

# บทที่ 1

## บทนำ



### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บทบาทของรัฐในการทำธุรกิจได้มีบทบาทมานานตั้งแต่สมัยสุโขทัย จนกระทั่งในสมัยรัตนโกสินทร์อิทธิพลของชาติตะวันตก โดยเฉพาะประเทศในภาคพื้นยุโรปและสหรัฐอเมริกาได้นำความเจริญก้าวหน้าทางด้านอุตสาหกรรมและวิทยาการสมัยใหม่ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงโปรดเกล้าฯ ให้รัฐดำเนินกิจการอันเป็นพื้นฐานทางเศรษฐกิจหลายอย่างที่มีการลงทุนสูงอาจเกิดการเอาเปรียบประชาชนได้ รัฐจะได้ทำกิจการดังกล่าวโดยไม่ได้มุ่งหวังผลกำไรเพื่อช่วยเหลือประชาชน และเพื่อประโยชน์สาธารณะ โดยเฉพาะสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานของประชาชน เช่น การประปา โทรศัพท์ การโทรเลข การรถไฟ การเดินเรือชายทะเล เป็นต้น เพื่อบำรุงความสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้ รัฐยังได้ทำการปรับปรุง และเข้าดำเนินการทางการค้าหลายสาขาไม่ว่าจะเป็นด้านพาณิชย์กรรมและด้านอุตสาหกรรม โดยรัฐได้ทำกิจการหลายประเภท เช่น การผลิตยาสูบ สุรา ไฟ น้ำตาล ข้าว กระดาษ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน จึงได้มีการตรากฎหมายแม่บทคือ พระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐ พ.ศ. 2496 เพื่อจัดตั้งองค์การต่าง ๆ ของรัฐ โดยองค์การดังกล่าวมีฐานะเป็นนิติบุคคล ต่อมาในพ.ศ. 2502 ได้มีการใช้คำว่า "รัฐวิสาหกิจ" ขึ้น และกำหนดคำนิยาม, ความหมายของรัฐวิสาหกิจไว้ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ.2502 และพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 โดยมีขอบเขตดังนี้

1. องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ
2. บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่มีส่วนราชการลงทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ
3. บริษัท หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลใดก็ตามที่มีทุนเกินกว่าร้อยละห้าสิบเป็นของรัฐบาล

คำนิยามตามกฎหมายดังกล่าว ได้ส่งผลต่อการจัดกลุ่มรูปแบบการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจขึ้นอีกระดับหนึ่ง และได้มีการจัดกลุ่มรัฐวิสาหกิจไว้ดังนี้ คือ

1. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยการตราเป็นพระราชบัญญัติ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการรถไฟแห่งประเทศไทย พ.ศ.2494, การท่าเรือแห่ง

- ประเทศไทย จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการทำเรือแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2494, การไฟฟ้านครหลวง จัดตั้งขึ้นตาม พระราชบัญญัติการไฟฟ้านครหลวง พ.ศ. 2501 เป็นต้น
2. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยการตราเป็นพระราชกฤษฎีกา ตามความในพระราชบัญญัติว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาล พ.ศ.2496 เช่น องค์การแบดเดอรี , องค์การสวนยาง , องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ , องค์การสวนสัตว์ เป็นต้น
  3. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยประกาศคณะปฏิวัติ เช่น การเคหะแห่งชาติ, การทางพิเศษแห่งประเทศไทย เป็นต้น
  4. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ โดยรัฐบาลมีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ และกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด เช่น บริษัท ไม้อัดไทย จำกัด, บริษัท ขนส่ง จำกัด, บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน), ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นต้น
  5. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยระเบียบ หรือข้อบังคับ เช่น โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง, องค์การสุรา กรมสรรพสามิต, โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น
  6. รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกำหนด เช่น บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน, บริษัทบริหารสินทรัพย์ไทย, บริษัทตลาดรองสินเชื่อที่อยู่อาศัย , บริษัทบริหารสินทรัพย์กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด เป็นต้น

