู้ทำการวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทดังกล่าว โดยคู่ขัดแย้งจะต้องยอมรับคำวินิจฉัยชี้ขาดและผูกพันที่จะปฏิบัติตามคำชี้ขาดนั้นด้วย
- การระงับข้อพิพาทด้วยวิธีอนุญาโตตุลาการได้นั้น คู่ขัดแย้งตกลงให้มีได้ในขณะทำสัญญา หรือขณะมีข้อพิพาท หรือแม้แต่ฟ้องร้องต่อศาลแล้วก็ขอให้ใช้กระบวนการอนุญาโตตุลาการในศาลได้อีก การแต่งตั้งอนุญาโตตุลาการคู่ขัดแย้งทั้งสองฝ่ายเป็นผู้แต่งตั้งอนุญาโตตุลาการ





เครื่องมือในการบริหารความขัดแย้ง แรงงาน

- การเจรจา (Negotiation)
- การไกล่เกลี่ยหรือประนอมข้อพิพาท (Mediation หรือ Conciliation)
- อนุญาโตตุลาการ (Arbitration)
- เครื่องมือทางกฎหมาย



เครื่องมือทางกฎหมาย

- กฎหมายแรงงาน
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ



กฎหมายแรงงาน

- กฎหมายที่วางแนวปฏิบัติระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ความสัมพันธ์ของบุคคลทั้งสองฝ่าย แนวทางที่รัฐบาลจะเข้าไปดูแลส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย(นิคม จันทรวิฑูร,2530, น.2)
- บทบัญญัติที่ปรากฏในกฎหมายแรงงาน ประกอบด้วย
 - คุ้มครองและส่งเสริมสภาพการทำงานของคนงาน ความปลอดภัยและสวัสดิการต่างๆ
 - วางแนวทางส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยกำหนดวิธีการหรือหาวิธีการไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท และกำหนดวิธีการในการจัดตั้งและดำเนินการองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง
 - วางมาตรการในการส่งเสริมอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน



ลักษณะของกฎหมายแรงงาน

- กฎหมายแรงงานเป็นส่วนต่อขยายเพิ่มเติมจากประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ซึ่งกำหนดความสัมพันธ์ของนายจ้างกับลูกจ้างในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน และวางแนวทางปฏิบัติที่ทั่วไปไว้
- กฎหมายแรงงานเป็นกฎหมายที่จำกัดสิทธิของนายจ้างและลูกจ้าง ในขณะที่สัญญาจ้างแรงงานกำหนดความสัมพันธ์ทางนิติสัญญาระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง กฎหมายแรงงานกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นธรรมระหว่างกัน รวมไปถึงการเจรจาต่อรองเมื่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดต้องการเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างแรงงาน
- กฎหมายแรงงานมีลักษณะเป็นทั้งกฎหมายอาญาและแพ่ง กล่าวคือ มีโทษทางอาญาสำหรับการกระทำความผิด และเป็นส่วนขยายของกฎหมายแพ่งเรื่องสัญญาจ้างโดยกำหนดภาระหน้าที่ในทางแพ่งของนายจ้างและลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างต้องทำงานให้นายจ้างตามที่ตกลงไว้ และนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างกับลูกจ้างตามที่ตกลงไว้เช่นกัน



ประเภทของกฎหมายแรงงาน

- กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้านความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ เป็นกฎหมายที่กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง เพื่อให้บุคคลทั้งสองฝ่ายได้มีความเข้าใจอันดีต่อกัน สามารถตกลงในเรื่องสิทธิหน้าที่ และผลประโยชน์ในการทำงานร่วมกันได้รวมทั้งกำหนดวิธีการระงับข้อขัดแย้งหรือข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นให้ยุติลงโดยรวดเร็ว ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสงบสุข ในสถานประกอบการซึ่งจะส่งผลถึงเศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศ ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518



ประเภทของกฎหมายแรงงาน

- กฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กฎหมายดังกล่าวคือ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ในภาครัฐวิสาหกิจ เป็นการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ซึ่งไม่น้อยกว่ามาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำให้สถานประกอบการถือปฏิบัติ เพื่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดีปราศจากอุบัติเหตุ และโรคเนื่องจากการทำงาน
- "ประกาศหรือคำสั่งของกระทรวงแรงงาน และประกาศหรือคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานที่ออกตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ทั้งนี้จนกว่าจะมีกฎกระทรวง ระเบียบและประกาศ ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ"



องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- International Labour Organization(ILO)



ความเป็นมา

- สงครามโลกครั้งที่ 1 ได้มีการเกณฑ์กรรมกร ชาวไร่ ชาวนากว่า 60 ล้านคนไปเป็นทหารเข้าร่วมรบในสงครามโลก ในขณะนั้นผู้นำสหภาพแรงงานจำนวนมาก อาทิ นายแซมมวล ไทเยอร์ บาร์น กอมเปอร์ (Samuel Taylor Barnes Gompers) ประธานสหพันธ์แรงงานแห่งอเมริกา (AFL : American Federation of Labour) ไม่เห็นด้วยกับการเข้าร่วมทำสงคราม แต่เมื่อสงครามเริ่มขึ้น ทุกคนได้ออกมาให้การสนับสนุนรัฐบาลของตนด้วยความรู้สึกคลั่งในชาติ
- เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายในสังคมผู้ใช้แรงงาน ชายฉกรรจ์ที่ถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารได้เสียชีวิตและสูญหายไปอันเนื่องจากสงครามเป็นอันมาก จากสถิติพบว่า ทหารและพลเรือนเสียชีวิตในสงครามประมาณ 20 ล้านคน พลพวงที่เกิดขึ้น จึงได้ผลักดันให้ผู้หญิงเข้ามาเป็นแรงงานในประเทศกุนนิยมจำนวนมากมาเป็นประวัติการณ์



