

Journal of Social Sciences

Volume 9 | Issue 3

Article 7

1972-01-01

การแรงงานสัมพันธ์

วิวัฒน์ ไทยอารี

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/cujss>



Part of the [Social and Behavioral Sciences Commons](#)

Recommended Citation

ไทยอารี, วิวัฒน์ (1972) "การแรงงานสัมพันธ์," *Journal of Social Sciences*: Vol. 9: Iss. 3, Article 7.

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/cujss/vol9/iss3/7>

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Social Sciences by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.



Chulalongkorn Journal Online

Office of Academic Resources

Chulalongkorn University



Article Information:

To cite this document: พิพัฒน์ ไทยอารี. (1972). การแรงงานสัมพันธ์.
Faculty of Political Science (JSS), 9(3), 133-140.

Date received:

Date revised:

Date accepted:

License and Terms:

This is an Open Access article under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>). Please note that the reuse, redistribution and reproduction in particular requires that the authors and source are credited.

การแรงงานสัมพันธ์

พิพัฒน์ ไทยอารี

กล่าวโดยทั่วไป 'การแรงงานสัมพันธ์' มักจะถือกันว่าเป็นแนวความคิดใหม่อันเนื่องมาจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง หรือ เจ้าของสถานประกอบการกับลูกจ้าง คนงาน ให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น ซึ่งจะช่วยขจัดปัญหาอันพึงมีภายในสถานประกอบการนั้น ๆ เอง และหรือระหว่างสถานประกอบการต่าง ๆ

หากจะพิจารณาเรื่องการแรงงานสัมพันธ์โดยแท้จริง อาจกล่าวได้ว่ามีมาก่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรม ซึ่งอาจแบ่งเป็นยุค ๆ ได้ ดังนี้

ก่อนยุคกลาง โดยพิจารณาจากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ พอจะชี้ให้ทราบถึงการประกอบอาชีพของมนุษย์ในยุคนี้ ซึ่งยึดถือการประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมเป็นหลัก โดยมนุษย์จะอยู่อาศัยตามบริเวณใกล้แหล่งน้ำ ความสัมพันธ์ทางด้านการแรงงานถือกันว่ามนุษย์ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อรับใช้พระผู้เป็นเจ้า (For the service of the gods) ดังนั้นมนุษย์จะต้องนำผลผลิตทางเกษตรกรรมที่

ออกคอกออกผลครั้งแรกของแต่ละฤดูนำถวายแก่พระผู้เป็นเจ้า ความสัมพันธ์ด้านการแรงงานจึงมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่จะต้องบวงสรวงทอเทพเจ้าต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองต่ออาชีพของตน ครั้นเมื่อจำนวนคนเพิ่มมากขึ้น การประกอบอาชีพขยายตัวกว้างขวาง จึงมีการนำผลผลิตและประสิทธิกรรมต่าง ๆ แจกจ่ายแก่เพื่อนบ้านหรือบางครั้งก็แลกเปลี่ยนกัน อันเป็นรูปแบบที่เรียกกันว่า การแลกเปลี่ยนสินค้า (Barter system) จึงอาจกล่าวได้ว่าระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างมิได้เกิดขึ้นในระยะนี้

ยุคกลาง เริ่มประมาณปี ค.ศ. 400 ถึงปี ค.ศ. 1500 เป็นยุคที่เริ่มมีการแบ่งแยกอาณาเขตการปกครอง มีรัฐ (State) ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งมีการแบ่งชนชั้นทางสังคม โดยมีชนชั้นปกครอง และทาส โดยทาสทำงานเกี่ยวกับการเกษตร ส่วนการค้า และการอุตสาหกรรมเป็นงานเฉพาะสำหรับพวก

