



แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

(๑) นิยามความหมาย

คำว่า "ทัศนคติ" ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน เพราะมีผู้ศึกษากันอย่างกว้างขวาง และผู้ศึกษาแต่ละกลุ่มได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันออกไปตามเหตุผลและความเชื่อของตนเอง ซึ่งความหมายเหล่านี้ แม้จะมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ก็เป็นความแตกต่างในข้อปลีกย่อย แต่เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า มีสาระสำคัญอันเดียวกันนั่นเอง "ทัศนคติ" ในความหมายของนักวิชาการบางท่าน พิจารณาได้ดังนี้ คือ

Serttain กล่าวว่า "ทัศนคติหมายถึง ความรู้สำนึกตัว หรือความคิดเห็นของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งหนึ่ง"¹

G.W. Allport ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ คือสภาพความพร้อมทางด้านจิตใจ และประสาท อันเกิดขึ้นจากประสบการณ์ สภาวะความพร้อมนี้จะเป็นสิ่งกำหนดทิศทางของปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ที่มาเกี่ยวข้อง"²

Donn Byrne ให้คำนิยามว่า "ทัศนคติ หมายถึงความเอนเอียง หรือ ความจริงใจที่จะตอบสนองต่อสิ่งใดก็ตาม ทั้งในทางบวกและทางลบ"³

¹Arron Quin Serttain, Psychology Understanding Human Behavior (New York : McGraw-Hill Book Company, 1965, p.280.

²G.W. Allport, Attitude and Behavior, American Journal of Sociology 34, 1935, p. 810.

³Donn Byrne, An Introduction to Personality (Newjersey : Prentice Hall, Inc., 1966), p. 237.

Howard H. Kendler กล่าวว่า "ทัศนคติ หมายถึงสภาพความพร้อมของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคมนรอบตัว หรือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน สถานการณ์ บุคคล สถาบัน หรือแนวความคิดอย่างอื่น"¹

Lawrence H. Ross กล่าวว่า "ทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล เป็นผลจากการที่คนเราได้รับมาโดยผ่านกระบวนการอบรมกล่อมเกลา (Socialization) ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสเรียนรู้ จากสังคมและสภาพแวดล้อม แล้วรับเอาผลจากการเรียนรู้ดังกล่าวมาเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการพิจารณาสิ่งต่างๆ ซึ่งก็คือการมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ นั้นเอง บุคคลแม้จะอยู่ในสังคมเดียวกันก็มีทัศนคติต่างกันได้ เพราะโอกาสในการเรียนรู้ต่างกัน ซึ่งทำให้พฤติกรรมต่างกันไปด้วย"²

ดร. ไพบูลย์ ช่างเรียน ได้ให้ความหมายว่า "ทัศนคติ หมายถึงความรู้สึกนึกคิด และแนวทางปฏิบัติ หรือท่าทีที่มีต่อสิ่งแวดลอมอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดลอมแต่ละอย่างอาจจะมี ความเข้มข้น (Degree) ในปริมาณที่ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล"³

ดร. ประภาเพ็ญ สุวรรณ กล่าวว่าสรุปว่า "ทัศนคติ เป็นความคิดเห็นซึ่งมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ เป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก"⁴

¹Howard H. Kendler, Basic Psychology (New York : Appleton Century Groff, Co., 1963), p. 562.

²Laurence H. Ross, " Perspective on the Social Order ", A Reading in Sociology (New York : McGraw-Hill Book Company, 1968), p. 176.

³ดร. ไพบูลย์ ช่างเรียน , สารานุกรมศัพท์ทางสังคมวิทยา (กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๖), หน้า ๗.

⁴ดร. ประภาเพ็ญ สุวรรณ, ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรม อนามัย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๓.

จากคำจำกัดความของนักวิชาการดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า "ทัศนคติเป็นความรู้สึกนึกคิด และแนวทางปฏิบัติของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อันได้แก่บุคคล สิ่งของและสถานการณ์รอบด้าน ความรู้สึกนึกคิดเหล่านี้เกิดจากการที่บุคคลได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากสังคมและสภาพแวดล้อม แล้วรับเอาผลจากการเรียนรู้ดังกล่าวมาเป็นมาตรฐานในการกำหนดแนวทางพิจารณาสิ่งต่างๆ ซึ่งก็คือการมีทัศนคติต่อสิ่งต่างๆ นั่นเอง ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจแตกต่างกันไปตามประสบการณ์และการเรียนรู้ที่แต่ละบุคคลได้รับ ซึ่งจะทำให้พฤติกรรมที่มีต่อสิ่งนั้นแตกต่างกันไปด้วย"

ทัศนคติของบุคคล ทำให้บุคคล สามารถกำหนดความหมาย หรือตีความหมายของสิ่งต่างๆ ไปตามทัศนคตินั้นๆ ไม่ว่าจะข้อเท็จจริงจะเป็นอย่างไร กล่าวคือ แม้ว่าข้อเท็จจริงจะเป็นเช่นนี้ แต่ถ้าบุคคลนั้นมีทัศนคติต่อสิ่งนั้นในอีกลักษณะหนึ่ง ความหมายของข้อเท็จจริงก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้

ในกรณีที่จะศึกษาทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงาน ก็จะเป็นการศึกษา ว่าบรรดานายจ้าง (ในจังหวัดสมุทรปราการ) มีความรู้สึกนึกคิดต่อสหภาพแรงงาน และมองเห็นว่าสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ เป็นอย่างไร ความรู้สึกหรือการมองนี้ก็จะมีมาจากความรู้ในเชิงประมาธค่าของนายจ้างที่เกิดขึ้นจากการมีประสบการณ์และการเรียนรู้ที่นายจ้างแต่ละบุคคลเคยได้รับจากการที่ได้เคยติดต่อสัมพันธ์กับบรรดาสหภาพแรงงานต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงก็ได้แก่ การติดต่อกับสหภาพแรงงานโดยตรงในเรื่องต่างๆ ส่วนทางอ้อมได้แก่การที่ต้องร่วมอยู่ในสถานการณ์ด้านแรงงานที่เกิดขึ้น การฟังการบอกเล่าจากบรรดานายจ้างด้วยกัน จากสื่อมวลชนหรือการได้ข่าวสารเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในลักษณะต่างๆ เป็นต้น จนทำให้นายจ้างมีความเชื่อและทัศนคติหรือความรู้สึกตลอดจนมีพฤติกรรมต่อสหภาพแรงงานในลักษณะต่างๆ ซึ่งจากประสบการณ์ของนายจ้างแต่ละคนจากการที่ได้มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ถ้านายจ้างรายใดมีความเชื่อว่า สหภาพแรงงานได้แสดงบทบาทอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว เขาก็จะรู้สึกชอบใจหรือพอใจ และความรูสึกดังกล่าวจะทำให้มีพฤติกรรมเป็นไปตามความรู้สึกที่ดี คือการสนับสนุนสหภาพแรงงาน แต่ถ้านายจ้างรายใดมีความรู้สึกตรงกันข้าม พฤติกรรมของนายจ้างก็จะไปในลักษณะต่อต้านสหภาพแรงงาน เหล่านั้น เช่นกัน