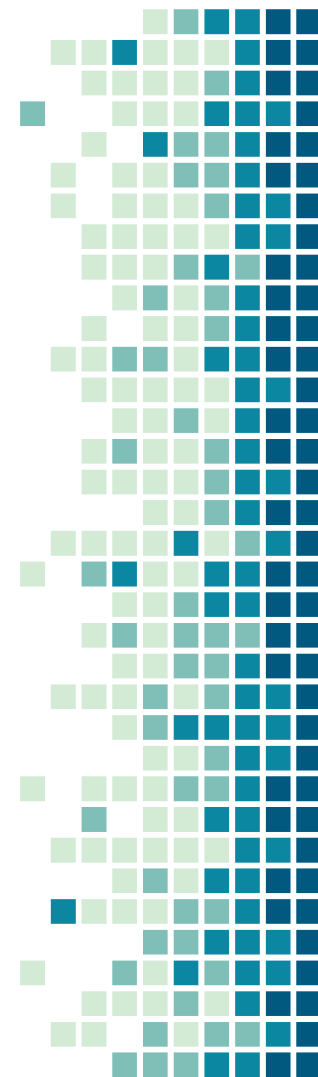
ความเป็นมา

- หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 ยุติลง ที่ประชุมสันติภาพมีการจัดตั้งองค์การโทรภาคิระดับโลกที่เรียกว่า คณะกรรมการแรงงานระหว่างประเทศขึ้น ประกอบด้วยตัวแทนจากรัฐ 9 ประเทศ มีประธานสหพันธ์แรงงานอเมริกัน (American Federation of Labour) เป็นประธาน
- ที่ประชุมได้เห็นชอบให้ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศขึ้น เมื่อ ค.ศ.1919 ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (มี 45 ประเทศ โดยมีประเทศไทยร่วมก่อตั้ง) พร้อมองค์การสันนิบาตชาติ
- ปี ค.ศ.1946 มีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้น
- ILO ได้เข้ามาเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติ ปัจจุบันมีสมาชิก 183 ประเทศ



เจตนารมณ์ของ ILO

- “การสร้างสันติภาพอันถาวรให้เกิดขึ้นในหมู่มวลมนุษยทั่วโลก”
- สันติภาพที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ
 1. ประชากรในโลกมีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
 2. มีสภาวะการมีงานทำ มีรายได้ที่ดี
 3. มีโอกาสในการหางานทำอย่างเหมาะสม
 4. ได้รับความยุติธรรมในสังคม
- ภารกิจหลักของ ILO คือ “การส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมในทุกหนทุกแห่งทั่วโลก”



มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : ยากแรงของ ILO

- อนุสัญญา(Convention)

- ข้อเสนอแนะ(Recommendation)

ที่เกิดจากการกำหนด และได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO/ International Labour Organization)



มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ : ยาสแรงของ ILO

ที่เกิดจากการกำหนด และได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO/ International Labour Organization)

อนุสัญญา (Convention)

มีลักษณะคล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ เมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้วก็มีผลผูกพันตนเองให้ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเจื้อนไขของอนุสัญญาอย่างเคร่งครัด

- สภาพการจ้างงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สิทธิในการรวมตัวกัน การเจรจาต่อรอง การละเมิดสิทธิมนุษยชน ฯลฯ
- สภาพทำงาน เช่น สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน

ข้อแนะ (Recommendation)

- เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นส่วนขยายของอนุสัญญา หรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่าง ไม่ต้องมี การให้สัตยาบัน และไม่มีพันธะผูกพันเหมือนอนุสัญญา
- เป็นประเด็น หรือปัญหาที่ยังไม่พร้อมที่จะออกเป็นอนุสัญญา
- เป็นเรื่องที่ ILO ต้องการเพียงให้ข้อแนะนำชี้แนะให้ประเทศต่างๆ วางแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้แรงงานให้เหมาะสม ถูกต้อง เป็นธรรม



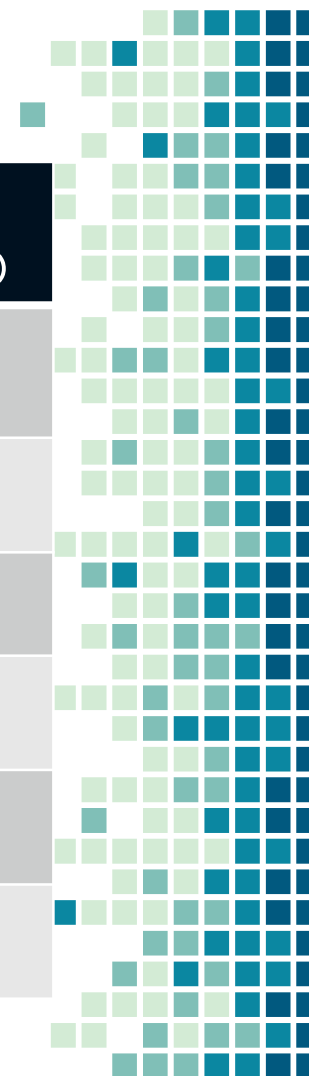
อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันรับรองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

หมายเลข อนุสัญญา	ชื่ออนุสัญญา	วันที่รับรอง (วัน:เดือน:ปี)
ILO 14	ว่าด้วยการพักผ่อนวันหยุดสัปดาห์ในภาคอุตสาหกรรม ปี พ.ศ. 2464 Weekly Rest (Industry) Convention, 1921	05 เม.ย. 2511
ILO 19	ว่าด้วยการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน เรื่องค่าชดเชยเนื่องจากอุบัติเหตุ ปี พ.ศ. 2468 Equality of Treatment (Accident Compensation) Convention, 1925	05 เม.ย. 2511
ILO 29	ว่าด้วยแรงงานบังคับ ปี พ.ศ. 2473 Forced Labour Convention, 1930	26 ก.พ. 2512
ILO 80	ว่าด้วยการปรับปรุงกฎระเบียบครั้งสุดท้าย ปี พ.ศ. 2489 Final Articles Revision Convention, 1946	05 ส.ค. 2490
ILO 88	ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจ้างแรงงาน ปี พ.ศ. 2491 Employment Service Convention, 1948	26 ก.พ. 2512
ILO 100	ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ปี พ.ศ. 2494 Equal Remuneration Convention, 1951	08 ก.พ. 2542



