

การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

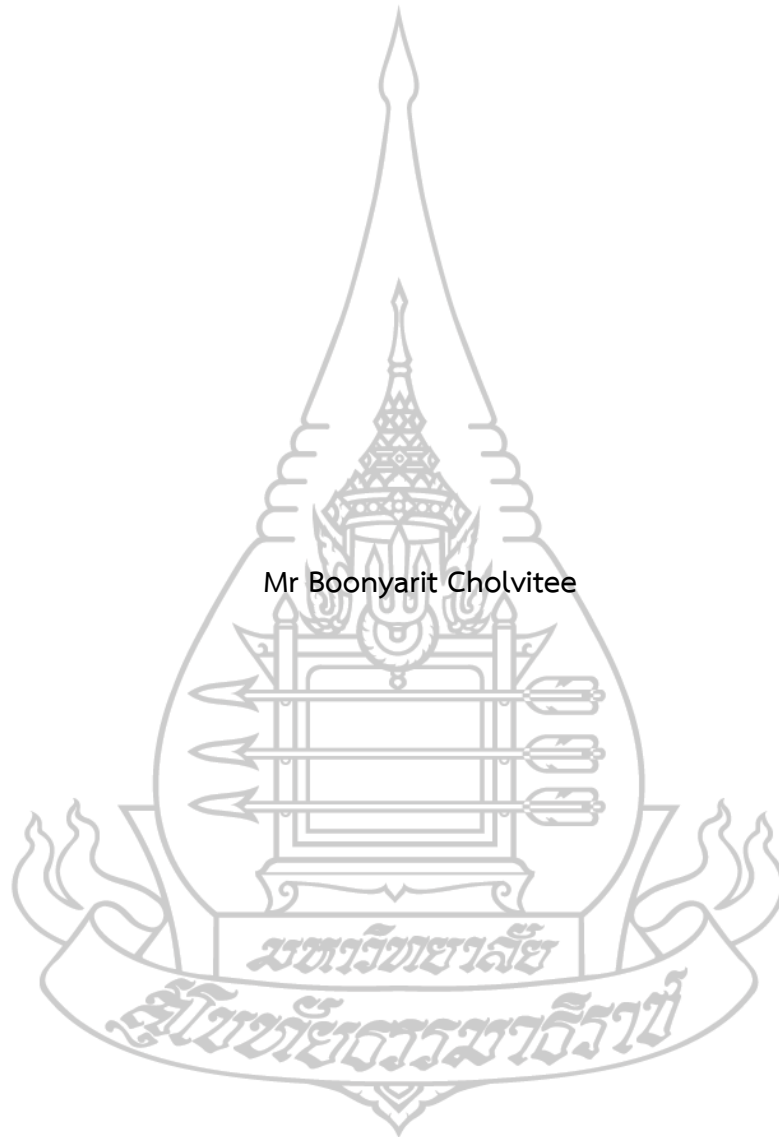


คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต แขนงวิชานวัตกรรมการ

สื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น
สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Sustainable Management of the State Enterprises Workers' Relations
Confederation's Participatory Communication Network



Mr Boonyarit Cholvitee

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Doctor of Philosophy in Communication Innovation for Political and
Local Administration
School of Communication Arts
Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อคุณสมบัติ	การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน
ชื่อและนามสกุล	นายบุญญฤทธิ์ ชลวิถี
แขนงวิชา / วิชาเอก	นวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น
สาขาวิชา	นิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์ 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หญิง ปัญญาวุฒระกุล

คุณสมบัตินี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรระดับปริญญาเอก เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2566

คณะกรรมการสอบคุณสมบัติ

.....	ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์)	
.....	กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หญิง ปัญญาวุฒระกุล)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท)	
.....	กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ คำสุข)	
.....	ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)	

ชื่อคุณิพนธ์ การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

ผู้วิจัย นายบุญฤทธิ ชลวิถิ รหัสนักศึกษา 4621500331

ปริญญา: ปรัชญาคุณิบัณฑิต (นวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) รองศาสตราจารย์ ดร.ธิติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.

หฤทัย ปัญญาวุฒตระกูล ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) 2) ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย สรส. 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร สรส. และ 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่าย สรส.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 21 คน โดยมีเกณฑ์คัดเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้มีประสบการณ์ในการบริหาร สรส. 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่ายสหภาพแรงงาน 3 คน นักวิชาการ 3 คน ประธานองค์กรสมาชิก สรส. 3 คน ประธานองค์กรไม่เป็นสมาชิก สรส. 3 คน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างข้อสรุป

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร สรส. พบว่า สรส. เป็นศูนย์กลาง การสื่อสารระหว่างกรรมการบริหารและกรรมการกลาง 41 องค์กร มีบทบาทในการเชื่อมโยงและถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารไปยังสมาชิกในเครือข่าย ทั้งนี้มีการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสารเพื่อควบคุมประเด็นสาร วิธีการช่วยเหลือ และช่องทางการสื่อสาร 2) ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย สรส. พบว่า สมาชิกมีความต้องการสร้างการมีส่วนร่วมด้านอุดมการณ์เพื่อคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การสร้างสวัสดิการคุณภาพชีวิตที่ดี และการต่อต้านการทุจริต โดยมีความคาดหวังให้กรรมการบริหารและกรรมการกลางสนับสนุนดังนี้ ขั้นที่ 1 การรับฟังปัญหาและให้คำแนะนำเบื้องต้น ขั้นที่ 2 การประชุมหาแนวทางและวิธีการช่วยเหลือ ขั้นที่ 3 ทำให้เกิดจุดเริ่มต้นเพื่อนำไปสู่ข้อเรียกร้อง ทั้งนี้มีการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการติดตาม รวบรวม แก้ปัญหา และการเฝ้าระวัง 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร สรส. พบว่า มีปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในที่ส่งผลมากที่สุด ดังนี้ (1) ปัจจัยภายนอก คือ การเมือง เนื่องจากมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (2) ปัจจัยภายใน คือบุคลากร เนื่องจากสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเครือข่าย และมีการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพ และ 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่าย สรส. พบว่า การพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่าย สรส. มีความยั่งยืนประกอบด้วย (1)การพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกด้านการเชื่อมโยงกับองค์กรนอกเครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายแรงงานต่างประเทศ เครือข่ายแรงงานในประเทศ และเครือข่ายอื่นๆ (2) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเครือข่าย เพื่อให้สะดวก น่าสนใจ ทันเหตุการณ์ หลากหลายช่องทาง และเก็บข้อมูลได้ง่าย (3) การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืนโดยการจัดกิจกรรมร่วมกัน ได้แก่ กิจกรรมประจำปี กิจกรรมประจำเดือน และกิจกรรมเฉพาะกิจ โดยใช้เครือข่ายการสื่อสาร ในการสร้างการเรียนรู้ เนื่องจากมีความพร้อมด้านบุคลากรที่มีความรู้พร้อมสนับสนุนด้านวิชาการ และมีแหล่งเงินทุนสนับสนุนจากในประเทศและต่างประเทศ

คำสำคัญ การบริหารจัดการเครือข่าย การสื่อสารแบบมีส่วนร่วม การพัฒนาเครือข่ายอย่างยั่งยืนสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)

Dissertation title: Sustainable Management of the State Enterprises Workers' Relations Confederation's Participatory Communication Network

Researcher: Mr Boonyarit Cholvitee; ID: 4621500331;

Degree: Doctor of Philosophy (Communication Innovation for Political and Local Administration);

Dissertation advisors: (1) Dr. Titipat Iamnirun, Associate Professor (2) Dr. Hareuthai Panyarvuttrakul, Assistant Professor , Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research was to study 1) the management of the State Enterprises Workers' Relations Confederation (SERC)'s communication network; 2) needs and expectations of SERC members concerning participation in the network; 3) factors affecting management of the SERC's communication network; and 4) approaches for developing management of the SERC's communication network.

This research used the qualitative research method of in-depth interviews. The 21 key informants were chosen through purposive sampling. They comprised 3 people with experience in managing the SERC, 3 experts on worker federation networks, 3 academic experts, 3 chairmen of organizations that are SERC members, 3 chairmen of organizations that are not members of the SERC, and 6 stakeholders. The data collection tool was a structured interview form. Data were analyzed by drawing conclusions.

The results showed that 1) For communication network management, the SERC is the central hub for communications among the administrators and the 41 member organizations, and is responsible for linking and transmitting news and information to all the members of the network. The communications network is utilized to control the flow of information, to control which issues are transmitted, and to control methods of assistance and channels of communication. 2) As for their needs and expectations for participation, SERC members expressed the desire to join in advocating for their ideals in terms of opposing the privatization of state enterprises, creating greater benefits and quality of life, and fighting corruption. They expected SERC administrators and the steering committee to first, listen to their problems and give preliminary advice; secondly, organize meetings to find solutions and ways of helping; and third, initiate the process to launch demands or grievances. The SERC communications network is used to follow up on issues, consolidate opinions, solve problems and monitor possible problematic situations. 3) Both external and internal factors were found to impact the management of the SERC communications network, most notably (1) the external factor of politics, because the government can set policies and minimum standards that state enterprises have to adhere to; (2) the internal factor of personnel, because the members are key to developing a network and the network can be a useful tool for strengthening alliances. 4) The suggested approaches for further improving management of the SERC's communication network in a sustainable way are (1) forging stronger links with external organizations such as international labor organizations, other labor organizations in Thailand and other networks; (2) expand cooperation in using technology to make the communications network more convenient, more up-to-date, more interesting, more diverse and easier to use for storing information; (3) make the network sustainable by regularly organizing activities like annual get-togethers, monthly activities, and ad hoc activities, including using the communications network to build a learning society by tapping into the knowledge and expertise of many existing members that could be shared. Learning activities could be funded by existing financial support from local and international supporters.

Keywords : Network management, Participatory communication, Sustainable network development, State Enterprises Workers' Relations Confederation

กิตติกรรมประกาศ

ดัชนีนิพนธ์เล่มนี้เกิดจากมิตรภาพของกลุ่ม “ค่าย ส. ธิติพัฒน์” และ “เปิดโลก” ที่สมาชิกช่วยกัน ชมเชย กอดดัน ผลักดัน ส่งเสริม ตั้งแต่เริ่มจนจบ โดยเฉพาะ อาจารย์อิฐ ที่ช่วยปั้นลูกศิษย์ จากก้อนดินให้เป็นก้อนอิฐ จากก้อนอิฐก่อให้เป็นรากฐาน จากรากฐานเกิดเป็นรูปร่าง แต่ทุกรูปร่างต้องเกิดจากตัวเราเองจากคำกล่าวของอาจารย์ที่ว่า “create by your own idea” เพราะงานวิจัยนี้ “เรื่องของมัน ไม่ใช่เรื่องของกู”

ขอขอบคุณมิตรภาพจากผู้นำแรงงาน สมศักดิ์ โกศัยสุข สาวิทย์ แก้วหวาน ศิริชัย ไม้งาม กิตติชัย ไสสะอาด มานพ เกียรติ์ จิตติน วิเศษสมบัติ พงศ์ฐิติ พงศ์ศิลาภรณ์ ไพรัช ลอเงิน มนัส เกษรสิทธิ์ อารยา แก้วประดับ อัปสร กฤษณะสมิต อำนวยพร เกิดพุ่ม ทวีป กาญจนวงศ์ ชาญชัย โชติชูทิพย์ ผู้นำแรงงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ รองศาสตราจารย์ ดร.พนา ทองมีอาคม อาจารย์ศักดิ์นา ฉัตรกุล ณ อยุธยา และรองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวัฒน์ สุทธิโยธินที่ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ รวมถึงฝ่ายบริหารและฝ่ายรัฐบาลที่ถึงแม้ไม่สะดวกในการให้สัมภาษณ์ แต่ทำให้สามารถยืนยันผลของการวิจัยในหลายๆประเด็นได้

สุดท้ายขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.จิตรภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สมาน งามสนิท รองศาสตราจารย์ ดร.เสนีย์ คำสุข รองศาสตราจารย์ ดร.ธิติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หฤทัย ปัญญาวุฒตระกูล ที่ให้ความกรุณาร่วมเป็นคณะกรรมการสอบดัชนีนิพนธ์ และให้คำแนะนำในการแก้ไขดัชนีนิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น และขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชที่เปิดโอกาสด้านการศึกษา และเปิดรับวุฒิมัธยมศึกษาตอนต้นในการสมัครเรียนในระดับปริญญาตรีที่ต่อยอดมาปริญญาโทจนถึงปริญญาเอก ดังที่ว่า “มสธ.ที่ไหน เวลาใด ใครก็เรียนได้”

นายบุญญฤทธิ์ ชลวิถี

สิงหาคม 2567

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ.....	ด
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	7
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
ข้อจำกัดในการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
ประโยชน์ที่จะได้รับ	10
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสัมพันธภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	11
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารการสื่อสารองค์กร.....	22
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง.....	27
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ เครือข่าย	33
แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร.....	40
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
ผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	52
การวิเคราะห์ข้อมูล	53

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาชิก แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	54
วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการ มีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาชิกสัมพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	141
วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร สมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	211
วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสาร เครือข่ายสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	278
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	371
สรุปการวิจัย	371
อภิปรายผล	379
ข้อเสนอแนะ	413
บรรณานุกรม	417
ภาคผนวก	423
ก แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง	424
ข ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย	428
ค บันทึกข้อความขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์ เป็นข้อมูลจัดทำดัชนีพันธ	430
ประวัติผู้วิจัย	441

สารบัญตาราง

	หน้า
	หน้า
ตารางที่ 4.1 การบริหารไม่ปฏิบัติตามหลักกฎหมายของรัฐ	55
ตารางที่ 4.2 การบริหารตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	58
ตารางที่ 4.3 แนวทางการบริหารเฉพาะขององค์กร	61
ตารางที่ 4.4 การบริหารตามหลักประชาธิปไตย	63
ตารางที่ 4.5 การบริหารตามหลักคุณธรรม	66
ตารางที่ 4.6 วัฒนธรรมในการบริหารเฉพาะตัว	68
ตารางที่ 4.7 แนวทางการบริหารแบบองค์กรภาคประชาชน	69
ตารางที่ 4.8 การบริหารแบบระบบนายทุน	71
ตารางที่ 4.9 การบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้	72
ตารางที่ 4.10 ธรรมนูญ สรส. ปรับแก้ได้ตามมติของสมาชิก	74
ตารางที่ 4.11 การยึดมั่นในหลักการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง	76
ตารางที่ 4.12 การขยายวัตถุประสงค์การจัดตั้ง	77
ตารางที่ 4.13 สมาชิกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดตั้ง	78
ตารางที่ 4.14 การบริหารจัดการตามนโยบายที่กำหนดไว้	79
ตารางที่ 4.15 มีนโยบายการรับสมาชิกที่เปิดกว้าง	81
ตารางที่ 4.16 นโยบายการบริหารมีความต่อเนื่อง	82
ตารางที่ 4.17 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร	84
ตารางที่ 4.18 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	86
ตารางที่ 4.19 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การรวมอำนาจและกระจายอำนาจ	89
ตารางที่ 4.20 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน	92
ตารางที่ 4.21 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน	94
ตารางที่ 4.22 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การแก้ไขปรับปรุงแนวทางในการบริหาร	95
ตารางที่ 4.23 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างความรู้สึกร่วมกัน	97
ตารางที่ 4.24 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างอำนาจต่อรอง	98
ตารางที่ 4.25 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด	99
ตารางที่ 4.26 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การแก้ปัญหาให้กับสมาชิก	100
ตารางที่ 4.27 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การบริหารตามแนวทางประชาธิปไตย	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.28 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การมอบนโยบาย	102
ตารางที่ 4.29 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การยกระดับประสิทธิภาพทางสังคม	103
ตารางที่ 4.30 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การบริหารจัดการสรรส.	103
ตารางที่ 4.31 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การตรวจสอบข้อมูลการทุจริต	104
ตารางที่ 4.32 ปัญหา แต่ละองค์กรมีสิทธิในการออกเสียงไม่เท่ากัน	105
ตารางที่ 4.33 ปัญหา การบริหารไม่ต่อเนื่อง	107
ตารางที่ 4.34 ปัญหา นโยบายในการบริหารขาดความเข้มแข็ง	109
ตารางที่ 4.35 ปัญหา นโยบายภาครัฐสร้างความแตกแยกให้รัฐวิสาหกิจ	111
ตารางที่ 4.36 ปัญหา กรรมการบริหารส่วนกลางเลือกแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม	112
ตารางที่ 4.37 ปัญหา ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ	113
ตารางที่ 4.38 ปัญหา กรรมการบริหารแบบเฉพาะกิจ	114
ตารางที่ 4.39 ปัญหา การบริหารแบบเอื้อประโยชน์พวกพ้อง	115
ตารางที่ 4.40 ปัญหา การทำงานลักษณะเครือข่ายส่งผลต่อการตัดสินใจ	116
ตารางที่ 4.41 ปัญหา การหาผลประโยชน์	116
ตารางที่ 4.42 ปัญหา กรรมการขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย	117
ตารางที่ 4.43 ปัญหา ความแตกต่างทางความคิด	118
ตารางที่ 4.44 ปัญหา ไม่มีหน่วยงานทำหน้าที่ประสานงาน	118
ตารางที่ 4.45 ปัญหา ไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม	119
ตารางที่ 4.46 ปัญหา ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ	119
ตารางที่ 4.47 ปัญหา ไม่เปิดโอกาสให้กรรมการกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร	120
ตารางที่ 4.48 ปัญหา ไม่ทำตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง	120
ตารางที่ 4.49 อุปสรรค กรรมการบริหารและกรรมการกลางขาดการมีส่วนร่วม	121
ตารางที่ 4.50 อุปสรรค กรรมการบริหารมีการแบ่งกลุ่ม	122
ตารางที่ 4.51 อุปสรรค กรรมการบริหารขาดคุณสมบัติระหว่างอยู่ในวาระ	123
ตารางที่ 4.52 อุปสรรค การรับรองครสมาชิกที่ไม่ใช้รัฐวิสาหกิจ	124
ตารางที่ 4.53 อุปสรรค การเข้าถึงข้อมูล	125
ตารางที่ 4.54 อุปสรรค การเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายยุ่งยาก	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.55 อุปสรรค ความพร้อมในการขยายศูนย์ประสานงานทุกจังหวัด	127
ตารางที่ 4.56 ข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	128
ตารางที่ 4.57 ข้อเสนอแนะ การแก้ไขหลักการบริหาร	130
ตารางที่ 4.58 ข้อเสนอแนะ การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน	131
ตารางที่ 4.59 ข้อเสนอแนะ การสร้างความรู้สึกลึกซึ้ง	132
ตารางที่ 4.60 ข้อเสนอแนะ การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ	133
ตารางที่ 4.61 ข้อเสนอแนะ การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ	134
ตารางที่ 4.62 ข้อเสนอแนะ การสร้างประโยชน์แก่สังคม	135
ตารางที่ 4.63 ข้อเสนอแนะ การลดความขัดแย้ง	136
ตารางที่ 4.64 สร้างการรวมกลุ่มของนักแรงงานเกษียณอายุ	137
ตารางที่ 4.65 ข้อเสนอแนะ การแปรความหมายอย่างเดียวกัน	138
ตารางที่ 4.66 ข้อเสนอแนะ การยกระดับอิทธิพลทางสังคม	139
ตารางที่ 4.67 ข้อเสนอแนะ การรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานที่ถูกยุบเลิกไป	139
ตารางที่ 4.68 ข้อเสนอแนะ การสื่อสารแบบกลุ่มย่อย	140
ตารางที่ 4.69 ความต้องการด้านอุดมการณ์	142
ตารางที่ 4.70 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด	147
ตารางที่ 4.71 ความต้องการด้านสัมพันธภาพ	151
ตารางที่ 4.72 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	154
ตารางที่ 4.73 ต้องการลดความเหลื่อมล้ำให้กับสังคม	156
ตารางที่ 4.74 ต้องการรู้ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน	157
ตารางที่ 4.75 ต้องการช่องทางในการขยายธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ	158
ตารางที่ 4.76 ความคาดหวังที่ทำให้พึงพอใจ.....	159
ตารางที่ 4.77 วิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่พอใจ	162
ตารางที่ 4.78 ลักษณะความคาดหวังที่สูงขึ้น	165
ตารางที่ 4.79 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	169
ตารางที่ 4.80 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การยกระดับอิทธิพลทางสังคม	171
ตารางที่ 4.81 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด	173

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.82 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การลดความขัดแย้ง	174
ตารางที่ 4.83 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน	176
ตารางที่ 4.84 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างความรู้สึกไว้วางใจ	177
ตารางที่ 4.85 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร	179
ตารางที่ 4.86 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างการเรียนรู้	180
ตารางที่ 4.87 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การแปรความหมายอย่างเดียวกัน	181
ตารางที่ 4.88 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การควบคุมการสื่อสารกับสังคม	182
ตารางที่ 4.89 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร	183
ตารางที่ 4.90 ปัญหา สรส.ไม่ได้ให้การช่วยเหลือสมาชิกอย่างเต็มที่	184
ตารางที่ 4.91 ปัญหา คณะกรรมการบริหารไม่ทำตามหน้าที่	186
ตารางที่ 4.92 ปัญหา มุ่งแต่ประโยชน์ของตนเองมากกว่าส่วนรวม	187
ตารางที่ 4.93 ปัญหา การนำประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระการประชุม	188
ตารางที่ 4.94 ปัญหา ฝ่ายบริหารตัดสินใจตามรัฐบาล	189
ตารางที่ 4.95 ปัญหา ทั้งสองฝ่ายไม่ยอมให้เกิดการเจรจา	189
ตารางที่ 4.96 ปัญหา สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้ความต้องการน้อยลง	190
ตารางที่ 4.97 ปัญหา การแทรกแซงโดย สรส.	191
ตารางที่ 4.98 ปัญหา การทำข้อตกลงโดยไม่ขอมติจากที่ประชุม	191
ตารางที่ 4.99 ปัญหา การขาดความมั่นใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	192
ตารางที่ 4.100 อุปสรรค การมุ่งตอบสนองพวกพ้อง	193
ตารางที่ 4.101 อุปสรรค การไม่สามารถควบคุมสมาชิกได้	194
ตารางที่ 4.102 อุปสรรค ผู้บริหารเสนอผลประโยชน์	194
ตารางที่ 4.103 อุปสรรค ฝ่ายบริหารมีวิธีหลีกเลี่ยง	195
ตารางที่ 4.104 อุปสรรค การขาดประสบการณ์และความรู้ในการให้คำแนะนำ	196
ตารางที่ 4.105 อุปสรรค ฝ่ายบริหารส่งคนของตนเองมาเป็นกรรมการสหภาพ	196
ตารางที่ 4.106 อุปสรรค ผลการต่อสู้ แพ้และชนะ อยู่ที่อำนาจศาล	197
ตารางที่ 4.107 อุปสรรค เวลาการต่อสู้ยาวนาน	197
ตารางที่ 4.108 อุปสรรค การขาดคนทำหน้าที่ในการเจรจา	198

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.109	ข้อเสนอแนะ การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 199
ตารางที่ 4.110	ข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 204
ตารางที่ 4.111	ข้อเสนอแนะ การสร้างการเรียนรู้ 203
ตารางที่ 4.112	ข้อเสนอแนะ การให้ความช่วยเหลือสมาชิก 205
ตารางที่ 4.113	ข้อเสนอแนะ การสร้างความรู้สึกร่วมกัน 206
ตารางที่ 4.114	ข้อเสนอแนะ การลดความรุนแรง 208
ตารางที่ 4.115	ข้อเสนอแนะ การยกระดับบิโทธิพลทางสังคม 209
ตารางที่ 4.116	ข้อเสนอแนะ การกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกัน 210
ตารางที่ 4.117	ปัจจัยด้านการเมือง 212
ตารางที่ 4.118	ปัจจัยด้านกฎหมาย 217
ตารางที่ 4.119	ปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหารองค์กรต้นสังกัด 220
ตารางที่ 4.20	ปัจจัยที่เกิดจากเครือข่ายแรงงานอื่น 222
ตารางที่ 4.121	ปัจจัยจากกลุ่มทุน 225
ตารางที่ 4.122	ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 227
ตารางที่ 4.123	ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 229
ตารางที่ 4.124	ปัจจัยด้านทหาร 230
ตารางที่ 4.125	ปัจจัยด้านสังคม 232
ตารางที่ 4.126	ปัจจัยจากประชาชน 234
ตารางที่ 4.127	ปัจจัยจากการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง 235
ตารางที่ 4.128	ปัจจัยจากต่างประเทศ 235
ตารางที่ 4.129	ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล 236
ตารางที่ 4.130	ปัจจัยด้านการเงิน 239
ตารางที่ 4.131	ปัจจัยด้านทรัพยากรอื่นๆ 242
ตารางที่ 4.132	ปัจจัยด้านระบบการจัดการ 243
ตารางที่ 4.133	ปัจจัยด้านการสื่อสาร 244
ตารางที่ 4.134	การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 245
ตารางที่ 4.135	การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 247

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.136 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างความรู้ที่ก้าวไกลขีด	248
ตารางที่ 4.137 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร	249
ตารางที่ 4.138 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การยกระดับอภินิพลทางสังคม	249
ตารางที่ 4.139 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การจัดสรรความสมดุล	250
ตารางที่ 4.140 ปัญหาจาก บุคลากรภายใน	251
ตารางที่ 4.141 ปัญหา ปัจจัยด้านการเมือง	253
ตารางที่ 4.142 ปัญหา สมาชิกเข้าร่วมเครือข่าย สพร.ท.	255
ตารางที่ 4.143 ปัญหา จาก พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจ	256
ตารางที่ 4.144 ปัญหา ขาดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว	257
ตารางที่ 4.145 ปัญหา ปัจจัยด้านกฎหมาย	258
ตารางที่ 4.146 ปัญหา การหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ	259
ตารางที่ 4.147 อุปสรรค การขาดความเข้าใจในข้อกำหนด	260
ตารางที่ 4.148 อุปสรรค ขาดความทุ่มเทในการทำงาน	261
ตารางที่ 4.149 อุปสรรค การทำงานไม่มีผลตอบแทน	262
ตารางที่ 4.150 อุปสรรค การมีเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง	262
ตารางที่ 4.151 อุปสรรค การร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนและการเมือง	263
ตารางที่ 4.152 อุปสรรค การแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร	264
ตารางที่ 4.153 อุปสรรค ฝ่ายการเมืองไม่มีความจริงจังกับขบวนการแรงงาน	264
ตารางที่ 4.154 อุปสรรค นโยบายการยุบเลิกแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	265
ตารางที่ 4.155 ข้อเสนอแนะ การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน	266
ตารางที่ 4.156 ข้อเสนอแนะ การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน	268
ตารางที่ 4.157 ข้อเสนอแนะ การสร้างความเข้าใจกับประชาชน	270
ตารางที่ 4.158 ข้อเสนอแนะ การสร้างการเรียนรู้	271
ตารางที่ 4.159 ข้อเสนอแนะ การยกระดับอภินิพลทางสังคม	273
ตารางที่ 4.160 ข้อเสนอแนะ การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด	274
ตารางที่ 4.161 ข้อเสนอแนะ การสร้างความรู้ที่ก้าวไกลขีด	275
ตารางที่ 4.162 ข้อเสนอแนะ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	276

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.163 ข้อเสนอแนะ การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร	277
ตารางที่ 4.164 ข้อเสนอแนะ การสร้างความร่วมมือ	277
ตารางที่ 4.165 บทบาทการเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรนอกเครือข่าย ...	279
ตารางที่ 4.166 บทบาทการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก	282
ตารางที่ 4.167 บทบาทการสื่อสารของนักแรงงานรุ่นใหม่	284
ตารางที่ 4.168 บทบาทการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกภายในองค์กร	285
ตารางที่ 4.169 บทบาทการสื่อสารตามความต้องการของสมาชิก	286
ตารางที่ 4.170 บทบาทการสื่อสารทางข้อกฎหมาย	287
ตารางที่ 4.171 เครือข่ายความร่วมมือ การใช้เทคโนโลยี	288
ตารางที่ 4.172 เครือข่ายความร่วมมือ ทักษะภาวะผู้นำ	291
ตารางที่ 4.173 เครือข่ายความร่วมมือ การเรียนรู้ร่วมกัน	294
ตารางที่ 4.174 เครือข่ายความร่วมมือ ความเสมอภาคกัน	296
ตารางที่ 4.175 เครือข่ายความร่วมมือ การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	297
ตารางที่ 4.176 เครือข่ายความร่วมมือ การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	297
ตารางที่ 4.177 เครือข่ายความร่วมมือ การบริหารทรัพยากรร่วมกัน	298
ตารางที่ 4.178 การพัฒนาสู่ความยั่งยืน การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	299
ตารางที่ 4.179 การพัฒนาสู่ความยั่งยืน การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่	302
ตารางที่ 4.180 การพัฒนาสู่ความยั่งยืน การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหา.....	305
ตารางที่ 4.181 การพัฒนาสู่ความยั่งยืน การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย	306
ตารางที่ 4.182 การพัฒนาสู่ความยั่งยืน การจัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ	307
ตารางที่ 4.183 การพัฒนาสู่ความยั่งยืน การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน	309
ตารางที่ 4.184 การพัฒนาสู่ความยั่งยืน การกำหนดกลไกสร้างระบบจิตใจ	310
ตารางที่ 4.185 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างการเรียนรู้	311
ตารางที่ 4.186 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	313
ตารางที่ 4.187 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ	314
ตารางที่ 4.188 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างความเท่าเทียมกัน	315
ตารางที่ 4.189 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน	317