Perioeci

การแผ่อำนาจของอเล็กซานเดอร์มหาราช มีผลทางด้านการค้าและอุตสาหกรรมในระยะต่อมา ทั้งนี้เนื่องจากว่า อาณาบริเวณที่อยู่ใน การ ปกครอง ของ อเล็ก ซาน เคอร์มี อาณาบริเวณที่กว้างขวางมากตั้งแต่เขตแม่น้ำไนล์จนถึงแม่น้ำสินธุ การนำทองคำและเงินจาก Persia มาใช้จ่าย อันเป็นผลต่อระบบการดำเนินงานทางธุรกิจการค้า และราคารัฐบาลได้ส่งเสริมการค้าและอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มพูนรายได้ของรัฐบาล^๑ ผลที่ได้รับดังกล่าว ประกอบปรัชญาของกรีกและโรมันในสมัยต่อ ๆ มา จึงก่อให้เกิดการปกครองในระบบต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง ซึ่งมีส่วนสัมพันธ์กับการแรงงานสัมพันธ์บ้าง ระบบเจ้าขุนมูลนาย (Feudal) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมตะวันตกครั้งหนึ่ง ประกอบด้วย ความสัมพันธ์เกี่ยวกับที่ดินประเภทหนึ่ง กับ ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งในลักษณะหลังความสัมพันธ์จะประกอบด้วย บุคคล 2 ฝ่าย คือ “ผู้อุปการะที่เรียกว่า patron ฝ่ายหนึ่งและผู้รับอุปการะหรือผู้อยู่ใต้

ความอาภักดิ์ที่เรียกว่า Client อีกฝ่ายหนึ่ง”^๒ ตามลักษณะดังกล่าวจะเกิดสถานภาพของ ‘นาย’ ซึ่งสามารถบังคับบัญชา ผู้คนต่าง ๆ ที่รับอุปการะจากตน เปรียบได้ว่าเป็นผู้ไต่บังคับบัญชา หรือบ่าว ผู้มีอำนาจวาสนาก็จะมีผู้เข้ามาอาศัยพึ่งบารมี ผู้มีอำนาจวาสนาอาจให้ที่ดินแก่บริวารของตนทำกิน ลักษณะกลุ่มชนทางสังคมจะแบ่งออกเป็นพวกขุนนาง และผู้อาศัยความอุปการะจากขุนนาง ซึ่งในประเภทหลังจะแบ่งออกเป็นไพร่และทาส ฐานะของไพร่จะสูงกว่าพวกทาส บรรดาไพร่มีหน้าที่ทำการผลิตเพื่อส่งส่วยแก่ผู้อุปการะ ส่วนทาสจะทำงานนับตั้งแต่เป็นคนรับใช้ในบ้าน ดังนั้น ลักษณะความสัมพันธ์ทางการแรงงานจะเป็นไปในรูปแบบของ นาย (master) กับ ทาส (slaves) หรือ ไพร่ (serfs) โดยมีการประกอบการทั้งทางเศรษฐกิจ และการทหารควบคู่กันไป

ยุคฟื้นฟูศิลปวิทยาการ ระบบ เจ้าขุนมูลนาย (Feudal) มีอิทธิพลต่อการค้าและการช่างฝีมือ และ อิทธิพลของพระในศาสนาคริสต์ ซึ่งถือกันว่า บุคคลที่ประกอบ

๑ Burns, Edward McNall, *Western Civilizations*, New York, w.w. norion; 1963 p.190

๒ คึกฤทธิ์ ปราโมช, ม.ร.ว. ฝรั่งกับคึกฤตินา, พระนคร, สำนักพิมพ์ ก้าวหน้า- 2511 หน้า 14

อาชีพเกษตรกร และทหารเป็นอาชีพที่น่านับถือ แต่การเป็นพ่อค้านั้นไม่เป็นที่น่านับถือนัก การกำหนดอัตราค่าจ้างถือว่าควรเป็นอัตราที่คนงานจะดำรงชีพอยู่ได้โดยสามารถเลี้ยงดูครอบครัวของตน และดำรงฐานะเดิมของตน ดังนั้นค่าจ้างจะถูกกำหนดไว้ในระดับที่ลูกจ้างไม่สามารถจะเลื่อนฐานะของตนให้สูงขึ้นได้ และมีได้มีการแข่งขันกันในเรื่องค่าจ้างแรงงานกันถึงเช่นในปัจจุบัน อิทธิพลดังกล่าวมีผลให้เกิดการย่ำถึงสิทธิของบุคคล โดยมี "Protestant Ethics" ซึ่งประกอบด้วยหลักการดังนี้คือ: *การทำงานหนัก การประหยัด และการต่อสู้แข่งขันกันอย่างเสรี* ^๓