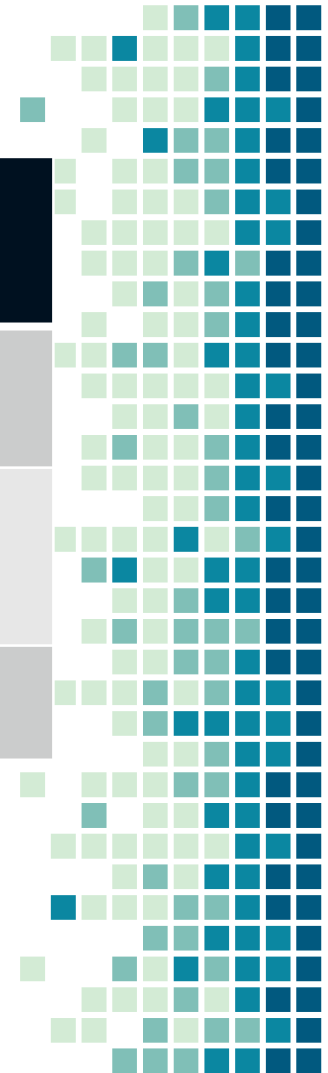
อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันรับรองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

หมายเลข อนุสัญญา	ชื่ออนุสัญญา	วันที่รับรอง (วัน:เดือน:ปี)
ILO 104	ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญา สำหรับแรงงานชนพื้นเมือง ปี พ.ศ. 2498 Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) Convention, 1955	29 ก.ค. 1964
ILO 105	ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ปี พ.ศ. 2500 Abolition of Forced Labour Convention, 1957	02 ส.ค. 2512
ILO 111	ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ	2501
ILO 116	ว่าด้วยการปรับปรุงกฎระเบียบครั้งสุดท้าย ปี พ.ศ. 2504 Final Articles Revision Convention, 1961	24 ก.ย. 2505
ILO 122	ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน ปี พ.ศ. 2507 Employment Policy Convention, 1964	26 ก.พ. 2512
ILO 127	ว่าด้วยน้ำหนักที่มากที่สุด (ที่อนุญาตให้คนงานแบกหามได้) ปี พ.ศ. 2510 Maximum Weight Convention, 1967	26 ก.พ. 2512



อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยให้สัตยาบันรับรองเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

หมายเลข อนุสัญญา	ชื่ออนุสัญญา	วันที่รับรอง (วัน:เดือน:ปี)
ILO 138	ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ที่อนุญาตให้จ้างงานได้) ปี พ.ศ. 2516 Minimum Age Convention, 1973	11 พ.ค. 2547
ILO 159	ว่าด้วยการกลับสู่สภาพเดิมและการว่าจ้างงานอาชีพะ สำหรับคนพิการ ปี พ.ศ. 2526 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983	11 ต.ค. 2550
ILO 182	ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ปี พ.ศ. 2542 Worst Forms of Child Labour Convention, 1999	16 ก.พ. 2544



อนุสัญญา ILO ที่ประเทศไทยไม่ให้สัตยาบันรับรอง

หมายเลขอนุสัญญา	ชื่ออนุสัญญา	วันที่รับรอง (วัน:เดือน:ปี)
ILO 87	ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน	2491
ILO 98	ว่าด้วยการนำสิทธิในการรวมตัวเป็นองค์การและสิทธิในการเจรจาต่อรองไปปฏิบัติ	2496

อนุสัญญา ILO 87, 98 ทั้ง 2 ฉบับนี้มักจะถูกอ้างถึงเป็นคู่เสมอ เนื่องจากเป็นอนุสัญญาคู่ที่
ด้วยสิทธิเสรีภาพ ในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การอย่างสมัครใจและร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อที่
จะเกื้อหนุนและปกป้องสิทธิประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตนเอง ซึ่งเป็นสิทธิขั้น
พื้นฐานที่สุดของผู้ใช้แรงงาน นอกจากนี้ อนุสัญญาคู่ทั้ง 2 ฉบับนี้ได้ให้สิทธิเสรีภาพ
เช่นเดียวกันนี้แก่นายจ้างด้วยเช่นกัน