(๒) องค์ประกอบของทัศนคติ

ในการศึกษาทัศนคตินั้น นอกจากจะกำหนดสิ่งเร้าไว้เป็น เป้าหมายในการประเมินแล้ว จะต้องกำหนดแบบของการตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วย แบบต่างๆ ของการตอบสนองที่ใช้เป็นตัวชี้

ของทัศนคติ เรียกว่า องค์ประกอบของทัศนคติ (Attitude Component) ซึ่งแบ่งเป็น 3 อย่าง คือ

๑. ความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ความรู้ในเชิงประเมินค่า หรือ ความคิดความเข้าใจของแต่ละบุคคลต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปใดรูปหนึ่งแตกต่างกัน¹ ความรู้ เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่นำมาสู่ความคิดความเข้าใจของแต่ละบุคคล เช่น นายจ้างที่มีความเชื่อว่าการปล่อยให้อุปจ้างได้รวมกันเป็นสหภาพแรงงานแล้ว จะก่อให้เกิดปัญหาและสร้างความเดือดร้อนให้แก่ นายจ้าง สหภาพแรงงานคือตัวการบ่อนทำลายความสงบในวงการอุตสาหกรรม แต่เมื่อสหภาพแรงงานได้จัดตั้งขึ้นและดำเนินการ จึงพยายามขัดขวางการดำเนินการดังกล่าว ความรู้สึกต่อสหภาพแรงงาน เช่นนี้ มาจากความรู้ ความเชื่อที่นายจ้างได้รับจากพฤติกรรมที่ผ่านมาของสหภาพแรงงานทั่วไป และประเมินค่าของสหภาพแรงงานในลักษณะต่างๆ นั้นเอง

๒. ความรู้สึกส่วนตัว (Affective Component) ได้แก่ความรู้สึก อารมณ์ส่วนบุคคล เช่น โกรธ เกลียด รัก ชอบ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเป็นเรื่องที่แตกต่างกันตามแต่บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล กล่าวคือ ถ้าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่มีความดี ก็จะเกิดความรู้สึกที่ดี และถ้าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ให้โทษ ก็จะเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี หรือความรู้สึกต่อต้านเป็นต้น เช่นในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงนายจ้างซึ่งได้มีปฏิกิริยาโต้ตอบกับสหภาพแรงงานในลักษณะต่างๆ ถ้านายจ้างมีความรู้ความเชื่อในเรื่องดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้เขามีความรู้สึกส่วนตัวไปในทางที่ชอบ ไม่ชอบ พอใจ หรือ ไม่พอใจ เป็นต้น ".... ความรู้สึกดังกล่าวเป็นเรื่องที่แตกต่างกันตามแต่บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล หรือ เรียกว่า ค่านิยมโดยเฉพาะของแต่ละบุคคลก็ได้"²

¹ ดร. ประภาเพ็ญ สุวรรณ, เพ็ญอ้าง หน้า ๓

² พิทยา สุวรรณะชญ, จิตวิทยาสังคม, สังคมศาสตร์, สำนักวิจัย สถาบัน

๓. พฤติกรรม (Behavior Component) คือ ความพร้อม หรือแนวโน้มที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ เช่น เมื่อเราชอบ หรือพอใจ หรือถ้ามีสิ่งเร้าที่เหมาะสมเราก็เต็มใจสนับสนุนช่วยเหลือ หรือถ้าไม่พอใจก็อาจทำลายหรือทำร้ายได้ตัวอย่างคือ เมื่อนายจ้างมีความพอใจในบทบาทและความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน ก็มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการดำเนินการของสหภาพแรงงาน เช่น ส่งเสริมให้ผู้นำสหภาพแรงงานได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับด้านแรงงานตลอดจนช่วยสนับสนุนในเรื่องทุนทรัพย์ด้วย พฤติกรรมเหล่านี้จะสังเกตได้จากการกระทำของผู้ที่มีทัศนคติต่อบุคคลหรือต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

นอกจากจะสังเกตทัศนคติได้จากพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว เรายังสามารถสังเกตทัศนคติได้จากท่าทางในเวลาที่เขาคิดหรือพูดสิ่งนั้น หรืออาจสังเกตได้จากสำเนียงที่เขากล่าวถึงสิ่งนั้น ทัศนคติเป็นความรู้สึกภายในจิตใจ (Consciousness) ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งเป็นพฤติกรรมเปิดเผยของบุคคลนั้น แต่พฤติกรรมเปิดเผยไม่จำเป็นจะต้องเกิดจากทัศนคติเสมอไป ดังนั้นจึงจะถือตายตัวไม่ได้ว่า การแสดงออกชนิดใดเป็นสัญลักษณ์ของทัศนคติชนิดใด เพราะบางคนอาจจะแสดงความประพฤติอย่างหนึ่งออกมาทั้งๆ ที่ใจไม่เป็นเช่นนั้น เมื่อมีคนพยายามทราบทัศนคติของเขา¹

(๓) ที่มาของทัศนคติ

Charles R. Foster ได้สรุปแนวความคิดที่เกี่ยวกับการเกิดของทัศนคติว่าขึ้นอยู่กับมูลเหตุดังนี้คือ²

¹E. Faris, Attitude and Behavior, American Journal of Spirology 34, 1928, p.271.