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.190 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด	318
ตารางที่ 4.191 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว	319
ตารางที่ 4.192 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน	320
ตารางที่ 4.193 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	321
ตารางที่ 4.194 การใช้เครือข่ายการสื่อสาร การสร้างความรู้สึกร่วมกันใกล้ชิด	321
ตารางที่ 4.195 ปัญหา สมาชิกไม่สามารถแสดงบทบาทในการสื่อสาร	322
ตารางที่ 4.196 ปัญหา ผู้นำองค์กรสมาชิกยึดติดกับบทบาทส่วนตัว	324
ตารางที่ 4.197 ปัญหา ขาดความสามัคคีใน สรส.	326
ตารางที่ 4.198 ปัญหา ขาดการจัดสรรเวลา	327
ตารางที่ 4.199 ปัญหา การมุ่งประโยชน์ส่วนตัว	328
ตารางที่ 4.200 ปัญหา จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง	329
ตารางที่ 4.201 ปัญหา ตัวแทนองค์กรไม่สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายได้ต่อเนื่อง	330
ตารางที่ 4.202 ปัญหา ขาดความจริงใจในการขับเคลื่อนกิจกรรม	331
ตารางที่ 4.203 ปัญหา มีสวัสดิการมากไปทำให้เครือข่ายอ่อนแอ	331
ตารางที่ 4.204 ปัญหาภายในขององค์กรสมาชิก	333
ตารางที่ 4.205 ปัญหา ขาดการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย	333
ตารางที่ 4.206 ปัญหาจากการสื่อสารกับประชาชน	334
ตารางที่ 4.207 ปัญหา กิจกรรมที่เคลื่อนไหวไม่เกี่ยวข้องกับสมาชิก	335
ตารางที่ 4.208 ปัญหา ขาดการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม	335
ตารางที่ 4.209 ปัญหา ทิ้งจุดยืนที่มีมาเริ่มต้น	336
ตารางที่ 4.210 ปัญหา ความแตกต่างจากนักแรงงานรุ่นใหม่และเก่า	337
ตารางที่ 4.211 ปัญหา ขาดการศึกษาความเป็นมาในการเคลื่อนไหว	338
ตารางที่ 4.212 ปัญหา ผู้เข้ารับการอบรมเป็นคนกลุ่มเดิม	338
ตารางที่ 4.213 ปัญหา ไม่สามารถนำความรู้มาใช้พัฒนา สรส.	336
ตารางที่ 4.214 อุปสรรค นักแรงงานขาดอุดมการณ์	340
ตารางที่ 4.215 อุปสรรค การพัฒนานักแรงงานใช้เวลา	341
ตารางที่ 4.216 อุปสรรค การจัดส่งเอกสารล่าช้า	342

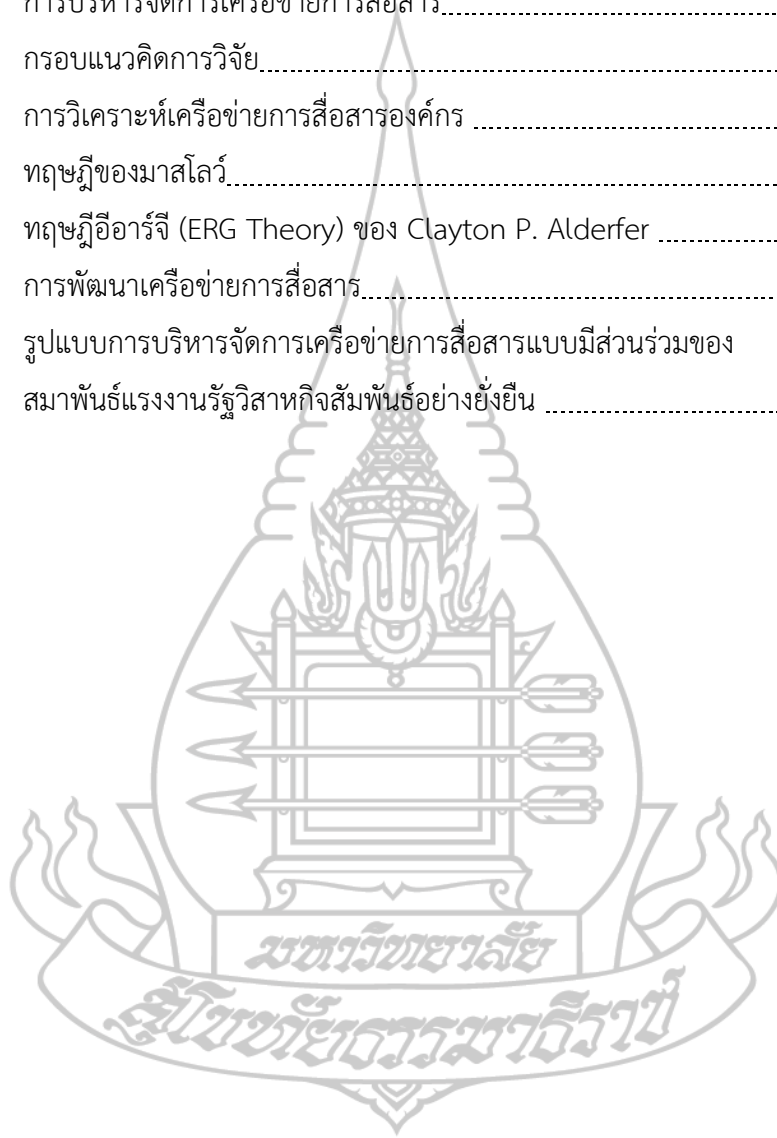
สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.217	อุปสรรค ไม่มีความพร้อมในการเปิดรับการเรียนรู้ 343
ตารางที่ 4.218	อุปสรรค นักแรงงานรุ่นใหม่เกิดความรู้สึกถูกด้อยค่า 344
ตารางที่ 4.219	อุปสรรค การใช้อำนาจชี้หน้า 345
ตารางที่ 4.220	อุปสรรค ไม่สามารถระบุปัญหาพร้อมที่แท้จริงได้ 345
ตารางที่ 4.221	อุปสรรค ขาดปัญญาชนที่สนใจทำงานด้านแรงงาน 346
ตารางที่ 4.222	ข้อเสนอแนะ การสร้างการเรียนรู้ 347
ตารางที่ 4.223	การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 351
ตารางที่ 4.224	การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม 354
ตารางที่ 4.225	การแปรความหมายอย่างเดียวกัน 357
ตารางที่ 4.226	การสร้างแนวทางช่วยเหลือกลุ่มแรงงานร่วมกัน 359
ตารางที่ 4.227	การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 360
ตารางที่ 4.228	การสร้างการทำงานที่ต่อเนื่อง 362
ตารางที่ 4.229	การสร้างความรู้สึกใกล้ชิด 364
ตารางที่ 4.230	การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 366
ตารางที่ 4.231	การสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุ 368
ตารางที่ 4.232	การสร้างสัญลักษณ์ของการต่อสู้ 369
ตารางที่ 4.233	การสร้างการรวมตัว 370



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร.....	6
ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
ภาพที่ 2.1 การวิเคราะห์เครือข่ายการสื่อสารองค์กร	24
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีของมาสโลว์.....	27
ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ของ Clayton P. Alderfer	29
ภาพที่ 2.4 การพัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร.....	48
ภาพที่ 5.1 รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน	411



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืน เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประเด็นต่างๆ ดังนี้ (1) สภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (2) ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมในเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ (4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการบริหารเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างยั่งยืน

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรหลักที่ขับเคลื่อนประเด็นเกี่ยวกับสวัสดิการพื้นฐานของผู้ใช้แรงงาน โดยร่วมมือกับเครือข่ายต่างๆ มาเป็นระยะเวลายาวนาน นภาพร ติวานิชพงษ์ (2561) ได้แบ่งลำดับการพัฒนาของเครือข่ายสหภาพแรงงานตามเหตุการณ์สำคัญไว้ 4 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 ยุคก่อตั้ง (พ.ศ. 2465-2516) เริ่มจากการนัดหยุดงานของกรรมกรรถรางบริษัท ไฟฟ้าสยามจำกัด เมื่อวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2465 ต่อมา มีการจัดตั้งสมาคมกรรมกรรถรางแห่งสยาม เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2475 โดยมีวัตถุประสงค์ 6 ประการ ได้แก่ การอบรมพฤติกรรมและศีลธรรม การแลกเปลี่ยนความรู้ การส่งเสริมสุขภาพและความสุข การช่วยเหลือสมาชิก การประหยัดทรัพย์ และการส่งเสริมความสามัคคี

ช่วงที่ 2 ช่วงเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 เป็นยุคเฟื่องฟูของการเคลื่อนไหวทางการเมือง มีการรวมตัวของกลุ่มสามประสาน ประกอบด้วย นักศึกษา กรรมกร และชาวนา หลังจากมีพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 จึงมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้น

ช่วงที่ 3 หลังเหตุการณ์ 6 ตุลาคม 2519 สหภาพแรงงานมีการพัฒนาเป็นองค์กรมากขึ้น แต่บทบาทในการเคลื่อนไหวทางสังคมลดลง เกิดความแตกแยกทางความคิดระหว่างกลุ่มอนุรักษนิยม

และกลุ่มเสรีนิยม มีการก่อตั้งเครือข่ายสหภาพแรงงาน 7 กลุ่ม โดยสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นหนึ่งในนั้น และยังร่วมทำกิจกรรมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำให้กับผู้ใช้แรงงาน

ช่วงที่ 4 หลังเหตุการณ์รัฐประหาร 23 กุมภาพันธ์ 2534 มีการแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจ ออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ส่งผลให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจถูกยุบเลิก ต่อมา มีการรวมตัวจัดตั้งเครือข่ายใหม่ในชื่อ "สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ" เมื่อมีพระราชบัญญัติ พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 จึงเปลี่ยนชื่อเป็น "สหภาพรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" และได้ กำหนดธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 เพื่อใช้เป็นระเบียบข้อบังคับร่วมกัน ปัจจุบันใช้ชื่อว่า สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

โดยมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง 6 ข้อดังนี้ 1. คัดค้านเผด็จการทุกรูปแบบ สนับสนุน เสริมสร้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 2. เสริมสร้าง ความสัมพันธ์อันดีให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิกและระหว่างองค์กรสมาชิกด้วยกัน รวมถึงองค์กร แรงงานอื่นๆ ที่รักษาผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม 3. แสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจและผลประโยชน์อื่นของผู้ใช้แรงงานทั่วไปเสริมสร้าง ประสานความสามัคคี เพื่อความเป็นเอกภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างขบวนการแรงงานไทย กระบวนการแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มอาชีพอื่น 4. ร่วมมือกับองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนา เอกชนและประชาชนทุกสาขาอาชีพ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า บนพื้นฐานแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนอย่างแท้จริง 5. สนับสนุนส่งเสริมและจัดให้มีการ ศึกษาแก่สมาชิกทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และวิชาการต่างๆ และ 6. ปกป้อง รักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม เป็นหลัก (ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534)

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรตัวแทนในการขับเคลื่อนขบวนการ แรงงาน ทั้งนี้ ประเทศไทยมีองค์กรรัฐวิสาหกิจอยู่ 65 องค์กร มีองค์กรที่จัดตั้งสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจอยู่ 47 องค์กร เป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อยู่ 39 องค์กร และมี สมาชิกจากสหภาพลูกจ้างของรัฐแห่งประเทศไทย (ลูกจ้างกระทรวงสาธารณสุข) และสหภาพแรงงาน วิ่งสแปนสัมพันธ์ (สหภาพแรงงานเอกชน) ร่วมเป็นสมาชิก ปัจจุบันมีสมาชิกทั้งสิ้น 41 องค์กร โดยมีเจตนารมณ์ร่วมกันคือ "สามัคคีธรรมกร ด้านทุนนิยมครอบโลก สร้างสังคมใหม่ ประชาธิปไตย ประชาชน" และมีวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง 6 ข้อ ปัจจุบันมีคณะกรรมการบริหารมาแล้วทั้งหมด 18 คณะ ซึ่งในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กล่าวถึงคณะกรรมการ กลางและกรรมการบริหารไว้ดังนี้

คณะกรรมการกลางของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วยตัวแทนจาก องค์กรสมาชิกตามสัดส่วนขนาดองค์กร โดยมีวาระดำรงตำแหน่ง 3 ปี และพ้นตำแหน่งพร้อมคณะ

กรรมการบริหาร คณะกรรมการกลางมีหน้าที่เข้าร่วมประชุม รายงานปัญหาขององค์กรสมาชิก ติดตามผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารและคณะทำงานชุดต่างๆ พิจารณากิจกรรมที่มีผลกระทบต่อ สรส. รับรองฐานะการเงิน พิจารณาการรับหรือถอนสมาชิก อนุมัติหรือยุบเลิก สรส. และเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารมีจำนวน 15-21 คน ประกอบด้วยตำแหน่งสำคัญ เช่น เลขาธิการ รองเลขาธิการ เภรัญญิก นายทะเบียน และกรรมการฝ่ายต่างๆ การเลือกตั้งแบ่งเป็นการเลือกตั้ง เลขาธิการโดยตรงและการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร โดยกำหนดสัดส่วนผู้หญิง 6 คน และแรงงานหนุ่มสาว 1 คน วาระการดำรงตำแหน่งคือ 3 ปี

คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมและดำเนินการบริหารงาน สรส. ให้เป็นไปตามข้อบังคับและมติที่ประชุม แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า จัดการประชุม จัดทำรายงานการดำเนินงานและฐานะการเงิน แต่งตั้งที่ปรึกษา กำหนดระเบียบ และแต่งตั้งอนุกรรมการและ คณะทำงานต่าง ๆ

ปัจจุบันมีรัฐวิสาหกิจ 18 แห่งที่ไม่ได้จัดตั้งสหภาพแรงงาน และมีสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ 8 องค์กรที่ไม่ได้เป็นสมาชิก สรส. การบริหารจัดการเครือข่ายที่มีสมาชิกจำนวนมาก จำเป็นต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2556) กล่าวว่า เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสร้างความสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนข้อมูล และสร้างนวัตกรรม โดย อำนาจของเครือข่ายขึ้นอยู่กับความร่วมมือและกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2564)

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557) ได้เสนอแนวทางการ บริหารจัดการ 3 ด้าน ประกอบด้วย หลักกฎหมาย หลักคุณธรรม และหลักประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการ สรส. ที่มีสมาชิกจำนวนมากประสบปัญหาในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านกฎหมาย เนื่องจากสมาชิกอยู่ภายใต้กฎหมายและระเบียบที่แตกต่างกัน จึงเกิดความท้าทายในการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับกฎระเบียบที่หลากหลาย
2. ด้านประชาธิปไตย การตัดสินใจต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิกส่วนใหญ่และ สังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความสามัคคีภายในองค์กร
3. ด้านคุณธรรม การบริหารจัดการต้องยึดหลักความซื่อสัตย์ การเสียสละ และการไม่ แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

ปัจจัยทั้งสามด้านนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้ อย่างเหมาะสม

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่เกิดจากลักษณะการสื่อสารของสมาชิกภายในเครือข่าย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงสภาพการบริหารจัดการที่ผ่านมา ตลอดจนการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามพันธกิจ วัตถุประสงค์การก่อตั้ง และนโยบายการบริหารตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีองค์กรสมาชิกในเครือข่ายจำนวนมาก การบริหารจัดการด้านความต้องการและความคาดหวังที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมตามทฤษฎี Existence Relatedness Growth (ERG) และความคาดหวังของพนักงาน แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG ประกอบด้วยความต้องการด้านการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ และการเจริญเติบโต ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน (Alderfer, 1972) ในขณะที่ทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อผลลัพธ์ วิธีการที่นำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ และการคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนอง (Vroom, 1967) อย่างไรก็ตาม ความต้องการและความคาดหวังที่แท้จริงของสมาชิกเครือข่ายที่ทุกคนสามารถยอมรับร่วมกันยังขาดการรวบรวมอย่างเป็นรูปธรรม

การศึกษาความต้องการและความคาดหวังมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาจุดร่วมด้านความต้องการที่สำคัญที่สุด อันจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการสื่อสารระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ การศึกษาความคาดหวังจะทำให้ทราบถึงระดับความคาดหวังที่มีต่อสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการกำหนดแนวทางการสื่อสารและการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารขององค์กรในอนาคต

การพัฒนาสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สู่ความเป็นองค์กรผู้นำเครือข่ายจำเป็นต้องเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร รังสรรค์ ปิติปัญญา (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายเริ่มต้นจากปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรควบคุมไม่ได้ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายนอก หากปัจจัยนี้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ก็ถือว่าเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญในการทำงานเครือข่าย แม้ไม่เอื้ออำนวย ก็อาจเป็นปัจจัยเสริมให้เครือข่ายพัฒนาขึ้น ปัจจัยภายนอกจึงเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดหรือกระตุ้นให้เกิดเครือข่าย

เมื่อมีการจัดตั้งเครือข่าย ปัจจัยภายในก็จะเริ่มทำงาน ปัจจัยภายในที่สำคัญประกอบด้วย ทรัพยากรมนุษย์ (ซึ่งรวมถึงสมาชิกและคณะกรรมการ) ปัจจัยด้านเงินทุน ปัจจัยด้านทรัพยากรอื่น ๆ และปัจจัยด้านระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารเพื่อรวบรวมวิธีการบริหารจัดการทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย นโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับจากภาครัฐ การสนับสนุนจากองค์กรต้นสังกัด รวมถึงการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วน

เสียกับสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ส่วนปัจจัยภายในได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ เงินทุน ทรัพยากรอื่น ๆ และระบบการจัดการ การศึกษาเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการบริหาร เครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะบทบาทของสมาชิกเครือข่าย Peter R. Monge & Noshir S. Contractor (2003) ได้แบ่งบทบาทของบุคคลในเครือข่ายเป็นหลายประเภท เช่น สมาชิกในกลุ่ม ผู้เชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม ผู้มีความสัมพันธ์กว้างขวาง ผู้มีการติดต่อน้อย และผู้นำข้อมูลจากภายนอกเข้าสู่กลุ่ม นอกจากนี้ Belbin et al. (1970) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทในทีม โดยระบุถึง 8 บทบาทสำคัญ เช่น ผู้ประสานงาน ผู้ริเริ่ม ผู้ผลักดัน ผู้สร้างสรรค์ ผู้วิพากษ์ ผู้สนับสนุน ผู้ตรวจสอบ และผู้ปฏิบัติ

การศึกษาลักษณะบทบาทของสมาชิกเครือข่ายด้าน 1. การเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย 2. การสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กรเครือข่าย และ 3. การเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรภายนอกเพื่อเป็นแนวทางในการทำหน้าที่ช่วยเหลือทดแทนกัน อย่างเป็นระบบเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

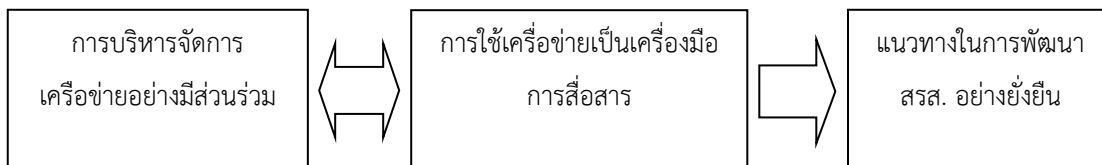
2. การบริหารเครือข่ายความร่วมมือ พิชรินทร์ จันทาพูน (2555) และสุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้เสนอแนวทางการบริหารเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งรวมถึงการกำหนดสมาชิกและวัตถุประสงค์ การบริหารทรัพยากรร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์ ภาวะผู้นำของผู้ประสานงาน และการประเมินผลและปรับปรุงงาน

การบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรมุ่งเน้นการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารทรัพยากรร่วมกัน การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความเสมอภาค การเรียนรู้ร่วมกัน การใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีร่วมกัน และการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

การศึกษาแนวทางในการบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อรวบรวมวิธีในการบริหารเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกอย่างเหมาะสมจนนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3. แนวทางการพัฒนาเครือข่ายอย่างยั่งยืน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2549) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วย 1. การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2. การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย 3. การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาและขยายเครือข่าย 4. การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ 5. การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแก่แต่ละเครือข่าย และ 6. การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

การศึกษาแนวทางการพัฒนาเครือข่ายอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกิดการพัฒนาศู่ความยั่งยืน



ภาพที่ 1.1 การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร

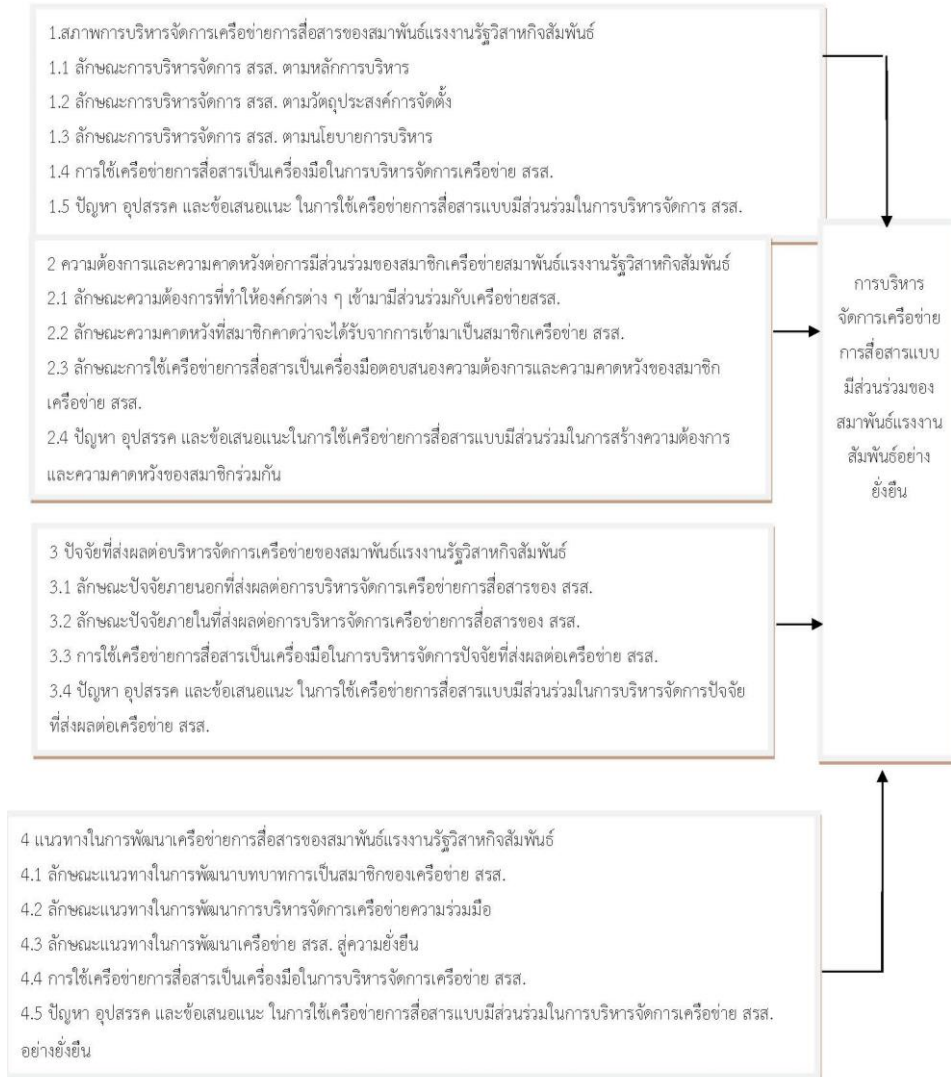
จากประเด็นปัญหาข้างต้นงานวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืน เป็นการศึกษาว่า สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนอย่างไร โดยมีประเด็นคำถามในการวิจัยดังนี้

1. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารอย่างไร
2. สมาชิกมีความต้องการและความคาดหวัง ต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจอย่างไร
3. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารอย่างไร
4. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจมีแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารอย่างไร

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 2.2 เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- 2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้ 1) ศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2) ศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

4.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก 1) ผู้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่ายสหภาพแรงงาน จำนวน 3 คน 3) นักวิชาการด้านสื่อสารการเมืองหรือขบวนการทางการเมือง จำนวน 3 คน 4) ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่เป็นสมาชิกสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน 5) ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน และ 6) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วยผู้แทนคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) จากภาครัฐ จำนวน 2 คน จากฝ่ายนายจ้างจำนวน 2 คน และฝ่ายลูกจ้างจำนวน 2 คน รวม 21 คน

4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา กุมภาพันธ์ 2564 – กุมภาพันธ์ 2567

5. ข้อจำกัดในการวิจัย

เนื่องจากสถานการณ์ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีการปรับเปลี่ยนสภาพเป็นรูปแบบการบริหารอื่นตามนโยบายรัฐบาล จำนวนสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงมีความไม่แน่นอน นอกจากนี้ คณะกรรมการสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หลายท่านประสบปัญหาด้านคดีความอันเนื่องมาจากการเคลื่อนไหวทางการเมือง จึงอาจมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนผู้ให้ข้อมูลหลักตามความเหมาะสม

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร หมายถึงการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม การควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน การสร้างการแปลความหมายอย่างเดียวกัน การยกระดับอิทธิพลทางสังคม การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และการสร้างความรู้สึกไว้วางใจ เพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่ายสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

6.2 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) หมายถึงองค์กรแม่ข่ายที่มีสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจำนวน 39 องค์กร สหภาพลูกจ้างของรัฐแห่งประเทศไทย จำนวน 1 องค์กร และ สหภาพแรงงานเอกชน จำนวน 1 องค์กร เป็นลูกข่าย และเป็นแม่ข่ายในการเชื่อมโยงสมาชิกขององค์กรที่สังกัดโดยมีวัตถุประสงค์และพันธกิจร่วมกัน และเป็นสมาชิกระหว่างปี พ.ศ. 2565 ถึง พ.ศ.2567

6.3 การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน หมายถึงลักษณะสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายของ สรส. ลักษณะความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในเครือข่ายของ สรส. ลักษณะปัจจัยส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายของ สรส. และลักษณะแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารเครือข่าย สรส. เพื่อให้เกิดการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ดังนี้

6.3.1 สภาพการบริหารจัดการเครือข่าย หมายถึง ที่ผ่านมาสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีส่วนร่วมในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่ายตามหลักการบริหารองค์กร ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร ตามนโยบายการบริหารองค์กร อย่างไร และที่ผ่านมามีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ อย่างไร

6.3.2 ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในเครือข่ายของ สรส. หมายถึงลักษณะความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมกับเครือข่าย สรส. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการและความคาดหวัง ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวัง ของสมาชิกเป็นอย่างไร

6.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร หมายถึงลักษณะปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย

สรส. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

6.3.4 แนวทางในการพัฒนาการสื่อสารเครือข่าย สรส. หมายถึงลักษณะการมีส่วนร่วมในแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ แนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืน การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

7. ประโยชน์ที่จะได้รับ

7.1 ได้ทราบถึงสภาพการบริหารเครือข่ายการสื่อสาร ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในเครือข่าย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร และแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

7.2 ได้รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

7.3 ได้นวัตกรรมเชิงกระบวนการในการพัฒนาบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

7.4 ได้แนวทางในการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน เป็นการสร้างเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจให้เข้มแข็งเพื่อเป็นองค์กรตัวแทนของแรงงานทั้งภาครัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ ในการพัฒนาการบริหารเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืน” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2) เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในบทที่ 2 นี้จะนำเสนอวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
2. การบริหารการสื่อสารองค์กร
3. ความต้องการและความคาดหวัง
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ
5. การพัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร

1. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นภาพร ดิวนิชยพงศ์ (2561) ได้แบ่งความเป็นมาของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ออกเป็น 4 ช่วงเหตุการณ์ โดยช่วงแรกคือ "ขบวนการแรงงานไทยยุคก่อตั้งสหภาพแรงงาน" มีรายละเอียดดังนี้

1. ขบวนการแรงงานไทยยุคก่อตั้งสหภาพแรงงาน การเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยเริ่มปรากฏชัดเจนเมื่อมีการนัดหยุดงานของกรรมกรรถรางบริษัทไฟฟ้าสยามจำกัด ระหว่างวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2465 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2466 เพื่อเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงค่าจ้างและสภาพการจ้าง

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 มีการจัดตั้ง "สมาคมกรรมกรรถรางแห่งสยาม" เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2475 โดยมีนายถวัติ ฤทธิเดช เป็นประธานคนแรก สมาคมมี

วัตถุประสงค์ครอบคลุมด้านการพัฒนาสมาชิก การแลกเปลี่ยนความรู้ การส่งเสริมสวัสดิการ และความสามัคคี

แม้ยังไม่อยู่ในรูปแบบสหภาพแรงงานอย่างเป็นทางการ แต่กรรมกรได้แสดงบทบาทนอกเหนือจากประเด็นแรงงาน เช่น การร่วมเป็นกองกำลังรักษาความสงบในเหตุการณ์กบฏบวรเดช พ.ศ. 2476 อย่างไรก็ตาม การเคลื่อนไหวยังจำกัดอยู่ในกลุ่มกรรมกรบางส่วนภายใต้การนำของปัญญาชน

ในยุคเริ่มต้น แรงงานที่มีบทบาทสำคัญส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการ เช่น คนงานรถรางรถไฟ และรถสามล้อ โดยได้รับการสนับสนุนจากปัญญาชนที่เข้ามาเป็นแกนนำในองค์กรจัดตั้ง เช่น สมาคมกรรมกรรถรางและองค์กรสหอาชีพะกรรมกร

2. ยุคพัฒนาสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ถือเป็นยุคเฟื่องฟูของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศไทย โดยมีกลุ่มสำคัญ 3 กลุ่มคือ ขบวนการนักศึกษา กรรมกร และชาวนา

ในปี พ.ศ. 2517 มีการจัดตั้งสมาคมลูกจ้างทั้งสิ้น 45 แห่ง เพื่อเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน ต่อมาเมื่อมีการประกาศพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สมาคมลูกจ้างได้เปลี่ยนสถานภาพเป็น "สหภาพแรงงาน" สามารถแสดงบทบาทเป็นองค์กรตัวแทนชนชั้นแรงงานได้อย่างชัดเจน

ระหว่างปี พ.ศ. 2517-2518 พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการประท้วงเรียกร้องการปรับเงินเดือน ปรับปรุงสวัสดิการ และต่อต้านการคอร์รัปชันของผู้บริหาร ส่งผลให้ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจดีขึ้นตามลำดับ

การเคลื่อนไหวครั้งสำคัญเกิดขึ้นเพื่อคัดค้านการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาล โดยมีการนัดหยุดงานและจัดชุมนุมที่สนามหลวง ภายใต้การนำของ "กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย" กลายเป็นตำนานการนัดหยุดงานทั่วประเทศของขบวนการแรงงานไทย

ยุคนี้เป็นช่วงที่ขบวนการแรงงานมีการเคลื่อนไหวในประเด็นทางการเมืองร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ ในรูปแบบเครือข่ายอย่างชัดเจนที่สุด ภายใต้กลุ่ม "สามประสาน" ระหว่างนักศึกษา กรรมกร และชาวนา โดยมีขบวนการนักศึกษาเป็นผู้นำ

3. ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสหภาพแรงงานหลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519 หลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ขบวนการแรงงานไทยพัฒนาเป็นสถาบันด้านแรงงานที่มั่นคง แต่บทบาทการเป็นองค์กรตัวแทนชนชั้นแรงงานและการเคลื่อนไหวทางสังคมลดลง ขบวนการนักศึกษาและกรรมกรค่อยๆ หดบทบาทการนำ ส่วนขบวนการชาวนาแทบสูญสิ้น

ระหว่างปี พ.ศ. 2521-2522 มีการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้าง 3 แห่งตามกฎหมายแรงงาน ในขณะที่ผู้นำศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติเลือกแนวทางต่อสู้ด้วยกำลังอาวุธร่วมกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย