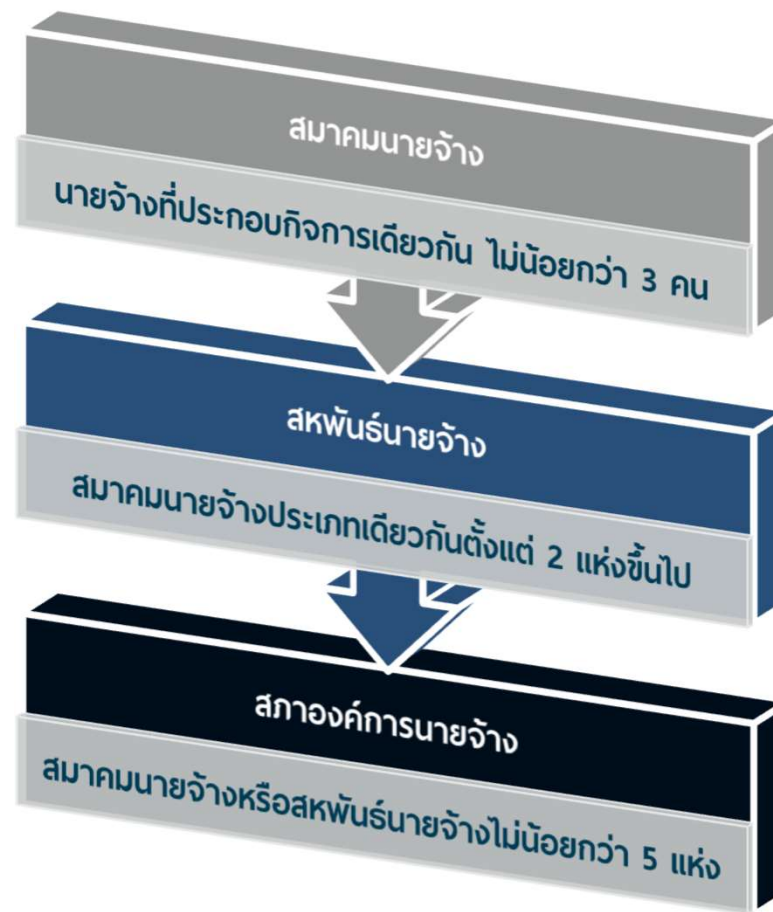


องค์กรที่เกี่ยวข้องกับความ ขัดแย้งแรงงาน



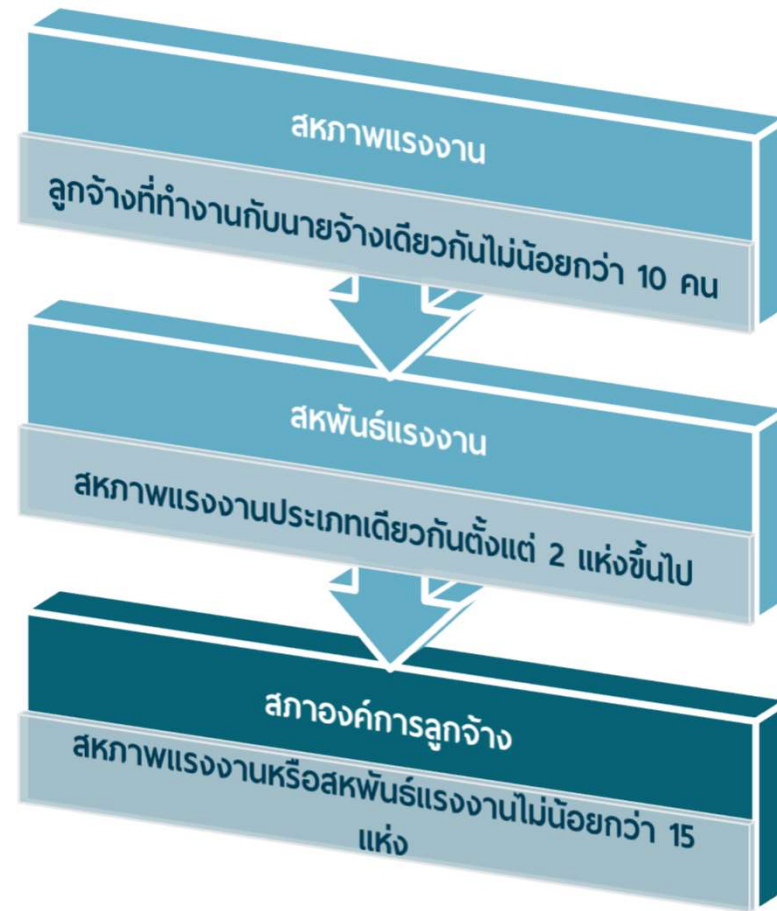
องค์กรฝ่ายนางจ้าง

- สมาคมนางจ้าง
- สหพันธ์นางจ้าง
- สภาองค์กรนางจ้าง



องค์กรฝ่ายลูกจ้าง

- สหภาพแรงงาน
- สหพันธ์แรงงาน
- สภาองค์การลูกจ้าง
- คณะกรรมการลูกจ้าง



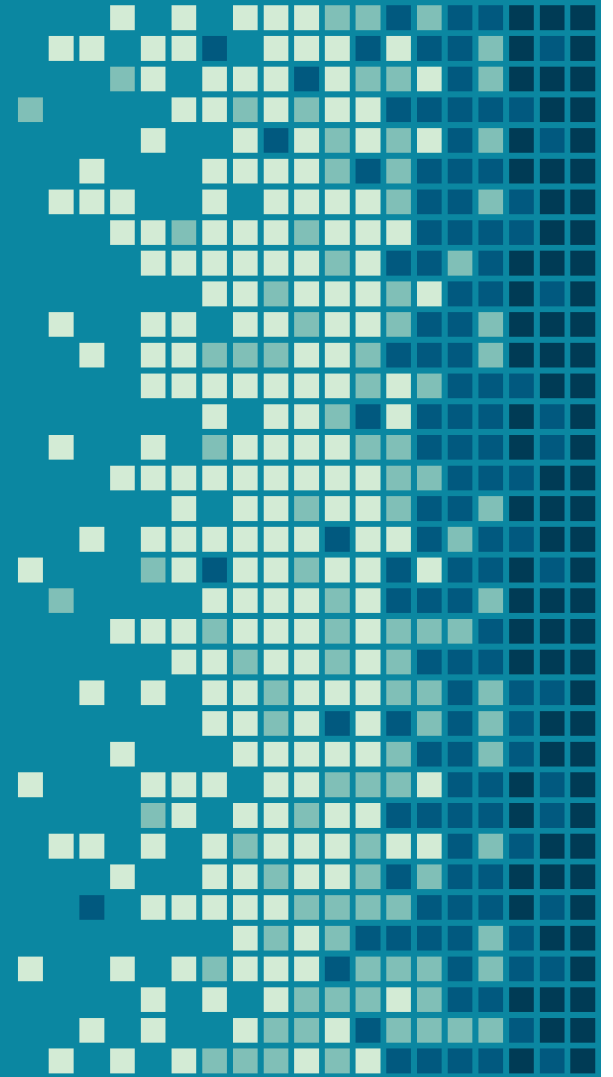
คณะกรรมการลูกจ้าง

- ลูกจ้างในสถานประกอบการตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป
- นายจ้างต้องหารือกับคณะกรรมการลูกจ้างอย่างน้อยสามเดือนต่อครั้ง เพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- ปรีกษาหารือ
- พิจารณาร้องทุกข์
- หากทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้ง



“

ສາທາພູແຮທະງານ
(Labour Union,
Trade Union)



ความหมายสหภาพแรงงาน

- องค์กรอันถาวรของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นเพื่อคุ้มครองสิทธิผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงาน
- ลักษณะของสหภาพแรงงาน
 - เป็นองค์การที่มีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
 - เกิดขึ้นจากการรวมตัวด้วยความสมัครใจของผู้ใช้แรงงาน



วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

- แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน กำหนดวันและเวลา ทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างด้วยกัน สหภาพแรงงานต้องมีข้อบังคับ กรรมการบริหารสหภาพและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน เมื่อได้รับการจดทะเบียนแล้วมีฐานะเป็นนิติบุคคล