²Charles R. Foster, Psychology of Life Adjustment, Chicago American Technical Society, 1952, p. 119.

"ทัศนคติ เกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล หมุ่นะเรื่องราวต่างๆ หรือสถานการณ์ ทัศนคติจึงเกิดขึ้นในตัวบุคคลจากการที่ได้พบเห็น คั่นเคย อาจถือได้ว่าเป็นประสบการณ์โดยตรง และจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปภาพ หรือได้อ่านข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องนั้น แต่ไม่ได้พบเห็น ไม่ได้ทดลองกับของจริงด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นประสบการณ์โดยทางอ้อม เนื่องจากทัศนคติเป็นสิ่งที่บุคคลมีความรู้ความคิด (Cognitive) บุคคลจะไม่มีทัศนคติต่อสิ่งที่เขาไม่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมเลย"

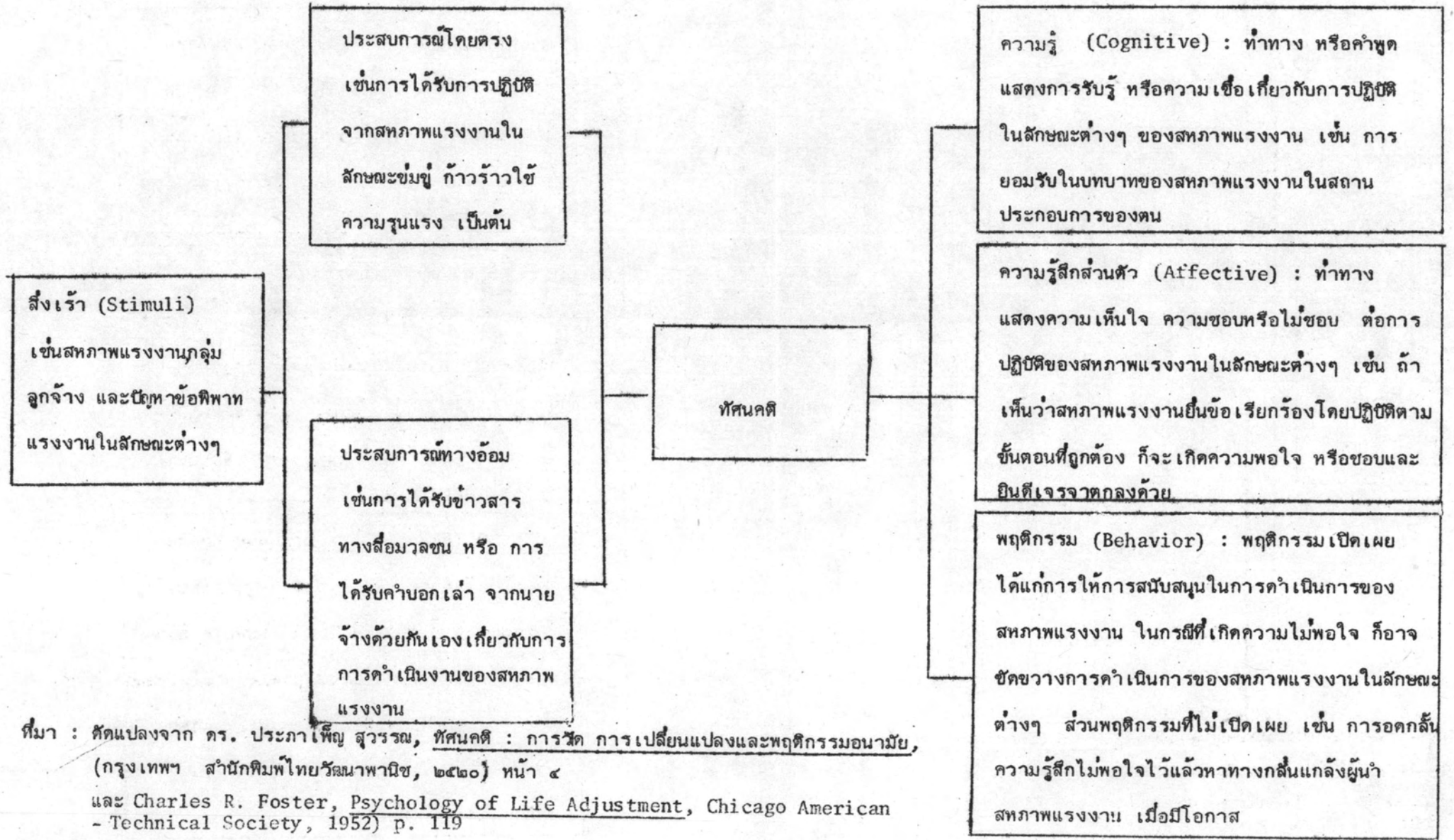
"ทัศนคติมีที่มาจากระบบค่านิยม และการตัดสินใจตามค่านิยม เนื่องจากกลุ่มชนแต่ละกลุ่มมีค่านิยมและการตัดสินใจตามค่านิยมไม่เหมือนกัน คนแต่ละกลุ่มจึงอาจมีทัศนคติต่อสิ่งเดียวกัน แตกต่างกันได้"

ที่มาของทัศนคติตามแนวความคิดของ Foster จึงอาจนำมาสรุปในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาคั้งนี้ได้คั้งนี้ ที่มาของทัศนคติของนายจ้างต่อสหภาพแรงงาน ก็จะได้แก่ประสบการณ์ซึ่งเกิดจากการได้ติดต่อสัมพันธ์ต่อสิ่งเร้าต่างๆ เช่นสหภาพแรงงาน กลุ่มลูกจ้าง นายจ้างในสถานประกอบการอื่นๆ และต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ ในการบริหารงาน รวมทั้งปัญหาในด้านแรงงานสัมพันธ์ ประสบการณ์ดังกล่าวจะเป็นทั้งประสบการณ์โดยตรง เช่นการได้รับการปฏิบัติจากสหภาพแรงงานในลักษณะข่มขู่ ก้าวร้าว ใช้ความรุนแรงเป็นต้น และประสบการณ์ทางอ้อมได้แก่ การได้รับข่าวสารทางสื่อมวลชน หรือการได้รับการบอกเล่าจากนายจ้างด้วยกันเองในการประชุมสัมมนา เกี่ยวกับพฤติกรรมของสหภาพแรงงานในลักษณะต่างๆ เป็นต้น