ช่วงปี พ.ศ. 2522-2525 เกิดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มเสรีนิยมและอนุรักษ์นิยมในสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย นำไปสู่การก่อตั้งเครือข่ายสหภาพแรงงาน 7 กลุ่ม และต่อมาแยกตัวจัดตั้งสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2526

หลังปี พ.ศ. 2525-2526 ผู้นำสภาองค์การลูกจ้างแตกแยกและมีบทบาทน้อยลง เครือข่ายสหภาพแรงงาน 7 กลุ่มสลายตัว เหลือเพียงกลุ่มสหภาพแรงงานในพื้นที่ต่างๆ และกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ปัจจุบันคือสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์)

การเคลื่อนไหวของพนักงานรัฐวิสาหกิจในประเด็นการปรับโครงสร้างเงินเดือนและต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมีความเข้มแข็ง แต่ภาพลักษณ์ในสายตาประชาชนเสื่อมลงเนื่องจากถูกมองว่าเป็นการเคลื่อนไหวที่ก้าวร้าว ปกป้องผลประโยชน์ตนเอง และไม่มีบทบาทในการแก้ปัญหาการขาดทุนและคอร์รัปชันในรัฐวิสาหกิจ

4. การพัฒนาสู่ความเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในปัจจุบัน รัฐประหาร 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 ส่งผลให้ขบวนการแรงงานกลับมาเคลื่อนไหวทางการเมืองอีกครั้ง เนื่องจากการออกกฎหมายแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจาก พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ทำให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจถูกยกเลิก และต้องสร้างเครือข่ายใหม่ภายใต้ พ.ร.บ. พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ภายหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ เกิดความตื่นตัวเรื่องประชาธิปไตยและการร่างรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2540 ซึ่งให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนในระดับท้องถิ่น

สหภาพแรงงานได้พัฒนาความเป็นสถาบันภายใต้รูปแบบองค์กร 2 ลักษณะ ได้แก่ องค์กรที่จดทะเบียนภายใต้กฎหมายแรงงาน และองค์กรที่รวมตัวกันเองเพื่อแสดงบทบาทการเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานโดยไม่จดทะเบียนตามกฎหมาย องค์กรประเภทหลังนี้เกิดขึ้นจากความแตกแยกในหมู่ผู้นำแรงงาน ส่งผลให้มีการจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างและเครือข่ายการประสานงานใหม่อย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ได้มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มสหภาพรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งต่อมาได้ร่วมกันกำหนดธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) พ.ศ. 2534 และเปลี่ยนชื่อเป็น "สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์" ซึ่งยังคงทำหน้าที่เป็นเครือข่ายขบวนการด้านแรงงานมาจนถึงปัจจุบัน

ข้อมูลสถิติด้านแรงงานสัมพันธ์ ในประเทศไทย

1. จำนวนองค์การ ปัจจุบันมีองค์การรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยทั้งสิ้น 65 องค์การ โดยมีองค์การที่จัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 47 แห่ง (สำนักงานแรงงานสัมพันธ์, 2562) ในจำนวนนี้มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส) จำนวน 39 แห่ง (ข้อมูล ณ กันยายน 2563)

องค์การที่จัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย (1) สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (2) บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (3) บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) (4) บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) (5) การรถไฟฟ้ามหานครแห่งประเทศไทย (6) บริษัท. กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (7) บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน) (8) การไฟฟ้านครหลวง (9) การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (10) การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (11) ธนาคารอาคารสงเคราะห์ (12) ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (13) ธนาคารออมสิน (14) ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (15) การยาสูบแห่งประเทศไทย (16) สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล (17) การประปานครหลวง (18) การประปาส่วนภูมิภาค (19) การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (20) การท่าเรือแห่งประเทศไทย (21) การรถไฟแห่งประเทศไทย (22) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (23) บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (24) การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (25) การเคหะแห่งชาติ (26) สำนักงานธนานุเคราะห์ (27) องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (28) องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (29) องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (30) องค์การคลังสินค้า (31) โรงงานไฟ (32) องค์การสุรา (33) องค์การเภสัชกรรม (34) บริษัท ขนส่ง จำกัด (35) การกีฬาแห่งประเทศไทย (36) องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (37) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (38) องค์การพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ และ (39) การยางแห่งประเทศไทย นอกจากนี้มีองค์การสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย (1) สหภาพลูกจ้างของรัฐแห่งประเทศไทย และ (2) สหภาพแรงงานวิงสแปนสัมพันธ์

2. จำนวนสมาชิก จำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจจากทั้ง 65 องค์การ แบ่งเป็นพนักงาน 275,051 คน และลูกจ้าง 55,308 คน รวมทั้งสิ้น 330,359 คน โดยมีพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกระจายอยู่ในองค์การรัฐวิสาหกิจ 47 แห่งที่ขึ้นทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ปัจจุบันมีสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้งสิ้นจำนวน 171,390 คน (สำนักงานแรงงานสัมพันธ์, 2562)

3. จำนวนสาขาของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประจำปี 2563 มีสาขาย่อยทั้งสิ้น 9 สาขาประกอบด้วย (1) สาขาย่อยขนาดใหญ่ (2) สาขาย่อยชุมพร

(3) สาขาย่อยภูเก็ต (4) สาขาย่อยอุบลราชธานี (5) สาขาย่อยเชียงใหม่ (6) สาขาย่อยนครราชสีมา (7) สาขาย่อยอุดรดิตถ์ (8) สาขาย่อยนครสวรรค์ และ (9) สาขาย่อยขอนแก่น

ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 9 พ.ศ. 2558

เจตนารมณ์ร่วมกัน ด้วยภาวะปัจจุบัน วิถีเศรษฐกิจสังคมและการเมืองได้เปลี่ยนไป รัฐบาลเผด็จการ(คณะ รสช 2543) ได้ยุบเลิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ โดยให้คงการรวมตัวภายใต้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ซึ่งพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และองค์กรลูกจ้างรัฐวิสาหกิจต่างๆ เห็นถึงความจำเป็นในการรวมตัวกันเพื่อสร้างความสามัคคี เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจและประสานงานกับกลุ่มองค์กรประชาธิปไตยอื่นๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิประชาธิปไตย และความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในประเทศ

สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรลูกจ้างอื่นในรัฐวิสาหกิจ จึงได้รวมตัวกันโดยความเห็นชอบร่วมกัน จึงตราธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์นี้ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางบริหารองค์กรต่อไป

ในหมวดที่ 1 ได้กล่าวถึง บททั่วไป ที่มาของธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ว่าผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุมองค์กรสมาชิก และข้อกำหนดชื่อภาษาไทยว่า “สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” มีชื่อย่อว่า “สรส.” รวมถึงตรา มีชื่อภาษาอังกฤษว่า “State Enterprises Workers’ Relations Confederation” ใช้ชื่อย่อว่า “SERC” และรายละเอียดตราสัญลักษณ์ของสรส.

ในหมวดที่ 2 ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง 6 ข้อดังนี้ 1) คัดค้านเผด็จการทุกรูปแบบ สนับสนุนเสริมสร้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 2) เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิกและระหว่างองค์กรสมาชิกด้วยกัน รวมถึงองค์กรแรงงานอื่นๆ ที่รักษาผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม 3)แสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงานรัฐวิสาหกิจและผลประโยชน์อื่นของผู้ใช้แรงงานทั่วไปเสริมสร้างประสานความสามัคคี เพื่อความเป็นเอกภาพและความเข้าใจอันดีระหว่างขบวนการแรงงานไทย กระบวนการแรงงานระหว่างประเทศ และกลุ่มอาชีพอื่น 4) ร่วมมือกับองค์กรแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชนและประชาชนทุกสาขาอาชีพ เพื่อสร้างสรรค์และพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานแห่งผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนอย่างแท้จริง 5) สนับสนุนส่งเสริมและจัดให้มีการศึกษาแก่สมาชิกทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ฯลฯ และวิชาการต่างๆ และ 6) ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวมเป็นหลัก

ในหมวดที่ 3 ได้กล่าวถึงสมาชิกภาพ ดังนี้ สมาชิก สรส. คือสหภาพแรงงานหรือองค์กรลูกจ้างอื่น หรือองค์กรลูกจ้างที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่นที่มีลักษณะการรวมตัวของลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน

ยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิก สรส. ได้ต่อเลขาธิการสรส. หรือผู้ที่เลขาธิการสรส.มอบหมาย โดยมีองค์กรสมาชิกรับรองอย่างน้อย 3 องค์กร การพิจารณารับเป็นสมาชิกต้องเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการกลางอย่างน้อย 2 ครั้ง การรับเป็นสมาชิกต้องมีเสียงคณะกรรมการกลางอย่างน้อย 2 ใน 3 และต้องมีการจ่ายค่าสมัครและค่าบำรุงสมาชิกตามข้อกำหนด และจะหมดสภาพการเป็นสมาชิกจากสาเหตุดังนี้ สถานภาพของสหภาพแรงงานสิ้นสุดลง ลาออกโดยมติของกรรมการบริหารสหภาพ และละเมิดธรรมนูญหรือมติของสรส. นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงสิทธิและหน้าที่ของการเป็นสมาชิก สรส.

ในหมวดที่ 4 ได้กล่าวถึงการดำเนินงานดังนี้ องค์กรประกอบของการดำเนินงานของสรส. ประกอบด้วย การประชุมใหญ่ คณะกรรมการกลาง คณะกรรมการบริหาร วาระในการในการอยู่ในตำแหน่งของคณะกรรมการบริหาร คุณสมบัติของคณะกรรมการบริหาร ข้อกำหนดในกิจการพันธสภาพของคณะกรรมการบริหาร อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร องค์กรประชุม การใช้สิทธิออกเสียงและมติที่ประชุม และอำนาจหน้าที่ของกรรมการบริหารในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ เลขาธิการ สรส. เป็นประธานดำเนินการประชุมในที่ประชุมใหญ่และที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร ควบคุมการบริหารงานทั่วไป จัดการและดำเนินกิจการของสรส ร่องเลขาธิการมีหน้าที่ช่วยเหลือหรือกระทำการแทนเลขาธิการ เற்றுณีกมีหน้าที่รับผิดชอบการจ่ายและรักษาเงินตลอดจนควบคุมบัญชีเงิน จัดเตรียมรายงานฐานะทางการเงิน และจัดทำบัญชีตามกฎหมาย และนายทะเบียนมีหน้าที่จัดทำทะเบียนสมาชิก รับและจัดทำทะเบียนค่าบำรุง

ในหมวดที่ 5 ได้กล่าวถึงการบริหารการเงินและการบัญชี ประกอบด้วยรายได้ของ สรส. รายจ่ายของสรส. ข้อกำหนดในการจัดเก็บรักษาเงินของற்றுณีก การให้อำนาจเลขาธิการอนุมัติการจ่ายเงิน ข้อกำหนดเกี่ยวกับปีงบประมาณ ข้อกำหนดในการให้คณะกรรมการบริหารดำเนินการจัดประชุมใหญ่สามัญประจำปีเพื่อรับรองงบการเงินประจำปี

ในหมวดที่ 6 ได้กล่าวถึงการแก้ไขเพิ่มเติมธรรมนูญเพื่อให้ธรรมนูญ สรส. สอดคล้องกับสถานการณ์ในการดำเนินงานอยู่เสมอให้มีการทบทวนปรับปรุงแก้ไขธรรมนูญของ สรส. ได้ 2 วิธีคือ เลขาธิการ สรส. รวบรวมความคิดเห็นจากกรรมการสาขา คณะกรรมการกลาง คณะกรรมการบริหาร เพื่อทบทวนปรับปรุงแก้ไขธรรมนูญอย่างน้อยทุก 2 ปี หรือผู้แทนองค์กรสมาชิกขอปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมโดยมีผู้แทนองค์กรสมาชิกอย่างน้อย 3 องค์กรให้การรับรองเป็นลายลักษณ์อักษรยื่นต่อเลขาธิการ สรส. ทั้งนี้การแก้ไขเพิ่มเติมธรรมนูญต้องดำเนินการโดยที่ปรพชุมใหญ่และต้องมีจำนวนผู้แทนองค์กรสมาชิกเข้าร่วมไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนองค์กรสมาชิกทั้งหมด และมติแก้ไขเพิ่มเติมต้องไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของที่ประชุม

ในหมวดที่ 7 ได้กล่าวถึงตุลาการธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อกำหนดในการให้มีตุลาการธรรมนูญ สรส. ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจาก กรรมการกลางอาวุโส 1 คนเป็นประธานในที่ประชุม ผู้แทนกรรมการบริหาร 3 คน ผู้แทนคณะกรรมการกลาง

3 คน และมีที่ปรึกษา สรส. 2 คน โดยคัดเลือกจากที่ประชุม ที่ปรึกษาไม่มีสิทธิออกเสียง คณะตุลาการ
 ธรรมนูญมีหน้าที่ตีความธรรมนูญฉบับนี้ เมื่อมีองค์กรสมาชิกจำนวนตั้งแต่ 1 ใน 4 ของสมาชิกทั้งหมด
 ร้องขอให้ตีความประเด็นใดประเด็นหนึ่ง

ในบทเฉพาะกาล เป็นการกำหนดการบังคับใช้ธรรมนูญ

นโยบายการบริหารงานคณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ชุดที่ 18

เจตนารมณ์ “สามัคคีธรรมกร ด้านทุนนิยมครอบโลก สร้างสังคมใหม่ ประชาธิปไตย
 ประชาชน” เป็นแนวทางหลักที่ขับเคลื่อนขบวนการแรงงานทั้งระบบ มุ่งมั่นสู่การเปลี่ยนแปลงสังคม
 เพื่อความเป็นธรรมอย่างยั่งยืนสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ยึดมั่นในเจตนารมณ์ในการ
 ปกป้องรัฐวิสาหกิจในฐานะสมบัติของชาติ เสริมสร้างความมั่นคง พัฒนาองค์ความรู้ และปกป้องสิทธิ
 แรงงาน ผ่านกลไกการกำกับดูแล การตรวจสอบ และการมีส่วนร่วมตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงาน
 รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 (ฉบับแก้ไขปรับปรุงพ.ศ. 2562) เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากสมาชิก
 ประชาชน และองค์กรระหว่างประเทศ คณะกรรมการบริหารชุดที่ 18 (2562 – 2565) ได้กำหนด
 นโยบายหลัก ดังนี้

1) นโยบายด้านรัฐวิสาหกิจตั้งนี้การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทุกรูปแบบ การผลักดัน
 ร่าง พ.ร.บ.พัฒนารัฐวิสาหกิจแห่งชาติ พ.ศ. ... (ฉบับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์) การต่อต้าน
 และเปิดโปงการทุจริตในรัฐวิสาหกิจทุกรูปแบบ สร้างความร่วมมือกับองค์กรสมาชิกด้านการศึกษา
 ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรสมาชิกเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และผลักดันให้รัฐบาล
 สนับสนุนงบประมาณแก่รัฐวิสาหกิจ

2) นโยบายด้านองค์กรสมาชิกดังนี้ 2.1 ด้านการศึกษาและวิชาการได้แก่พัฒนาศักยภาพ
 ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ ให้บริการข้อมูลเกี่ยวกับวิชาการแก่องค์กรสมาชิก
 2.2 ด้านประชาสัมพันธ์ได้แก่พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัย ผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร
 รณรงค์สร้างจิตสำนึกให้สมาชิกมีส่วนร่วมในขบวนการแรงงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร
 สมาชิก สื่อมวลชน และประชาชน 2.3 ด้านสิทธิประโยชน์และสภาพการจ้างได้แก่ส่งเสริมมาตรฐาน
 สภาพการจ้างให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน คุ้มครองและปรับปรุงสภาพการจ้างและระบบแรงงานสัมพันธ์
 ผลักดันการปรับปรุงกฎหมายแรงงาน และส่งเสริมความปลอดภัย สุขภาพ และชีวอนามัยในการ
 ทำงาน 2.4 ด้านกิจกรรมสาขาได้แก่ขยาย สรส. สาขาให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค สำนักงาน และศูนย์
 ประสานงานทั่วประเทศ พัฒนาศักยภาพและสนับสนุนบทบาท สรส. สาขาในการขับเคลื่อนกิจกรรม
 ต่างๆ และสร้างระบบสื่อสารและประสานงานระหว่าง สรส. กับ สรส.สาขา 2.5 ด้านกิจกรรมสตรี
 ได้แก่ให้การศึกษาแก่ผู้นำสตรี สนับสนุนบทบาทสตรีในขบวนการแรงงาน พัฒนาโครงสร้าง สร้างเครือข่าย

เพิ่มสัดส่วนของฝ่ายสตรี สร้างความเข้าใจในสิทธิความเท่าเทียมระหว่างหญิงชาย และเพศสภาพ
 2.6 ด้านแรงงานหนุ่มสาวได้แก่ให้การศึกษาด้านอุดมการณ์ ส่งเสริมสนับสนุนบทบาทด้านแรงงาน
 เพิ่มโครงสร้างแรงงานหนุ่มสาว

3) นโยบายด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับ สรส. ดังนี้ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สร้างความ
 เข้มแข็งให้องค์กรสมาชิก ส่งเสริมให้บริหารสหภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาความร่วมมือ
 ระหว่างผู้นำแรงงาน ส่งเสริมการจัดตั้งองค์กรของลูกจ้างและเชิญชวนให้เข้าร่วม สรส. เชื่อมโยง
 เครือข่ายองค์กรลูกจ้างทั้งในประเทศและระดับสากล ผลักดันให้องค์กรสมาชิกมีระบบการจัดเก็บค่า
 บำรุงที่เป็นระบบเปอร์เซ็นต์

4) นโยบายด้านขบวนการแรงงานครั้งนี้ร่วมเคลื่อนไหวกับขบวนการแรงงาน พัฒนา
 พิพิธภัณฑสถานไทย สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง ประสานความร่วมมือกับองค์กรแรงงาน
 แสวงหา คู่ครอง ปรับปรุงสิทธิประโยชน์ สนับสนุนและช่วยเหลือแรงงานทุกประเภท สนับสนุนและ
 ช่วยเหลือแรงงานทุกประเภท และผลักดันให้รัฐบาลไทยรับรองอนุสัญญา ILO 87 – 98

5) นโยบายด้านประชาธิปไตยและสังคมครั้งนี้สร้างพันธมิตรและเครือข่ายกับภาค
 ประชาชน ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างประชาธิปไตยต่อต้านเผด็จการและการละเมิดสิทธิมนุษยชนและ
 สิทธิแรงงาน รณรงค์สร้างความรู้เกี่ยวกับผลกระทบจากความเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก

6) นโยบายด้านเศรษฐกิจและการเมืองครั้งนี้ ส่งเสริมและสนับสนุนพรรคสังคม
 ประชาธิปไตยไทย ส่งเสริมสนับสนุนนโยบายรัฐสวัสดิการ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาด้าน สภาก
 สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และผลักดันการปฏิรูปการเมือง

7) นโยบายด้านการบริหารจัดการภายในครั้งนี้เคารพธรรมเนียม สรส. และยอมรับมติที่
 ประชุม บริหารและจัดการองค์กรอย่างโปร่งใส จัดทำระบบบริหารจัดการด้านการเงินและการบัญชี
 อย่างเป็นมาตรฐาน จัดหารายได้เพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน จัดทำแผนงบประมาณการใช้
 จ่าย จัดทำระบบฐานข้อมูลขององค์กรสมาชิก จัดระบบสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และมาตรการ
 คู่ครอง ปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงาน และส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

8) นโยบายด้านการบริหารกองทุนครั้งนี้จัดทำแผนบริหารกองทุนได้แก่ กองทุนคัดค้าน
 การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ / กองทุนเพื่อสาธารณประโยชน์ / กองทุนสิทธิแรงงาน / กองทุนเงินชดเชย
 กรณีถูกเลิกจ้าง และมูลนิธิ สรส. ให้พัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่อง

คู่มือการบริหารสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของลูกจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการ
 แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
 นายจ้างกับลูกจ้างและระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

การบริหารสหภาพแรงงาน หมายถึง การดำเนินงานและกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพฯ ตามวัตถุประสงค์ของการตั้งสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 โดยคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกภายใต้ขอบเขตข้อบังคับของสหภาพแรงงานที่สมาชิกเห็นชอบ กำหนดขึ้น

หลักการบริหาร เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล และเป็นองค์การประชาธิปไตย จึงควรมีหลักการบริหาร ดังนี้

1. หลักกฎหมาย คือ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ข้อบังคับของสหภาพฯ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. หลักประชาธิปไตย
 - 2.1 ยึดถือผลประโยชน์และการดำเนินงานตามมติของสมาชิกส่วนใหญ่ ผลประโยชน์นั้นต้องไม่ขัดหรือกระทบถึงผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวม
 - 2.2 ใช้เหตุผลส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น มีการตัดสินใจ ของตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพฯ
 - 2.3 ยึดถือองค์การไม่ใช่ตัวบุคคล มินโยบายการสร้างสมาชิกให้เป็นผู้นำสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ
3. หลักคุณธรรม คือ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ของสมาชิก และประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว และต้องพยายามสร้างความสามัคคีในสหภาพฯ ไม่ให้เกิดความแตกแยกเป็นฝักเป็นฝ่ายเพราะจะทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สมาพันธ์ (สรส.) เป็นการศึกษาลักษณะสภาพการบริหารจัดการ สรส. ที่ผ่านมา ภายใต้ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) พ.ศ. 2534 มีการจัดตั้งคณะกรรมการกลางเพื่อเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารมากำหนดนโยบายในการบริหารจัดการองค์กร 8 ด้าน และมีหลักการบริหาร 3 ด้านประกอบด้วย หลักกฎหมาย หลักประชาธิปไตย และหลักคุณธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2556) ศึกษาเรื่อง "แม้มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง): กรณีศึกษาสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518" ผลการศึกษาพบว่า เมื่อทบทวนสาระสำคัญของ

พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และเปรียบเทียบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปี 2540 2550 และ 2560 ในประเด็น "การรวมตัวและเจรจาต่อรอง" พบว่า

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2556) เรื่อง “แม้มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง)” :กรณีศึกษาสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ผลการศึกษาพบว่าจากการทบทวนสาระสำคัญของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เมื่อเปรียบเทียบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปี 2540 ฉบับปี 2550 และฉบับปี 2560 ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็น “การรวมตัวและเจรจาต่อรอง” เท่านั้น พบว่า

รัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 มาตรา 45 ระบุว่าบุคคลมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่น โดยการจำกัดเสรีภาพนี้จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวม รักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือป้องกันการผูกขาดทางเศรษฐกิจ

รัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 มาตรา 64 ขยายความให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ

รัฐธรรมนูญฉบับปี 2560 มาตรา 42 ยังคงรับรองเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์การชุมชน หรือหมู่คณะอื่น โดยเพิ่มเติมเหตุผลในการจำกัดเสรีภาพเพื่อการป้องกันหรือจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

รัฐธรรมนูญฉบับปี 2540 ระบุเรื่องการรวมกลุ่มของแรงงานไว้ในมาตรา 45 ว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การเอกชน หรือหมู่คณะอื่นการจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะเพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

รัฐธรรมนูญฉบับปี 2550 ระบุเรื่องการรวมกลุ่มของแรงงานไว้ในมาตรา 64 ว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์การ เอกชน องค์การพัฒนาเอกชน หรือหมู่คณะอื่น ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐย่อมมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติการจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่ง และวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้มีการผูกขาดตัดตอนในทางเศรษฐกิจ

รัฐธรรมนูญฉบับปี 2560 ระบุเรื่องการรวมกลุ่มของแรงงานไว้ในมาตรา 42 ว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์การชุมชน หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

จากรูวรรณ กมลสินธุ์ และคณะ(2563) ศึกษาเรื่อง "การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการทำงานร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ (สรส.)" พบว่าระดับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการทำงานร่วมกับ สรส. ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการบริหาร สรส. โดยการนำมติเข้าสู่การประชุมของคณะกรรมการกลางตามกรอบธรรมนูญของ สรส.

2. การปฏิบัติตามข้อเสนอของกรรมการกลาง ซึ่งมีอำนาจในการอนุมัติหรือไม่อนุมัติข้อเสนอของกรรมการบริหาร

นอกจากนี้ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมได้แก่

1. ลักษณะความเดือดร้อนที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมของ สรส. เช่น ความเดือดร้อนจากนโยบายของรัฐบาล การเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และปัญหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสภาพการจ้างงาน

2. ความไม่พึงพอใจร่วมกันต่อนโยบายการบริหารรัฐวิสาหกิจ และการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับการพิทักษ์รักษาสวัสดิการของสมาชิก

จุฬารัตน์ ยะปะนัน (2553) ศึกษาเรื่อง "สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย" พบว่าการรับรองสิทธิและเสรีภาพในการรวมกันเป็นสหภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ส่งผลให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นอย่างมากมาย โดยส่วนใหญ่มีกำลังเหตุผลว่าถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม การรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานจึงเป็นเครื่องมือในการต่อรองและเรียกร้องความยุติธรรมกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งในอนาคตอันใกล้ สหภาพแรงงานจะเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาระบบแรงงานไทย

ในส่วนของการรวมกลุ่มของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยะปะนันเห็นว่าเป็นเรื่องที่ควรสนับสนุน แต่ต้องมีหลักการ ขอบเขต และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เช่น การพิทักษ์ระบบคุณธรรม หรือป้องกันการแทรกแซงทางการเมือง โดยต้องไม่กระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ

นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์ความแตกต่างของความหมายของสหภาพแรงงานตามกฎหมายทั้งสองฉบับ โดยพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้ความหมายว่าเป็นองค์กร

ของลูกจ้างที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ในขณะที่พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เพิ่มเติมวัตถุประสงค์ในการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ และการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

สุกิจ กลิ่นหอม (2557) ศึกษาเรื่อง "ยุทธศาสตร์การปฏิรูปด้านแรงงานและภาวะผู้นำแบบเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นแนวสันติของภาคแรงงานไทย" โดยศึกษากรณีการรณรงค์ต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าผู้นำด้านเครือข่ายของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ใช้ยุทธศาสตร์ผสมผสานทั้งเชิงรุกและเชิงรับแบบการทูต โดยมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการรณรงค์ต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ หากปรับกระบวนการจากการมุ่งเน้นเฉพาะความต้องการของกลุ่มเครือข่ายสมาชิกไปสู่การขยายการรณรงค์เพื่อมุ่งเน้นความต้องการของภาคประชาชนและสังคมส่วนใหญ่ รวมทั้งการอุทิศตนเพื่อผลประโยชน์ของชาติเป็นหลัก

David Arnold (2020) ศึกษาผลกระทบของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจต่อแรงงาน โดยใช้กรณีศึกษาของบราซิลซึ่งดำเนินโครงการแปรรูปขนาดใหญ่ในทศวรรษ 1990 พบว่าหลังการแปรรูปคนงานในรัฐวิสาหกิจที่ถูกแปรรูปประสบกับการลดค่าจ้างลงประมาณร้อยละ 26 เมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม นอกจากนี้ บริษัทภาคเอกชนที่เชื่อมโยงกับรัฐวิสาหกิจที่แปรรูปยังมีส่วนทำให้ค่าจ้างลดลงด้วย โดยการคำนวณโดยรวมชี้ให้เห็นว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำให้ค่าจ้างในระบบลดลงร้อยละ 3.1 โดยประมาณสองในสามของผลกระทบนี้เกิดจากผลกระทบทางอ้อมต่อคนงานภาคเอกชน

2. การบริหารการสื่อสารองค์กร

รชชงพร โกมลเสวิน (2551) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์การซึ่งมีการพัฒนาเป็น 4 แนวทาง ประกอบด้วย แนวคิดแบบคลาสสิก แนวคิดเชิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ แนวคิดเชิงทรัพยากรมนุษย์ และแนวทางร่วมสมัย

1. แนวคิดแบบคลาสสิกเปรียบเทียบการทำงานในองค์การเสมือนการทำงานของเครื่องจักร โดยแต่ละส่วนมีหน้าที่เฉพาะและทุกคนต้องทำงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน แนวคิดนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการสื่อสารระหว่างพนักงานภายในองค์การ แต่เน้นการสื่อสารเฉพาะเรื่องเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสื่อสารจะเป็นแบบแนวตั้งจากบนลงล่าง

2. แนวคิดเชิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานขององค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น แนวคิดนี้ยังให้ความสำคัญกับรูปแบบการสื่อสารทั้งแนวตั้งจากบนลงล่างและแนวระนาบระหว่างพนักงาน

3. แนวคิดเชิงทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะทรัพยากรที่มีคุณค่าขององค์กร องค์กรมีบทบาทในการจัดรูปแบบและโครงสร้างให้เหมาะสมเพื่อพัฒนาพนักงาน การสื่อสารในองค์กรมีบทบาทช่วยให้พนักงานพัฒนาศักยภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม การเสนอความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร โดยรูปแบบการสื่อสารเกิดขึ้นได้ในทุกทิศทางและทุกรูปแบบ

4. แนวทางร่วมสมัยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการ โดยมองว่าองค์กรเป็นระบบใหญ่ที่ประกอบด้วยระบบย่อยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน การเปลี่ยนแปลงในระบบย่อยหนึ่งจะส่งผลกระทบต่อระบบย่อยอื่นๆ และระบบใหญ่ในที่สุด นอกจากนี้ องค์กรยังมีวัฒนธรรมของตนเองซึ่งประกอบขึ้นจากวัฒนธรรมย่อยของพนักงานและระบบย่อยต่างๆ แนวทางนี้ยังให้ความสำคัญกับการวิพากษ์โครงสร้างทางอำนาจขององค์กรเพื่อสร้างความเท่าเทียม และมองว่าการสื่อสารในระบบเครือข่ายเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดวัฒนธรรมและสร้างอำนาจในองค์กร โดยการสื่อสารเกิดขึ้นได้ทุกรูปแบบและทุกทิศทาง

การวิเคราะห์เครือข่ายการสื่อสารในองค์กร (Network Analysis) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีระบบซึ่งได้รับความนิยมในช่วงทศวรรษ 1960 และ 1970 แนวคิดนี้มองว่าการสื่อสารในองค์กรอาจเกิดขึ้นได้ทุกระดับและทุกทิศทาง การวิเคราะห์เครือข่ายการสื่อสารสะท้อนให้เห็นถึงการเกี่ยวพันกันระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กรและเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถระบุแนวทางการไหลของข่าวสารและบทบาทของผู้สื่อสาร ดังนี้