การประกอบอาชีพในสังคมสมัยนี้เปลี่ยนแปลงจากการเกษตรมาเป็นรูปแบบการจักสาน และมีลักษณะการทำงานเฉพาะอย่างยิ่งขึ้น ปัญหาทางด้านสาธารณสุขในบางประเทศ อาทิเช่น อังกฤษ เกิดโรคระบาดจึงต้องมีการจ้างงาน และมีการขอขึ้นค่าจ้างสูงขึ้น ผลของการเปลี่ยนวิถีชีวิตจากระบบเกษตรกรรมเป็นการประกอบอาชีพทางด้านการช่างฝีมือ การขยายกิจการค้า ประกอบกับปรัชญาทางการเมืองและการปกครอง ได้ก่อให้เกิดการรวม

ตัวของผู้ประกอบการอาชีพต่าง ๆ ขึ้นในรูปแบบของสมาคมอาชีพ (Guild) ซึ่งแยกออกเป็นสมาคมพ่อค้า (Merchant guilds) เพื่อตั้งมาตรฐานกำหนดคุณภาพของผลผลิตของตน และป้องกันสินค้าจากแหล่งอื่นเข้ามาแข่งขัน อีกประเภทคือ กลุ่มช่างฝีมือ (Craftmen) ซึ่งรวมตัวกันเพื่อกำหนดฐานะและมาตรการของช่างฝีมือตน ลักษณะของสมาคมดังกล่าวจะประกอบด้วยบุคคล 3 ประเภทคือ master craftsmen ซึ่งเปรียบเสมือนเจ้าของกิจการ journeymen คือ ลูกจ้างผู้รับค่าจ้าง และ apprentices คือผู้ฝึกงาน ซึ่งจะได้รับค่าจ้างเล็กน้อย และที่พักอาศัยจากนายจ้าง (master craftsmen) บุคคลทุกระดับดังกล่าวมีโอกาสเลื่อนฐานะของตนได้ตามความสามารถ อย่างไรก็ตามระบบ Guild นี้ เป็นระบบรวมนายจ้างและลูกจ้างและผู้ฝึกงานอยู่ในสมาคมเดียวกัน

ยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรม เนื่องด้วยสภาพการณ์ต่าง ๆ ในยุคนั้นสนับสนุนซึ่งกันและกัน คือ สภาพทางเศรษฐกิจขยายตัว โดยเฉพาะในด้านการปรับปรุงและขยายการผลิต การใช้เครื่องจักรแทนเครื่องมือต่าง ๆ

๓ คิน ปรัชญาพุทธ และ อิสระ สุวรรณบล. ปทานุกรมการบริหาร พระนคร: โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2514, หน้า 196

และการใช้ทุนสูงในการเปิดดำเนินการ
จึงเป็นผลให้ประติรูปกรรมแบบช่างฝีมือ
เปลี่ยนรูปไปเป็นแบบระบบโรงงานอุตสาหกรรม
วิชาการทางด้านการเศรษฐกิจ และ
กฎหมาย ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง
ลูกจ้างในโรงงานกับบรรดาเจ้าของกิจการ ทั้ง
นี้เพราะเหตุว่าสภาพความเป็นอยู่ของแรงงาน
ไม่อยู่ในสภาพที่ดี และมีการเอาเปรียบลูกจ้าง
อย่างมาก จึงมีแนวความคิดทางด้านสวัสดิการ
การแก่แรงงานซึ่งไม่แต่เพียงในอาณาบริเวณ
โรงงานเท่านั้น ยังให้สวัสดิการครอบคลุมไป
ถึงความเป็นอยู่ในบ้านด้วย บรรดาลูกจ้าง
คนงานได้ดำเนินการไปในแนวทางที่แปลก
กว่า "Guild" โดยเรียกรูปแบบใหม่ "New
Model" มีการดำเนินงาน การจัดองค์การ งบประมาณ
เพื่อช่วยเหลือผู้ประกอบอาชีพเดียวกัน
กัน และยังได้กำหนดวิธีการเจรจาต่อรองร่วมกัน
ด้วย (Collective bargaining) เพื่อต่อ
รองหรือเรียกร้องสภาพการว่าจ้างที่ดีขึ้น
จากนายจ้าง และนับเป็นครั้งแรกที่ลูกจ้าง
รวมตัวกัน (Organized labour) เป็นสมา
คมช่วยเหลือลูกจ้างด้วยกันเองโดยเฉพาะ