องค์ประกอบและที่มาของทัศนคติ สามารถเขียนเป็นแผนภูมิในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาได้คั้งนี้ (แผนภาพที่ ๑)

แนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในฐานะกลุ่มผลประโยชน์

ในประเทศกำลังพัฒนาเช่นประเทศไทย เสถียรภาพทางการเมืองเป็นสิ่งสำคัญมาก การทำให้ระบบการเมืองมีเสถียรภาพ และระบอบประชาธิปไตยเป็นไปอย่างสมบูรณ์ จำเป็นต้องอาศัยบทบาทของกลุ่มอิทธิพลและกลุ่มผลประโยชน์ที่มีความมั่นคง นอกเหนือไปจากกลไกทางการเมืองอื่นๆ เช่น ระบบราชการ พรรคการเมือง และตัวรัฐบาลเอง



ที่มา : ดัดแปลงจาก ดร. ประภาเพ็ญ สุวรรณ, ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐) หน้า ๔ และ Charles R. Foster, Psychology of Life Adjustment, Chicago American - Technical Society, 1952) p. 119

"Wendel Blanchard เคยกล่าวว่า ในประเทศไทย สมาคมหรือกลุ่มเอกชนต่างๆ มีความสำคัญน้อยมาก คือไม่มีกลุ่มใดที่จะทรงอิทธิพลพอที่จะทำให้รัฐบาลต้องปฏิบัติตามความต้องการของตนได้ คำกล่าวนี้อาจเป็นความจริงสำหรับประเทศไทยในระยะก่อนวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ แต่หลังจากนั้นปรากฏว่า เกิดกลุ่มพลังต่างๆ ขึ้นมากมายรวมทั้งสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นองค์การของกลุ่มกรรมกรตามกฎหมาย และได้รวมพลังกันเรียกร้องให้รัฐบาล หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และนายจ้างเอกชน ปฏิบัติตามความต้องการของกลุ่ม" ¹

และต่อมาหลังจากการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๔ แม้ว่ากลุ่มพลังต่างๆ เช่นพรรคการเมือง ศูนย์นิสิตนักศึกษาแห่งประเทศไทย กลุ่มชาวนา จะสลายตัวไปแล้ว แต่สหภาพแรงงานก็เกือบเป็นกลุ่มเดียวที่ยังเหลืออยู่ และแสดงบทบาทอยู่บ้าง

แนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในฐานะกลุ่มผลประโยชน์จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) นิยามความหมาย

ศาสตราจารย์จรรยา สุภาพ ให้ความหมายของคำว่า "กลุ่ม" ดังนี้² "กลุ่ม หมายถึง ความสัมพันธ์หรือความเกี่ยวพันกันระหว่างสมาชิก หรือมีเช่นนั้นก็เป็นที่ยอมรับของสิ่งต่างๆ ที่แตกต่างกัน" การวิเคราะห์กลุ่มจึงอาจพิจารณาได้จาก ลักษณะของกลุ่ม, สาเหตุในการรวมกลุ่ม, ความเป็นมาและประเพณีของกลุ่ม, จำนวนสมาชิก, วัตถุประสงค์, โครงการ และบทบาทของกลุ่ม เป็นต้น³

¹ ศันชัย สุวรรณศิลป์ "การก่อตัวและบทบาทของสหภาพแรงงานในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีสหภาพแรงงานโรงงานการไฟฟ้านครหลวงระหว่างปี ๒๕๑๔-๒๕๑๖" (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐) หน้า ๑๑

² จรรยา สุภาพ, "การวิเคราะห์กลุ่มผลประโยชน์ในฐานะกลุ่มอิทธิพลทางการเมือง", การเมืองและสังคม, คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐, หน้า ๑๒๓.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๔

ดังนั้นถ้ากลุ่มใดมีวัตถุประสงค์และบทบาทในการแสดงพลังเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ กลุ่มนั้นก็อาจเรียกได้ว่ากลุ่มผลประโยชน์ หรือกลุ่มอิทธิพล

David B. Truman กล่าวถึง "กลุ่มผลประโยชน์" (Interest Group) ว่าเป็น กลุ่มที่สมาชิกมีทัศนคติร่วมกัน มีการเรียกร้องให้ปรากฏแก่กลุ่มอื่นๆ ในสังคม เมื่อใดที่กลุ่มได้เรียกร้อง ต่อสถาบันทางการเมือง กลุ่มจะกลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง (Political Interest Group)¹

ดร. สมพงษ์ ชูมาก กล่าวว่า กลุ่มอิทธิพลในประเทศประชาธิปไตย มีบทบาทสำคัญ ในทางการเมืองเกือบจะเท่ากับพรรคการเมือง คือแม้กลุ่มอิทธิพลได้มีบทบาทโดยตรงในการเข้ามา หรือมาใช้อำนาจทางการเมือง กลุ่มอิทธิพลจะมีบทบาทในการบีบบังคับต่อฝ่ายอำนาจบ้านเมืองด้วย วิธีการต่างๆ แต่มิใช่เข้าไปกุมอำนาจด้วยตนเอง อาจจะมีข้อยกเว้นบ้าง คือ มีกลุ่มอิทธิพลบางกลุ่ม มีผู้แทนของตนเองอยู่ในสภาผู้แทนราษฎรและในรัฐบาลเหมือนกัน²

N.C. Hunt กล่าวว่า "ในทางปฏิบัติ สมาชิกของกลุ่มผลประโยชน์ และสมาชิกพรรคการเมืองอาจเป็นกลุ่มเดียวกัน แต่ที่สำคัญคือกลุ่มผลประโยชน์เข้าเกี่ยวข้องกับอย่างลึกซึ้งในการคัดเลือก ผู้สมัครของพรรค และคอยดูว่าสมาชิกของกลุ่มจะได้เป็นกรรมการ หรือกรรมการของรัฐบาลหรือไม่ ในอังกฤษและเยอรมันนั้น สภาพแรงงานจะอุปถัมภ์ผู้สมัครรับเลือกตั้ง เช่น พรรคแรงงานในอังกฤษ ซึ่งบางครั้งผู้นำพรรค เช่น เอเนสต์ เบวิน ก็มาจากสภาพแรงงาน"³

ตามความเห็นของนักวิชาการที่ยกมาพิจารณาี้ คำว่า "กลุ่มผลประโยชน์" และ "กลุ่มอิทธิพล" จึงมีความหมายคล้ายคลึงกัน กลุ่มอิทธิพลหรือกลุ่มผลประโยชน์นี้ มักจะมีกิจกรรมทาง

¹David B. Truman, The Governmental Process (New York : Alfred Aknopf. Inc., 1955) p. 37.