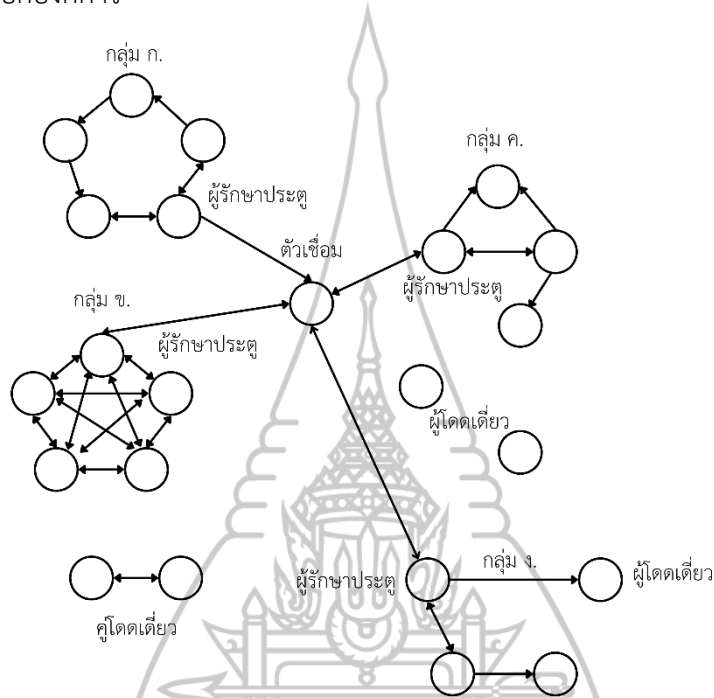
1. ตัวเชื่อม (Liaison) คือผู้ที่เชื่อมกลุ่มต่างๆ เข้าด้วยกันโดยไม่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่างหน่วยย่อยต่างๆ ในองค์กร

2. ผู้รักษาประตู (Gatekeeper) คือผู้มีอำนาจในการควบคุมการไหลของข่าวสารเข้า-ออกจากรวมของตน โดยมีบทบาทในการรับข่าวสารจากตัวเชื่อมและตัดสินใจว่าจะส่งผ่านข่าวสารไปยังสมาชิกในกลุ่มหรือไม่ บทบาทนี้อาจสร้างทั้งผลบวกและลบกับกลุ่ม โดยสามารถช่วยกลุ่มมิให้รับข้อมูลมากเกินไป แต่ในขณะเดียวกันก็อาจทำให้กลุ่มไม่สามารถได้รับข้อมูลที่เพียงพอในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้โดดเดี่ยว (Isolate) หมายถึงสมาชิกในองค์กรที่มีการติดต่อสื่อสารในระดับต่ำมากกับสมาชิกอื่นๆ โดยอาจจะ "หลบเลี่ยง" จากเครือข่ายการสื่อสารโดยสมัครใจหรือถูก "ละเลย" จากสมาชิกอื่นๆ สมาชิกผู้โดดเดี่ยวนี้อาจอยู่ตามลำพังหรือเป็นกลุ่มเล็กๆ โดยไม่ได้ถูกรวมเข้าใน

เครือข่ายการสื่อสารของกลุ่มใดๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันหรือสมาชิกอื่นๆ ในองค์การเจตนาที่บุคคลผู้นี้ออกจากเครือข่ายการสื่อสาร

4. ผู้ติดต่อกับโลกภายนอก (Cosmopolites) หมายถึงผู้ที่เชื่อมองค์การเข้ากับสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ



ภาพที่ 2.1 การวิเคราะห์เครือข่ายการสื่อสารองค์กร

ดังนั้นผู้บริหารสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ต้องตระหนักถึงบทบาทเหล่านี้ในเครือข่ายการสื่อสารเพื่อที่จะสามารถลดหรือปิดช่องว่างการสื่อสารที่เกิดขึ้นโดยอาจจะส่งผ่านข้อมูลที่ถูกต้องและมีประโยชน์ไปยังตัวเชื่อมเพื่อที่เราจะได้ส่งผ่านไปยังผู้รักษาประตู ซึ่งเมื่อได้รับข้อมูลที่ดีมีประโยชน์ก็จะส่งผ่านไปให้สมาชิกอื่นๆ ในกลุ่มอย่างเต็มใจซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารของสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญ 7 ประการของเครือข่ายดังนี้

1. การรับรู้มุมมองร่วมกัน สมาชิกในเครือข่ายต้องมีความเข้าใจและเป้าหมายร่วมกัน รับรู้ถึงปัญหาและมุ่งมั่นแก้ไขร่วมกัน ประสบปัญหาคล้ายคลึงกันหรือต้องการความช่วยเหลือในลักษณะเดียวกัน รวมถึงมีความรู้สึกผูกพันและพร้อมร่วมมือกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา การรับรู้มุมมองร่วมกันนี้เป็นรากฐานสำคัญของเครือข่าย ส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือ นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สมาชิกในเครือข่ายจำเป็นต้องมีภาพอนาคตที่สอดคล้องกัน เข้าใจและมุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะช่วยสร้างพลัง ความเป็นเอกภาพ และลดความขัดแย้ง สมาชิกควรปรับวิสัยทัศน์ส่วนตัวให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของเครือข่าย ส่งผลให้เครือข่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เกิดความสามัคคี ความร่วมมือ และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง

3. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน สมาชิกในเครือข่ายควรมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน การเข้าร่วมเครือข่ายควรตอบสนองความต้องการของสมาชิก โดยผลประโยชน์ควรเพียงพอที่จะจูงใจให้สมาชิกมีส่วนร่วม ทั้งนี้ สมาชิกอาจพิจารณาออกจากเครือข่ายหากไม่ได้รับผลประโยชน์ที่เพียงพอ

4. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการรับรู้ คิด และตัดสินใจกับเครือข่ายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะหุ้นส่วน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกควรเป็นแบบแนวราบ คือความสัมพันธ์ฉันเพื่อนมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวตั้งแบบเจ้านายลูกน้อง ซึ่งจะสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย

5. การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน สมาชิกในเครือข่ายควรช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ใช้จุดแข็งของแต่ละคนเพื่อแก้ไขจุดอ่อน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่กว่า การเสริมสร้างซึ่งกันและกันนี้จะสร้างความเข้มแข็ง เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับเครือข่าย

6. การพึ่งพิงกัน สมาชิกในเครือข่ายต้องพึ่งพาอาศัยกัน โดยเครือข่ายช่วยให้สมาชิกเข้าถึงทรัพยากร ความรู้ เงินทุน และกำลังคน การพึ่งพิงกันเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย สร้างความยั่งยืน และส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตของสมาชิก

7. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน สมาชิกในเครือข่ายต้องมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก โดยเป็นการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน สร้างความผูกพันและความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญสำหรับเครือข่ายที่ประสบความสำเร็จ ช่วยให้เครือข่ายมีพลัง มีความยืดหยุ่น บรรลุเป้าหมาย สร้างความยั่งยืน และส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตของสมาชิก

สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารองค์การที่พัฒนาเป็น 4 แนวทางหลัก ประกอบด้วย (1) แนวคิดแบบคลาสสิกซึ่งเปรียบเทียบการทำงานในองค์การเสมือนเครื่องจักร เน้นการสื่อสารแนวตั้งจากบนลงล่างเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน (2) แนวคิดเชิงความสัมพันธ์ของมนุษย์ ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและการสื่อสารในหลายทิศทาง (3) แนวคิดเชิงทรัพยากรมนุษย์ มองพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่า และสนับสนุนการพัฒนาผ่านการสื่อสารที่หลากหลาย และ (4) แนวทางร่วมสมัยมององค์การเป็นระบบใหญ่ที่มีระบบย่อยสัมพันธ์กัน เน้นการสื่อสารในระบบเครือข่ายและวิพากษ์โครงสร้างอำนาจ

นอกจากนั้น องค์ประกอบสำคัญ 7 ประการของเครือข่าย ประกอบด้วย (1) การรับรู้ มุมมองร่วมกัน (2) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (3) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (4) การมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างกว้างขวาง (5) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (6) การพึ่งพิงกัน และ (7) การปฏิสัมพันธ์ เชิงแลกเปลี่ยน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการสื่อสารองค์กร

Widodo Winarso (2018) นำเสนอกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารองค์กร โดยชี้ให้เห็นว่า การสื่อสารเป็นทักษะที่สำคัญอย่างยิ่งในชีวิตมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นในทุกย่างก้าวของการดำรงชีวิต มนุษย์ในฐานะสัตว์สังคมจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกัน มีความเป็นอิสระและสัมพันธ์กับผู้อื่นใน สภาพแวดล้อมของตน การสื่อสารทั้งทางวาจาและไม่ใช้วาจา (เช่น ภาษากายและสัญญาณที่เป็นที่ เข้าใจโดยทั่วไป) เป็นวิธีเดียวที่จะสามารถเชื่อมต่อกับผู้อื่นในสภาพแวดล้อมได้

การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จขององค์กร ทั้งในด้านการปรับปรุง ประสิทธิภาพและการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ผ่านการสื่อสารระหว่าง บุคคลและฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร องค์กรสามารถรับข้อมูลที่จำเป็นได้ นอกจากนี้ การสื่อสารยังช่วยให้สมาชิกขององค์กรประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับ องค์กร สามารถดำเนินการและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ประสานงานกิจกรรม และได้ตอบกับ พฤติกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นฤนาท มั่นแป้น และคณะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง "รูปแบบการสื่อสารและบรรยากาศ ภายในองค์กรส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพนักงานโรงแรมห้าดาวแห่งหนึ่งในเมือง พัทยา" โดยมีผลการวิจัยที่สำคัญดังนี้:

1. รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการสื่อสารจากล่าง ขึ้นบน แนวทแยง และแนวนอนมีความสำคัญมากที่สุด
2. บรรยากาศภายในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับด้านโครงสร้างองค์กรมากที่สุด
3. การบริหารการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการแจ้งให้บุคลากร ทราบถึงความจำเป็นที่จะต้องทำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญมากที่สุด
4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ
5. รูปแบบการสื่อสารและบรรยากาศภายในองค์กรส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ความต้องการและความคาดหวัง

รชงพร โกมลเสวิน (2551) อธิบายถึงทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการ ของมาสโลว์ กล่าวว่ามีมนุษย์ถูกกระตุ้นจากความ ต้องการ 5 รูปแบบ โดยความต้องการ 3 ลำดับล่างเป็นความต้องการขั้นต่ำ ในขณะที่ความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 เป็นความต้องการขั้นสูง

ทฤษฎีของมาสโลว์ ทำให้นักทฤษฎีองค์การเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและความเอาใจใส่ของฝ่ายบริหารต่อพนักงานในที่ทำงาน

ลำดับขั้นความต้องการ	ตัวอย่างของความ ต้องการที่ได้รับการตอบสนอง
ขั้นที่ 5 : ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเอง (Self-actualization)	ยินยอมให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
ขั้นที่ 4 : ความนับถือตนเอง (Self-esteem)	ภายใน: ได้ทำงานที่เปิดโอกาสให้มีชื่อเสียง ภายนอก: มีการจ่ายโบนัส
ขั้นที่ 3 : ความผูกพัน (Affiliation)	มีความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน
ขั้นที่ 2 : ความปลอดภัย (Safety)	มีสภาพการทำงานที่ให้ความปลอดภัยด้านกายภาพ
ขั้นที่ 1 : ทางกายภาพ (Physiological)	ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีของมาสโลว์

ความต้องการของมนุษย์มี 5 ประการโดยจัดลำดับขั้น (Hierarchy) ทั้งนี้ความต้องการต่ำต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะพัฒนาความต้องการของตนสู่ลำดับขั้นต่อไป

ความต้องการทั้ง 5 ประการของมนุษย์มีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ อาทิ อาหาร น้ำ และการพักผ่อน ในบริบทองค์กร ความต้องการนี้สามารถตอบสนองได้ด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

2. ความต้องการความปลอดภัย คือ ความปรารถนาที่จะปลอดภัยจากอันตรายในสิ่งแวดล้อม ในองค์กร พนักงานจะรู้สึกปลอดภัยเมื่อได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

3. ความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความต้องการด้านความรักและการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ในองค์กร ความต้องการนี้แสดงออกผ่านการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

4. ความต้องการการยอมรับนับถือ แบ่งเป็นสองประเภท คือ การยอมรับจากภายนอก เช่น การได้รับความสนใจและการยอมรับจากผู้อื่น และการยอมรับจากภายใน เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จและความมั่นใจ ในองค์กร การยอมรับจากภายนอกอาจแสดงออกผ่านการให้ผลตอบแทนและรางวัล ส่วนการยอมรับจากภายในอาจเกิดจากการได้ทำงานที่ท้าทายและมีโอกาสประสบความสำเร็จ

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง คือ ความปรารถนาที่จะทำงานให้เต็มความสามารถตามอุดมคติของตน องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการนี้โดยมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับผิดชอบและสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ให้ความสำคัญกับความสามารถของนักบริหารงานในการจัดหาเนื้องานและสภาวะการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการแต่ละขั้นของพนักงานได้ทั้งหมดนี้เพื่อที่จะสามารถระบุถึงความต้องการที่ไม่เหมือนกันของพนักงานแต่ละคน ผู้บริหารจึงควรสื่อสารกับพนักงานสม่ำเสมอแบบไม่เป็นทางการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเปิดเผยถึงความต้องการของตน และเมื่อพนักงานได้ทำงานเพื่อสนองความต้องการของตน ก็จะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น (รศชงพร โกมลเสวิน, 2551)

สรุปแล้ว ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นำเสนอแนวคิดที่ว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยเริ่มจากความต้องการพื้นฐานไปสู่ความต้องการระดับสูง การเข้าใจและตอบสนองความต้องการเหล่านี้ในบริบทขององค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

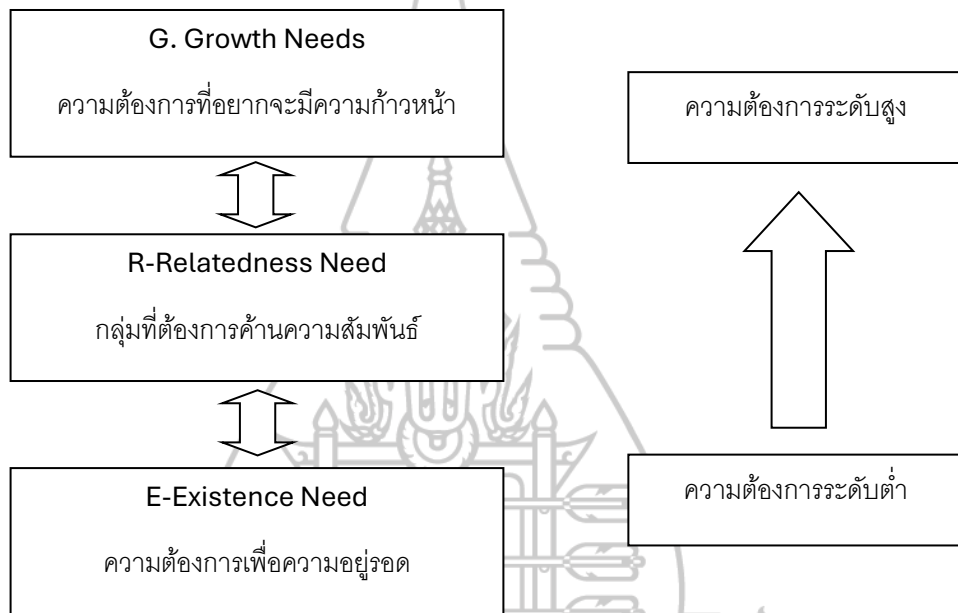
ความต้องการตามทฤษฎี อีอาร์จี (ERG Theory : Existence Relatedness Growth Theory) ของเคลย์ตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ซึ่งเป็นลูกศิษย์ของมาสโลว์ ได้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการในปี พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969) โดยจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ (Alderfer, 1972)

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) คือ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิต ประกอบด้วยความต้องการด้านปัจจัย 4 ได้แก่ น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย รวมถึงการพักผ่อนและสภาพการทำงานที่ดี ความต้องการนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 1 และ 2

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว และบุคคลในสังคม ในด้านนี้ อัลเดอร์เฟอร์ได้รวมบางส่วนของขั้นที่ 2 ของมาสโลว์ไว้ด้วย คือ ความต้องการความปลอดภัยในความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น และขั้นที่ 4 ในส่วนของการได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) คือ ความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในงาน โดยบุคคลจะใช้ทักษะ ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถของตนเพื่อทำงานให้เต็มศักยภาพ รวมทั้งต้องการมีโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ของ Clayton P. Alderfer

ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์นี้ เรียกว่า ทฤษฎี ERG ซึ่งย่อมาจาก Existence, Relatedness, และ Growth โดยทฤษฎีนี้ได้ปรับปรุงและลดทอนลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์จาก 5 ขั้นเหลือเพียง 3 ขั้น ทำให้มีความยืดหยุ่นและสามารถอธิบายพฤติกรรมมนุษย์ได้กว้างขวางมากขึ้น นอกจากนี้ ทฤษฎี ERG ยังเสนอว่าบุคคลสามารถมีความต้องการในหลายระดับพร้อมกันได้ และไม่จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการในระดับต่ำให้สมบูรณ์ก่อนจึงจะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) หรือ VIE Theory ของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) เป็นทฤษฎีที่อธิบายกระบวนการจูงใจในการทำงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ (Vroom, 1967)

1. Valence (V) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ (outcome) ของการกระทำที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ระดับความพอใจที่บุคคลคาดหวังจะมาจากการทำงาน หากเป็นงานที่มีคุณค่าสูง ก็จะมีค่าความพึงพอใจสูงตามไปด้วย

2. Instrumentality (I) หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการในการเชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหนึ่งไปสู่ผลลัพธ์อีกอย่างหนึ่ง หรือกล่าวได้ว่าเป็นวิธีการที่บุคคลเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ (outcome) ที่น่าพอใจ (valence) ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมาย (goal) ที่ตั้งใจไว้

3. Expectancy (E) หมายถึง ความคาดหวังภายในตัวบุคคล บุคคลที่มีความต้องการและมีความคาดหวังในหลายสิ่ง จึงต้องพยายามกระทำด้วยวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการหรือสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วตามความคาดหวัง บุคคลจะได้รับความพึงพอใจ ขณะเดียวกันก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปอีกเรื่อย ๆ

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีข้อสังเกตว่า บุคคลจะได้รับการจูงใจให้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือให้สำเร็จตามเป้าหมาย ก็ต่อเมื่อเชื่อในความสามารถของตนเองว่าความพยายามในการปฏิบัติงานจะมีผลในทางดี และผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ได้ผลตอบแทนตามที่ต้องการหรือพึงปรารถนา

ปัจจัยหลักของทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มี 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวังหรือความคาดหวังคือความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็นที่พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง
2. ความพอใจคือความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง
3. ผลลัพธ์คือผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง แบ่งเป็นผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สอง
4. สื่อกลางคือความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งและระดับที่สอง

Vroom ชี้ให้เห็นว่าความคาดหวังและความพอใจจะเป็นสิ่งที่กำหนดกำลังความพยายามหรือแรงจูงใจของบุคคล โดยการกระทำของบุคคลจะขึ้นอยู่กับกระบวนการของความคิดดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์ระดับที่สองที่แตกต่างกันมีความสำคัญมากน้อยเพียงใด
 2. ผลลัพธ์ระดับที่หนึ่งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่สองหรือไม่
 3. การใช้กำลังความพยายามจะประสบความสำเร็จทางด้านผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่
- สรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีประโยชน์ในการอธิบายพฤติกรรมของคนในการทำงาน และให้แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเน้นย้ำว่าการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง

เลื่อนเงินเดือน ควรเป็นไปอย่างยุติธรรม โปร่งใส และเหมาะสมตามความคาดหวังของพนักงานที่ทำงานให้องค์กร

สรุปได้ว่าความต้องการและความคาดหวังต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นการศึกษาลักษณะความต้องการตามทฤษฎี ERG ของเคลย์ตัน พี. อัลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) ประกอบด้วย (1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs: E) ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และสภาพการทำงานที่ดี (2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs: R) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทั้งเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และสังคม (3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs: G) ความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในงานและพัฒนาตนเอง

และศึกษาลักษณะความคาดหวังตามทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ประกอบด้วย (1) Valence (V) ความพึงพอใจของบุคคลต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (2) Instrumentality (I) วิธีการที่บุคคลเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจ และ (3) Expectancy (E) ความคาดหวังว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการหรือความคาดหวังที่สูงขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการและความคาดหวัง

นาถรพี ชัยมงคลและกฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) ได้ศึกษาเรื่อง "ความต้องการของพนักงานตามทฤษฎี ERG และมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์กรในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์" ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์ของพนักงานมีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความขัดแย้งในองค์กรด้านงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านกระบวนการ นอกจากนี้ มนุษย์สัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในด้านวาจาสุภาพและด้านความเสมอภาค มีผลในทิศทางตรงกันข้ามต่อความขัดแย้งในองค์กรด้านงานและด้านกระบวนการ ในขณะที่ด้านการทำตนให้เป็นประโยชน์มีผลในทิศทางเดียวกันต่อความขัดแย้งในองค์กรด้านงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนั้นยังพบว่า พนักงานที่มีความต้องการด้านความสัมพันธ์สูงจะมีระดับความขัดแย้งในองค์กรทุกด้านลดลง เนื่องจากการทำงานในองค์กรมีความเกี่ยวข้องและพึ่งพาซึ่งกันและกัน ดังนั้น การมีสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยป้องกันและขจัดความขัดแย้ง ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แพรววิไล จันทรบุญ และกล้าหาญ ภู น่าน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาล กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการสูงสุด" ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการ ERG ด้านความต้องการ

เพื่อการดำรงอยู่และด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถอธิบายอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ รุการโดยรวมได้ร้อยละ 32 (adjusted $R^2 = .31$)

นอกจากนี้ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านจิตอาารมณ์ และด้านการปฏิบัติงาน รวมถึงแรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการ ERG ด้านความต้องการเพื่อการ ดำรงอยู่และด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการรุการ ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เพื่อสร้างการรับรู้และความพึง พอใจแก่ข้าราชการรุการ อันจะส่งผลให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้

วรา เกษรินทร์ (2547) ได้ศึกษาเรื่อง "อิทธิพลของความพยายามและความคาดหวังของ พนักงานรัฐวิสาหกิจต่อผลลัพธ์ กรณีศึกษาบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดสงขลา" ผลการวิจัยพบว่า

1. ค่าเฉลี่ยของความพยายามและความคาดหวังอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากพนักงาน รัฐวิสาหกิจมีความตั้งใจและมุ่งมั่นในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านการยอมรับของกลุ่มส่งผลต่อปัจจัยด้านผลลัพธ์ในระดับสูงกว่าปัจจัยย่อย ด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและได้รับการ ยอมรับจากผู้อื่น
3. ปัจจัยย่อยด้านการเลื่อนตำแหน่งส่งผลต่อปัจจัยด้านผลลัพธ์ในระดับน้อยกว่าปัจจัย ย่อยอื่นๆ อาจเนื่องจากโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งไม่เท่าเทียมกัน
4. อิทธิพลของความพยายามและความคาดหวังของพนักงานรัฐวิสาหกิจส่งผลต่อผลลัพธ์ อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะพนักงานไม่ได้ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์มากนัก

สรุปได้ว่างานวิจัยทั้งสามชิ้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านความสัมพันธ์ แรงจูงใจ และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อผลการปฏิบัติงานและความขัดแย้งในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความต้องการด้านความสัมพันธ์และการดำรงอยู่ตามทฤษฎี ERG มีบทบาทสำคัญ ต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสัมพันธ์ในองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ตอบสนองความต้องการเหล่านี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความขัดแย้ง ในองค์กร

4. การบริหารจัดการเครือข่าย

รังสรรค์ ปิติปัญญา (2553) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายประกอบด้วย ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกเริ่มจากลักษณะพื้นฐานของชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยที่องค์กรควบคุมไม่ได้ หากปัจจัยนี้เอื้ออำนวยต่อการทำงานแบบเครือข่าย เช่น ชาวบ้านมีพื้นฐานความคิดในการทำงานร่วมกัน ก็ถือเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญ อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของเครือข่ายไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะชุมชนเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ด้วย

องค์กรที่ให้การสนับสนุนเครือข่ายเป็นอีกปัจจัยภายนอกที่ได้รับการกล่าวถึง แบ่งเป็นหน่วยงานราชการและองค์กรพัฒนาเอกชน แต่การศึกษาชี้ว่าประเภทขององค์กรสนับสนุนไม่ได้มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายมากนัก เนื่องจากเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ สิ่งที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายคือวิธีการที่ใช้ในการให้การสนับสนุน

วิธีการสนับสนุนเครือข่ายแบ่งเป็น 2 วิธี คือ "สั่งให้เกิด" และ"กระตุ้นให้เกิด" วิธีการสั่งให้เกิดมีข้อดีคือดำเนินการได้รวดเร็ว แต่มีข้อเสียคือผู้มีส่วนได้เสียขาดความรู้สึกผูกพันกับเครือข่าย ส่วนวิธีการกระตุ้นให้เกิดมีข้อดีคือทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม แต่มีข้อเสียคือใช้ระยะเวลามากกว่า

เมื่อมีการจัดตั้งเครือข่ายแล้ว ปัจจัยภายในจะเริ่มทำงาน ปัจจัยภายในที่สำคัญประกอบด้วย

1. ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก คณะกรรมการ และพนักงาน โดยคณะกรรมการ โดยเฉพาะแกนนำหลักที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการกลุ่มมาก่อน มีบทบาทสำคัญที่สุด
2. เงินทุน เป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากเครือข่ายส่วนใหญ่มีเงินทุนจำกัด การพัฒนาระบบการสร้างเงินทุนของตนจึงมีความสำคัญต่อความยั่งยืนในระยะยาว
3. ระบบการจัดการ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ ระบบการจัดการที่ดีจะช่วยประหยัดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ในขณะที่ระบบการจัดการที่ไม่ดีอาจนำไปสู่การสูญเสียทรัพยากรของเครือข่าย

ปัจจัยภายนอกที่มักได้รับการกล่าวถึงว่ามีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายคือองค์กรที่ให้การสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายซึ่งสามารถแบ่งประเภทขององค์กรสนับสนุนได้เป็น 2 กลุ่มคือ หน่วยงานราชการ และองค์กรพัฒนาเอกชน แต่จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทั้ง 2 กลุ่ม ไม่ได้มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายมากนักเนื่องจากเครือข่ายที่ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรมีทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ประเภทขององค์กรสนับสนุนจึงไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่าย แต่สิ่งที่มีผลต่อการพัฒนาเครือข่ายคือวิธีการที่ใช้ในการให้การสนับสนุนมากกว่า

วิธีการที่ใช้ในการให้การสนับสนุนเครือข่ายแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ “สั่งให้เกิด” เป็นการสั่งมาจากผู้มีอำนาจโดยไม่ให้ความสนใจว่าผู้มีส่วนได้เสียจะมีความคิดเห็นอย่างไร และ “กระตุ้นให้เกิด” เป็นการดำเนินการโดยจัดเวทีร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้เข้าใจตรงกันและมีความเห็นร่วมกันก่อนการจัดตั้งวิธีการนี้เรียกว่าวิธีการแบบมีส่วนร่วมซึ่งทั้ง 2 วิธีมีจุดเด่นและจุดด้อยต่างกันคือ วิธีการสั่งให้เกิด มีจุดเด่นคือดำเนินการได้รวดเร็ว มีจุดด้อยคือความรู้สึกของผู้มีส่วนได้เสียขาดความรู้สึกผูกพันกับเครือข่าย ซึ่งตรงกันข้ามกับวิธีการกระตุ้นให้เกิด มีจุดเด่นคือทำให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วม มีจุดด้อยคือใช้ระยะเวลามากกว่าวิธีการสั่งให้เกิด

เมื่อมีการจัดตั้งเครือข่ายขึ้นมาแล้วปัจจัยภายในก็จะเริ่มทำงาน ปัจจัยภายในที่สำคัญคือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก คณะกรรมการ และพนักงาน ซึ่งกลุ่มที่มีบทบาทมากที่สุดคือกลุ่มคณะกรรมการโดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นแกนนำหลักที่มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการกลุ่มมาก่อน นอกเหนือจากทรัพยากรมนุษย์ เงินทุนนับว่าเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญเนื่องจากเครือข่ายส่วนใหญ่มีเงินทุนจำกัด บางเครือข่ายต้องอาศัยเงินช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งย่อมเป็นปัญหาในระยะยาว การพัฒนาระบบการสร้างเงินทุนของตนจึงมีความสำคัญ ปัจจัยภายในที่สำคัญอีกปัจจัยคือระบบการจัดการเมื่อมี คน เงินทุน และทรัพยากรอื่นๆ การที่เครือข่ายจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องมีการจัดการหากการจัดการมีประสิทธิภาพแล้วจะทำให้เกิดการประหยัดการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามระบบการจัดการไม่ดีจะเกิดความไม่ประหยัดจนเกิดการสูญเสียกับเครือข่ายได้

การพัฒนาเครือข่ายให้ประสบความสำเร็จต้องคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยเฉพาะวิธีการสนับสนุนเครือข่าย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดการเงินทุน และระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของเครือข่ายในระยะยาว

แนวคิดการวิเคราะห์ Albert S. Humphrey. (2005) SWOT Analysis เป็นเครื่องมือประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรหรือโครงการ ช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน รวมถึงโอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบที่มีศักยภาพต่อการทำงานขององค์กร SWOT เป็นตัวย่อที่มีความหมายดังนี้

1. S - Strengths (จุดแข็ง) ข้อได้เปรียบจากปัจจัยภายใน เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสมการเงิน การผลิต และทรัพยากรบุคคล
2. W - Weaknesses (จุดอ่อน) ข้อเสียเปรียบจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ
3. O - Opportunities (โอกาส) โอกาสที่เกิดจากปัจจัยภายนอก เป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร

4. T - Threats (อุปสรรค) ข้อจำกัดหรือปัจจัยที่คุกคามการดำเนินงานขององค์กรจากปัจจัยภายนอก ซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ

หลักการสำคัญของ SWOT คือการวิเคราะห์โดยการสำรวจจากสภาพการณ์ 2 ด้าน

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

1.1 วิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกด้าน

1.2 ระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร

1.3 แหล่งข้อมูลเบื้องต้นคือระบบข้อมูลเพื่อการบริหาร ครอบคลุมด้านโครงสร้างระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงาน และทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ)

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรพิจารณาผลกระทบจาก

2.1 สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบายการเงิน การงบประมาณ

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม ระดับการศึกษา อัตรารู้หนังสือ การตั้งถิ่นฐานและการอพยพ ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ และวัฒนธรรม

2.3 สภาพแวดล้อมทางการเมือง พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี

2.4 สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี กรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

การวิเคราะห์ SWOT เป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินสถานการณ์ขององค์กร โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ช่วยให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อใช้จุดแข็งขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ปรับปรุงจุดอ่อน ใช้ประโยชน์จากโอกาส และเตรียมพร้อมรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรสามารถวางแผนและดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

สรุปได้ว่าการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายของสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

1. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น การสนับสนุนด้านการเงินจากองค์กรสมาชิกและองค์กรด้านแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ (2) ปัจจัยด้านสังคม เช่น การสนับสนุนจากชุมชน สังคม และองค์กรต้นสังกัด (3) ปัจจัยด้านการเมือง เช่น การสนับสนุนจากข้อกฎหมาย นโยบาย และระเบียบข้อบังคับจากภาครัฐ และ (4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เช่น การสนับสนุนด้วยนวัตกรรมใหม่และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาเครือข่าย

2. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย (1) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ สมาชิก กรรมการกลาง และกรรมการบริหารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (2) ปัจจัยด้านการเงิน ได้แก่ ทุน รายได้ และรายจ่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (3) ปัจจัยด้านทรัพยากรอื่นๆ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ อาคาร และสถานที่ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และ (4) ปัจจัยด้านระบบการจัดการ ครอบคลุมระบบการจัดการด้านโครงสร้าง กลยุทธ์ กระบวนการและระเบียบวิธีปฏิบัติ ทักษะ รูปแบบ การบริหาร บุคลากร และคุณค่าที่มีร่วมกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย

ประยงค์ อุทิสินธุ์ และคณะ(2564) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดอุดรธานี" ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดอุดรธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม การบริหารเครือข่ายที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนในการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วยความกระตือรือร้น การมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็น การให้กำลังใจ และการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดี นำไปสู่การขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องให้ความสำคัญกับการเคารพและยอมรับความแตกต่างของสมาชิก รับฟังและวิเคราะห์ความคิดเห็นที่หลากหลาย พัฒนาศักยภาพของสมาชิก และส่งเสริมการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย นอกจากนี้ ผู้นำควรกำหนดโมเดลเชิงแนวคิดในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและตอบสนองนโยบายขององค์กร

3. ปัจจัยด้านความรู้ในงาน การบริหารเครือข่ายที่มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีความรอบรู้และเข้าใจในงาน สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่บุคลากร กำกับติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบต่างๆ รวมถึงมีส่วนร่วมในการพัฒนาและเป็นแบบอย่างด้านความเชี่ยวชาญในการทำงาน

4. ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การปรับระบบการทำงานและการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีในองค์กร การวิเคราะห์ผลลัพธ์ การคาดการณ์และวางแผน ป้องกันปัญหา ตลอดจนการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารความสามารถในการสื่อสารเรื่องงานและภารกิจของหน่วยงาน การจับประเด็นสำคัญและสรุปความ การอธิบายเนื้อหาที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่าย และการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารเครือข่าย

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลในการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดอุดรธานีขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงาน

เป็นทีม ภาวะผู้นำ ความรอบรู้ในงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างเหมาะสม

Furrukh Bashir & Muhammad Aslam Akhtar (2022) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลกระทบต่อสหภาพแรงงานในปากีสถาน กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ" โดยมุ่งเน้นปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่จูงใจแรงงานให้เข้าร่วมสหภาพแรงงานในปากีสถาน ผลการศึกษาพบประเด็นสำคัญดังนี้

1. อิทธิพลของครอบครัวได้รับผลกระทบเชิงลบจากการศึกษา ขนาดครัวเรือน การกักขังและอายุ โดยพบว่าเมื่อระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น แนวโน้มการเข้าร่วมสหภาพแรงงานเนื่องจากอิทธิพลของครอบครัวและเพื่อนร่วมงานลดลง 0.045 หน่วยต่อพนักงาน 1 คน

2. ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้รับผลกระทบเชิงบวกตามอายุและการศึกษา แม้ว่าการศึกษาจะส่งผลกระทบเพียงเล็กน้อย

3. ความพึงพอใจต่อสหภาพแรงงานได้รับผลกระทบเชิงบวกจากการศึกษา ในขณะที่สถานภาพการสมรสและขนาดครัวเรือนส่งผลกระทบเชิงลบ โดยพบว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วจะได้รับอิทธิพลจากความพึงพอใจของสหภาพแรงงานน้อยลง

4. ผลประโยชน์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน ได้รับผลกระทบเชิงบวกจากเงินเดือน การศึกษา และอายุ ในขณะที่สถานภาพการสมรส ขนาดครัวเรือน และเงินกู้ที่ได้รับส่งผลกระทบเชิงบวกเช่นกัน โดยพบว่าเมื่อเงินเดือนเพิ่มขึ้น พนักงานจะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานมากขึ้น

การศึกษานี้ยังพบความสัมพันธ์ที่น่าสนใจระหว่างตัวแปรต่างๆ เช่น

1. การศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับอิทธิพลของครอบครัวและเพื่อน แต่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจของสหภาพแรงงาน

2. เงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อผลประโยชน์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงาน

3. สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพึงพอใจของสหภาพแรงงาน

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมหลายประการมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมสหภาพแรงงานในปากีสถาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระดับการศึกษา เงินเดือน อายุ สถานภาพการสมรส และขนาดครัวเรือน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติและการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในแง่มุมต่างๆ ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ในภาคราชการของปากีสถาน

Joelle Sano & John B. Williamson (2009) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลดลงของสหภาพแรงงานใน 18 ประเทศ OECD และนัยยะต่อการปฏิรูปขบวนการแรงงาน" ดังนี้

1. ผลกระทบของแนวคิดบรรษัทนิยมพบว่ามีผลเชิงบวกต่อจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน แสดงให้เห็นว่าระบบที่มีความร่วมมือระหว่างภาครัฐ นายจ้าง และสหภาพแรงงาน อาจช่วยส่งเสริมการเติบโตของสหภาพแรงงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะเงินเฟ้อและการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน การศึกษาได้พิจารณาปัญหา "ผู้ขี่ขี่อิสระ" (free-rider problem) ในบริบทนี้อาจบ่งชี้ว่าในช่วงเงินเฟ้อสูง แรงงานอาจเห็นประโยชน์ของการเข้าร่วมสหภาพมากขึ้น เพื่อปกป้องผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ

3. ผลกระทบของการนัดหยุดงานและการเจรจาต่อรองแบบรวมศูนย์ การศึกษาได้สำรวจเงื่อนไขที่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบมากที่สุดและน้อยที่สุดต่อจำนวนสมาชิกสหภาพ อาจชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพของกลยุทธ์เหล่านี้ขึ้นอยู่กับบริบทเฉพาะของแต่ละประเทศหรือภาคอุตสาหกรรม

4. ผลกระทบของโลกาภิวัตน์ผลการศึกษาพบว่าความกังวลเกี่ยวกับโลกาภิวัตน์อาจไม่ได้มีความสำคัญต่อจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานเท่าที่นักวิเคราะห์หลายคนเคยเสนอไว้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสนับสนุนโดยตรงจากต่างประเทศไม่ใช่ตัวทำนายที่มีนัยสำคัญในแบบจำลองใด ๆ

5. ข้อเสนอแนะ แทนที่จะมุ่งความสนใจและทรัพยากรไปที่การต่อสู้กับโลกาภิวัตน์เพียงอย่างเดียว สหภาพแรงงานอาจต้องพิจารณาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการเติบโตและความเข้มแข็งของสหภาพ

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการลดลงของสหภาพแรงงานในประเทศ OECD อาจซับซ้อนกว่าที่เคยเข้าใจ โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องโลกาภิวัตน์ ขณะที่ปัจจัยภายในประเทศ เช่น แนวคิดบรรษัทนิยม ภาวะเงินเฟ้อ และกลยุทธ์การเจรจาต่อรอง อาจมีบทบาทสำคัญกว่าในการกำหนดความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ข้อค้นพบนี้อาจนำไปสู่การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการปฏิรูปและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับขบวนการแรงงานในอนาคต

Robert B. Moberly (1994) ได้ศึกษาเรื่อง "ปริศนาการมีส่วนร่วมของแรงงาน: การห้ามองค์กรแรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างจะป้องกันความร่วมมือระหว่างแรงงานกับฝ่ายบริหารได้หรือไม่?" การมีส่วนร่วมของแรงงานและความร่วมมือในการจัดการแรงงานเป็นแนวคิดที่สำคัญในด้านแรงงานสัมพันธ์มานานกว่าทศวรรษ เมื่อเร็วๆ นี้ ผู้เสนอความร่วมมือด้านการจัดการแรงงานบางคนได้โต้แย้งว่าการห้ามนายจ้างช่วยเหลือองค์กรสหภาพแรงงานตามกฎหมายตามมาตรา 8(a)(2) ของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์แห่งชาติ ได้กีดกันการพัฒนาโครงการการมีส่วนร่วมของพนักงานและควรจะถูกยกเลิกหรือแก้ไข อีกทั้งยังมีคนที่คัดค้านการยกเลิกข้อห้ามและการมีส่วนร่วมด้านการจัดการแรงงานทั่วไป บทความนี้ระบุว่าการมีส่วนร่วมของแรงงานและความร่วมมือด้านการ

จัดการแรงงานเป็นประโยชน์และควรได้รับการส่งเสริม อย่างไรก็ตาม ข้อห้ามต่อองค์กรแรงงานที่ได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้างเป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันการแทรกแซงของนายจ้างต่อองค์กรสหภาพแรงงาน และควรที่จะยังคงอยู่ต่อไป บทความนี้จะทบทวนกรณีแรกๆ ที่เกิดขึ้นภายใต้มาตรา 8(a)(2) รวมถึงการตัดสินใจที่สำคัญสองประการล่าสุด นั่นคือ การใช้ไฟฟ้าและ Du Pont และสรุปว่าทั้งกฎหมายและกรณีเหล่านี้ไม่ได้ขัดขวางการพัฒนาโปรแกรมการมีส่วนร่วมของพนักงานที่มุ่งเป้าไปที่การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิต คุณภาพและประสิทธิภาพ บทความสรุปว่าข้อเสนอให้แก่หรือยกเลิกมาตรา 8(a)(2) จะนำไปสู่โครงการที่จะคุกคามสิทธิของพนักงาน หลบเลี่ยงการรวมตัวของสหภาพแรงงาน และสร้างความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อความน่าเชื่อถือของโครงการการมีส่วนร่วมของพนักงานที่ถูกกฎหมาย.

ทั้งนี้บทความวิจารณ์ถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วมของคณงานและความร่วมมือด้านการจัดการแรงงาน และแสดงให้เห็นว่าห้ามการช่วยเหลือนายจ้างต่อองค์กรสหภาพแรงงานไม่ใช่ทางที่จะส่งผลดีต่อการพัฒนาโครงการดังกล่าวในด้านต่างๆ

WYN GRANT (2021) ได้ศึกษาเรื่อง “การเมืองเชิงกตตัน: โลกที่เปลี่ยนแปลงของกลุ่มผลักดัน” พบว่าการเมืองภายในแบบเดิมยังคงมีบทบาทสำคัญ โดยยกตัวอย่างองค์กร National Trust ซึ่งมีสมาชิกกว่า 3 ล้านคน ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมนโยบายรัฐบาลผ่านกลยุทธ์เครือข่ายแบบดั้งเดิม นับตั้งแต่การแต่งตั้งอธิบดีคนใหม่ในปี 2544 องค์กรนี้ได้สร้างความเชื่อมโยงกับกระทรวงอาหาร สิ่งแวดล้อม และกิจการชนบท รวมถึงกรมวัฒนธรรม สื่อ และกีฬา ตลอดจนกรมการค้าและอุตสาหกรรม โดยมุ่งเน้นการสนับสนุนนโยบายรัฐบาลด้านการเกษตรและเศรษฐกิจชนบท

อย่างไรก็ตาม ควบคู่ไปกับการใช้วิธีการโน้มน้าวใจอย่างเสียบๆ ในวงการอำนาจ เกิดการเคลื่อนไหวของกลุ่มที่มีความหลากหลาย เช่น Stop the War Coalition ในด้านการเกษตร กลุ่มผู้มีอิทธิพลที่จัดตั้งขึ้นยังคงถูกทำลายจากการเคลื่อนไหวที่ใช้การกระทำโดยตรง อาทิ Farmers for Action นอกจากนี้ หากมีการบังคับใช้กฎหมายห้ามการล่าสัตว์โดยใช้สุนัขอย่างมีประสิทธิภาพ อาจนำไปสู่การไม่เชื่อฟังในรูปแบบต่างๆ จากผู้ที่ต้องการไปล่าสัตว์

ประเด็นทางการเมืองหลายประเด็นที่อังกฤษเผชิญ ไม่เพียงแต่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสัตว์ ยังเกี่ยวข้องกับความแตกต่างพื้นฐานของหลักการที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการเจรจา และการประนีประนอม ทั้งนี้ ความสำคัญของการเมืองกตตันรูปแบบเดิมไม่ควรถูกประเมินต่ำเกินไป แม้ว่าจะมองเห็นได้น้อยลง ในขณะที่การเมืองประท้วงรูปแบบใหม่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น แต่ยังไม่กลายเป็นบรรทัดฐานทางการเมือง

การศึกษาชี้ให้เห็นว่าการเมืองภายในแบบเดิมยังคงมีบทบาทสำคัญ ควบคู่ไปกับการเกิดขึ้นของการเคลื่อนไหวทางการเมืองรูปแบบใหม่ที่มีความหลากหลายมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ทั้งสอง

รูปแบบยังคงดำรงอยู่และมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายและการเมืองในอังกฤษ โดยประเด็นทางการเมืองบางประเด็นยังคงเป็นความขัดแย้งที่ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยการเจรจาและการประนีประนอม

5. การพัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร

กาญจนา แก้วเทพ (2545) อธิบายว่า เครือข่ายเป็นรูปแบบหนึ่งของการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรที่มีทรัพยากร เป้าหมาย และวิธีการทำงานของตนเอง โดยมีการประสานงานกันเป็นระยะเวลานาน แม้จะไม่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ แต่ก็มีการวางรากฐานความสัมพันธ์ไว้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) ให้ความหมายของเครือข่ายว่าเป็นการตกลงเชื่อมโยงกันระหว่างปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีการแสดงออกเป็นการลงมือทำกิจกรรมร่วมกัน

โดยสรุป เครือข่ายการสื่อสารหมายถึง รูปแบบการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างมั่นคง มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ข้อมูลข่าวสาร และร่วมกันทำกิจกรรมภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงร่วมกัน

เครือข่ายมีความสำคัญในการแก้ปัญหาการทำงานแบบแยกส่วนและซ้ำซ้อน โดยเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ และความร่วมมือระหว่างองค์กร

การเกิดของเครือข่ายสามารถแบ่งได้เป็น 4 ลักษณะ คือ 1) เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ 2) เกิดขึ้นโดยการจัดตั้ง 3) เกิดขึ้นโดยวิวัฒนาการ และ 4) เกิดขึ้นโดยสถานการณ์เป็นตัวกำหนด

พัชรินทร์ จันทาพูน (2557) ได้สรุปการบริหารเครือข่ายความร่วมมือไว้ 20 ด้าน โดยเน้น 7 ด้านที่สำคัญที่สุด ได้แก่ 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน 3) การบริหารทรัพยากรร่วมกัน 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 5) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 6) การร่วมกันบริหารผลประโยชน์ และ 7) การประเมินผลและการปรับปรุงงาน

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2562) ได้สรุปการบริหารเครือข่ายความร่วมมือไว้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดสมาชิกเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเครือข่าย 3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กัน 4) ภาวะผู้นำของผู้ประสานงานเครือข่าย และ 5) การประเมินผลและการปรับปรุงงานมาใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการพัฒนาการบริหารเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ผู้วิจัยขอเลือกการบริหารเครือข่ายความร่วมมือที่สอดคล้องกับนโยบายในการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน 2) การบริหารทรัพยากร

ร่วมกัน 3) การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน 4) ความเสมอภาคกัน 5) การเรียนรู้ร่วมกัน 6) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน 7) การใช้เทคโนโลยี และ 8) ทักษะภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory) เป็นทฤษฎีการสื่อสารระดับองค์การที่ศึกษารูปแบบปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการสื่อสาร โดยไม่จำเป็นต้องเป็นการสื่อสารแบบเห็นหน้ากันโดยตรง (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559) การสื่อสารในลักษณะนี้มักเกิดขึ้นในรูปแบบของกลุ่ม (Cluster) ที่แสดงความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันอย่างมั่นคงคล้ายตาข่าย บางเครือข่ายอาจครอบคลุมทั้งองค์การ

โครงสร้างของเครือข่ายประกอบด้วยศูนย์กลาง (Central) และลูกข่าย (Peripherals) โดยลูกข่ายอาจเป็นศูนย์กลางของ Cluster อื่นต่อไปเป็นทอดๆ ทำให้เกิดการเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายที่กว้างขวาง เครือข่ายอาจมีทั้งรูปแบบทางการ (Formal) ที่ใช้ช่องทางการสื่อสารเปิดเผยในโครงสร้างองค์การ และรูปแบบฉุกเฉิน (Emergent) ที่ใช้ช่องทางไม่เป็นทางการหรือไม่ถูกควบคุมโดยองค์การ

การสื่อสารในเครือข่ายอาจเกิดขึ้นพร้อมกัน (Synchronous) หรือต่างเวลากัน (Diachronic) แต่สิ่งสำคัญคือความเชื่อมโยง (Connectedness) ที่ต้องรักษาให้มั่นคงเพื่อประสิทธิภาพในการสื่อสาร ความสัมพันธ์อาจเกิดขึ้นระหว่างสองฝ่าย สามฝ่าย หรือมากกว่าจนถึงระดับองค์การระดับโลก ซึ่งส่งผลต่อความซับซ้อนและความหลากหลายภายในเครือข่าย (Multiplicity)

การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายถูกเรียกว่า "สะพาน" (Bridges) ซึ่งอาจเชื่อมโยงระหว่างคน (Liaison) งาน (Task) หรือไม่ได้เชื่อมโยงกับผู้ใด (In-degree) สะพานอาจเชื่อมโยงระหว่างเรากับผู้อื่น (Out-degree) หรือเราอาจเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยงกับทุกคน (Centrality) ความสำเร็จของเครือข่ายขึ้นอยู่กับการใช้เป็นเครื่องมือสร้างมิตรภาพ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การผลิต และนวัตกรรม

Katz et al. (2004) ได้อธิบายแนวทางการศึกษาเครือข่ายต่อกลุ่มย่อย โดยพบว่ากรอบแนวคิดหลักประกอบด้วยเครือข่ายสังคมที่สนับสนุนการเชื่อมโยงด้วยสติปัญญา ผลประโยชน์ส่วนบุคคล การพึ่งพาหรือการแลกเปลี่ยนทางสังคม ผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม การรับรู้ และการอยู่ร่วมกัน นอกจากนี้ ยังสามารถประยุกต์ใช้มุมมองเครือข่ายกับกลุ่มย่อยและสร้างผลประโยชน์เกื้อกูลจากการยอมรับมุมมองนี้

เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างมิตรภาพหรือสังกัด ข้อมูลข่าวสาร การผลิต และนวัตกรรมในการเชื่อมโยงสะพานเพื่อสร้างความรู้สึกลึกซึ้งกว่าใกล้ชิด โดยสร้างปทัสถานและพฤติกรรมร่วมกันอันเป็นที่มาของอำนาจหน้าที่ของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายทรงพลัง ซึ่งการทรงพลังขึ้นอยู่กับระดับของการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม มีความลงตัวซึ่งหมายถึงความสามารถ

ของเครือข่ายในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน การยกระดับอิทธิพลทางสังคม และการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2556)

การมีส่วนร่วมในการบริหารกับเครือข่ายการสื่อสาร หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ (United Nations, Department of International Economic and Social Affairs, 1989) ดังนี้ 1) การจัดสรรหน้าที่และอำนาจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ 2) การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและองค์กร พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ 3) การรับรู้และจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน และ 4) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อรวมพลังและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

ในด้านการมีส่วนร่วมในการสื่อสาร อรสา ปานขาว (2553) ได้เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมใน 3 ระดับ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับสาร/ผู้ใช้สาร (Audience, Receiver, User) 2) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่ง ผู้ผลิต ผู้ร่วมผลิต หรือผู้ร่วมแสดง (Sender, Producer, Co-Producer, Performance) และ 3) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้วางแผนและกำหนดนโยบาย (Policy Maker/Planner)

การผสมผสานแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมในการสื่อสารสามารถเสริมสร้างประสิทธิภาพของเครือข่ายการสื่อสารในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีบทบาทในการกำหนดทิศทาง การดำเนินงาน และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

บทบาทของสมาชิกภายในเครือข่ายการสื่อสาร Peter R. Monge & Noshir S. Contractor. (2003) ได้แบ่งบทบาทของบุคคลในเครือข่ายการสื่อสารออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ 1) Membership Role คือ กลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในเครือข่าย 2) Liaison Role คือ บุคคลที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มต่างๆ 3) Star Role คือ บุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผู้อื่นเป็นจำนวนมาก 4) Isolate Role คือ บุคคลที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นน้อยและไม่มีแนวโน้มที่จะเผยแพร่ข้อมูลและ 5) Boundary-Spanning Role คือ บุคคลที่ติดต่อระหว่างกลุ่มของตนเองกับกลุ่มภายนอก เพื่อนำข้อมูลจากภายนอกมาเผยแพร่ในกลุ่มของตน

นอกจากนี้ Belbin, M. (1970). ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทในทีม โดยเชื่อมโยงบทบาทแต่ละประเภทกับลักษณะบุคลิกภาพของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย 8 บทบาท ดังนี้

1) Coordinator หรือ Chair: ทำหน้าที่จัดการและประสานงาน ช่วยให้กลุ่มมุ่งเน้นไปยังวัตถุประสงค์หลักและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิก 2) Team Leader หรือ Shaper: ริเริ่มและเป็นผู้นำที่กล้าเสี่ยง ผลักดันและกระตุ้นให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย 3) Innovator หรือ Plant: จัดหาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ๆ 4) Monitor-evaluator: ค้นหาข้อมูลและวิพากษ์วิจารณ์

อย่างมีเหตุผล 5) Team Worker: สนับสนุนให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่ม 6. Completer: ตรวจสอบความสมบูรณ์และความตรงต่อเวลาของงาน 7) Implementer หรือ Company Worker: มุ่งเน้นการปฏิบัติงานและทำงานอย่างขยันขันแข็ง และ 8) Resource Investigator: ติดต่อประสานงานกับภายนอกกลุ่ม

การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืน ประกอบด้วย (1) การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (2) การรักษาสัมพันธภาพที่ระหว่างเครือข่าย (3) การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาเครือข่ายและขยายเครือข่าย (4) การจัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ (5) การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแต่ละเครือข่าย และ (6) การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543)

สรุปได้ว่าแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นการศึกษาแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร 3 ด้านประกอบด้วย (1) บทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย (2) การบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ และ (3) การพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืน

1. บทบาทของสมาชิกในเครือข่ายการสื่อสาร ประกอบด้วย (1) บทบาทของสมาชิกในการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย (2) บทบาทของสมาชิกในการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกภายในองค์กร และ (3) บทบาทด้านความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรนอกเครือข่าย

2. การบริหารเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย (1) การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน (2) การบริหารทรัพยากรร่วมกัน (3) การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (4) ความเสมอภาคกัน (5) การเรียนรู้ร่วมกัน (6) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน (7) การใช้เทคโนโลยี และ (8) ทักษะภาวะผู้นำ

3. การพัฒนาเครือข่ายอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย (1) การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (2) การรักษาสัมพันธภาพที่ระหว่างเครือข่าย (3) การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาเครือข่ายและขยายเครือข่าย (4) การจัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ (5) การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแต่ละเครือข่าย และ (6) การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร

ชลวิทย์ เจริญจิตต์และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง “นวัตกรรมทางสังคมกับแนวทางการพัฒนาเครือข่ายสัมมาชีพชุมชนอย่างยั่งยืน” พบว่า

1. ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายสัมมาชีพ องค์ความรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายสัมมาชีพประกอบด้วยภูมิปัญญาท้องถิ่นและการบริหารกลุ่มอย่างมีส่วนร่วม โดยมีปัจจัยความสำเร็จ 4 ด้าน ได้แก่ การสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ ความเสียสละ และการสรุปบทเรียน

2. แนวทางการยกระดับศักยภาพเครือข่ายสัมมาชีพให้มีความยั่งยืน ต้องอาศัยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) การเรียนรู้เพื่อเข้าใจบริบทของพื้นที่ 2) การปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสม โดยเฉพาะนวัตกรรมเครือข่ายทางสังคมที่เข้มแข็งและ 3) การมุ่งสู่การพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์

3. การพัฒนารูปแบบการสร้างนวัตกรรมเครือข่ายสัมมาชีพ สู่ระดับนโยบายจำเป็นต้องดำเนินการใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การสร้างผู้นำ 2) การสร้างเครือข่ายผ่านกิจกรรมการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม และ 3) การติดตามประเมินผลเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้

ทั้งนี้การพัฒนาเครือข่ายสัมมาชีพชุมชนอย่างยั่งยืนต้องอาศัยการบูรณาการองค์ความรู้ ท้องถิ่นกับการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม นอกจากนี้ การยกระดับศักยภาพของเครือข่ายจำเป็นต้องคำนึงถึงบริบทพื้นที่ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม และการมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้ การพัฒนานวัตกรรมเครือข่ายสัมมาชีพให้เกิดผลในระดับนโยบายต้องให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำ การมีส่วนร่วม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

บำเพ็ญ พงศ์เพชรดิถ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการจังหวัดราชบุรีสู่ความเข้มแข็งและยั่งยืน" ผลการวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืนเกิดจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ การดำเนินงานที่พึ่งพาตนเองโดยบูรณาการกองทุนต่างๆ เข้าด้วยกัน การจัดการแบบครบวงจร การประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อสร้างรายได้ และส่งเสริมการออม นอกจากนี้ ยังรวมถึงการบริหารโดยคณะกรรมการที่มีความรับผิดชอบ มีสมาชิกมากกว่า 1,000 คน และมีรายรับสูงกว่ารายจ่าย

การดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นอีกปัจจัยสำคัญ โดยมีนโยบายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับบริบททางสังคมและเศรษฐกิจ มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบด้วยขั้นตอนที่ชัดเจน และมีการประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ความยั่งยืนยังเกิดจากการจัดการความรู้ การถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านศูนย์การเรียนรู้ การมีจิตอาสา และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

การพัฒนากองทุนให้เข้มแข็งทำได้โดยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ ยังควรส่งเสริมการสร้างความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างความเข้าใจ ศรัทธา และความเชื่อมั่นในกองทุน ตลอดจนดำเนินการประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ร่วมกับการจัดการความรู้ที่มีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน มีการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการบริหารจัดการกองทุน ทั้งนี้การบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนนั้น ต้องอาศัยการบูรณาการหลายปัจจัยเข้าด้วยกัน

ทั้งด้านการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วม การจัดการความรู้ และการยึดหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงบริบททางสังคมและเศรษฐกิจของท้องถิ่นเป็นสำคัญ

คมสัน รัตนะสิมากุล (2559) บทความวิจัยเรื่อง “การศึกษาเครือข่ายการสื่อสารกับการประกอบสร้างความหมายการพัฒนาแบบยั่งยืนของชุมชนเศรษฐกิจพอเพียง บ้านดอกบัว จังหวัดพะเยา” พบว่า ชุมชนบ้านดอกบัวให้ความหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนหมายถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความรัก ความสามัคคี และความเสียสละ ซึ่งชาวบ้านบ้านดอกบัวเชื่อว่าจะทำให้หมู่บ้านเกิดความก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ชุมชนบ้านดอกบัวมีวิธีการประกอบสร้างความหมายของการพัฒนาแบบยั่งยืนโดยใช้องค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่ การต่อต้านอุดมการณ์เดิมของการพัฒนาแบบทุนนิยมและการใช้อัตลักษณ์ "วิถีแบบพึ่งพาตนเอง" ของชุมชนดั้งเดิม นอกจากนี้ ชุมชนยังใช้ชุดความคิด "เศรษฐกิจพอเพียง" เป็นสัญลักษณ์แทนความหมายของการพัฒนาแบบยั่งยืนทั้งนี้การพัฒนาอย่างยั่งยืนหมายถึงการช่วยเหลือกัน ความรัก ความสามัคคี และความเสียสละ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าของหมู่บ้านในระยะยาว วิธีการประกอบสร้างความหมายของการพัฒนาแบบยั่งยืนในชุมชนนี้ประกอบด้วยการต่อต้านอุดมการณ์ทุนนิยมและการใช้อัตลักษณ์ของวิถีแบบพึ่งพาตนเอง รวมถึงการใช้ชุดความคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นสัญลักษณ์ของการพัฒนาอย่างยั่งยืน

อดิพล เอื้อจรัสพันธุ์ และณัฐนิชา กรกิจมาลา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง “กลยุทธ์และเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนหัวตะเข้ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” พบว่าการระบอบบทบาทเชิงการสื่อสารของบุคคลต่างๆ ในเครือข่ายมีความสำคัญ บทบาทเบื้องต้นของบุคคลในเครือข่ายโดยรวมในแต่ละเครือข่ายมักประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่ม ได้แก่

1. แกนนำเครือข่าย ทำหน้าที่เป็นดาวเด่น (Star) ในเครือข่าย โดยมีหน้าที่เชื่อมสัมพันธ์กับสมาชิกในชุมชนและชุมชนใกล้เคียง รวมทั้งส่งข้อมูลและความรู้ไปสู่ภายนอกและรับข่าวสารเข้ามากระจายต่อให้สมาชิกในชุมชน แกนนำเครือข่ายยังทำหน้าที่ประสานงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้ แกนนำเป็นผู้ควบคุมข้อมูล (Gatekeeper) ในเครือข่าย โดยคัดเลือกข่าวสารที่ควรปรึกษาหารือกันในกลุ่มแกนนำหรือนำไปเผยแพร่ต่อสมาชิกในชุมชนและพันธมิตร

2. สมาชิกเครือข่าย เมื่อสมาชิกกลุ่มแกนนำพิจารณาแล้วจึงเริ่มการเผยแพร่ข้อมูลให้กับสมาชิกและพันธมิตรหรือชุมชนใกล้เคียง หนึ่งในสมาชิกในกลุ่มแกนนำจะทำหน้าที่สะพาน (Bridge) ในการเชื่อมประสานสมาชิกในชุมชนกับแกนนำ รวมทั้งชุมชนใกล้เคียง

3. กลุ่มพันธมิตรเครือข่าย คือหน่วยงานภายนอกที่ไม่ได้เป็นสมาชิกในชุมชน แต่มีส่วนช่วยในการสนับสนุนทางด้านกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น

ทั้งนี้การมีแกนนำเครือข่ายที่มีบทบาทในการเชื่อมโยงและกระจายข้อมูล ความรู้ รวมถึงการประสานงานและดำเนินกิจกรรมต่างๆ สมาชิกในเครือข่ายมีบทบาทในการรับและเผยแพร่ข้อมูล