นอกเหนือไปจากนี้มีสาเหตุที่ลูกจ้าง
(Journeyman) ก็มักกันมิให้เข้าร่วมอยู่ใน
Guilds จึงทำให้บรรดา Journeyman
(ลูกจ้าง) ดังกล่าวรวมตัวกัน โดยเรียกว่า

"Yeomanry Guild" โดยมีวัตถุประสงค์
หลักคือการต่อรองกับนายจ้าง (master craft-
men) นอกจากนี้ยังมีระบบการก้ำโดยมี
พ่อค้าคนกลางว่าจ้างคนงานผลิตสิ่งประติรูป
ต่าง ๆ แล้วนำไปขายในราคาสูง ซึ่งเรียก
ว่า "putting out system"

ลักษณะการแรงงานจึงเป็นรูปแบบของ
การรวมตัวของลูกจ้าง (Organized labour)
เพื่อต่อสู้กับการกดขี่ข่มเหงของนายจ้าง ซึ่ง
มีลักษณะการดำเนินงานในรูปแบบของกิจการ
แยกจากกัน (Individual capitalists)

ยุคปัจจุบัน เป็นยุคที่มีความเจริญทาง
เทคนิควิทยาการ การดำเนินงานเป็นในรูป
แบบของสถาบันต่าง ๆ ต้องรับผิดชอบร่วม
กันทุก ๆ ด้าน องค์การธุรกิจและรัฐบาลต้อง
พึ่งพาอาศัยกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ
มีผู้ชำนาญการเชี่ยวชาญเฉพาะอย่าง มีการ
ผลิตวัสดุแต่ละประเภทเป็นจำนวนมาก (mass
production) นายจ้างต้องพึ่งพาอาศัยกันและ
กันเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ธุรกิจร่วมกัน
หรือด้อยที่ด้อยอาศัยกัน นายจ้าง หรือนาย
ทุนจึงมีการรวมตัวกันขึ้น (Organized capi-
talists) การดำเนินงานของฝ่ายนายจ้างและ
ลูกจ้างจึงเป็นในรูปคณะกรรมการร่วมกัน แม้
กระนั้นก็ตามบ่อยครั้งที่ทั้ง 2 ฝ่ายไม่สามารถ
ตกลงกันได้ ผลเสียหายจะตกอยู่แก่ส่วนรวม

จึงเป็นเหตุหนึ่งที่ฝ่ายบริหารประเทศจะต้องเข้ามาแทรกแซง (Government intervention) การแทรกแซงของรัฐ อาจทำได้โดยการตรากฎหมายบังคับ หรือจัดตั้งศาลพิจารณาข้อพิพาทแรงงาน จึงเกิดรูปแบบที่เรียกว่าไตรภาคี (tripartite) คือ ฝ่ายลูกจ้าง, ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายที่รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม.

แนวโน้มการแรงงานจึงมีลักษณะจากสังคมเกษตรกรรมรัฐทหาร (military state) และค่อย ๆ กลายเป็นรูปสังคมอุตสาหกรรมและรัฐสวัสดิการ (Welfare state) โดยยึดหลักของการที่ว่าฝ่ายบริหารประเทศจะต้องปกป้องและคุ้มครองประชาชนในรัฐของตน.

ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในกิจการแรงงานมีผลให้เกิดการค้นคว้าทางด้านการแรงงานยิ่งขึ้น โดยแบ่งแยกการศึกษาออกเป็นสองลักษณะ คือ **ลักษณะแรก** เน้นการศึกษาในด้านการบริหารกำลังคน (manpower management) **ลักษณะที่สอง** เน้นการศึกษาด้านการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial relations)

การแบ่งแยกดังกล่าวนี้มุ่งให้ง่ายแก่การศึกษา **การบริหารงานด้านกำลังคน** เป็นการศึกษาหลักการด้านการบวนการจัดการซึ่งต้องรับผิดชอบต่อส่วนรวม การจัดการที่จะเกี่ยวเนื่องกับองค์การอื่น ๆ องค์การรัฐบาล สหภาพแรงงานและลูกจ้างพนักงานแต่ละบุคคล

ทั้งนี้ เพื่อวางแผนงาน เตรียมการส่งเสริมคน และแผนอาชีพต่าง ๆ ไว้

ส่วนการอุตสาหกรรมสัมพันธ์ เป็นการศึกษาดังความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารงาน ซึ่งมีหน่วยงานต่างๆ รับผิดชอบร่วมกันอยู่ตามลักษณะและประเภทของงาน

การอุตสาหกรรมสัมพันธ์ หรือแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องสำคัญที่สังคมอุตสาหกรรมให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ด้วยเหตุว่าในสังคมอุตสาหกรรม การปฏิบัติงานต่างๆ จำต้องรีบเร่งและมีระเบียบวินัย ดังนั้นฝ่ายบริหารจะต้องพยายามจูงใจหรือส่งเสริมน้ำใจแก่คนงานของตนอย่างเต็มที่ แต่ทว่าการปฏิบัติงานของแต่ละสถานประกอบการมิได้กระทำเป็นเอกเทศ จะมีทั้งการแข่งขันและการประสานงานควบคู่กันไป จึงจำเป็นต้องมีการจัดวิธีการ อุตสาหกรรม สัมพันธ์ให้มีระเบียบวิธีที่มีความคล่องตัวและเกิดประสิทธิผลในการบริหารยิ่งขึ้น

การบริหารงานด้าน การบริหารงานบุคคล (personnel administration) เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับ พนักงานด้านต่างๆ อาทิเช่น การว่าจ้างงาน การจัดค่าตอบแทนในการทำงาน การฝึกอบรม และการจัดสวัสดิการ และการแรงงานสัมพันธ์ จากในหน้าที่การบริหารงานบุคคล จะเป็นการวางนโยบาย

และแนวทางการปฏิบัติงาน เกี่ยวเนื่องกับการบริหารงานของบุคคลในหน่วยงานโดยเน้นหนักถึงความสัมพันธ์ ลูกจ้างพนักงานเป็นรายบุคคล

การบริหารงานบุคคล หรือ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานแรกที่ยุทธศาสตร์จะจัดการบริหารงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวงการอุตสาหกรรมให้เป็นระเบียบแบบแผนต่อมา การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของมนุษย์ และมีการทดลองศึกษามากขึ้น ตลอดจนการแสวงหาวิธีการจูงใจด้วย ระบบต่าง ๆ ทั้งทางด้านการเงิน (financial incentives) และสวัสดิการในด้านอื่น ๆ (non-financial incentives)

เมื่อสภาพสังคม และ เทคโนโลยีวิทยาการเปลี่ยนแปลงไป งานในลักษณะการแรงงานจึงเปลี่ยนแปลงไปด้วย โดยมีหน่วยงานขึ้นใหม่รับผิดชอบในด้านการแรงงานสัมพันธ์ คือ *แรงงานสัมพันธ์* (Labour Relations) ซึ่งเป็นการปฏิบัติงาน ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการ (management) กับสมาคมลูกจ้าง (unions)^๔ มีสัมพันธ์กันในคำการนเจรจา กับสหภาพแรงงาน ความสัมพันธ์ในชีวิตประ-