อนึ่ง รัฐบาลได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคุณสมบัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518, พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ได้บัญญัติคำจำกัดความเกี่ยวกับรัฐวิสาหกิจ ได้แปรเปลี่ยนไปเพียงบางประการเท่านั้น โดยยังคงมีลักษณะคล้ายคลึงกับพระราชบัญญัติ 2 ฉบับ ที่ตราไว้ก่อนหน้านี้

สิทธิในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ มีบทบาทสำคัญและมีประวัติศาสตร์อันยาวนาน พนักงานรัฐวิสาหกิจรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีความแข็งแกร่งมาก ก่อให้เกิดปัญหาการนัดหยุดงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง รวมถึงลดถึงการเรียกร้องค่าจ้าง ฯลฯ โดยพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อเศรษฐกิจ ประชาชนโดยส่วนรวมและความมั่นคงของประเทศ เพราะกิจการรัฐวิสาหกิจเป็นกิจการที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกิจการประเภทสาธารณูปโภค หรือสาธารณูปการที่จัดจำหน่ายและเป็นการบริการให้แก่ประชาชน การดำเนินงานของสหภาพ

แรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจมักจะเป็นไปในทางที่ขัดแย้งกับนโยบายของรัฐบาล เกิดการประท้วง และการคัดค้านบ่อยครั้ง ประชาชนในฐานะผู้ใช้บริการจากรัฐวิสาหกิจและเป็นผู้เสียภาษีอากรเพื่อเป็นเงินทุนสำหรับรัฐวิสาหกิจ มองว่าสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกดดันบีบบังคับให้รัฐบาลยอมรับทำตามข้อเรียกร้อง ทั้งยังมีการอ้างจะนัดหยุดงานอันจะนำความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนเป็นเครื่องต่อรอง ย่อมเป็นการสร้างความไม่พอใจและการไม่ยอมรับแก่สาธารณชนมากขึ้นเรื่อย ๆ จึงมีแนวคิดที่จะแยกธุรกิจออกจากกฎหมายแรงงาน

การแรงงานสัมพันธ์ในกิจการรัฐวิสาหกิจ จึงได้ถูกแยกออกจากการแรงงานสัมพันธ์ ในภาคเอกชนตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ตามลำดับ โดยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ได้กำหนดสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทำให้สหภาพแรงงานมีสิทธิในการเรียกร้องและสิทธิในการเจรจาต่อรอง เช่น พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์, แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง, ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาสภาพผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเป็นต้น

แม้จะมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ใหม่สำหรับแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ แต่สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ ยังถูกจำกัดในการเรียกร้องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงิน ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับ รัฐวิสาหกิจไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาสภาพผลประโยชน์ของตนเองได้ เพราะฝ่ายบริหารไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองร่วมเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงิน แม้ฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจะสามารถตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงินได้ ก็ยังไม่อาจทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้ เนื่องจากต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับ ทำให้เกิดความล่าช้าและขาดความยืดหยุ่นในการพิจารณาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ จึงทำให้กระบวนการในการเจรจาต่อรองร่วมในระบบแรงงานสัมพันธ์ไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง เนื่องจากการจำกัดสิทธิในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินดังกล่าว

แม้ว่าในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 13 (2) ได้กำหนดให้อำนาจ คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เสนอคณะรัฐมนตรีกำหนดขอบเขตสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงิน สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งให้สามารถดำเนินการเองได้ โดย

คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบรัฐวิสาหกิจ จำนวนทั้งสิ้น 15 แห่ง ได้รับการยกเว้นไม่ต้องนำ กฎระเบียบ และมติคณะมนตรีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มากำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เป็นตัวเงิน ตามมาตรา 13 (2) ของพระราชบัญญัติ แรงแงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 โดยรัฐวิสาหกิจดังกล่าวสามารถดำเนินการปรับปรุงสภาพ การจ้างที่เกี่ยวกับเงินในการกำหนดอัตราตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานได้เอง รัฐวิสาหกิจดังกล่าว ได้แก่

- ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
- สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย
- บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด
- บริษัท การท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย จำกัด
- บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)
- บริษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม
- ธนาคาร กรุงไทย จำกัด (มหาชน)
- บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน
- ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย
- รถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย
- บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
- บริษัท อสมท. จำกัด (มหาชน)
- บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
- บริษัท การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