ต่อไปยังสมาชิกอื่นๆ และชุมชนใกล้เคียง ขณะที่กลุ่มพันธมิตรเครือข่ายซึ่งเป็นหน่วยงานภายนอก มีบทบาทในการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในชุมชน

Brandon J Kinne (2013) ได้ศึกษาเรื่อง “พลวัตเครือข่ายและวิวัฒนาการของความร่วมมือระหว่างประเทศ” พบว่าความร่วมมือช่วยให้รัฐตระหนักถึงผลประโยชน์ร่วมกัน แต่ความไม่ไว้วางใจและความขัดแย้งเกี่ยวกับการออกแบบสถาบันขัดขวางความร่วมมือ บทความนี้พัฒนาคำอธิบายเครือข่ายว่ารัฐต่างๆ บรรลุความร่วมมือได้อย่างไรเมื่อเผชิญกับปัญหาการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์มุ่งเน้นไปที่ข้อตกลงความร่วมมือทวิภาคี ซึ่งเป็นสนธิสัญญาที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ มากมาย ข้อตกลงทวิภาคีก่อให้เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์สหกรณ์ที่กำลังพัฒนา เครือข่ายนี้กำหนดสภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ที่รัฐต่างๆ ต่อรองข้อตกลงใหม่ ซึ่งมีอิทธิพลต่อความพยายามระดับทวิภาคีที่ตามมาโดยการเปิดเผยข้อมูลที่มีคุณค่าเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับความน่าเชื่อถือและความชอบของรัฐเหนือการออกแบบสถาบัน ขณะเดียวกันก็สร้างปัจจัยภายนอกที่จูงใจให้เกิดความร่วมมือทวิภาคี

การวิเคราะห์เครือข่ายเชิงอนุमानแสดงให้เห็นว่ารัฐต่างๆ มีแนวโน้มที่จะสร้างข้อตกลงทวิภาคีมากขึ้นหาก 1.แบ่งปันข้อตกลงกับบุคคลที่สามทั่วไป 2.ลงนามในข้อตกลงเพิ่มเติมโดยทั่วไป และ 3.แบ่งปันคุณลักษณะภายนอกที่สำคัญร่วมกับพันธมิตรทวิภาคีในปัจจุบัน ทั้งนี้ความร่วมมือระหว่างประเทศช่วยให้รัฐต่างๆ ตระหนักถึงผลประโยชน์ร่วมกัน แม้ความไม่ไว้วางใจและความขัดแย้งในการออกแบบสถาบันจะเป็นอุปสรรคสำคัญ ข้อตกลงทวิภาคีเป็นเครื่องมือสำคัญที่ก่อให้เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์สหกรณ์ การวิเคราะห์เครือข่ายเผยให้เห็นว่ารัฐมีแนวโน้มที่จะทำข้อตกลงทวิภาคีเพิ่มขึ้นเมื่อมีการแบ่งปันข้อตกลงกับบุคคลที่สาม ลงนามข้อตกลงเพิ่มเติม และแบ่งปันคุณลักษณะภายนอกร่วมกับพันธมิตรทวิภาคีในปัจจุบัน เครือข่ายเหล่านี้จูงใจให้เกิดความร่วมมือและผลักดันความสัมพันธ์สหกรณ์ระหว่างรัฐ

Bijan Ranjbar-Sahraei และคณะ (2014) ได้ศึกษาเรื่อง “ทฤษฎีความร่วมมือในเครือข่ายทางสังคมที่ซับซ้อน” พบว่าความร่วมมือบนเครือข่ายทางสังคมที่ซับซ้อนมีลักษณะโดดเด่นสองประการ ได้แก่ เครือข่ายวิวัฒนาการที่มีปฏิสัมพันธ์ลักษณะเปลี่ยนแปลงไปข้างหน้าและการเปลี่ยนแปลงย้อนกลับที่เกิดขึ้นตลอดเวลา และเครือข่ายวิวัฒนาการร่วมที่มีพลังทางสังคมซึ่งแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมและระบบต่างๆ อยู่เสมอโดยมีข้อตกลงขั้นสุดท้ายรวมภายในเครือข่าย

การจำลองวิวัฒนาการของเครือข่ายทางสังคมที่มีต่อสถานะของบุคคลพบว่าบุคคลที่ปรับตัวได้ช้ากว่าบุคคลส่วนใหญ่มักเกิดจากการรอข้อตกลงสุดท้ายก่อนตัดสินใจให้ความร่วมมือกับเครือข่าย ทั้งนี้ความร่วมมือบนเครือข่ายทางสังคมที่ซับซ้อนมีความโดดเด่นสองประการหลัก ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ที่เปลี่ยนแปลงไปข้างหน้าและย้อนกลับในเครือข่ายวิวัฒนาการ และการเปลี่ยนแปลง

ของวัฒนธรรมและระบบในเครือข่ายวิวัฒนาการร่วม การจำลองวิวัฒนาการของเครือข่ายแสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ปรับตัวช้ากว่ามักจะรอข้อตกลงสุดท้ายก่อนที่จะตัดสินใจให้ความร่วมมือกับเครือข่าย

Idisemi Apulu และ Ann Latham (2010) ได้ศึกษาเรื่อง "ประโยชน์ของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม: กรณีศึกษาของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในไนจีเรีย" พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ในองค์กรมอบโอกาสที่คาดหวังเพื่อตอบสนองความท้าทายของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ICT ซึ่งมีศักยภาพที่โดดเด่นในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนให้กับธุรกิจ ได้รับการระบุว่า เป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสามารถใช้เป็นเครื่องมือทางธุรกิจเพื่อลดต้นทุน สร้างการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งกับลูกค้า สร้างสรรค์ และอำนวยความสะดวกในตลาดเฉพาะกลุ่ม ทั้งนี้ ICT มีบทบาทสำคัญในการช่วยวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เผชิญกับความท้าทายของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ICT สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนโดยช่วยลดต้นทุน สร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งกับลูกค้า และอำนวยความสะดวกในตลาดเฉพาะกลุ่ม

Tyrone S. Pitsis, Martin Kornberger, และ Stewart R. Clegg (2004) ได้ศึกษาเรื่อง "ศิลปะการจัดการความสัมพันธ์ในการร่วมมือระหว่างองค์กร" พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันหมายถึงการเรียนรู้ระดับองค์กรและระหว่างองค์กรที่เกิดขึ้นภายในพันธมิตร การเรียนรู้ถือว่าการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในระดับความรู้ก่อนและหลังเหตุการณ์การเรียนรู้เกิดขึ้น (เช่น โครงการ) ด้วยเหตุนี้ องค์กรต่างๆ จะต้องเข้าสู่ความสัมพันธ์ด้วยความกระหายความรู้ใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะเติบโตร่วมกันขององค์กรแม่ทั้งหมด การเรียนรู้จะต้องได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และสนับสนุนผ่านระบบการจัดการความรู้

การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาพันธมิตร การเปลี่ยนแปลงในระดับความรู้ก่อนและหลังเหตุการณ์การเรียนรู้ เช่น โครงการ เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ องค์กรต่างๆ ควรมีความกระหายความรู้ใหม่ๆ และมุ่งมั่นที่จะเติบโตร่วมกัน การจัดการความรู้เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 2.4 การพัฒนาเครือข่ายสื่อสาร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกแรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืน” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2) เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในบทที่ 3 นี้จะนำเสนอวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการค้นหาความจริงในสภาพที่เป็นอยู่โดยธรรมชาติ เป็นการสืบค้นโดยมองภาพรวมอย่างรอบด้านทุกแง่ทุกมุมด้วยนักวิจัยเองและโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ความหมายแบบอุปนัยหรืออุปมาน (Inductive analysis) เพื่อให้เข้าใจโลกหรือมิติความเป็นจริงของบุคคลในบริบททางสังคมและวัฒนธรรมขณะนั้น

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก

John W. Creswell & J. David Creswell (2018) กล่าวว่า จำนวนของผู้ให้ข้อมูลหลักของวิธีการทางปรัชญาแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenology) อยู่ที่ 3-10 คน และ 20-30 คน สำหรับทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 21 คน ดังนี้

1) ผู้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จำนวน 3 คน พิจารณาจากเกณฑ์ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาไม่น้อยกว่า 2 ปี

2) ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่ายสหภาพแรงงาน จำนวน 3 คน พิจารณาจากเกณฑ์ คือ เป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับสหภาพแรงงานมาไม่น้อยกว่า 2 ปี

3) นักวิชาการด้านสื่อสารการเมืองหรือขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง จำนวน 3 คน พิจารณาจากเกณฑ์ คือ เป็นนักวิชาการที่มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนด้านสื่อสารการเมือง ไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือมีบทความทางวิชาการในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

4) ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่เป็นสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน พิจารณาจากเกณฑ์ คือ ผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่เป็นสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

5) ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่เป็นสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน พิจารณาจากเกณฑ์ คือ ผู้ที่กำลังดำรงตำแหน่งประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

6) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 6 คน พิจารณาจากเกณฑ์ คือ เป็นผู้แทนคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (ครรส.) จากภาครัฐ จำนวน 2 คน จากฝ่ายนายจ้างจำนวน 2 คน และฝ่ายลูกจ้างจำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นลักษณะคำถามแบบมีการกำหนดโครงสร้างคำถาม ประกอบไปด้วย 4 ส่วน คือ 1) สภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2) ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ 4) แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ การบริหารจัดการองค์กร ความต้องการและความคาดหวัง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ การพัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร พร้อมกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดตัวแปรและสร้างเครื่องมือวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นลักษณะคำถามแบบมีการกำหนดโครงสร้างคำถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สัมภาษณ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักการบริหารอย่างไร

ส่วนที่ 2 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรอย่างไร

ส่วนที่ 3 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการบริหารจัดการนโยบายขององค์กรอย่างไร

ส่วนที่ 4 เครือข่ายการสื่อสารสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. ได้อย่างไร

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. เป็นอย่างไร

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นลักษณะคำถามแบบมีการกำหนดโครงสร้างคำถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความต้องการที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นอย่างไร

ส่วนที่ 2 ความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับการเข้ามาเป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นอย่างไร

ส่วนที่ 3 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการความต้องการและความคาดหวังได้อย่างไร

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับประเด็นความต้องการและความคาดหวัง มีลักษณะอย่างไร

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นลักษณะคำถามแบบมีการกำหนดโครงสร้างคำถามซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีลักษณะอย่างไร

ส่วนที่ 2 ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีลักษณะอย่างไร

ส่วนที่ 3 สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างไร

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับประเด็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร มีลักษณะอย่างไร

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นลักษณะคำถามแบบมีการกำหนดโครงสร้างคำถามซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นอย่างไร

ส่วนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นอย่างไร

ส่วนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สู่ความยั่งยืน เป็นอย่างไร

ส่วนที่ 4 สัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การสื่อสารขององค์กรได้อย่างไร

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ การสื่อสารขององค์กรอย่างยั่งยืน มีลักษณะอย่างไร

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ก่อนที่จะนำเครื่องมือไปใช้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้นของเครื่องมือที่สร้างขึ้น ก่อนนำไปใช้โดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับคุณลักษณะของตัวแปรที่ต้องการวัดตามที่ได้นิยามไว้ว่าครอบคลุมหรือไม่ และทำการตรวจสอบคุณภาพโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยมีการอธิบายและขอความยินยอมกับผู้ให้สัมภาษณ์ (อาสาสมัคร) ถ้าผู้ให้สัมภาษณ์ยินยอมหลังจากนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ เชิงลึกเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ระหว่างการสัมภาษณ์มีการขออนุญาตเพื่อจดบันทึกและบันทึกเสียงขณะสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการพรรณานี้หาอย่างเป็นระบบตามประเด็นเนื้อหาที่ศึกษา แบ่งแยกเป็นกลุ่มตามเนื้อหาตัวแปร และประเด็นหลักตามที่กำหนด คัดสรรข้อมูลที่ต้องการ ตัดทอนข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออกไป และนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปพร้อมข้อเสนอแนะ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2) เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งในบทที่ 4 จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรียงตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

สภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1. ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. ตามหลักการบริหาร 2. ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. 3. ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามนโยบายการบริหาร สรส. 4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. และ 5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามหลักการบริหาร

ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามหลักการบริหารประกอบด้วย 8 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การบริหารไม่ปฏิบัติตามหลักกฎหมายของรัฐ 2. การบริหารตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3. แนวทางการบริหารเฉพาะขององค์กร 4. การบริหารตามหลักประชาธิปไตย 5. การบริหารตามหลักคุณธรรม 6. วัฒนธรรมในการบริหารเฉพาะตัว 7. แนวทางการบริหารแบบองค์กรภาคประชาชน 8. การบริหารแบบระบบนายทุน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 การบริหารไม่ปฏิบัติตามหลักกฎหมายของรัฐ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
<p>สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ไม่อยู่ ภายใต้ พรบ. แรงงาน รัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ พ.ศ. 2543</p>	<p>“สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์รวมตัวกันก่อนที่กฎหมายจะพัฒนา ควบคุมขบวนการแรงงาน ดังนั้นจึงไม่ยอมอยู่ใต้กฎหมายของรัฐ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“แนวทางในการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีธรรมเนียมที่ กำหนดขึ้นเอง และไม่ได้นำธรรมเนียมหรือข้อบังคับต่างๆ ไปจดทะเบียนกับ ภาครัฐ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้เป็นองค์กรที่จดทะเบียนถูกต้อง ตามกฎหมายเหมือนกับสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีข้อบังคับที่กำหนดไว้ในธรรมนูญ แต่ ไม่ได้จัดตั้งตามกฎหมายของรัฐ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่ไม่ได้จดทะเบียนถูกต้อง ตามกฎหมาย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นก่อนที่กฎหมายจะรองรับในช่วงหลังเหตุการณ์ รสช. ปี 2534 ดังนั้นจึงไม่ยอมอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทยไม่มีใครบังคับ ซึ่งทุกองค์กรทราบดีอยู่แล้วว่าเครือข่ายหนึ่งจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติ อีกเครือข่ายไม่ได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติ”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016
<p>สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์อยู่ภายใต้ รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักร ไทย</p>	<p>“สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่ไม่จดทะเบียนตามกฎหมายในประเทศไทย แต่อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญซึ่งมีความสำคัญมากกว่าพระราชบัญญัติที่จะมาบังคับใช้”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017
	<p>“แม้เราจะมีรัฐธรรมนูญเป็นของเราเอง แต่เราจะไม่ขัดต่อกฎหมายหรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือรัฐบาล”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	<p>“การที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงานเป็นเพราะจัดตั้งตามรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ นอกจากนี้ยังเป็นสมาชิกของ ITUC”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
	<p>“การที่มีคนกล่าวว่าสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรเถื่อนที่ไม่จดทะเบียนก็ไม่ใช่ เพราะที่ผ่านมา สรส. ได้รับการยอมรับจากองค์กรแรงงานระดับโลกอย่าง ITUC ซึ่งมีสมาชิก 163 ประเทศ และมีสมาชิกประมาณ 200 ล้านคน อีกทั้ง สรส. จัดตั้งตามรัฐธรรมนูญซึ่งมีความสำคัญมากกว่าพระราชบัญญัติ”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สมาชิก สรส.อยู่ ภายใต้ พรบ. แรงงาน รัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์ 2543	“หลังการปฏิวัติปี 2534 ตอนพฤษภาทมิฬ รัฐบาลได้แยกกฎหมายแรงงาน ระหว่างรัฐวิสาหกิจกับเอกชนออกจากกัน โดยกำหนดบทกฎหมายออกเป็น พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และ พระราชบัญญัติแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 อย่างชัดเจน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“สมาชิกของ สรส. มาจากสหภาพรัฐวิสาหกิจต่างๆ ที่จดทะเบียนตาม พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2543 แล้วส่งประธานเข้ามาร่วมเป็นกรรมการ กลาง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009
	“สมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ทุกองค์กรอยู่ภายใต้กฎหมาย ของประเทศไทยตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4.1 พบว่าลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ปฏิบัติตามหลักกฎหมายของรัฐ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก
จำนวน 11 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพราะจัดตั้งขึ้นตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534
ซึ่งสมาชิกได้ร่วมกันกำหนดเป็นข้อบังคับและเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กร
2. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
เพราะธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยึดตามแนวทางปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่ง
ราชอาณาจักรไทย ถึงแม้ไม่ได้จดทะเบียนอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่ได้รับการยอมรับจากสมาพันธ์
สหภาพแรงงานระหว่างประเทศ (International Trade Union Confederation: ITUC)
3. สมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เพราะหลังเหตุการณ์ปฏิวัติปี 2534 ได้มีการแยกพระราชบัญญัติ

สหภาพแรงงานออกเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ซึ่งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องจดทะเบียนตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

ข้อสังเกต 1. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ยอมอยู่ภายใต้กฎหมายของรัฐ แต่ก็ไม่ขัดกับกฎหมายของรัฐ 2. สมาชิกทุกคนรู้ว่าสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมาย แต่เข้ามาเป็นสมาชิก และ 3. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้รับการยอมรับจากองค์กรแรงงานโลกมากกว่าสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (สรพท.) ซึ่งจดทะเบียนตามกฎหมาย

ดังนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีการรวมกลุ่ม อาจในรูปแบบของสหภาพสมาคม กลุ่มเกษตรกร ฯลฯ สามารถร่วมเป็นสมาชิกเพื่อขับเคลื่อนร่วมกับเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เนื่องจากการยอมรับของสังคมอยู่ที่บทบาทการทำหน้าที่มากกว่าระบบกฎหมายที่นำมาควบคุม กำกับ ดูแล

ตารางที่ 4.2 การบริหารตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การรวมเครือข่ายสหภาพแรงงานตามสิทธิในรัฐธรรมนูญ	“สรส. เป็นการรวมเครือข่ายสหภาพแรงงาน โดยมีการรวมตัวตามสิทธิในรัฐธรรมนูญ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“แม้จะไม่ได้จดทะเบียน แต่เป็นการรวมตัวภายใต้รัฐธรรมนูญที่ให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรวมตัวกันเป็นองค์กร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	“การบริหารจัดการเป็นไปตามธรรมนูญของ สรส. โดยบางส่วนในธรรมนูญที่เกี่ยวข้องกับ พรบ. 43 คือเรื่องที่มาของสมาชิกที่ต้องจดทะเบียนตาม พรบ. 43” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การที่สหภาพแรงงานอยู่ภายใต้กฎหมายที่กำหนดโดยรัฐบาลสามารถทำให้การยุบเลิกสหภาพง่ายขึ้น สรส. จึงมีธรรมนูญของตนเอง แต่เราอ้างสิทธิ์การชุมนุมตามรัฐธรรมนูญ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“การบริหาร สรส. ยึดตามแนวปฏิบัติในธรรมนูญของ สรส. โดยอ้างสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวตามรัฐธรรมนูญของไทยซึ่งระบุไว้ในรัฐธรรมนูญทุกฉบับ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
<p>การบริหารจัดการ องค์กรตามธรรมนูญ</p>	<p>“จัดประชุมที่โคราชและร่างธรรมนูญ สรส. ขึ้นในสมัยนั้น”</p> <p>“ยึดหลักการบริหารตามธรรมนูญการปกครองของเราเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“การบริหาร สรส. เป็นไปตามธรรมนูญ ปัจจุบันมีสมาชิกเครือข่าย 41 องค์กร แบ่งเป็น สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 38 แห่ง สหภาพแรงงานเอกชน 2 แห่ง และหน่วยงานของรัฐ 1 แห่ง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“ในหนึ่งรัฐวิสาหกิจสามารถตั้งสหภาพได้หนึ่งแห่ง ทำให้สหภาพแต่ละแห่งมีความเป็นเอกภาพในการตัดสินใจเข้าร่วมกับเครือข่ายแรงงานกลุ่มไหน ซึ่ง สรส. เป็นกลุ่มใหญ่ที่รวมรัฐวิสาหกิจไว้มากอย่างยาวนาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“สรส. มีธรรมนูญในการบริหารองค์กรเป็นของตนเอง โดยมีต้นแบบมาจากสหภาพแรงงานกลุ่มสแกนดิเนเวียและปรับให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในไทย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ระเบียบข้อบังคับในการบริหารจัดการ	<p>“ธรรมนูญ สรส. มีการแบ่งหมวดหมู่ข้อบังคับ แนวทางในการบริหาร และหน้าที่ของกรรมการอย่างชัดเจน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ตามธรรมนูญ สรส. ได้กำหนดวาระของคณะกรรมการไว้ ซึ่งสมาชิกจะยึดปฏิบัติ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“การบริหาร สรส. เป็นไปตามธรรมนูญที่กำหนด นอกจากนี้ สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จะนำระเบียบข้อบังคับในธรรมนูญ สรส. ไปปรับใช้กับสหภาพแรงงานที่ตนสังกัดด้วย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“เนื่องจากองค์กรสมาชิกแต่ละแห่งมีระเบียบข้อบังคับในการบริหารต่างกัน การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ สรส. จึงใช้ระเบียบข้อบังคับเดียวกันคือธรรมนูญ สรส.”</p> <p>“สรส. มีโครงสร้างของกรรมการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมถึงวิธีการเลือกกรรมการบริหาร ซึ่งสมาชิกทุกคนรับรู้และยอมรับในข้อบังคับ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.2 พบว่าลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นไปตามหลักการที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คนสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การรวมเครือข่ายสหภาพแรงงานตามสิทธิในรัฐธรรมนูญ ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อยู่ภายใต้รัฐธรรมนูญ เนื่องจากเป็นการรวมเครือข่ายสหภาพแรงงานตามสิทธิในรัฐธรรมนูญ แม้ว่าสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะไม่ได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เพื่อป้องกันการถูกยุบเลิก แต่องค์กรสมาชิกได้จดทะเบียนถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

2. การบริหารจัดการองค์กรตามธรรมนูญ ผู้นำแรงงานรัฐวิสาหกิจได้ประชุมร่วมกันเพื่อร่างธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สำหรับการบริหารจัดการเครือข่ายสมาชิก รัฐวิสาหกิจหนึ่งแห่งสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจได้หนึ่งแห่ง ทำให้มีเอกภาพในการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานต่างๆ โดยส่วนใหญ่เลือกเข้าร่วมสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3. ระเบียบข้อบังคับในการบริหารจัดการ การบริหารจัดการองค์กรสมาชิกเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เช่น การกำหนดโครงสร้างการบริหารและวิธีการเลือกตั้ง นอกจากนี้องค์กรสมาชิกยังนำระเบียบข้อบังคับไปปรับใช้ในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง

ตารางที่ 4.3 แนวทางการบริหารเฉพาะขององค์กร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีการรวมตัวเฉพาะกลุ่ม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	“เราคิดหลักในการบริหารของเราเองว่าเราจะมีวิธีการรวมตัวกันแบบไหน และมีวิธีคิดที่ว่าเราจะไม่แยกตัวกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“สรส.เป็นองค์กรภาคประชาชนที่ไม่ขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน จึงเป็นการรวมตัวเฉพาะของกลุ่มแรงงานที่แท้จริง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“ด้วยความที่เป็นองค์กรที่มีสมาชิกจำนวนมากและมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน สรส.จึงเป็นองค์กรที่มีเอกลักษณ์ในการขับเคลื่อนที่โดดเด่น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012
	“สรส.มีการบริหารจัดการแบบเฉพาะกลุ่ม และมีโครงสร้างการบริหารองค์กรที่ชัดเจน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขับเคลื่อนในประเด็นที่กระทบต่อสังคม	<p>“สรส.เป็นองค์กรตัวแทนของผู้ใช้แรงงานที่รวมตัวกันเพื่อดูแลสิทธิและผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“สรส.มีหลักการบริหารที่แตกต่างจากสหภาพเอกชน ซึ่งมักเรียกร้องเฉพาะสวัสดิการและค่าครองชีพ สรส.ต้องเผชิญหน้ากับแนวคิดของฝ่ายรัฐ เช่น นโยบายแทรกแซง การหาผลประโยชน์ และการทุจริตคอร์รัปชันในรัฐวิสาหกิจ รวมถึงเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
บริหารจัดการตามมติเสียงข้างมาก	<p>“สรส.มีวิธีการขับเคลื่อนโดยเน้นมวลชนกดดันเพื่อให้เกิดการเจรจาต่างจากสพร.ท.ที่เน้นการเจรจาแบบประนีประนอม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p> <p>“ไม่ว่าจะเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการกลาง ก็จะเข้ามาทำงานหรือแสดงความคิดเห็นตามคณะกรรมการบริหาร สร.นั้นๆ ก่อนสื่อสารไปยังเครือข่าย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“สรส.เปรียบเสมือนแกนกลาง มีโอกาสเข้าถึงข้อมูลและมีประสบการณ์มากกว่า โดยจะกระจายข้อมูลไปยังสมาชิกของแต่ละองค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรจะมีเครือข่ายที่เชื่อมโยงกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
	<p>“มีแนวทางการบริหารที่ให้อิสระกับองค์กรสมาชิก อิสระทางความคิด ไม่มีการบังคับให้สมาชิกทำตาม แต่เป็นการสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.3 พบว่าลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามแนวทางการบริหารเฉพาะขององค์กร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การรวมตัวเฉพาะกลุ่ม สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกิดขึ้นจากการรวมกลุ่มของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีโครงสร้างการบริหารและแนวทางการขับเคลื่อนอย่างชัดเจน
2. ขับเคลื่อนในประเด็นที่กระทบต่อสังคม สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องเผชิญกับแนวคิดของฝ่ายรัฐ เช่น นโยบายแทรกแซง การหาผลประโยชน์ และการทุจริตคอร์รัปชัน จึงต้องใช้พลังมวลชนกดดันเพื่อให้เกิดการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน ซึ่งแตกต่างจากสหภาพแรงงานเอกชนที่มุ่งเรียกร้องในประเด็นสวัสดิการและสภาพการจ้าง
3. การบริหารจัดการตามมติเสียงข้างมาก สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นแม่ข่ายหลักในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเกิดจากการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระจากกรรมการกลางที่มีประสบการณ์ ก่อนลงมติเพื่อขอความเห็นชอบและกระจายข้อมูลไปยังสมาชิกแต่ละองค์กร

ตารางที่ 4.4 การบริหารตามหลักประชาธิปไตย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ระบบประชาธิปไตย แบบรวมศูนย์	<p>“การหาผู้บริหารหรือกรรมการบริหารในตำแหน่งต่างๆ ของ สรส. ใช้วิธีการเลือกตั้งโดยประธานสหภาพองค์กรสมาชิก”</p> <p>“ตำแหน่งสำคัญ เช่น เลขานุการ ต้องมาจากการเลือกตั้งโดยตรง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“มีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารตามหลักประชาธิปไตย”</p> <p>“การเลือกตั้งเลขานุการจะเป็นการเลือกตามตำแหน่งโดยตรง แยกจากการเลือกคณะกรรมการบริหาร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“ใช้หลักประชาธิปไตยในการเลือกตั้งเลขานุการและคณะกรรมการบริหาร สรส. จำนวน 21 คนมาทำหน้าที่บริหาร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ	<p>“การเลือกตั้งจะแบ่งเป็นการเลือกเลขาธิการและการเลือกกรรมการบริหารตำแหน่งอื่น”</p> <p>“สรส.มีลักษณะการบริหารตามหลักประชาธิปไตยแบบรวมศูนย์ เป็นองค์กรระดับชาติ โดยมี สรส.ส่วนกลางเป็นแม่ข่ายหลักในการเสนอกิจกรรมต่างๆ ตามข้อเสนอของกรรมการบริหารผ่านมติเห็นชอบของกรรมการกลาง”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“สรส.เป็นผู้นำขบวนการแรงงานรัฐวิสาหกิจ รวมถึงมีบทบาทในการนำแรงงานอื่นๆ โดยปัจจุบันมีแรงงานรูปแบบใหม่เพิ่มขึ้น โดยมีการบริหารแบบการเลือกตั้งผู้นำ”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
	<p>"สมาชิกด้วยกันยกร่างแยกหมวดแยกข้อบังคับ ร่วมกันคิดว่าจะสร้างธรรมนูญของ สรส. ร่วมกัน"</p> <p>"ร่วมกันคิดว่าเราจะสร้างธรรมนูญร่วมกันเป็นแบบไหน"</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ สรส.เป็นองค์กรที่รวมกลุ่มสหภาพแรงงาน โดยดำเนินงานตามมติเสียงส่วนใหญ่”</p> <p>“เมื่อมีประเด็นสำคัญจะเรียกสมาชิกประชุมวาระพิเศษเพื่อขอมติที่ประชุมในการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“สรส.มีแนวทางการบริหารโดยยึดเสียงส่วนใหญ่ของที่ประชุม จะดำเนินกิจกรรมอะไรก็จะขอมติที่ประชุม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สรส.เป็นองค์กรที่มีแนวทางในการบริหารแบบประชาธิปไตยมีการขอ มติจากคณะกรรมการกลาง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
<p>มีการตรวจสอบการ ทำงานตามระบบ ประชาธิปไตย</p>	<p>“การบริหาร สรส. จะให้สิทธิกรรมการบริหาร กรรมการกลางพหุ สอบถามในประเด็นที่สงสัยให้มีการโต้แย้งกันได้และจะสรุปมติต่างๆตาม เสียงส่วนใหญ่ในการประชุม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“ลักษณะการบริหารเป็นการรวมกลุ่มกันโดยมีคณะกรรมการกลางซึ่ง เป็นตัวแทนจากองค์กรสมาชิก</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“การบริหารสรส.เป็นการบริหารแบบประชาธิปไตย ทุกเรื่องต้องผ่านมติ เห็นชอบจากคณะกรรมการกลางจะไม่มีการสื่อสารจากบนลงล่างเหมือน ราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือบริษัทเอกชน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“มีความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามหลักการบริหารด้านประชาธิปไตย จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้
ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ระบบประชาธิปไตยแบบรวมศูนย์ เพราะคณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจได้รับการเลือกตั้งจากประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขององค์กรสมาชิก ซึ่งมีลักษณะ
คล้ายคลึงกับองค์กรประชาธิปไตยระดับชาติ โดยมีการเลือกตั้งเลขาธิการ 1 ตำแหน่ง และ

กรรมการบริหาร จำนวน 21 ตำแหน่ง ส่วนกลางทำหน้าที่เป็นแม่ข่ายหลักในการเสนอกิจกรรมต่างๆ ตามข้อเสนอของคณะกรรมการบริหาร ผ่านมติเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง

2. การมีส่วนร่วมของสมาชิกในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการเพราะสมาชิกมีบทบาทในการร่วมกำหนดข้อบังคับในธรรมนูญของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ รวมถึงการกำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในกรณีที่มีประเด็นสำคัญ จะต้องผ่านมติเห็นชอบของคณะกรรมการกลางก่อนดำเนินการใด ๆ