²ดร. สมพงษ์ ชูมาก "กลุ่มอิทธิพลคืออะไร", รัฐศาสตร์นิเทศ, (กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๑๗) หน้า ๑๗.

³Gabriel A. Almond, Comparative Politic, Today (Canada : Little, Brown and Company, 1974) p. 74 อ้าง N.C. Hunt, "Pressure Group in the U.S.A." Occidente, 12, 1956, p. 114.

การเมือง ซึ่งได้แก่ความพยายามที่จะมีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายของประเทศ จึงอาจเรียกว่า เป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมืองได้อีกด้วย

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากลักษณะการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงาน อาจกล่าวได้ว่า ถ้าเป็นการรวมกลุ่มในลักษณะคงที่ไม่เปลี่ยนแปลง คือ เพื่อนุวรรตให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามที่กฎหมายแรงงาน กำหนดไว้ และวัตถุประสงค์อื่นในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน คือ การแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง, การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เช่นนี้ สหภาพแรงงานจะอยู่ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ แต่ถ้าเมื่อใดที่มีการเคลื่อนไหวเรียกร้องต่อรัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการแสดงพลังเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ สหภาพแรงงานจะอยู่ในอีกลักษณะหนึ่ง คือ กลายเป็นกลุ่มอิทธิพล (Pressure Group)

สรุปได้ว่า สหภาพแรงงานเป็นได้ทั้งกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเคลื่อนไหวในแต่ละลักษณะของสหภาพแรงงานนั้นๆ

(๒) การจัดประเภทกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพล

ระบบกลุ่มผลประโยชน์ในแต่ละประเทศมีลักษณะไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ลักษณะการเมือง การปกครองของประเทศนั้น รวมตลอดถึงสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และสังคมด้วย กลุ่มผลประโยชน์มีความสำคัญต่อการปกครองแบบประชาธิปไตยมาก คือ เป็นช่องทาง ในการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน (Political Participation) ดังนั้น สำหรับประเทศที่มีการปกครองแบบประชาธิปไตย และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี กลุ่มผลประโยชน์ก็จะมี บทบาทมากขึ้น

Gabriel A. Almond จัดแบ่งกลุ่ม ตามลำดับขั้นของพัฒนาการ และการจัด ระเบียบภายในองค์การ ออกเป็น ๔ ประเภท คือ¹

¹ ศศินัย สุวรรณศิลป์, อ้างแล้ว, หน้า ๑๔ - ๑๖ อ้าง Gabriel A. Almond, Comparative Politic, Today (Canada : Little, Brown and Company, 1974) p. 74.

1. Anomic Group เป็นกลุ่มที่รวมกันขึ้นโดยปราศจากเป้าหมายในระยะยาว มีพฤติกรรมที่คาดหมายทิศทางได้ยาก ขาดความต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นการรวมกลุ่มชั่วคราว บางครั้งอาจจะมีการจัดระเบียบในกลุ่มบ้าง กลุ่มประเภทนี้มิได้เป็นตัวแทนของผลประโยชน์ทางการเมืองอย่างแท้จริง การจะคาดหมายหรือควบคุมพฤติกรรมจากการรวมกลุ่มให้เป็นประโยชน์ ทำได้ยาก ตัวอย่างของการรวมกลุ่มนี้ได้แก่ กลุ่มฝูงชน (Mob) ในเหตุการณ์วุ่นวายทั่วไป

2. Non-Associational Group / คล้ายกับ Anomic Group แต่มีการจัดองค์การที่ดีกว่า มีกิจกรรมเป็นครั้งคราว พบมากในสังคมที่ล่าหลัง อาศัยความผูกพันในเผ่าพันธุ์ตระกูล เป็นที่ยึดเหนี่ยวโดยมีหัวหน้าเป็นผู้บังคับ ขาดการจัดองค์การ และขาดความชำนาญงานเฉพาะอย่าง หรือจะมีก็น้อย กลุ่มประเภทนี้แม้ในสังคมอุตสาหกรรมก็ยังปรากฏแต่ถูกจำกัดอิทธิพลจากกลุ่มที่มีการจัดองค์การที่ดีกว่า จนอ่อนกำลังไป หรือเมื่อมีกำลังมากขึ้น ด้วยผลประโยชน์ที่ต่อเนื่องกัน ในไม่ช้าก็จะพัฒนาการจัดองค์การและโครงสร้างจนเป็นกลุ่มประเภท ๓ และ ๔ ไป

3. Institutional Group เจริญก้าวหน้ากว่าสองกลุ่มแรก มีลักษณะเป็นองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal) คือมีการจัดระเบียบในองค์การ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ผลประโยชน์ของกลุ่มบางครั้งอาจเป็นเรื่องส่วนตัว ตัวอย่างเช่น กลุ่มข้าราชการทั้งทหารและพลเรือน พรรคการเมือง บางครั้งก็ก่อตัวจากกลุ่มชนิดนี้ได้

4. Associational Group กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่กำลังมากกว่าสามกลุ่มแรก มีขนาดใหญ่ที่สุด มีกำลังการเงินเข้มแข็งที่สุด เพราะมีรากฐานอยู่ที่กลุ่มอาชีพหรือวิชาชีพ ซึ่งมักจะถูกกระทบอย่างทันทีและโดยตรงจากนโยบายและการกระทำของรัฐบาล กลุ่มนี้มีคณะกรรมการหรือผู้ดำเนินงานเป็นการถาวร มีเป้าหมายและจุดประสงค์ที่แน่นอนชัดเจน มีกระบวนการอย่างเป็นทางการเพื่อกำหนดกฎเกณฑ์ของผลประโยชน์และความต้องการของกลุ่ม กลุ่มประเภทนี้ได้แก่สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง กลุ่มเกษตรกร สมาคมวิชาชีพ เช่น แพทย์ หนายความ และครู สมาคมพ่อค้า นายธนาคาร เป็นต้น