เนื่องจากรัฐวิสาหกิจดังกล่าวเป็นรัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพและความพร้อมในการ บริหารจัดการ, มีการแข่งขันกับเอกชน, มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จำเป็นต้องมีค่าจ้างและ แรงจูงใจที่สูง, เป็นรัฐวิสาหกิจที่ได้เข้าระดมทุนในตลาดหลักทรัพย์ และผ่านการประเมินผลจาก ทริส หรือต้องประเมินผลจากงบดุลและผลประกอบการของบริษัท

และต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้รัฐวิสาหกิจ นอกเหนือรัฐวิสาหกิจ จำนวน 15 แห่งดังกล่าว สามารถกำหนดสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินได้เอง โดยให้อำนาจ คณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งสามารถพิจารณา และให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับสิทธิ ประโยชน์ของพนักงานได้เองตามความเหมาะสมและตามผลประกอบการของแต่ละรัฐวิสาหกิจ



แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้คณะรัฐมนตรีจะมีมติเห็นชอบเพื่ออำนวยความสะดวกให้รัฐวิสาหกิจ ให้สามารถกำหนดสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงินได้เอง แต่รัฐยังคงสงวนสิทธิในส่วนของค่าจ้าง และค่ารักษาพยาบาล เนื่องจากต้องได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะใช้บังคับได้ โดยอาศัยอำนาจ ตามมาตรา 13 วรรค 3 มาตรา 28 และมาตรา 32 พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 และการปรับปรุงสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงิน รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดได้เอง เฉพาะรายการเดิมที่มีอยู่แล้ว ในรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ หากเป็นรายการใหม่ที่ไม่เคยกำหนดสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจแห่งนั้น ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และคณะรัฐมนตรีก่อนจึงจะมีผลใช้บังคับได้ ดังนั้น แม้คณะรัฐมนตรีจะมีมติให้รัฐวิสาหกิจสามารถกำหนดสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับเงินได้เองก็ตาม แต่สิทธิของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการเจรจาต่อรองร่วมก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้อย่างสมบูรณ์ เพราะรัฐยังแทรกแซงการบริหารจัดการในรัฐวิสาหกิจ ทำให้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารจัดการ และเจรจาต่อรองร่วมกันได้อย่างแท้จริง

ด้วยปัญหาการใช้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ดังกล่าว รัฐบาลได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของรัฐวิสาหกิจ โดยรัฐบาลได้กำหนดนโยบายให้มีการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารรัฐวิสาหกิจเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ มีการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากร เพื่อให้เกิดการให้บริการที่ได้มาตรฐานและตอบสนองกับความต้องการของประชาชน รวมทั้งมีศักยภาพในการแข่งขันตามกลไกตลาด และที่สำคัญคือมีกำไรที่เหมาะสมและไม่ขาดทุนจนกลายเป็นภาระของรัฐและประชาชนในฐานะผู้ลงทุน

รัฐบาลจึงมีนโยบายสำคัญในการพัฒนารัฐวิสาหกิจให้มีความเข้มแข็ง และปรับปรุงองค์กรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้ง สามารถแข่งขันกับองค์กรเอกชนได้ รัฐบาลจึงมีแนวคิดสนับสนุนให้มีระบบบริหารจัดการที่มุ่งเน้นในเรื่องการสร้างมูลค่าให้กับองค์กร (Value-based Management) มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของรัฐวิสาหกิจ โดยกำหนดเป็นนโยบายให้รัฐวิสาหกิจพิจารณานำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) ในการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจ โดยต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี ทั้งนี้ กระทรวงการคลังจะนำความก้าวหน้าในการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 เป็นต้นไป

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) จึงได้ผลักดันให้รัฐวิสาหกิจ มีระบบบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) โดยใช้ตัวชี้วัดกำไรเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Profit : EP) หรือมูลค่าเพิ่มเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Added : EVA) อันมีแนวคิดในการนำเอาหลักการบริหารองค์กรเพื่อสร้างมูลค่า (Value-Based Management) มาใช้ในรัฐวิสาหกิจ ทั้ง 40 แห่งที่เข้าระบบ EVM ในปี 2549 นี้<sup>1</sup>

ดังนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาวิจัยว่า การนำระบบการบริหารจัดการ เพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ ทำให้เกิดผลดี ผลเสียอย่างไรต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ ทำให้การเจรจาต่อรองในระบบ แรงงานสัมพันธ์ขึ้นอย่างไร โดยศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศญี่ปุ่น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับ กฎหมายระหว่างประเทศ และสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแนวคิด หลักการสำคัญและวัตถุประสงค์เกี่ยวกับสิทธิในการเจรจา ต่อรองในรัฐวิสาหกิจ
2. เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแนวคิด หลักการสำคัญและวัตถุประสงค์ และเปรียบเทียบเกี่ยวกับ สิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจของประเทศไทย และต่างประเทศ
3. เพื่อสนับสนุนให้มีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ใน ส่วนที่เกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจ
4. เพื่อศึกษาถึงข้อดีและข้อเสีย ตลอดจนปัญหาและผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรอง เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้
5. เพื่อสนับสนุน และแนวทางให้กับหน่วยงานของรัฐ องค์การภาครัฐวิสาหกิจ ตลอดจน สถานบัน และบุคคลที่เกี่ยวข้องอาจนำข้อมูลจากการศึกษาและวิจัยไปเป็นแนวทางในการ

<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ, "การแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจที่มีการนำระบบการบริหาร จัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (EVM) มาใช้ในปี พ.ศ. 2549,"

คุ่มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจที่มีการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้

### 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (EVM) มาใช้ในรัฐวิสาหกิจจะทำให้สิทธิเจรจาต่อรองร่วมในระบบการแรงงานสัมพันธ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 1.4 ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาหาแนวคิดในการคุ่มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจ รวมถึงผลกระทบเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เมื่อรัฐวิสาหกิจนั้นนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้ ว่าทำให้เกิดผลดีผลเสียอย่างไรต่อฝ่ายบริหาร และสภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองและทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างได้อย่างสมบูรณ์ และวิเคราะห์จากข้อมูลภาคสนาม ตลอดจนวิเคราะห์เปรียบเทียบกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายในเรื่องสิทธิในการเจรจาต่อรองให้มีความชัดเจนและเหมาะสมยิ่งขึ้น

### 1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

1. แบบการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) จะดำเนินการรวบรวมค้นคว้าข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้อมูลภาษาไทยและอังกฤษ จากตำรา เอกสารทางวิชาการ บทความ ข้อเขียน และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม ในรัฐวิสาหกิจที่มีการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้
2. แบบการวิจัยภาคสนาม (Field research) จะดำเนินการวิจัยภาคสนามโดยการตอบแบบสอบถามพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นฝ่ายบริหาร, สมาชิกสภาพแรงงาน และที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสภาพแรงงาน เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในทางปฏิบัติ และปัญหาทางกฎหมายและทัศนคติที่เกี่ยวกับผลกระทบต่อสิทธิใน

การเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจ ที่มีการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้

#### 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการสำคัญและวัตถุประสงค์เกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจ
2. เกิดความรู้ความเข้าใจในแนวคิด หลักการสำคัญและวัตถุประสงค์ และเปรียบเทียบเกี่ยวกับสิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจของประเทศไทย และต่างประเทศ
3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการเจรจาต่อรองในรัฐวิสาหกิจ
4. ทำให้ทราบถึงข้อดีและข้อเสีย ตลอดจนปัญหาและผลกระทบต่อสิทธิในการเจรจาต่อรอง เมื่อมีการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้
5. เป็นแนวทางให้กับหน่วยงานของรัฐ องค์การภาครัฐวิสาหกิจ ตลอดจนสถาบัน และบุคคลที่เกี่ยวข้องอาจนำข้อมูลจากการศึกษาและวิจัยไปเป็นแนวทางในการคุ้มครองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในรัฐวิสาหกิจที่มีการนำระบบการบริหารจัดการเพื่อสร้างมูลค่าเชิงเศรษฐกิจศาสตร์ (Economic Value Management : EVM) มาใช้