3. กระบวนการตรวจสอบการทำงานตามระบบประชาธิปไตย เพราะในการบริหารจัดการองค์กร คณะกรรมการกลางและคณะกรรมการบริหารมีสิทธิในการสอบถามประเด็นที่สงสัย และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นก่อนการลงคะแนนเสียง เพื่อหาข้อสรุปในประเด็นต่างๆ โดยยึดตามมติเสียงข้างมากตามหลักประชาธิปไตย

ตารางที่ 4.5 การบริหารตามหลักคุณธรรม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การรักษาพันธสัญญา ร่วมกัน	“ต้องให้ความสำคัญต่อองค์กรสมาชิกเท่าๆกัน ถ้าเราให้ความสำคัญกับทุกองค์กรย่อมทำให้เกิดความร่วมมือ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“สรส.เป็นองค์กรหลักที่ยืนหยัดแนวทางการต่อสู้เพื่อขบวนการแรงงานมายาวนาน ก่อนที่จะมาใช้ชื่อ สรส.” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“หลักการของ สรส. คือการต่อสู้ในประเด็นที่กระทบต่อประเทศชาติและประชาชน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“สรส. เป็นตัวเชื่อมโยงและผลักดันการบริหารขบวนการแรงงานให้มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารในรูปแบบทุนนิยมเป็นการบริหารหารที่มีคุณธรรมมีอิสระทัดเทียมกันทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การเลือกตั้งที่มีความยุติธรรม	“การเลือกตั้งของ สรส. ไม่เหมือนกับการเลือกตั้งของนักการเมือง สรส. ไม่มีการซื้อเสียงเพราะไม่มีประโยชน์ที่จะซื้อเสียงเพื่อทำงาน การเลือกตั้งของ สรส.เป็นการเลือกตั้งที่บริสุทธิ์” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
มีความโปร่งใส	“มีคณะกรรมการกลางจากตัวแทนองค์กรสมาชิกมาทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานของคณะกรรมการบริหารเพื่อให้การทำงานมีการตรวจสอบจากคณะกรรมการกลางเพื่อความโปร่งใสในการทำงาน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
ให้ความสำคัญกับความถูกต้อง	“หลักประชาธิปไตยที่ต้องยึดหยุ่นได้ไม่ใช่ทำตามเสียงส่วนใหญ่มุกเรื่อง ถ้าเสียงส่วนใหญ่ให้ทำในสิ่งชั่วก็ไม่ควรทำ บางครั้งต้องคำนึงถึงความถูกต้องด้วย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามหลักการบริหารด้านหลักคุณธรรม จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การรักษาพันธสัญญาร่วมกันเพราะ การก่อตั้งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกิดจากข้อตกลงร่วมกันของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ยึดมั่นในแนวทางการเคลื่อนไหวเพื่อขบวนการแรงงานมาอย่างยาวนาน โดยเฉพาะในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อประเทศชาติและประชาชน ทั้งนี้ได้นำหลักคุณธรรม ความเป็นอิสระ และความเท่าเทียมมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กรสมาชิก

2. การเลือกตั้งที่ยุติธรรม เพราะกระบวนการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความแตกต่างจากการเลือกตั้งทางการเมืองทั่วไป โดยปราศจากการซื้อเสียง ส่งผลให้การเลือกตั้งมีความบริสุทธิ์และยุติธรรม

3. ความโปร่งใส เพราะในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้มีการแต่งตั้งสมาชิกที่เป็นกรรมการกลางให้ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานมีความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

4. การให้ความสำคัญกับความถูกต้อง เพราะหลักประชาธิปไตยที่ดีควรมีความยืดหยุ่นและไม่จำเป็นต้องยึดถือเสียงส่วนใหญ่เป็นหลักในทุกกรณี หากเสียงส่วนใหญ่นำไปสู่การกระทำที่ไม่เหมาะสม ก็ไม่ควรดำเนินการตาม ในบางสถานการณ์ จำเป็นต้องคำนึงถึงความถูกต้องเป็นสำคัญ

ตารางที่ 4.6 วัฒนธรรมในการบริหารเฉพาะตัว

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีความอิสระทางความคิด	“วิธีการบริหาร สรส. มีวัฒนธรรมในการบริหารแบบเฉพาะถ้ำรับวิธีการดังกล่าวไม่ได้ หรือมีวิธีการคิดต่าง ก็นำองค์กรแยกออกมา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
เป็นศูนย์รวมของขบวนการแรงงาน	“ธรรมนูญมีการกำหนดหลักเกณฑ์เฉพาะเช่นข้อกำหนดในการสมัครการต้องมาสังเกตการณ์ก่อนจึงจะเป็นสมาชิกได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“เป็นองค์กรที่มีความเหนียวแน่น มีลักษณะการเคลื่อนไหวเชิงกำลังที่รุนแรงในการผลักดันข้อเรียกร้องซึ่งเป็นลักษณะทางวัฒนธรรมของนักแรงงานที่มุ่งใช้จำนวนคนในการเรียกร้อง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003
	“สรส. ก็เหมือนองค์กรที่เป็นศูนย์รวมของนักแรงงาน ที่เคลื่อนไหวในประเด็นใหญ่ๆ ภาพรวมใหญ่ที่กระทบต่อสังคม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016
การปรับตัวตามบริบทของเวลา	“นโยบายในการบริหาร สรส. จะเขียนไว้กว้างๆเพื่อให้สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ วัฒนธรรมขององค์กรตามช่วงเวลานั้นๆ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามแนวทางวัฒนธรรมในการบริหารเฉพาะตัว จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความเป็นอิสระทางความคิด เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีนโยบายให้ผู้สนใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกได้มีโอกาสสังเกตการณ์ก่อนการตัดสินใจ และเคารพในอิสรภาพทางความคิดของสมาชิก โดยหากสมาชิกไม่เห็นด้วยกับแนวทางการบริหาร สามารถยกเลิกการเป็นสมาชิกได้ตามความสมัครใจ
2. การเป็นศูนย์รวมของขบวนการแรงงาน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ทำหน้าที่เป็นองค์กรที่รวบรวมนักเคลื่อนไหวด้านแรงงานที่มีลักษณะทางวัฒนธรรมการเคลื่อนไหวเชิงมวลชนที่มีพลัง โดยใช้การระดมกำลังคนในการเรียกร้องประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อสังคม
3. การปรับตัวตามบริบทของเวลา เพราะนโยบายในการบริหารจัดการของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และวัฒนธรรมขององค์กรในแต่ละช่วงเวลา

ตารางที่ 4.7 แนวทางการบริหารแบบองค์กรภาคประชาชน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	“เป็นองค์กรที่เป็นของการรวมตัวของภาคประชาสังคมจริงๆ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“สรส. เป็นที่ยอมรับของประชาชน ที่ร่วมเคลื่อนไหวขับเคลื่อนพร้อมกับภาคประชาชน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	“เป็นองค์กรที่เคลื่อนไหวด้านขบวนการแรงงานมายาวนาน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“สรส. เป็นองค์กรที่มีลักษณะการบริหารจัดการแบบการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ถึงจะเป็นการรวมกลุ่มของพนักงานรัฐวิสาหกิจ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	“ภาพ สรส. แม้เป็นองค์กรไม่อยู่ในกฎหมายแต่เป็นที่ยอมรับของสังคมในมุมมองว่าเป็นองค์กรที่ทำงานปกป้องผลประโยชน์เพื่อประชาชนอย่างแท้จริง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003
การบริหารจัดการโดยไม่มีหวังผลกำไร	“สรส . เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรแต่ ไม่ใช่เอ็นจีโอมิแนวทางการบริหารจัดการแบบองค์กรประชาธิปไตยที่ทำงานในภาคประชาชน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามแนวทางการบริหารแบบองค์กรภาคประชาชน จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นการรวมตัวของภาคประชาชนและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีประวัติการเคลื่อนไหวด้านแรงงานมาอย่างยาวนาน ส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากประชาชนในวงกว้าง
2. การบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ของประชาชน เพราะแม้ว่าสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมาย แต่ได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะองค์กรที่มุ่งรักษาผลประโยชน์เพื่อประชาชน
3. การบริหารจัดการโดยไม่มีหวังผลกำไรเพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ดำเนินงานในรูปแบบองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรโดยยึดแนวทางการบริหารจัดการแบบองค์กรประชาธิปไตยที่ทำงานในภาคประชาสังคม

ตารางที่ 4.8 การบริหารแบบระบบนายทุน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สิทธิในการออกเสียง	“วิธีคิดของ สรส. ที่ให้ผู้จ่ายเงินมากมีจำนวนเสียงมากมันเป็นวิธีแบบพวกนายทุนที่ถือหุ้นมากมีเสียงมาก ต่างกับ สรพ.ท. ที่ให้แต่ละองค์กรมีสองเสียงเท่ากันเป็นการถ่วงดุลเพื่อให้ยืนยันว่าแต่ละองค์กรคิดเหมือนกันถ้าความเห็นแตกต่างจะเป็นการเพิ่มเสียงให้อีกฝั่ง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ตามหลักการบริหารแบบระบบนายทุน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 1 คน สามารถสรุป ได้ดังนี้

สิทธิในการออกเสียงเพราะสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดสิทธิในการออกเสียงเลือกคณะกรรมการตามสัดส่วนของค่าสมาชิกที่เรียกเก็บตามขนาดขององค์กร ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับระบบทุนนิยมที่ผู้ถือหุ้นรายใหญ่มีสิทธิออกเสียงมากกว่า

2. ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส.

ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. ประกอบด้วยหัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2. ตามวัตถุประสงค์ในธรรมนูญสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถปรับแก้ได้ตามมติของสมาชิก 3. การยึดมั่นในหลักการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง 4. การขยายวัตถุประสงค์การจัดตั้งให้ขยายมากขึ้น และ 5. สมาชิกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดตั้งตามธรรมนูญสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.9 การบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
วัตถุประสงค์มีความ ทันสมัย	<p>“วัตถุประสงค์การจัดตั้งเรายังคงเดิมทุกอย่างทั้ง 6 ข้อเรายังคงยึดมั่น ตามวัตถุประสงค์เดิมที่เขียนมายังใช้ได้กับทุกสถานการณ์”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“วัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. ถือว่ามีความเหมาะสมและสามารถ ใช้ได้ถึงปัจจุบัน ปัญหาของแรงงานจากอดีตถึงปัจจุบันก็คือเรื่องเดิม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“วัตถุประสงค์ตั้งแต่ปี 34 ถึงทุกวันนี้ยังไม่เปลี่ยนแปลงใช้ได้อยู่มีความ เหมาะสม สรส.ยังเป็นที่พึ่งที่รวมศูนย์ของสหภาพ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“ที่ผ่านมา วัตถุประสงค์การจัดตั้งยังมีความเหมาะสม สามารถใช้ได้ มุกยุคทุกสมัย เพียงแต่ปัจจุบันมีสมาชิกน้อยไปหน่อย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
วัตถุประสงค์ต้อง คำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวม	<p>“วัตถุประสงค์ก็ใช้งานได้ ไม่ว่าจะการสร้างเสริม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างองค์กรสมาชิก การช่วยเหลือสมาชิกและองค์กรแรงงานที่เป็น ปัญหา การคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างในแต่ละ รัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“วัตถุประสงค์การจัดตั้งที่สำคัญคือการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ รัฐวิสาหกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน ส่วนรวม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	“วัตถุประสงค์มีความเหมาะสมเพราะเป็นการขับเคลื่อนในเรื่องกระบวนการแรงงาน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003
	“วัตถุประสงค์การจัดตั้งสรส.อาจมีหลายข้อแต่ วัตถุประสงค์หลักก็คือ คัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ วัตถุประสงค์รองคือเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนงาน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010
วัตถุประสงค์ต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิก	“ไม่ว่าจะเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการกลาง รวมถึงสมาชิก ทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และยึดมั่นในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ซึ่งส่วนใหญ่ได้ศึกษาวัตถุประสงค์การจัดตั้งก่อนเข้าร่วมเป็นสมาชิก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสรส. ตามหลักการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์มีความทันสมัย เพราะวัตถุประสงค์การจัดตั้งเดิมทั้ง 6 ข้อที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2534 มีความเหมาะสมและสามารถ ใช้ได้กับทุกสถานการณ์ จนถึงปัจจุบันซึ่งปัญหาด้านแรงงานยังคงเป็นเรื่องเดิมที่ไม่ได้รับการแก้ไข

2. วัตถุประสงค์ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม เพราะวัตถุประสงค์การจัดตั้งเป็นการส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์กรสมาชิก และองค์กรแรงงานที่เป็นประสบปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การปกป้องคุ้มครองและรักษาผลประโยชน์รัฐวิสาหกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนส่วนรวม

3. วัตถุประสงค์ต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิก เพราะสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ รวมถึงคณะกรรมการกลาง คณะกรรมการบริหาร ได้เรียนรู้และยอมรับ ยึดมั่นในวัตถุประสงค์การจัดตั้งก่อนเข้าเป็นสมาชิก

ตารางที่ 4.10 ตามวัตถุประสงค์ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถปรับแก้ได้
ตามมติของสมาชิก

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปรับให้ทันสถานการณ์	<p>“ผู้นำแรงงานหลายท่านโดนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายบริหาร กลั่นแกล้ง อย่างเช่นช่วงปี 2534 ที่ทหารมีอำนาจ ไม่มีกฎหมายอะไรคุ้มครอง จึงต้องคอยปรับแก้ธรรมนูญของสรส.ให้เท่าเทียมกับประเทศเสรีอื่นๆ”</p> <p>“ที่ผ่านมามันมีการแก้ธรรมนูญมาแล้วพอสมควร มีการแก้ไขปรับปรุง มาตลอดแต่ไม่ใช้การปรับปรุงทั้งฉบับ การแก้ไขจะเป็นรายข้อไม่แก้ทั้งฉบับ เพราะการแก้ทั้งฉบับทำได้ยาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ธรรมนูญ สรส. การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“ธรรมนูญ สรส. สามารถปรับแก้ได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“ข้อดีของธรรมนูญ สรส. คือมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตาม กำหนดระยะเวลาถ้าเสียงส่วนใหญ่ให้ปรับเปลี่ยนก็ปรับเปลี่ยน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“ธรรมนูญ สรส. เริ่มร่างสำเร็จตั้งแต่ 24 มิถุนายน 2523 ก็มีการปรับปรุงมาตามยุคสมัย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปรับให้มีคุณภาพดีขึ้น	<p>“ที่ผ่านมามาตรณญูเรามีความทันสมัยและยังใช้ได้เพราะเรามีการปรับปรุงให้ทันสมัยตลอดเวลา”</p> <p>“เมื่อก่อนธรรมนูญเคยกำหนดวาระของคณะกรรมการบริหารสามารถอยู่ในวาระได้ 2 ปี เดียวนี้แก็เป็น 3 ปี”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ธรรมนูญของ สรส. สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขเพิ่มเติม วัตถุประสงค์ระเบียบ ข้อบังคับ ได้เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งให้กับ สรส.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“ถึงแม้หลักๆจะยึดปฏิบัติตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งเดิมแต่มีการขยายขอบเขตการทำงานให้มากขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“ที่ผ่านมามีการปรับแก้ธรรมนูญ สรส. อย่างการเปิดให้มีการรับสมาชิกจากสหภาพแรงงานเอกชน รวมถึงกลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ แต่มีวัตถุประสงค์ที่จะปกป้องประโยชน์สาธารณะ คุ่มครองสิทธิเสรีภาพ หรือสวัสดิภาพของสมาชิกหรือประชาชน สรส. จะรับเข้าเป็นสมาชิก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. ตามวัตถุประสงค์ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถปรับแก้ได้ตามมติของสมาชิก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปรับให้ทันสมัยสถานการณ์ เพราะ การปรับปรุงแก้ไข เพราะธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ร่างสำเร็จตั้งแต่ 24 มิถุนายน 2523 และประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2534 ในช่วงที่

ทหารมีอำนาจ ไม่มีกฎหมายคุ้มครอง จึงมีการปรับแก้มาตามยุคสมัยเป็นรายข้อไม่แก้ไขทั้งฉบับ เพื่อให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความเข้มแข็งมากขึ้นเท่าเทียมกับประเทศเสรีอื่นๆ

2. ปรับให้มีคุณภาพดีขึ้น เพราะวัตถุประสงค์ ระเบียบ ข้อบังคับในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ให้มีความทันสมัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรมากขึ้นเช่น การขยายวาระของคณะกรรมการบริหารจาก 2 ปี เป็น 3ปี การขยายขอบข่ายการทำงาน การเปิดรับสมาชิกจากองค์กรแรงงานภายนอก เป็นต้น

ตารางที่ 4.11 การยึดมั่นในหลักการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การยึดมั่นในหลักการเดิม	“การแก้ไข ธรรมนูญ ระเบียบข้อบังคับ ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงให้ทันสมัยกับสถานการณ์แค่ไหนก็绝不会เปลี่ยนหลักการที่ถือมั่นกันมา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งยังคงยึดถือปฏิบัติตามเดิม จุดเด่นของ สรส. คือการยึดมั่นตามวัตถุประสงค์เดิม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งยังคงยึดมั่นเพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเพื่อสวัสดิการที่ดีของคนงานทุกส่วน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. ตามการยึดมั่นในหลักการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การยึดมั่นในหลักการเดิมเพราะการปรับปรุงวัตถุประสงค์การจัดตั้งในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แม้ว่าสถานการณ์ต่างๆจะมีการเปลี่ยนแปลงแต่ไม่เปลี่ยนหลักการที่ยึดมั่นเพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เพื่อสวัสดิการที่ดีของคนงานทุกภาคส่วน

ตารางที่ 4.12 การขยายวัตถุประสงค์การจัดตั้งให้มากขึ้น

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การเพิ่มประเด็นข้อเรียกร้อง	“ขยายการขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม เช่น ประเด็นค่าครองชีพ ปัญหาน้ำมันแพง” “ประเด็นปัญหาที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยภาพรวม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006 “เมื่อก่อนการทำงานไม่ได้ทำเฉพาะด้านสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานแต่ขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม ประเด็นที่กระทบกับประชาชน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
การทำงานร่วมกลุ่มแรงงานอื่น	“มีการขยายขอบเขตการทำงานไปยังแรงงานทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงานเอกชน แรงงานนอกระบบ แรงงานต่างชาติ ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. ตามการขยายวัตถุประสงค์การจัดตั้งให้ขยายมากขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเพิ่มประเด็นข้อเรียกร้อง เพราะวัตถุประสงค์การจัดตั้งในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ขยายขอบเขตประเด็นข้อเรียกร้องจากประเด็นด้านสวัสดิการ เป็นประเด็นทางสังคมและประชาชนมากขึ้นเช่น ปัญหาค่าครองชีพ ปัญหาน้ำมันแพง

2. การทำงานร่วมกลุ่มแรงงานอื่น เพราะวัตถุประสงค์การจัดตั้งในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ขยายขอบเขตการทำงานไปยังแรงงานทุกภาคส่วน เช่น กลุ่มแรงงานเอกชน แรงงานนอกระบบ แรงงานต่างชาติ

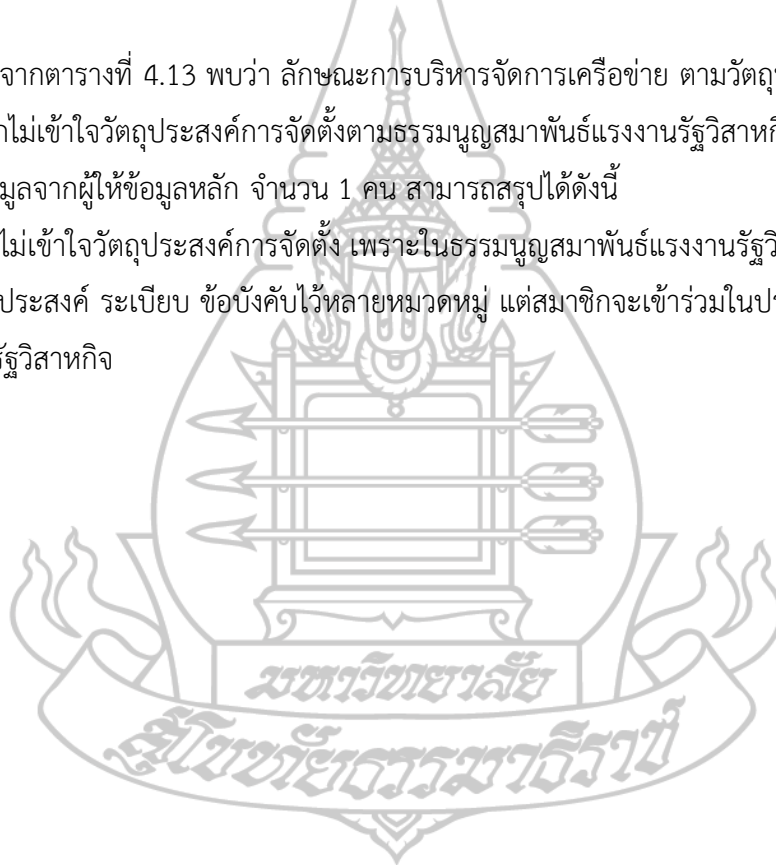
ตารางที่ 4.13 สมาชิกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดตั้งตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดตั้ง	“วัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง รวมถึงข้อบังคับในธรรมนูญสมาชิกหลายองค์กรไม่รู้ว่ามีอะไรบ้างส่วนใหญ่แม้แต่กรรมการกลาง กรรมการบริหาร ยังเข้าใจว่ามีแต่เรื่องปกป้องการแปรรูปของรัฐวิสาหกิจ”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. สมาชิกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดตั้งตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดตั้ง เพราะในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ กำหนดวัตถุประสงค์ ระเบียบ ข้อบังคับไว้หลายหมวดหมู่ แต่สมาชิกจะเข้าร่วมในประเด็นการปกป้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ



3. ลักษณะการบริหารจัดการนโยบายขององค์กร

ลักษณะการบริหารจัดการนโยบายขององค์กร ประกอบด้วย 3 หัวข้อหลัก ดังนี้
 1. การบริหารจัดการตามนโยบายที่กำหนดไว้ 2. มีนโยบายการรับสมาชิกที่เปิดกว้าง และ 3. นโยบายการบริหารมีความต่อเนื่อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.14 การบริหารจัดการตามนโยบายที่กำหนดไว้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
นโยบายมีความเหมาะสม	“นโยบายการรวมตัวของสหภาพแรงงานทุกวันนี้นี้ก็ยิ่งใช้ได้ยังมีความเหมาะสมกับแต่ละยุค” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“ สรส. มีการกำหนดโครงสร้างการบริหาร การนำเสนอนโยบายการบริหารอย่างเป็นรูปธรรมซึ่งทำกันมานาน 20 – 30 ปี” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	“โดยหลักการแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนตัวเลขอิการแทนนโยบายการบริหาร ยังคงเหมือนเดิมซึ่งมีความเหมาะสมอยู่แล้ว” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“นโยบายการบริหารก็ไม่มีเปลี่ยนแปลงไปจากอดีตมากนักยังคงใช้ได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
นโยบายสามารถแก้ไขได้	“นโยบายการขับเคลื่อนมีความชัดเจน มีการนำเสนอนโยบายต่อคณะกรรมการ สรส. อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003 “นโยบายใช้แบบเดิมสิ่งที่เปลี่ยนคือวิสัยทัศน์ของเลขาธิการซึ่งจะเขียนกำหนดขึ้นมาใหม่” “นโยบายถึงจะยึดตามรูปแบบเดิมแต่จะสามารถปรับปรุงได้ตามสถานะการณ์ที่ผู้สมัครเป็นเลขาธิการแปลงเป็นนโยบายในการเลือกตั้ง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010
มีนโยบายการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน	“สรส.มีการกำหนดนโยบายการบริหารและมีกรรมการบริหารแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆเช่น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแรงงานหนุ่มสาว เป็นต้น ซึ่งเหมาะสมดี” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการนโยบายขององค์กร ตามการบริหารจัดการตามนโยบายที่กำหนดไว้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. นโยบายมีความเหมาะสม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการกำหนดนโยบายการบริหารตั้งแต่มีโครงสร้างการบริหารซึ่งนโยบายไม่ได้แก้ไขเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก
2. นโยบายสามารถแก้ไขได้ เพราะนโยบายถึงจะยึดตามรูปแบบเดิมแต่จะสามารถปรับปรุงได้ตามสถานะการณ์ที่ผู้สมัครเป็นเลขาธิการแปลงเป็นนโยบายในการเลือกตั้งแต่จะไม่เปลี่ยนจากเดิมมาก สิ่งที่เปลี่ยนจะเป็นวิสัยทัศน์ ซึ่งได้มีการนำเสนอต่อกรรมการกลางอย่างชัดเจน
3. มีนโยบายการบริหารจัดการโครงสร้างองค์กรอย่างชัดเจน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์การกำหนดนโยบายการบริหารและมีกรรมการบริหารแบ่งเป็นฝ่ายต่างๆเช่น ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายแรงงานหนุ่มสาว

ตารางที่ 4.15 มีนโยบายการรับสมาชิกที่เปิดกว้าง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การรับสมาชิกจากหลาย กลุ่มแรงงาน	<p>“การกำหนดเงื่อนไขการเข้ามาเป็นสมาชิกมีการผ่อนปรนมากขึ้นตอนนี้ สหภาพที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจสามารถเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกได้ง่ายขึ้น”</p> <p>“สหภาพอื่นที่ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมายรัฐวิสาหกิจสามารถมาเข้าร่วมได้ทำให้เครือข่ายเราใหญ่ขึ้น”</p> <p>“แม้ว่าชื่อของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะเหมือนว่าเป็น เฉพาะกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแต่ความเป็นจริงรับทุกสหภาพ ทั้งรัฐและเอกชน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“สรส.มีนโยบายการบริหารเปิดกว้าง ปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม เปิดรับทุกสหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะเป็รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“สรส. ไม่ได้มีแต่สหภาพรัฐวิสาหกิจแต่จริงๆแล้วมีทุกสหภาพรวมเป็น สมาชิกเป็นสิ่งที่กำหนดกันมานาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
	<p>“ข้อกำหนดในการรับสมาชิกเปิดกว้างทำให้มีองค์กรที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ เข้ามาร่วมเครือข่าย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
สนับสนุนกลุ่มสตรีได้เข้า มาเป็นกรรมการบริหาร	<p>“นโยบายการบริหารมีการพัฒนาให้สิทธิสตรีในการเข้ามาเป็น กรรมการบริหารมากขึ้นโดยการกำหนดสัดส่วนของสตรีในการเป็น คณะกรรมการบริหาร ทำให้ผู้หญิงได้เข้ามาเป็นกรรมการบริหารมาก ขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการนโยบายขององค์กร โดยมีนโยบายการรับสมาชิกที่เปิดกว้าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การรับสมาชิกจากหลายกลุ่มแรงงาน เพราะนับตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีนโยบายการเปิดรับสมาชิกจากทุกกลุ่มแรงงาน แม้ไม่ได้จดทะเบียนตามพระราชบัญญัติสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไม่ว่าจะเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนก็สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกได้

2. สนับสนุนกลุ่มสตรีได้เข้ามาเป็นกรรมการบริหาร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีนโยบายให้สิทธิสตรีในการมีโอกาสได้รับเลือกเป็นคณะกรรมการบริหารโดยการกำหนดสัดส่วนของคณะกรรมการบริหารให้มีตัวแทนจากตัวแทนสตรี

ตารางที่ 4.16 นโยบายการบริหารมีความต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
นโยบายของ กรรมการบริหารแต่ละ ชุดมีความต่อเนื่อง	“ที่ผ่านมานโยบายการบริหารด้านต่างๆของ สรส. ยังใช้อย่างต่อเนื่อง การทำงานก็มีความต่อเนื่องกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006 “นโยบายในการบริหารมีลักษณะเป็นนโยบายต่อเนื่องมาจาก กรรมการชุดก่อนจากชุดล่าสุดเรียกว่า นโยบาย 8 ด้านซึ่งจะกำหนด แผนการบริหารจัดการรวมถึงทิศทางการขับเคลื่อนองค์กร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010 “นโยบายการบริหารส่วนใหญ่จะมีความต่อเนื่อง โดยมุ่งประเด็นหลัก 3 ด้าน ได้แก่ 1. การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 2.ต่อต้านการทุจริต คอรัปชั่น และ 3.การเพิ่มจำนวนสมาชิก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พบว่า ลักษณะการบริหารจัดการนโยบายขององค์กร โดยมีนโยบายการบริหารมีความต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

นโยบายของกรรมการบริหารแต่ละชุดมีความต่อเนื่องจากกรรมการชุดก่อนหน้า มี 8 ด้าน ซึ่งกำหนดแผนการบริหารสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยทุกนโยบายมีประเด็นหลัก 3 ด้าน คือ 1. การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 2. ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และ 3. การเพิ่มจำนวนสมาชิก

4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย

สรส.