นอกจากนี้ร.กฤษฎา ทองธรรมชาติ ได้กล่าวเป็นเชิงแบ่งประเภทกลุ่มผลประโยชน์ไว้ว่า กลุ่มผลประโยชน์อาจเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ (Economic Interest Group) เช่น สมาคมพ่อค้า สหภาพแรงงาน อาจเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางสังคม (Social Interest Group) เช่น สมาคมสตรีไทย สมาคมนักเรียนเก่า หรืออาจเป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางเชื้อชาติ ศาสนาก็ได้

แต่กลุ่มเหล่านี้อาจกลายเป็น "กลุ่มกดดัน" (Pressure Group) ได้เมื่อมีอิทธิพลต่อสถาบันการเมือง¹

(๓) สหภาพแรงงานในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง

จากแนวความคิดของ Almond ซึ่งได้แบ่งกลุ่มผลประโยชน์ออกเป็น ๔ ประเภท และระบุว่า สหภาพแรงงานเป็นกลุ่มผลประโยชน์ในประเภทที่ ๔ อันเป็นประเภทที่มีพลังมากที่สุด มีฐานะการเงินเข้มแข็ง มีการจัดองค์การเป็นระเบียบ นั้น

Almond หมายถึงสหภาพแรงงานในประเทศตะวันตก ซึ่งมีระดับการพัฒนาทางอุตสาหกรรมในขั้นสูง แต่สำหรับประเทศไทยซึ่งยังมีข้อจำกัดในเรื่องสภาพทางการเมือง และสังคมตลอดจนแนวความคิดในการทำงานในธุรกิจอุตสาหกรรมแตกต่างกับประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้วอยู่มาก สหภาพแรงงานในประเทศไทยมีบางสหภาพเท่านั้นที่มีการพัฒนาไปถึงขั้นเป็น Associational Group ตามที่ Almond ได้จัดประเภทไว้ว่าจะต้องมีลักษณะเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ มีรากฐานจากกลุ่มอาชีพ มีคณะกรรมการดำเนินงานอย่างถาวร และมีเป้าหมายของกลุ่มแน่นอนชัดเจน สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ในประเทศไทยยังมีลักษณะเป็นกลุ่มผลประโยชน์ไม่เต็มรูปแบบไทยๆ ดังที่ ดร.บรรพต วีระชัย ระบุไว้ คือ²

ก. เชิดชูผู้มีอำนาจ คือตัวผู้นำสหภาพแรงงานเท่านั้นที่มีบทบาทในการตัดสินใจในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานทั้งหมด หรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่า เมื่อพูดถึงสหภาพแรงงานใด ก็หมายถึง การกล่าวถึงผู้นำสหภาพแรงงานนั้นนั่นเอง

ข. ขาดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สหภาพแรงงานแต่ละแห่งจะมีผู้นำสหภาพหรือกรรมการสหภาพบางคนเท่านั้นที่เป็นผู้ดำเนินการ บรรดาสมาชิกมักไม่ค่อยสนใจที่จะรับรู้ แต่มุ่งที่สนใจเฉพาะผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับตนเท่านั้น และเมื่อมีการยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างบางครั้ง

¹ ดร. กระมล ทองธรรมชาติ, "การวิเคราะห์ระบบการเมือง", วารสารกฎหมาย, ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗, หน้า ๑๐๗ - ๑๒๓

² ดร. บรรพต วีระชัย และสุขุม นวลสกุล, รัฐศาสตร์ทั่วไป (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๑๔) หน้า ๓๖๐-๓๖๒.

บางครั้งในสหภาพแรงงานเดียวกัน ยังมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ถึงกับแถลงการณ์ต่อต้านหรือโจมตีอีกพวกหนึ่งว่าเอาชื่อพวกตนไปแอบอ้าง เป็นต้น

ค. เรียกร้องเลื่อนลอย การเรียกร้องของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ยังไม่สมเหตุสมผล และไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริง เช่น เรียกร้องให้ปลดกรรมการผู้จัดการของโรงงานออก ซึ่งตามความเป็นจริงถ้าปลดผู้จัดการอื่นเป็นนายจ้างโดยตรง และเป็นผู้ลงทุนในกิจการออกแล้ว ก็ไม่มีผู้ใดที่จะมาลงทุนออกเงินค่าจ้างให้ลูกจ้างได้ทำงาน เป็นผลกระทบต่อลูกจ้างโดยตรง เป็นต้น

ง. มุ่งการบันเทิง สังเกตได้จากการนัดหยุดงานทุกครั้งของนายจ้างมักจะมีการล้อมวงจัดการละเล่นและการแสดงกัน เป็นที่ครึกครื้นเป็นประจำ

เมื่อพิจารณาจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๔๑๘ ซึ่งกำหนดไว้ว่า "สหภาพแรงงานต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน"¹

จะเห็นว่าการรวมตัวของลูกจ้างเป็นสหภาพแรงงานในประเทศไทยยังมีข้อจำกัดทางกฎหมายอยู่มาก แม้ว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้ตราอนุสัญญา (Convention) ฉบับที่ ๘๗ เรื่องเสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคม และการคุ้มครองสิทธิในการดำเนินการองค์การไว้ โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิก รวมทั้งประเทศไทย ได้ปฏิบัติตามด้วย อนุสัญญาดังกล่าวกำหนดว่า ลูกจ้างและนายจ้างมีเสรีภาพในการก่อตั้งและดำเนินการองค์การของตนได้โดยปราศจากการแทรกแซงหรือควบคุมจากรัฐ ซึ่งเป็นการกำหนดหลักประกันอย่างเต็มที่แก่นายจ้างและลูกจ้าง² เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมในสังคม (Social Justice) และเป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม นำมาซึ่งความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม เป็นผลต่อความเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ³ แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากสิทธิการปกครอง ประเพณีนิยม สภาพนิสัยใจคอ และการศึกษาของนายจ้างและลูกจ้างในแต่ละประเทศ

¹ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๔๑๘, อ้างแล้ว, มาตรา ๘๖.

² เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๔๑๘) เรียงมาตรา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรสมัย, ๒๔๒๑) หน้า ๘๔.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๒

ยังแตกต่างกัน สำหรับประเทศไทย การให้สิทธิและเสรีภาพในเรื่องนี้ยังไม่อาจทำได้เต็มที่ เพราะ
 ยังมีปัญหาแทรกซ้อนทำให้เป็นอันตรายแก่ประเทศได้ จึงต้องกำหนดวิธีการต่างๆ ไว้เพื่อควบคุม
 องค์การของนายจ้างและลูกจ้างที่ตั้งขึ้นในระยะแรกให้ดำเนินการเพื่อประโยชน์ของนายจ้างและ
 ลูกจ้างอย่างแท้จริง

ดังนั้น หากสหภาพแรงงานดำเนินการอย่างอื่นนอกเหนือจากที่ระบุไว้ตามกฎหมาย
 เช่น การเป็นที่ชุมนุมหรือเรียกร้องสิ่งใดๆ ในทางการเมือง หรือเพื่อทำธุรกิจการค้าหากำไร ก็จ
 เป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์ตามกฎหมายนี้ นายทะเบียนอาจสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานนั้นออกจาก
 ตำแหน่ง หรือสั่งให้เลิกสหภาพแรงงานได้ แต่อย่างไรก็ดี ต่อไปถ้าองค์การหรือผู้ดำเนินการของ
 องค์การดังกล่าวนี้มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และมีแนวความคิดที่ถูกต้องตามหลักการแรงงาน
 สัมพันธ์มากขึ้นกว่าเดิม ข้อจำกัดต่างๆ ก็อาจถูกยกเลิกไป และตามคำกล่าวของ David Truman¹
 กล่าวไว้ว่า สหภาพแรงงานจะเปลี่ยนจากกลุ่มผลประโยชน์ทั่วไป เป็นกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง
 ก็ต่อเมื่อได้แสดงบทบาทเรียกร้องต่อสถาบันทางการเมือง ปกครอง เช่น รัฐบาล หรือหน่วยงานของรัฐ
 จึงออกจะเป็นการกล่าวที่กว้างไป² สำหรับสหภาพแรงงานในประเทศไทยซึ่งมีข้อจำกัดประการแรกคือ
 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ดังกล่าว ก็ยังมีให้เสรีภาพสหภาพแรงงานแสดงบทบาทการเมือง ด้วย
 เหตุผลในด้านความมั่นคงทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม การแสดงบทบาททางการเมืองของ
 สหภาพแรงงานในปัจจุบันที่แล้วๆ มาถ้าพิจารณาแล้วถือว่าเป็นการผิดกฎหมาย ซึ่งได้กล่าวแล้วว่า
 นายทะเบียนมีสิทธิสั่งให้กรรมการสหภาพแรงงานออกจากตำแหน่ง หรือสั่งเลิกสหภาพแรงงานได้

(๔) สรุปแนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในฐานะกลุ่มผลประโยชน์

สรุปได้ว่า สำหรับสหภาพแรงงานในประเทศไทย ในระยะแรกของ
 การเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ซึ่งลูกจ้างรวมกลุ่มกันนัดหยุดงานหลายแห่งด้วยสาเหตุ
 ความขัดแย้งเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นการรวมกลุ่มแบบ Anomic Group แต่หลังสงครามโลก
 ครั้งที่ ๒ เกิดสหบาลกรรมกรกลาง ซึ่งเป็นกลุ่มผลประโยชน์ระดับสูง มีสมาชิกประมาณ ๗๐,๐๐๐ คน

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐๓ - ๑๐๔

² ทศนิยม สุวรรณศิลป์, อ้างแล้ว หน้า ๓๑.

อันเป็นกลุ่มผลประโยชน์ขนาดใหญ่ของลูกจ้าง ถือได้ว่าเป็นลักษณะ Associational Group แต่ถูกรัฐบาลเพ่งเล็งว่าพัวพันกับคอมมิวนิสต์ จึงถูกยกเลิก รัฐบาลจัดตั้งสมาคมกรรมกรไทยขึ้นเอง เป็นกลุ่มขนาดใหญ่แต่อยู่ในความควบคุมของรัฐบาลโดยสิ้นเชิง

ต่อมาตามพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๔๘๘ รัฐบาลให้สิทธิการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานเพื่อให้มีสหภาพแรงงานในความหมายของกลุ่มผลประโยชน์ที่แท้จริงของลูกจ้าง แต่ถูกคณะปฏิวัติออกประกาศยุบ ในปี พ.ศ. ๒๕๐๑ จนในปี ๒๕๑๔ จึงยอมให้มีสหภาพแรงงานได้อีก และหลังจากเหตุการณ์ทางการเมือง เมื่อวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ กลุ่มลูกจ้างได้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานในลักษณะ Anomic Group ขึ้นทั่วไป และได้มีการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานเป็นสองกลุ่ม คือ กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย และกลุ่มสภาองค์กรแรงงานแห่งประเทศไทย มีลักษณะเป็น ASSOCIATIONAL GROUP แต่การจัดองค์กรยังไม่เรียบร้อย เพราะเป็นระยะเริ่มแรก ทั้งสองกลุ่มแสดงบทบาททั้งทางเศรษฐกิจและการเมืองทั้งในฐานะกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพลได้ชัดเจนพอสมควร

แต่เนื่องจากการแสดงออกทางการเมือง เป็นการขัดต่อพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๔๑๘ จึงยังไม่อาจมีบทบาทได้มากนัก ดังนั้นจึงยังไม่อาจกำหนดได้ชัดเจนว่าสหภาพแรงงานในประเทศไทย อยู่ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ทางการเมือง แต่ถือเป็นการรวมตัวกันในลักษณะกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจมากกว่า อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางกฎหมายและเหตุผลทางด้านความมั่นคง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ดังที่กล่าวมาแล้ว