บทบาทของสหภาพแรงงาน

- บทบาทในทางเศรษฐกิจโดยทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างและเงื่อนไขในการจ้างต่าง ๆ
- บทบาททางสังคม เช่น การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านต่าง ๆ เช่น สมาชิกให้บริการทางสังคม และ การเงินแก่สมาชิก
- บทบาททางการเมือง เช่น การเรียกร้องให้รัฐบาลออก กม. ที่เป็นประโยชน์หรือจัดตั้งพรรคการเมือง เพื่อเข้าไปเป็นรัฐบาล



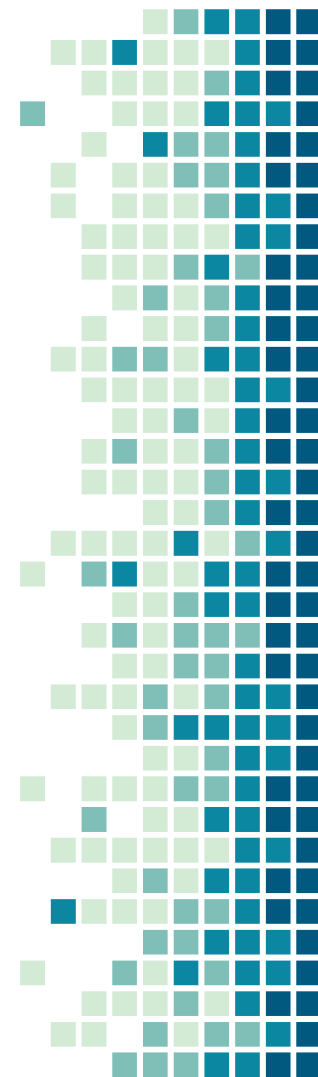
ประเภทของสหภาพแรงงาน

- สหภาพแรงงานนายจ้างคนเดียวกัน(House Union or Company Union) จะขอตกลงกันได้ซึ่งผู้เริ่มก่อการทุกคนต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน
- สหภาพแรงงานประเภทกิจการเดียวกัน(Industrial Union) ซึ่งผู้เริ่มก่อการต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทเดียวกันโดยไม่คำนึงว่าจะมีนายจ้างกี่คน



การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน

- ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้ริเริ่มจัดตั้งสหภาพแรงงาน
- โดยยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน(นายทะเบียนกลาง คือ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ส่วนภูมิภาค คือ ผู้ว่าราชการจังหวัด)
- พร้อมด้วยร่างข้อบังคับสหภาพแรงงานอย่างน้อย 3 ฉบับ

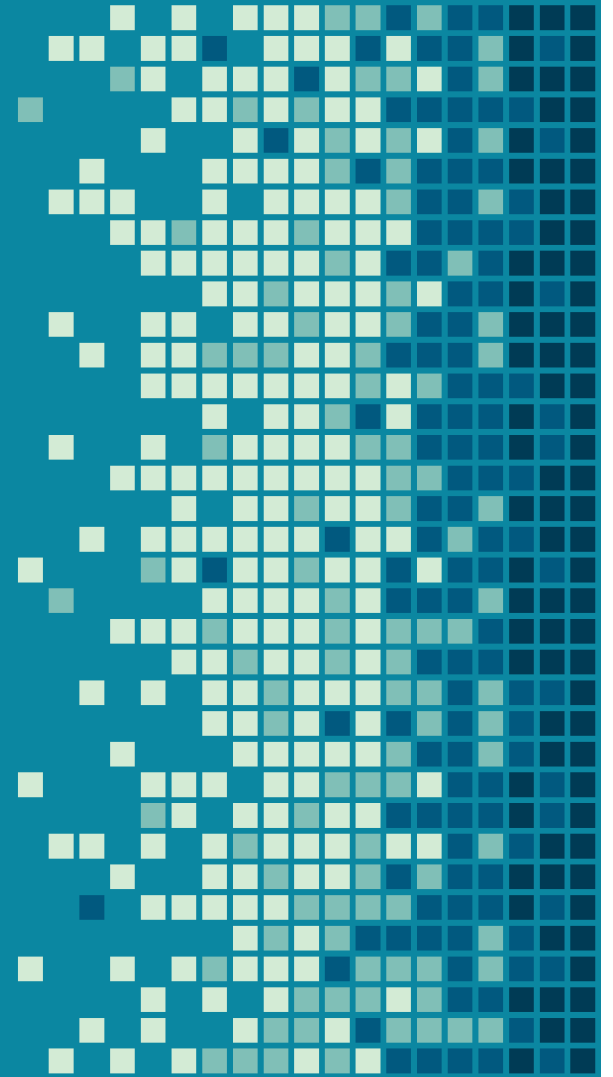


ผลกระทบของสภาพแรงงานต่อระบบเศรษฐกิจ

- ผลกระทบต่อโครงสร้างตลาดแรงงาน ชัดขวางกีดกันการทำงาน(อย่างเสรีหรือที่มีการแข่งขัน)ของตลาดแรงงานในการจัดสรรแรงงานและในการกำหนดค่าจ้าง เป็นวิธีหนึ่งที่คนงานสามารถแสดงออกถึงความไม่พอใจในสภาพการจ้างงานและการทำงาน
- ผลกระทบต่อระดับค่าจ้าง ทำการต่อรองเพื่อขอเพิ่มส่วนแบ่งจากนายจ้างทั้งโดยตรงและโดยผ่านค่าจ้างขั้นต่ำ
- สภาพแรงงานกับอัตราค่าจ้างเปรียบเทียบ จะทำให้ค่าจ้างของธุรกิจที่แข่งขันกันในตลาดสินค้าเดียวกันเป็นอัตราเดียวกัน ยกเว้นค่าจ้างให้สูงขึ้นได้เมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างของอุตสาหกรรมเดียวกันที่แรงงานไม่มีการรวมตัวกัน
- ผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ค่าจ้าง และผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต เช่น การคัดค้านการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีในการผลิต การคุ้มครองแรงงานจากการถูกไล่ออก การขอเพิ่มสวัสดิการ
- ผลกระทบต่อโครงสร้างสังคมในระดับโรงงาน ทำให้สภาพของหัวหน้าคนงานเปลี่ยนแปลงไป ทำให้อำนาจในการจัดการต่าง ๆ ลดลง เนื่องจากมีการต่อรองและการคอยคุ้มครองแรงงานจากสภาพแรงงานอยู่