จักษ์กับผู้แทนของสหภาพแรงงาน และ ผู้แทนของสถาบัน ธุรกิจในการดำเนินงานเพื่อขจัดข้อยุ่งยากอันสืบเนื่องจากสัญญาแรงงานต่าง ๆ อาทิเช่น การไต่เถียงข้อพิพาท กฎข้อบังคับ เกี่ยวกับ สภาพการ จ้างงาน ของทาง การ ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะงานเช่นนี้จะกระทำในรูปของกลุ่มนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้างมากกว่าการปฏิบัติกับลูกจ้างเป็นรายบุคคล ซึ่งการปฏิบัติงานในลักษณะนี้จึงเป็น ในรูปแบบที่เรียกว่า Organized labour กับ Organized capitalist ปัญหาจึงเกิดขึ้นว่าเมื่อเป็นลักษณะการบริหารดังกล่าวนี้จะเป็นการตัดสินใจส่วนบุคคล ของลูกจ้างบางคน ที่ปรารถนาจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหนึ่งแรงงานใดหรือไม่ประการหนึ่ง อีกประการหนึ่งการรวมตัวของฝ่ายต่าง ๆ ในวงการอุตสาหกรรมอาจก่อให้เกิดสภาพที่ไม่สงบสุขในสังคมได้ (industrial unrest) จึงได้มีการหาวิธีจะจัดดำเนินการบริหารให้สมมูลย์ โดยจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบซึ่งเรียกว่า "Industrial relations" ขึ้น โดยรับผิดชอบงานทั้งด้านงาน personnel administration และ labour relations รวมกัน^๕ โดยที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้รับผิดชอบงานในหน้า

^๔ Pigors, Paul and Charles A. Myers, *Personnel Administration*, Tokyo, Kogakusha 1965, p. 30

^๕ Ibid 31

ที่นี้จะปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องถึงความสัมพันธ์
ด้านการจ้างงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกรณีลูกจ้าง
พนักงานรายบุคคล และลูกจ้างที่เป็นสมาชิก
สมาคมลูกจ้าง และอาจเป็นตัวแทนฝ่ายนาย
จ้างเข้าร่วมเจรจาต่อรองกับลูกจ้างเมื่อมีกรณี
พิพาทเกี่ยวกับการแรงงานขึ้นด้วย

ลักษณะการแรงงานสัมพันธ์ในปัจจุบัน
และอนาคตพอที่จะกล่าวได้ว่า กิจกรรมแรงงาน
ยังย่ำถึงความสำคัญและสิทธิของบุคคลแต่ละ
คนเป็นหลัก และพร้อมกันองค์การกรรมกร
ก็ยังได้รับการสนับสนุนในการที่จะปฏิบัติงาน
เพื่อผลประโยชน์ของมวลสมาชิกส่วนรวมอยู่
ด้วย ทั้งนี้เพราะสภาพแรงงานจะเป็นพลังอัน
สำคัญในการช่วยเหลือลูกจ้าง ให้ออกพ้นจาก
การบีบบังคับจากนายจ้างได้ และหันต่อเหตุ-
การณ์ปฏิบัติการของฝ่ายรัฐบาล

อย่างไรก็ตาม เมื่อสภาวะทางเศรษฐกิจ
แปรสภาพเป็น การค้า เนิน งาน ให้บริการเป็น
ส่วนใหญ่ การบริหารแรงงานย่อมจะต้องแปร
สภาพความสัมพันธ์ในลักษณะที่ก่อนข้างจะ
ซับซ้อนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ด้วยเหตุที่จะต้องมีส่วน
ปฏิบัติงานกลุ่มหนึ่ง ในขณะที่บุคคลอื่นต้อง
การที่จะพักผ่อนหาความสำราญหรือขอรับ
บริการนั้น ๆ ดังเช่น คนไข้ซึ่งขอรับบริการ
จากนายแพทย์ในโรงพยาบาล เป็นต้น การ
รวมตัวของลูกจ้างจึงมีลักษณะเป็นการรวมตัว

ของช่างอาชีพในแต่ละอาชีพซึ่งอาจจะกลับ
กลายเป็น ความสัมพันธ์ในรูปแบบ Craftman
เป็นต้น ปัญหาเรื่องการจ้างงาน และการ
ปลดออกจากการงาน คงจะมีจำนวนลดลงกว่าเดิม
อัตราค่าจ้างซึ่งมักจะเป็นประเด็นโต้แย้งระหว่าง
นายจ้างในอุตสาหกรรมระบบโรงงาน แต่ใน
วงการที่ประกอบอาชีพบริการ ค่าจ้างมักจะ
จ่ายกันเป็นในรูปแบบของการปฏิบัติงานเป็น
ชั้น ดังเช่นช่างตัดผมคนหนึ่งจะมีรายได้มาก
น้อยขึ้นอยู่กับว่าตนมีลูกค้ามากน้อยเพียงใด
ซึ่งจะต้องแบ่งครึ่งระหว่างเจ้าของร้านกับช่าง
ตัดผมแต่ละคนเมื่อให้บริการแก่ลูกค้าคนหนึ่งๆ
ดังนั้นประเด็นค่าจ้างที่จะนำมาเป็นเครื่องมือ
ในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างย่อมไม่ได้ผล
เพราะค่าจ้างที่ตนจะได้รับ นั้นอีกหย่อนไปตาม
ผลงานของตน