แต่หลังจากการปฏิรูปการปกครองแผ่นดินเมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๘ บทบาทของกลุ่มสหภาพแรงงานทั้งในลักษณะ Anomic Group และ Associational Group ก็จำกัดลงอย่างมากอีกครั้งหนึ่ง โดยเฉพาะบทบาทในฐานะกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพลทางการเมืองนับว่าถูกจำกัดลงอย่างมากที่สุด

อย่างไรก็ดี แม้สหภาพแรงงานในประเทศไทยจะอยู่ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ แต่ก็มีความสำคัญต่อกลไกทางการเมืองในประเทศไทยอย่างมาก ถ้าเมื่อใดสหภาพแรงงานมีการเคลื่อนไหวอันไม่เป็นไปตามกฎเกณฑ์แล้ว ย่อมจะกระทบกระเทือนถึงกลไกทางการเมืองอย่างยิ่ง การจำกัดขอบเขตของสหภาพแรงงานมิให้มีอิทธิอันพึงมีพึงได้เช่นสหภาพแรงงานส่วนใหญ่

ทั่วโลก ก็อาจนำไปสู่จุดซึ่งเครียดถึงที่สุดได้ไม่วันใดก็วันหนึ่ง ทางแก้ก็คือการสนับสนุนสหภาพแรงงาน ให้ได้มีการพัฒนามาตามขั้นตอนจนบรรลุวัตถุประสงค์แห่งการเป็นกลุ่มผลประโยชน์ของลูกจ้างตามกฎหมาย มีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และมีแนวความคิดที่ถูกต้องตามหลักการแรงงานสัมพันธ์ และเพื่อที่จะได้แสดงบทบาทในฐานะกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มอิทธิพลในทางที่ถูกต้อง จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่าทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงาน เป็นปัจจัยเบื้องต้นอันจะมีผลต่อการเสริมสร้างระบบสหภาพแรงงานให้สมบูรณ์ จึงควรศึกษาถึงทัศนคติของนายจ้าง เพื่อนำไปเป็นข้อพิจารณาในการพัฒนาระบบสหภาพแรงงานให้สมบูรณ์ดังกล่าว

ความหมายและคำจำกัดความของสหภาพแรงงาน

คำว่า "สหภาพแรงงาน" ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Trade Union" นั้น ถ้าพิจารณาตามประวัติศาสตร์อังกฤษสมัยโบราณจะเห็นว่า สิ่งที่มีลักษณะคล้ายสหภาพแรงงาน คือ สมาคมช่างฝีมือ ได้รวมกันแต่ละแขนงช่าง (Guilds) ขึ้น เรียกว่า Journeymen มิได้หมายความว่าถึงสมาคมพ่อค้าหรือสหภาพการค้าที่รวมเหล่าพ่อค้าด้วยกันตั้งเป็นสมาคม แต่เป็นสมาคมคนงานในสาขาช่างเดียวกัน คำว่า "Trade" ในที่นี้จึงหมายถึง "สาขาช่างฝีมือ" นั้นเอง ตัวอย่างเช่น กลุ่มคนงานที่อยู่ในสาขาช่างไม้ ซึ่งเป็นทั้งผู้ผลิตแล้วขายสินค้าที่ทำด้วยไม้ เมื่อรวมตัวกันก็จะเป็นสหภาพแรงงานช่างไม้ (Trade Union) เป็นต้น แต่อย่างไรก็ดี ในสมัยต่อมาประมาณปลายศวรรษที่ ๑๗ ได้มีการรวมตัวของลูกจ้างโดยจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานอย่างสมบูรณ์ขึ้น เรียกว่า Labour Union ซึ่งทำให้เข้าใจง่ายและตรงความหมายมากขึ้น¹ ดังนั้น คำว่า Trade Union จึงมีความหมายเช่นเดียวกับ Labour Union นั้นเอง

สำหรับคำจำกัดความของคำว่า "สหภาพแรงงาน" ในปัจจุบันอาจสรุปได้ดังที่ เคนพงษ์ พลละคร กล่าวไว้ว่า "การได้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นนั้น เป็นการตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของบรรดาลูกจ้างเพื่อคุ้มครองตนเอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของสมาชิก โดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดย

¹ อัมพร วิจิตรพันธ์, เศรษฐศาสตร์แรงงาน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๑๔) หน้า ๔๓-๔๔

ธรรมชาติของมนุษย์ และ เพื่อเป็นแหล่งที่จะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นของคนงาน เกี่ยวกับปัญหาสังคม และการเมืองโดยอิสระพอควร"¹

✓ ประสงค์ ธรรมะนันท์ ให้คำจำกัดความว่า "สหภาพแรงงานเป็นองค์การที่ถาวร และต่อเนื่อง จัดตั้งโดยลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองการทำงาน ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยวิธีการร่วมเจรจาต่อรอง ทั้งนี้เพื่อให้สภาพการดำรงชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น และเพื่อเป็นช่องทางให้ลูกจ้างได้แสดงทัศนคติต่างๆ ต่อปัญหาของสังคมด้วย"²

✓ ความหมายของคำว่า ทัศนคติของนายจ้าง (Attitude of the Employer)

จากการศึกษาทฤษฎี และแนวความคิดเกี่ยวกับ "ทัศนคติ" และ "สหภาพแรงงาน" จึงสามารถนำมาสรุปคำจำกัดความของ ทัศนคติของนายจ้างในเรื่องที่เกี่ยวกับการศึกษาครั้งนี้ได้ว่า หมายถึง ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานในเรื่องดังนี้

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมระบบสหภาพแรงงาน
๒. การร่วมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน
๓. การยอมรับบทบาท ความรับผิดชอบและความสามารถของสหภาพแรงงาน
๔. การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์

พ.ศ. ๒๕๑๔

¹ เคนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน (นครหลวงกรุงเทพธนบุรี โรงพิมพ์ ไทยเชชม, ๒๕๑๕) หน้า ๔๔

✓² ประสงค์ ธรรมะนันท์, หน้าที่และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน (อัครสำเนา) กองแรงงานสัมพันธ์ กรมแรงงาน, ๒๕๑๔