“ *เครื่องมือบริหารความ
ขัดแย้งแรงงานใน
สังคมไทย* ”





- การเจรจาประเด็นแรงงาน
ในประเทศไทย
- การไกล่เกลี่ยคดีแรงงาน
ภายใต้กฎหมายไทย



การเจรจาประเด็นแรงงานในประเทศไทย

- การเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง หรือตัวแทนของนายจ้างกับตัวแทนลูกจ้าง เป็นกระบวนการเริ่มต้นของการจัดการความขัดแย้งในด้านแรงงาน
- ประเด็นในการเจรจาได้แก่ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส สวัสดิการ สภาพการทำงาน ซึ่ง เรียกว่า “ข้อเรียกร้อง”



การยื่นข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติเรื่องการเจรจาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนี้

- การยื่นข้อเรียกร้องด้านแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งของฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง ต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ
- ในกรณีนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุผู้เจรจา ซึ่งไม่เกิน 7 คน
- ในกรณีลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องมีลายชื่อและลายมือไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้อง และเลือกตั้งผู้แทน ซึ่งไม่เกิน 7 คน



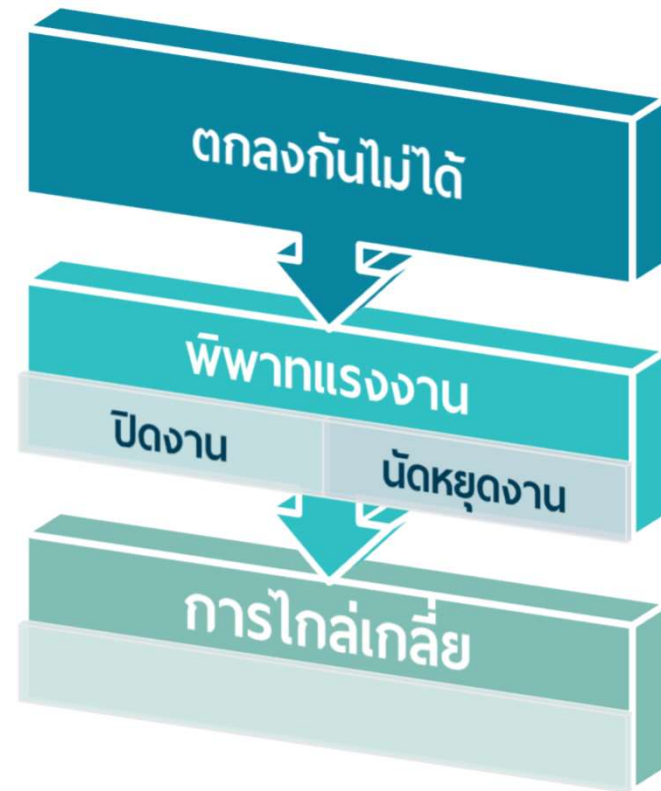
การยื่นข้อเรียกร้อง

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 บัญญัติเรื่องการเจรจาข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนี้

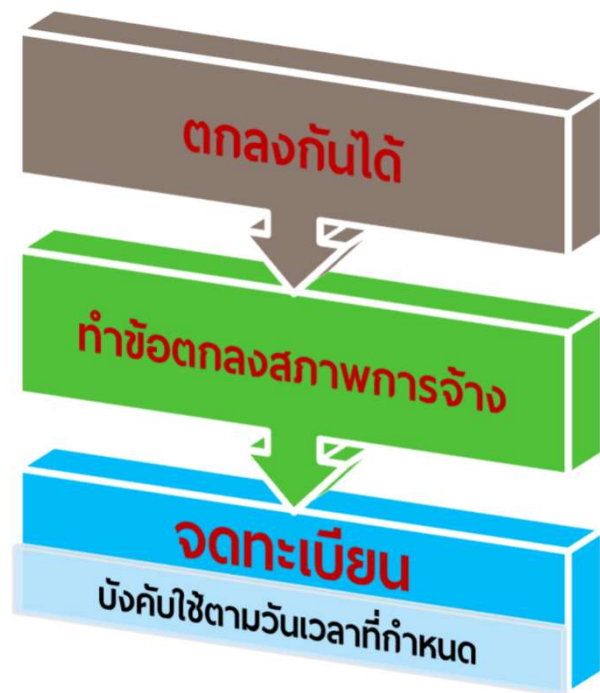
- การยื่นข้อเรียกร้องด้านแรงงานหรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างทั้งของฝ่ายนายจ้างหรือลูกจ้าง ต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ
- ในกรณีนายจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง นายจ้างต้องระบุผู้เจรจา ซึ่งไม่เกิน 7 คน และที่ปรึกษาสามารถแต่งตั้งได้ แต่ไม่เกิน 2 คน
- ในกรณีลูกจ้างเป็นผู้แจ้งข้อเรียกร้อง ต้องมีลายชื่อและลายมือไม่น้อยกว่า 15% ของลูกจ้างทั้งหมด ซึ่งเกี่ยวข้อง และเลือกตั้งผู้แทน ซึ่งไม่เกิน 7 คน และที่ปรึกษาสามารถแต่งตั้งได้ แต่ไม่เกิน 2 คน
- การเจรจาจะต้องกระทำภายใน 3 วัน
- ถ้าไม่มีการเจรจาเกิดขึ้น หรือ ตกลงกันไม่ได้ ให้ถือว่าเกิดข้อพิพาทแรงงาน และให้ฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้อง แจ้งหนังสือให้พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานภายใน 24 ชั่วโมง
- จากนั้นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานจะทำการไกล่เกลี่ยในตกลงกันภายใน 5 วัน