การที่บรรดาลูกจ้างจะใช้สิทธิพลบับ
บังคับกับนายจ้างของตนในทางที่ชอบ เช่น โดย
การนัดหยุดงาน หรือ การร้องทุกข์ เพื่อ
มุ่งหมายให้นายจ้างประสบกับความหายนะใน
การลงทุนนั้น ย่อมจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร ด้วย
เหตุการกระทำเช่นนั้น ย่อมจะก่อให้เกิดความ
รำคาญหรือ ความ ไม่สะดวกแก่ ผู้รับบริ การ
ประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง อาชีพบริการ
นี้จะ ต้อง ดำเนิน ควบคู่กัน ไป ระหว่างผู้รับ
(บริการ) กับ ผู้ให้ (บริการ) ทั้งสองฝ่าย

จะต้องมีความรู้ ประสบการณ์ และเข้าใจ ในสัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งแสดงต่อกัน เพื่อให้การปฏิบัติการดังกล่าวเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่าย ดังนั้นบทบาทการต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างจะแปรเปลี่ยนไป มิได้จำกัดอยู่ในวงของ Employer-Employee Relations. แต่จะแปรเปลี่ยนไปในรูปของ Employee-Clients-Employer Relations คือ ลูกจ้าง หรือผู้ให้บริการต้องเอาใจผู้รับบริการ หรือผู้บริโภค เพื่อที่จะให้องค์การหรือนายจ้างนั้น ดำเนินกิจการต่อไปได้

วิวัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ นับแต่แรกเริ่มมาอาจกล่าวได้ว่าในระยะแรก ความสัมพันธ์ในวงการธุรกิจ อุตสาหกรรม จำกัด

ขอบเขตแต่เพียง ลูกจ้าง และนายจ้าง ครัวนั้นเมื่อระบบเศรษฐกิจ เปลี่ยนแปลงไปจากระบบการค้า และอุตสาหกรรม มาเป็นระบบอุตสาหกรรมบริการ ความสัมพันธ์ในวงการอุตสาหกรรมจึงแปรรูปไปจากระบบนายจ้าง-ลูกจ้าง ซึ่งมีองค์การรัฐบาลเป็นผู้คอยทำการไกล่เกลี่ย หรือประนีประนอมข้อพิพาทต่าง ๆ ฉะนั้นเมื่ออุตสาหกรรมบริการจะต้องคอยพึ่งพาอาศัยผู้รับบริการอยู่เสมอแล้ว ในอนาคตอาจจะมีกลุ่มผู้บริโภค ทำหน้าที่เป็นพลังในการต่อรอง (bargaining agency) รักษาคุณค่าของตลาดในท้องถิ่นนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพผลอย่างเต็มที่ และอาจเป็นองค์การที่ช่วยลดภาระของรัฐบาลในการที่จะเข้าทำการระงับข้อพิพาทเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้ดียิ่งขึ้น.

บรรณานุกรม

- ๑ Burns, Edward McNall, *Western Civilizations* New York, W.W. Norton; 1963
- ๒ กีกฤทธิ ปราโมช ม.ร.ว. ฝรั่งศักดินา, พระนคร สำนักพิมพ์ ก้าวหน้า 2511.
- ๓ ทิน ปรัชญพฤทธิ และ อิศระ สุวรรณบด, *ปทานุกรมการบริหาร* พระนคร โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2514
- ๔ Pigors, Paul and Charles A. Myers, *Personnel Administration*; Tokyo Kogakusha, 1965
- ๕ Yoder, Dale, *Manpower, Economics, and Labor Problems*; New York, McGraw-Hill, 1950