ผลการเจรจาต่อรอง



ผลการเจรจาต่อรอง

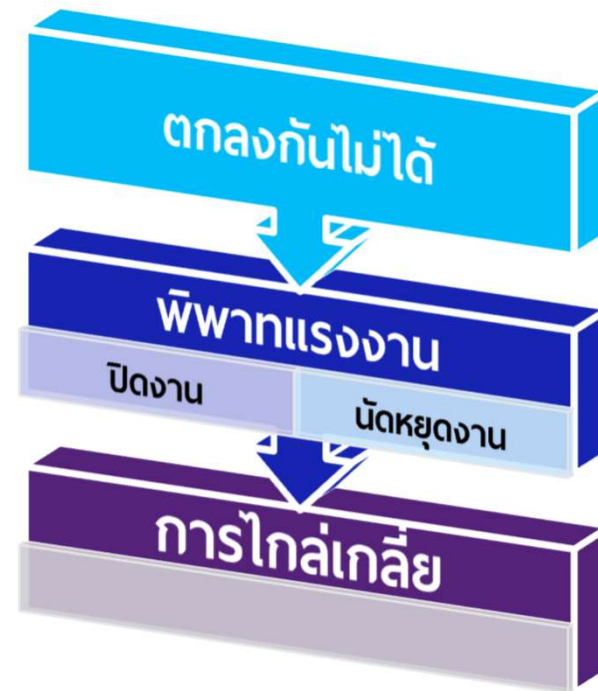


ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

- ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งต้องมีข้อความอย่างน้อยดังต่อไปนี้
 - เงื่อนไขการจ้าง, กำหนดวันและเวลาทำงาน
 - ค่าจ้าง, สวัสดิการ
 - การเลิกจ้าง
 - การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง
 - การแก้ไขเพิ่มเติมหรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง



ผลการศึกษาต่อรอง



การปิดงาน (Lockout)

- หมายถึง วิธีการของนายจ้างที่กระทำเพื่อให้ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานก่อนข้อเรียกร้องที่เรียกร้องไว้ หรือยอมรับตามข้อเสนอของนายจ้างในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างงานและการทำงานร่วมกัน



การนัดหยุดงาน (Strike)

- หมายถึง การกระทำของฝ่ายลูกจ้างที่ประสงค์จะทำให้ธุรกิจหรือการผลิตหยุดชะงักเพื่อเรียกร้องบางสิ่งบางอย่างจากนายจ้างด้วยการหยุดงาน





การใกล้เกลี่ยคดีแรงงานภายใต้กฎหมายไทย

- การใกล้เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- การใกล้เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2552



การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตาม พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

- เมื่อตกลงกันไม่ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจจะต้องตั้ง ผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน
หนึ่ง หรือหลายคน เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทนั้น
- ต้องมีการชี้แจงเหตุผล และนำพยานเข้าสืบ
- ให้อภัยเสียงข้างมากเป็นคำตัดสิน
- ถ้ามีข้อพิพาทที่ตกลงกันไม่ได้ ซึ่งรัฐมนตรีเห็นว่าอาจกระทบกระเทือนต่อ
เศรษฐกิจของประเทศหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน รัฐมนตรีมีอำนาจ
สั่งให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานนั้นภายใน 30 วัน



การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2552

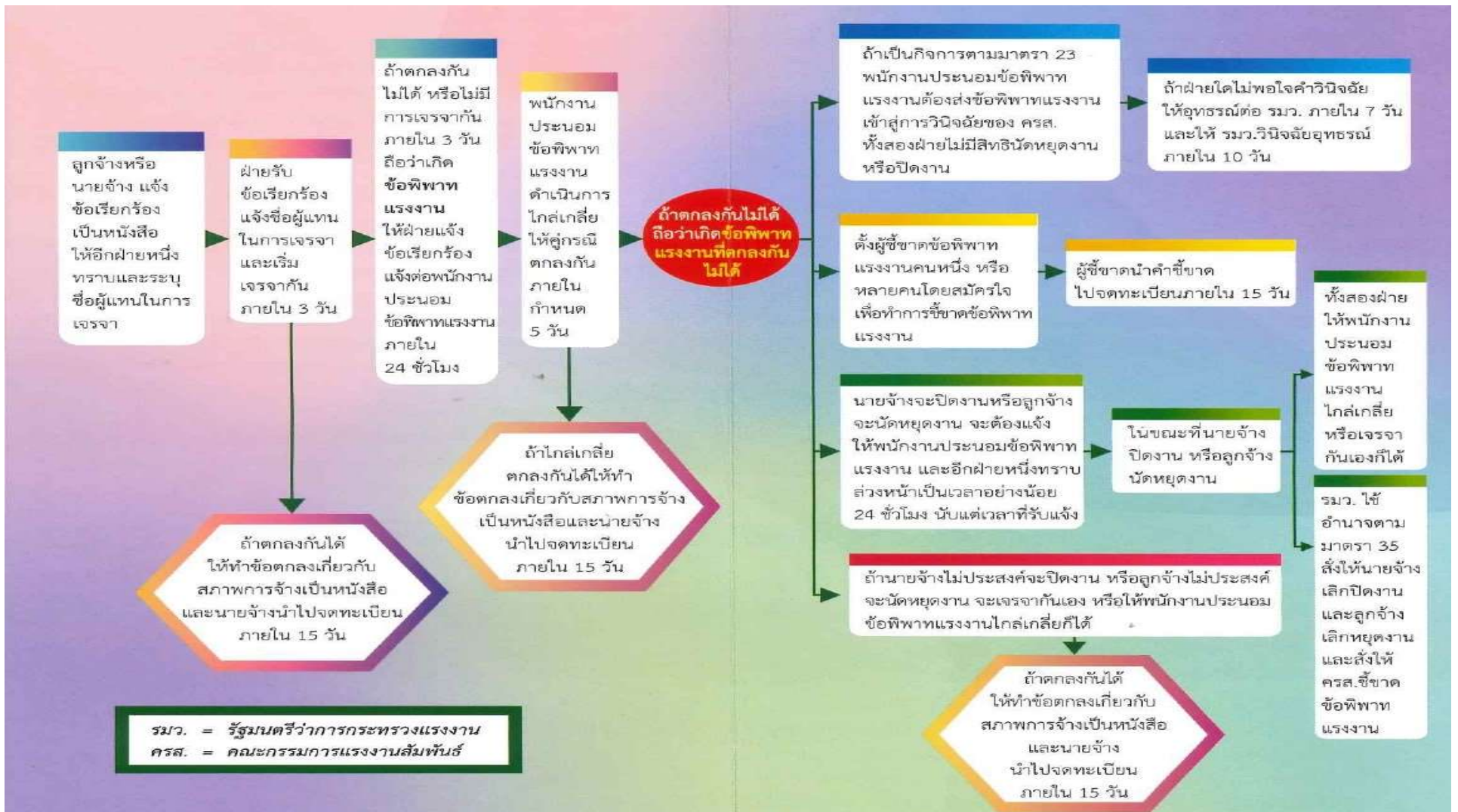
- ศาลแรงงานศาลชำนาญพิเศษ พิจารณาพิพาทภาคีแรงงานซึ่งมีความแตกต่างจากอรรถคดีทั่วไป การดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีในศาลแรงงานจะใช้วิธีไกล่เกลี่ยและ การระงับข้อพิพาทเป็นหลัก แต่หากคู่กรณี (นายจ้าง-ลูกจ้าง) ไม่สามารถตกลงกันได้ ศาลก็จะพิจารณาตัดสินชี้ขาดตามบัญญัติแห่งกฎหมาย โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและความสงบเรียบร้อย
- ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพาทภาคีเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน สิทธิหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งได้แก่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม เป็นต้น รวมทั้งกรณีละเมิดระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง



การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติศาล แรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2552

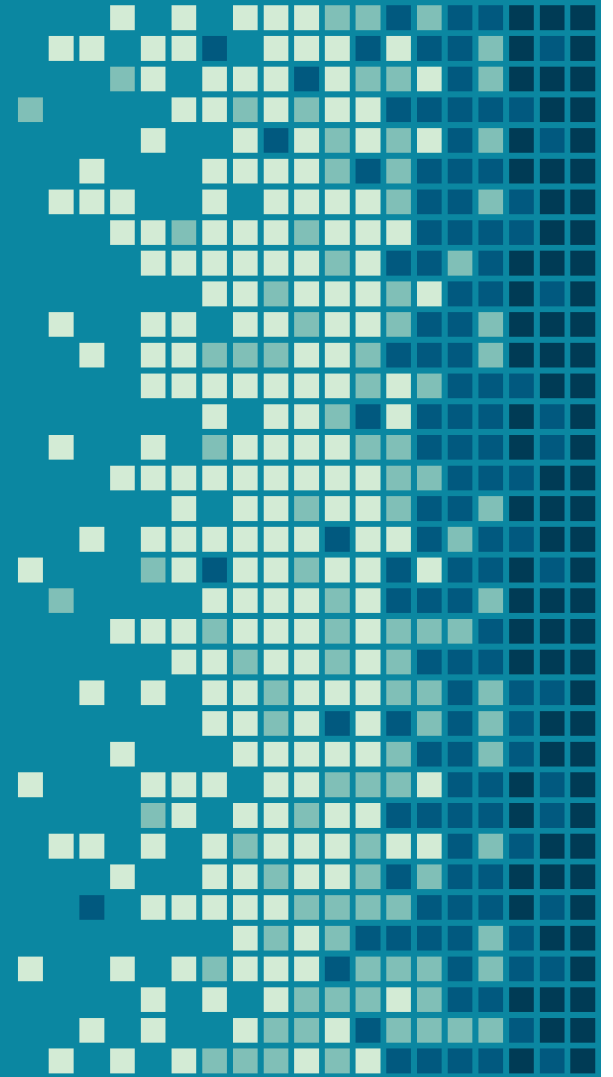
- การพิจารณาคดีประกอบด้วยผู้พิพากษา ๓ ฝ่าย คือ ผู้พิพากษาซึ่งเป็นข้าราชการฝ่ายตุลาการ ผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้าง และผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้าง จำนวนฝ่ายละเท่าๆกัน ร่วมเป็นองค์คณะการพิจารณาพิพากษาคดี
- คดีแรงงานเป็นคดีที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากคดีแพ่งและคดีอาญาโดยทั่วไป เพราะเป็นข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานหรือเกี่ยวกับสิทธิของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
- ข้อขัดแย้งดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาซึ่งเป็นผู้มีความรู้และความเข้าใจในปัญหาแรงงานร่วมกับผู้พิพากษาสมทบฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง ทั้งการดำเนินคดีควรเป็นไปโดยสะดวก ประหยัด รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรมเพื่อให้คู่ความมีโอกาสประนีประนอมยอมความ และสามารถกลับไปทำงานร่วมกันโดยไม่เกิดความรู้สึกเป็นอริต่อกัน





“

**สถานการณ์ที่
ส่งผลต่อ
ความสำเร็จของ
การจัดการความ
ขัดแย้งแรงงาน**



สถานการณ์ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความขัดแย้งแรงงาน(Boulle, 1996)

- ข้อเสนอการเจรจาสอดคล้องกับความต้องการของผู้ขัดแย้งทั้งสองฝ่าย โดยสร้างบรรยากาศให้ผู้ขัดแย้งเปิดเผยความต้องการที่แท้จริง
- ข้อเสนอการเจรจาไม่ได้เป็นการประนีประนอมหรือละเลยคุณค่า(Value) ที่ผู้ขัดแย้งทั้งสองฝ่ายยึดถือ เช่น ความขัดแย้งที่มีสาเหตุจากความเชื่อทางศาสนาต่างกัน
- ผู้ขัดแย้งไม่ปฏิเสธข้อเสนอในการเจรจา แม้ว่าจะมีอำนาจก็ตาม
- ข้อเสนอและบรรยากาศในการเจรจามีความเป็นธรรมกับผู้ขัดแย้งทั้งสองฝ่าย



THANKS!

Any questions?

Dr. Peerapong Soonthornwipart

Mobile : 0879229944

Email Add : s.prapong@gmail.com