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. ประกอบด้วย 15 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร 2. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการกระจายอำนาจ 4. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 5. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 6. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปรับปรุงแนวทางในการบริหาร 7. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน 8. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม 9. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 10. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาให้กับสมาชิก 11. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามแนวทางประชาธิปไตย 12. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการมอบหมายงาน 13. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม 14. การใช้เครือข่ายในการวางแผนในการบริหารจัดการสรส. และ 15. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.17 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การควบคุมผ่านช่องทางในการสื่อสาร	<p>“ความเป็นเครือข่ายทำให้มีช่องทางในการสื่อสารทำให้เครือข่ายเราเหนียวแน่น ทุกครั้งที่ต้องการรวมพลังพอสมควรส่งข่าวทุกเครือข่ายก็ร่วมมือ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ทุกวันนี้ สรส. สามารถใช้เครือข่ายในการส่งข่าวสารข้อมูลไปยังสมาชิกได้ง่ายมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ในการสื่อสารกับ สมาชิก สรส”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“ลักษณะส่วนใหญ่การสื่อสารเป็นช่องทางเดียวจาก สรส. ส่วนกลางไปยังสรส.สาขา และสรส.สาขาตามภูมิภาคจะไปกระจายต่อยังสมาชิก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“การส่งต่อข้อมูลแนวทางการเคลื่อนไหว สรส. มีแนวทางชัดเจนกระจายถึงสมาชิก รวมถึงสมาชิกตามภูมิภาคได้แบบมีรูปแบบขั้นตอน สอดรับกันดี”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“ปัจจุบันสรส.มีสำนักเลขานุการที่ทำหน้าที่จัดการข้อมูลข่าวสารและกระจายข้อมูลไปยังองค์กรสมาชิก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การควบคุมเนื้อหาสาร	<p>“สมาชิก สรส. จะใช้เครือข่ายในการเข้ามาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ใช้ สรส.เป็นเวทีแลกเปลี่ยนทางวิชาการ และประสบการณ์”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“มีการจัดประชุมกรรมการบริหาร กรรมการกลาง กันทุกเดือนเพื่อกำหนดประเด็นที่จะสื่อสารไปยังเครือข่ายสมาชิก ไม่ว่าจะเป็นแนวทางการเคลื่อนไหว การให้ความรู้ว่าช่วงเวลาไหนควรรู้เรื่องอะไร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
การควบคุมนโยบายในการบริหารจัดการ	<p>“มีการประชุมหารือเกี่ยวกับนโยบายการบริหารและมีการนำมาพูดคุยโต้ตอบกันในกรรมการกลางให้ได้ข้อสรุปก่อนนำไปใช้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“สรส.ก็เป็นทีี่สมาชิกรวมตัวพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปว่าจะกำหนดนโยบายการบริหารอย่างไร แต่ทุกความคิดเห็นก็ต้องอยู่บนพื้นฐานของประชาธิปไตยก่อนส่งไปยังองค์กรสมาชิก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
การกำหนดวิธีให้ความช่วยเหลือ	<p>“ในช่วงสถานการณ์โควิด สรส.ใช้เครือข่ายองค์กรสมาชิกที่เป็นลูกจ้าง สหภาพของรัฐที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลให้ข้อมูลข่าวสารแนวทางป้องกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“สมาชิกซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นประธานสหภาพ หรืออยู่ในระดับผู้นำของแต่ละองค์กรเข้ามาร่วมแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างกันหรือมีประเด็นขอความช่วยเหลือก็จะนำเข้าสู่วาระการประชุม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.17 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. การควบคุมผ่านช่องทางในการสื่อสาร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้ เครือข่ายกำหนดช่องทางในการสื่อสารจากส่วนกลางผ่านสำนักเลขานุการไปยังองค์กรสมาชิกทั้งส่วนกลาง และภูมิภาคเพื่อส่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับส่งต่อไปยังเครือข่ายโดยมีรูปแบบชัดเจน เพื่อขอความร่วมมือ ในการร่วมกิจกรรม

2. การควบคุมเนื้อหาสาร เพราะ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายสื่อสาร แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ทางวิชาการ แนวทางวิธีการเคลื่อนไหวของขบวนการด้านแรงงาน เพื่อกำหนดเนื้อหาของสารที่จะสื่อไปยังเครือข่ายว่าเป็นประเด็นใดและสื่อสารช่วงเวลาไหนจะ เหมาะสม

3. การควบคุมนโยบายในการบริหารจัดการ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ใช้เครือข่ายในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายการบริหารเพื่อหาข้อสรุป ก่อนสื่อสารกับสมาชิก

4. การกำหนดวิธีให้ความช่วยเหลือ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้สมาชิก แต่ละองค์กรได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประเด็นขอความช่วยเหลือเพื่อกำหนดว่าประเด็นใดเร่งด่วน เช่นในช่วงสถานการณ์โควิด ได้มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติกับสมาชิกที่ทำงานในสถานพยาบาล

ตารางที่ 4.18 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ใช้ในการจัดตั้งสมาพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์	“ในช่วงที่เริ่มตั้ง สรส. พวกเราก็ยังอายุน้อย ขาดประสบการณ์ ก็ช่วยกัน ระดมความคิด ต่างคนต่างคิด ความคิดอาจแตกต่างกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“ก่อนจะมีการร่างธรรมนูญสรส. การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ต่างๆ เราใช้ความเป็นเครือข่ายด้านกระบวนการแรงงาน เดิมก่อนถูกยุบเลิกไปในการเข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลความต้องการ ร่วมกันในการร่างธรรมนูญขึ้นมา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูล กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ หน้าที่ประจำที่กำหนดตาม วัตถุประสงค์ นโยบาย ในการบริหาร การแบ่งหน้าที่ไปช่วยดูแลกลุ่มแรงงานอื่น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
<p>ใช้ในการแก้ปัญหาของ ขบวนการแรงงาน</p>	<p>“การที่ สรส. มีสมาชิกจาก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานเอกชน กลุ่มแรงงานภาครัฐ เข้ามาเป็นสมาชิกทำให้สามารถสื่อสารรับฟังปัญหา และหาทางแก้ปัญหาได้มากขึ้น”</p> <p>“การที่สรส.เปิดรับสมาชิกจากสหภาพอื่นนอกจากรัฐวิสาหกิจทำให้เครือข่ายสรส.ใหญ่ขึ้น สื่อสารกันได้มากขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส. จะเอาปัญหาด้านแรงงานแต่ละในองค์กรรวมทั้งการบริหารงานของฝ่ายบริหารที่มีปัญหากับพนักงานและสมาชิกของสหภาพเข้ามาหารือพูดคุยกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
<p>ใช้ในการชี้แจงสร้าง ความเข้าใจร่วมกัน</p>	<p>“มีการประชุมเครือข่ายสมาชิกประจำเดือน แล้วก็มีการประชุมใหญ่สามัญประจำปีปีละหนึ่งครั้งเพื่อที่จะแถลงผลงาน รับฟังความคิดเห็นองค์กรสมาชิก แล้วก็ชี้แจงเรื่องเงิน งบต่างๆ”</p> <p>“มีการเปิดเวทีรับฟังความคิดเห็น เมื่อเวลาสมาชิกต้องการความช่วยเหลือ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“สรส.ใช้เครือข่ายเป็นช่องทางในการพูดคุย เช่นการจัดการประชุมประจำเดือนของกรรมการบริหารหรือการประชุมของกรรมการกลาง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ	“แนวทางการบริหารมีการประชุมกันทุกเดือน เพื่อนำเสนอปัญหา เอาปัญหามาพิจารณาความเร่งด่วน อันไหนทำก่อนทำหลัง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“เป็นองค์กรที่มีการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกเพื่อเตรียมข้อมูลอย่างมีระดับมีขั้นตอนกำหนดประเด็นลำดับความสำคัญของข้อเรียกร้องก่อนนำเสนอต่อรัฐบาล” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003

จากตารางที่ 4.18 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

- ใช้ในการจัดตั้งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพราะช่วงการเริ่มกระบวนการจัดตั้งมีการระดมความคิดเห็นจากผู้นำสหภาพแรงงานที่ถูกยุบเลิกไป ทำให้มีความหลากหลายทางความคิด เพื่อกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ต่างๆ ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- ใช้ในการแก้ปัญหาของขบวนการแรงงาน เพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานเอกชน จึงได้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลปัญหาผลกระทบต่างๆ วิธีการแก้ปัญหาได้หลากหลาย
- ใช้ในการชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกัน เพราะในการประชุมประจำเดือนเพื่อนำเสนอรายงานผลการทำงาน การชี้แจงบัญชีการเงิน งบประมาณต่างๆ รวมถึงรับฟังปัญหา แสดงความคิดเห็นร่วมกัน
- ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญ เพราะคณะกรรมการกลางร่วมแสดงความคิดเห็นในการพิจารณาความสำคัญเร่งด่วน ของประเด็นปัญหาเพื่อจัดลำดับในการนำเสนอต่อรัฐบาล

ตารางที่ 4.19 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการรวมอำนาจและกระจายอำนาจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การกระจายอำนาจการบริหารจัดการภายในคณะกรรมการ	<p>“การจัดสรรตำแหน่งของคณะกรรมการบริหารจะดูความเหมาะสมว่าใครควรอยู่ในตำแหน่งไหนเช่น ใครจะอยู่ฝ่ายสตรี ฝ่ายหารายได้ ฝ่ายการศึกษา”</p> <p>“กรรมการบริหารที่ทำหน้าที่ตามฝ่ายต่างๆจะมีการสื่อสารในประเด็นของตนเช่นฝ่ายสตรีมีกิจกรรมอะไรก็จะส่งเอกสารไปยังองค์กรสมาชิกได้เอง ฝ่ายปฏิบัติการจะทำอะไร ฝ่ายการบริหารจะทำอะไร ฝ่ายการศึกษาจะทำอะไรก็แยกกัน ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“การบริหารมีการแบ่งการทำงานเป็นรองเลขาฝ่ายวิชาการ ฝ่ายจัดการฝ่ายกิจกรรม ก็แบ่งหน้าที่กันไปในแต่ละชุด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังกลุ่มแรงงานอื่น	<p>“แยกออกเป็นกลุ่ม จะอบรม สัมมนา หรือเคลื่อนไหว ทุกอย่างเราจะทำเป็นลักษณะนั้นทุกอย่างแบ่งหน้าที่กันแยกกันทำอิสระ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส. มีการกระจายอำนาจการบริหารไปยังกลุ่มต่างๆเช่นกลุ่ม สตรี กลุ่มแรงงานหนุ่มสาว กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มพลังงาน กลุ่มสามไฟส่องน้ำหนึ่งยา ให้กำหนดขอข่าทำงานกันเองในการขับเคลื่อนประเด็นเฉพาะ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสาขาภูมิภาค	<p>“สรส.มีเจตนาว่าจะตั้งสาขาให้กระจัดกระจายทั่วประเทศ หรืออย่างน้อยที่สุดก็เป็นภาค ทัวภูมิภาคซึ่งทุกวันนี้ก็ทำสำเร็จ มีการให้แต่ละสาขาจัดกิจกรรมกันตัวเอง”</p> <p>“การที่ให้เครือข่ายรอบนอกจัดการบริหารสมาชิกกันเอง จัดการเลือกตั้งกรรมการเองไม่ได้มีปัญหาอะไร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“มีการมอบภาระงานให้กรรมการบริหาร การมอบนโยบายให้กรรมการสาขาระดับภูมิกำหนดนำไปปฏิบัติ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“สรส.มีการถ่ายโอนอำนาจการบริหารจัดการไปยังภูมิภาคจำนวน 9 สาขา แบ่งเป็นภาคเหนือ 3 สาขา ตะวันออกเฉียงเหนือ 3 สาขา และภาคใต้ 3 สาขา”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“สรส.จะมีเครือข่ายกระจายในระดับประเทศ มี สรส.กรุงเทพฯเป็นศูนย์กลาง มอบนโยบายไปยังสาขาภูมิภาค 9 สาขาแต่ละสาขาจะมีกรรมการบริหารทำงานประสานส่วนกลาง”</p> <p>“สรส.สาขา จะมีการประชุมทุกเดือนตามจังหวัด และในแต่ละภาค จะประชุมร่วมกันทุกสามเดือนแบ่งเป็น ภาคเหนือประกอบด้วย เชียงใหม่ อุดรดิตถ์ และนครสวรรค์ ภาคอีสานประกอบด้วย ขอนแก่น โคราช และอุบลราชธานี ภาคใต้ประกอบด้วย ชุมพร ภูเก็ต และสงขลา โดยสรส.ส่วนกลางจะเข้าร่วมประชุมด้วย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การกระจายอำนาจให้ ส่วนภูมิภาคสร้างกลุ่ม ประสานงานจังหวัด	“แต่ละสาขาจะมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานประจำจังหวัดเช่น สาขา หาดใหญ่ประกอบด้วยศูนย์ นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010
	“เราให้อำนาจ สรส. สาขาในการสื่อสารประสานกลุ่มแรงงานต่างชาติ เช่นในสาขา เชียงใหม่ อุตรดิตถ์ ก็จะประสานแรงงานพม่า ลาว เป็น ต้น”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
การกระจายอำนาจให้ กรรมการบริหารและ กรรมการกลาง	“กรรมการกลางและกรรมการบริหารได้รับอำนาจในการตัดสินใจจาก สมาชิกของตนในการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมของ สรส.” “กรรมการกลางได้รับอำนาจการตัดสินใจไปกำหนดแนวทางในการ สนับสนุนกิจกรรมต่างร่วมกับ สรส.”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ
เครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการกระจายอำนาจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการภายในคณะกรรมการ เพราะคณะกรรมการบริหาร
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการจัดสรรตำแหน่งตามความเหมาะสม เช่นฝ่ายบริหาร
ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายสตรี ฝ่ายรายได้ ฝ่ายการศึกษา เป็นต้น เพื่อแบ่งหน้าที่ในการสื่อสารภายในฝ่าย
เพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังกลุ่มแรงงานอื่น เพราะสมาชิกสมาพันธ์
แรงงานรัฐวิสาหกิจมีการแบ่งเป็นกลุ่มเคลื่อนไหวด้านแรงงานเฉพาะประเด็นเช่น กลุ่มแรงงานสตรี
กลุ่มแรงงานหนุ่มสาว กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มพลังงาน กลุ่มสามเไฟสองน้ำหนึ่งยา โดยมีการ
บริหารจัดการการดำเนินกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม

การกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังสาขาภูมิภาค เพราะสมพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้กระจายอำนาจไปยังสาขาย่อย 9 สาขา ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหาร การตั้งคณะกรรมการกลาง ในการบริหารจัดการ กำหนดนโยบายได้เอง

การกระจายอำนาจให้ส่วนภูมิภาคสร้างกลุ่มประสานงานจังหวัด เพราะสมพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สาขาต่างๆจะมีการจัดตั้งกลุ่มประสานงานเพิ่มเติมเช่น สาขาหาดใหญ่ ประกอบด้วยศูนย์ นครศรีธรรมราช พัทลุง สงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล สาขาเชียงใหม่ เชียงใหม่ อุตรดิตถ์ มีศูนย์ประสานงาน พม่า ลาว เป็นต้น โดยแต่ละสาขาจะกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังศูนย์ประสานงานต่างๆ

การกระจายอำนาจให้กรรมการบริหารและกรรมการกลางเพราะสมพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจให้อำนาจการตัดสินใจการตัดสินใจในการนำสมาชิกร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 4.20 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีประเด็นการเรียกร้อง เดียวกัน	<p>“ เมื่อมีประเด็นการแปรรู้อย่างกรณีของการยาง สรส.จะเปิด ประชุมพูดคุยแนวทางเฉพาะเรื่องของการยางไม่เอาประเด็นอื่นมาพูด เพื่อให้การเคลื่อนไหวเป็นไปในทิศทางเดียว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ทุกครั้งที่มีการประชุมสำคัญ สมาชิก สรส. จะร่วมกันระดมความคิดเห็น เพื่อหาข้อสรุปในการออกแถลงการณ์ร่วมกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“มีความชัดเจนในประเด็นที่ขับเคลื่อน และขับเคลื่อนไปแบบ เดียวกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“ใช้เครือข่ายในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันก่อน สมาชิกทุกองค์กร ต้องรับรู้ข้อมูลที่เหมือนกันทิศทางเดียวกันว่าสรส.จะขับเคลื่อนทาง ไหน ขับเคลื่อนไปถึงไหน องค์กรสมาชิกต้องทำอะไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรเหมือนกัน	“เป้าหมายอย่างเดียวในการใช้เครือข่ายในการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง” “แต่เดิมเรามุ่งหวังใช้เครือข่าย สรส. เพื่อทำตามให้ได้ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งไม่ว่าด้วยวิธีใดก็ตาม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“สรส.ใช้เครือข่ายในการสร้างความเข้าใจในนโยบายหลัก คือ การคัด การการแปรรูป การต่อต้านการทุจริต และการเพิ่มจำนวนสมาชิก โดย ใช้เครือข่ายในการอธิบายเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้สมาชิกเข้าใจ ตรงกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
มีความเข้าใจในแนวคิดของรัฐบาล เหมือนกัน	“ฝ่ายรัฐ มักมีวิธีการในการจะแปรรูปรัฐวิสาหกิจใหม่ๆใช้กับรัฐวิสาหกิจ หลายรูปแบบ บางครั้งแต่ละรัฐไม่รู้ว่ากำลังจะถูกยุบเลิกไป สรส.จึงต้อง สร้างความเข้าใจที่ตรงกัน ว่าไม่ว่าจะวิธีการใดสุดท้ายก็คือลดจำนวน รัฐวิสาหกิจ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002

จากตารางที่ 4.20 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มีประเด็นการเรียกร้องเดียวกัน เพราะเมื่อมีประเด็นปัญหาอย่างกรณีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จะมีการประชุมสมาชิกเครือข่ายโดยมีเฉพาะวาระเรื่องการแปรรูปเพียงอย่างเดียวเพื่อสร้างความเข้าใจถึงวิธีการขับเคลื่อนให้เป็นไปได้ในรูปแบบเดียวกัน

มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กรเหมือนกัน เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการสร้างความเข้าใจหลักหลัก คือ การคัดการการแปรรูป

การต่อต้านการทุจริต และการเพิ่มจำนวนสมาชิก โดยใช้เครือข่ายในการอธิบายเหตุผลความจำเป็น เพื่อให้สมาชิกเข้าใจตรงกันตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร

มีความเข้าใจในแนวคิดของรัฐบาล เหมือนกัน เพราะรัฐบาลจะมีวิธีการแปรรูป รัฐวิสาหกิจด้วยรูปแบบต่างๆ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องสื่อสารให้เข้าใจเหมือนกันว่า รัฐบาลต้องการลดจำนวนรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 4.21 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การคัดค้านการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ	<p>“ประเด็นที่จะนำมาพูดคุยกันใน สรส. เป็นเรื่องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เราร่วมกันต่อสู้ในเรื่องนี้มายาวนานแล้ว”</p> <p>“อย่างเรื่องแปรรูปการไฟฟ้า แปรรูป ปตท. การขนส่ง การแปรรูป รัฐวิสาหกิจ ในหลายประเทศทำให้ทุกอย่างมีราคาสูงขึ้น ทุกคนในประเทศไม่ได้ประโยชน์”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ปัญหาต้องสอดคล้องกับนโยบาย เช่นประเด็นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับทุกสหภาพ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
สิทธิประโยชน์ของทุก องค์กร	<p>“ที่ผ่านมา สรส. ผลักดันในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ ร่วมกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“การใช้เครือข่ายในการพูดคุยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประโยชน์ที่ทุก สหภาพหลายครั้งต้องเชิญองค์กรสมาชิกร่วมพูดคุยหารือเคยถกเถียง กัน3วันกว่าจะได้ข้อสรุปที่ทุกองค์กรยอมรับ”</p> <p>“การเปิดประชุมเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือกันที่ช่วยน้องบ้าง น้องช่วยพี่ บ้าง พูดคุยได้เถียงกันแต่สุดท้ายก็ต้องได้ข้อสรุปและทุกองค์กรต้อง ได้รับประโยชน์”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.21 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ผลการ วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้ เครือข่ายในการกำหนดแนวทางคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจมาอย่างยาวนานเนื่องจากมีผลกระทบต่อองค์กรสมาชิกและประชาชนในประเทศ

สิทธิประโยชน์ของทุกองค์กร เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายใน การกำหนดแนวทางในการผลักดันสวัสดิการสิทธิประโยชน์ที่ทุกองค์กรได้รับร่วมกันโดยใช้การประชุม เครือข่ายในการให้ความช่วยเหลือระหว่างองค์กรสมาชิก

ตารางที่ 4.22 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปรับปรุงแนวทางในการบริหาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปรับปรุงวิธีการเลือกตั้ง	<p>“เมื่อก่อนเรามีวิธีการเลือกตั้งแบบเลือกกรรมการมาก่อนแล้วค่อยจัดว่า ใครควรทำงานอะไรตอนหลังเราประชุมร่วมกันว่าควรเปลี่ยนวิธีในการ เลือกตั้งมาเป็นการให้สมาชิกเลือกตั้งแต่ตอนแรกว่าจะเลือกใครตาม ฝ่ายต่างๆ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ	<p>“การใช้เครือข่ายในการแก้ไขปรับปรุงธรรมนูญให้มีความทันสมัย เท่า ทัน กับกฎหมาย ข้อบังคับ ที่ออกมากล้นแกล้งผู้นำแรงงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ในทุก 2 ปี จะมีการประชุมใหญ่ซึ่งจะมีวาระสอบถามสมาชิกว่าจะมี การปรับปรุงธรรมนูญสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้มีความ เหมาะสมเพิ่มเติมหรือไม่ซึ่งจะเป็นการแก้ไขเป็นรายมาตราไม่แก้ไขทั้ง ฉบับแต่ถ้ายังไม่มีการแก้ไขก็จะคงไว้เหมือนเดิม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ระเบียบข้อบังคับของ สรส. สามารถแก้ไขปรับปรุงได้โดยกรรมการกลางของ สรส. ไม่ต้องไปเกี่ยวข้องกับระเบียบหลักของประเทศเวลามีจุดด้อยก็ทำให้ดีขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
ปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรม	<p>“จากอดีตถึงปัจจุบันสรส.มีการกำหนดกิจกรรมต่างๆที่เป็นงานต้องจัดประจำแต่วิธีการมีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
ปรับปรุงนโยบายบริหาร	<p>“ลักษณะการบริหารแม้สมัยที่เริ่มกำหนดนโยบายก็ใช้วิธีกึ่งไม่เป็นทางการใช้ลักษณะการศึกษาหรือสัมมนาพูดคุยหาข้อสรุป”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“ประเด็นการขับเคลื่อนในระดับพื้นที่ สรส.สาขาจะเป็นผู้ดำเนินการดำเนินนโยบายแต่ละแห่ง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4.22 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปรับปรุงแนวทางในการบริหารผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปรับปรุงวิธีการเลือกตั้ง เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ใช้การประชุมเครือข่ายเพื่อขอความเห็นจากสมาชิกในการปรับปรุงวิธีการเลือกคณะกรรมการบริหาร

ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเพราะในทุก 2 ปี สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะมีวาระขอความเห็นจากสมาชิกว่าควรปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเป็นรายมาตราหรือไม่ เพื่อให้ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความทันสมัยกับสถานการณ์ป้องกันกรก๊อกลงแก๊งจากฝ่ายตรงข้าม

ปรับปรุงวิธีการจัดกิจกรรมเพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการใช้เครือข่ายในการปรับปรุงวิธีการดำเนินกิจกรรมที่จัดประจำให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์

ปรับปรุงนโยบายบริหาร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการใช้เครือข่ายในการปรับปรุงนโยบายการขับเคลื่อนการบริหารจัดการแบบทางการเป็นแบบกึ่งทางการเช่นการจัดสัมมนาแทนการประชุม

ตารางที่ 4.23 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่รวมเครือข่ายแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน	“สรส.เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้ความร่วมมือกับองค์กรแรงงานทุกองค์กรและรวมทั้งองค์กรแรงงานภาคเอกชน เพื่อให้เกิดการรวมตัว โดยเฉพาะกลุ่ม สร.รัฐวิสาหกิจ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“ที่ผ่านมาสรส.มีความเป็นกลุ่มก้อนมีความสามัคคีให้ความช่วยเหลือกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003
	“การที่สมาชิก สรส. มีความใกล้ชิดรู้จักกันทำให้รู้ว่าสมาชิกแต่ละท่านมีพื้นฐานลักษณะอย่างไรทำให้ง่ายต่อการเลือกมาเป็นกรรมการบริหาร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“ในแต่ละเดือนองค์กรสมาชิกจะรายงานสถานะการณ์ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรตนให้สมาชิกได้รับรู้เพื่อให้เกิดการความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เข้าใจกัน เป็นพี่เป็นน้องกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.23 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่รวมเครือข่ายแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชน มีความใกล้ชิดเป็นกลุ่มก่อนมีความสามัคคีแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเสมือนพี่น้องกัน

ตารางที่ 4.24 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เป็นองค์กรหลักในการนำเครือข่ายสมาชิก ผลักดัน ต่อสู้ เรียกร้อง ข้อกฎหมายที่เป็นธรรม	“เมื่อฝ่ายรัฐออกกฎหมายเพื่อจะควบคุมรัฐวิสาหกิจ สรส.ก็รวมสมาชิก เครือข่ายร่วมกันร่างกฎหมายขึ้นมาเสนอต่อรัฐบาล อย่างเช่น กรณีของการยาง ถ้าไม่ทำเช่นนั้นการยางก็ไม่ใช้รัฐวิสาหกิจแล้ว” “สรส.เป็นองค์กรนำในการจัดกำลังคนจากสมาชิกเครือข่ายเพื่อเคลื่อนไปปิดรัฐสภาเพื่อกดดันให้ฝ่ายรัฐบาล มารับข้อเสนอจากฝ่ายรัฐวิสาหกิจ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“เป็นองค์กรหลักเป็นหัวหอกในการรวบรวมสมาชิกเพื่อต่อสู้เรียกร้องให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“สรส. เป็นองค์กรหลักในการผลักดัน ต่อสู้ เรียกร้องข้อกฎหมายที่เป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงาน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4.24 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรหลักในการนำเครือข่ายสมาชิกผลักดัน ต่อสู้ เรียกร้องข้อกฎหมายที่เป็นธรรมเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นรวมถึงการใช้อำนาจกดดันฝ่ายรัฐบาล มารับข้อเสนอจากฝ่ายรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 4.25 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สร้างความเข้าใจระหว่างองค์กรสมาชิก	<p>“เราก็ต้องรู้ทันจะทะเลาะกันเพื่ออะไร อุดมการณ์เดียวกันทั้งนั้นมาซิ มาปรับกัน หันหน้าเข้าหากัน ช่วยเหลือกันก็เท่านั้นเอง ใช้สรส.ให้เป็นประโยชน์ ใช้เครือข่ายมาแก้ไข”</p> <p>“เครือข่าย สรส. เป็นองค์กรที่ประหลาด หลังเลือกตั้งทุกคนที่เคยแข่งขันกันแพ้ชนะไม่สนเลือกตั้งก็เป็นเพื่อนกันเหมือนเดิม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ถึงแม้ว่าความเห็นอาจไม่ตรงกัน หรือออกจากการเป็นสมาชิกของสรส. แล้วแต่ก็ยังเป็นเพื่อนร่วมขับเคลื่อนขบวนการแรงงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“แต่ละกลุ่มอาจมีความขัดแย้งกัน แต่สุดท้ายทุกคนยอมรับและปฏิบัติตามมติ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
สร้างกลุ่มการทำงาน	<p>“ในเครือข่าย สรส. มีการรวมกลุ่มของสมาชิกเป็นกลุ่มๆ ในการทำกิจกรรมเฉพาะตามกลุ่ม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

จากตารางที่ 4.25 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สร้างความเข้าใจระหว่างองค์กรสมาชิกเพราะเครือข่ายสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นกลุ่มขับเคลื่อนทางการเมืองที่แตกต่างจากกลุ่มอื่น แม้จะมีการแข่งขันในการเลือกตั้งกรรมการบริหาร การมีความคิดเห็นแตกต่างกัน หรือออกจากการเป็นสมาชิก ก็สามารถทำงานร่วมกันเพื่ออุดมการณ์เดียวกันมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน

สร้างกลุ่มการทำงาน เพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการสร้างกลุ่มการทำงานตามกิจกรรม

ตารางที่ 4.26 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาให้กับสมาชิก

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ระดมความคิดในการช่วยเหลือ	“เวลาสมาชิกมีปัญหาที่ใช้เครือข่ายสมาชิกในการช่วยกันระดมความคิดหาแนวทางช่วยแก้ปัญหา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	“ในกรณีที่มีปัญหาเร่งด่วนหรือประเด็นสำคัญจะใช้เครือข่ายในการเรียกประชุมสุดยอดผู้นำเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“พอมีปัญหาเกิดขึ้น สรส.ต้องเข้าไปศึกษาปัญหาเชิงลึกโดยเข้าไปทำงานร่วมกับสมาชิกเพื่อหาทางแก้ปัญหาทันทีที่พอหนกให้เขาไม่ปล่อยให้เกิดการณ์รุนแรงจนควบคุมยาก” “พอมีประเด็นปัญหาก็จะนำเข้าสู่ที่ประชุม กรรมการบริหารเพื่อสรุปว่าจะขับเคลื่อนด้วยวิธีการใดแล้วนำเข้าไปประชุมกรรมการกลางเพื่อขอมติ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4.26 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาให้กับสมาชิก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ระดมความคิดในการช่วยเหลือ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการระดมความคิดเห็นในการช่วยเหลือกับองค์กรสมาชิกที่ประสบปัญหาทันทีที่ก่อนปัญหาจะรุนแรงจนไม่สามารถบริหารจัดการได้

ตารางที่ 4.27 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามแนวทาง
ประชาธิปไตย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สร้างความเข้าใจใน ระบบประชาธิปไตย	“สรส. สนับสนุนและเสริมสร้างให้ทุกคนเรียนรู้ในการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตย 1 สิทธิ 1 เสียง การแสดงความคิดเห็น การยอมรับเสียง ส่วนใหญ่ เป็นสิ่งยึดถือปฏิบัติ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
เปิดโอกาสให้กลุ่มสตรี และนักแรงงานหนุ่มสาว	“มีการส่งเสริมให้เพิ่มสัดส่วนกรรมการบริหารจากสตรีและนักแรงงาน หนุ่มสาวในการเลือกตั้งแยกจากกรรมการปกติเพิ่มเปิดโอกาสให้เยาวชน หนุ่มสาวได้มีโอกาสเข้ามาเรียนรู้การบริหารแบบประชาธิปไตย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
สนับสนุนการแสดง ความคิดเห็นอย่างเป็น อิสระ	“การนำองค์กรสมาชิกในการขับเคลื่อนในทุกประเด็นไม่สามารถทำได้ หากไม่มีการขอมติเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางซึ่งมีสิทธิออกเสียง โดยอิสระ ก่อนจะตัดสินใจเคลื่อนไหวโดยไม่ได้รับความเห็นชอบไม่ได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.27 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ
เครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามแนวทาง
ประชาธิปไตย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สร้างความเข้าใจในระบบประชาธิปไตยเพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่าย เรียนรู้ยึดถือปฏิบัติ ตามระบอบประชาธิปไตย 1 สิทธิ 1 เสียง การแสดง
ความคิดเห็น การยอมรับเสียงส่วนใหญ่

เปิดโอกาสให้กลุ่มสตรีและนักแรงงานหนุ่มสาว เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ส่งเสริมให้เพิ่มสัดส่วนกรรมการบริหารจากสตรีและนักแรงงานหนุ่มสาวในการเลือกตั้งแยก
จากกรรมการปกติเพิ่มเปิดโอกาสให้เยาวชนหนุ่มสาวได้มีโอกาสเข้ามาเรียนรู้การบริหารแบบ
ประชาธิปไตย

สนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ เพราะการเคลื่อนไหวในประเด็นต่างๆ ต้องผ่านการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระจากกรรมการกลางก่อนลงมติเสียงส่วนใหญ่เห็นชอบจึงจะดำเนินการได้

ตารางที่ 4.28 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการมอบนโยบาย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การบริหารจัดการ สะดวกมากขึ้น	“การที่สรส.เปิดรับสมาชิกจากสหภาพอื่นนอกจากรัฐวิสาหกิจทำให้เครือข่ายสรส.ใหญ่ขึ้น มีสมาชิกมากขึ้นเมื่อมีแผนการขับเคลื่อนหรือนโยบายสำคัญ ส่วนกลางสามารถสื่อสารไปยังสมาชิกได้ง่ายขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
ใช้ในการตบนโยบาย	“ถ้าเป็นประเด็นหลักอย่างการคัดค้านการแปรรูป การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สรส.ส่วนกลางจะเป็นผู้มอบนโยบายหลัก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
ใช้ในการชี้แนะ	“ที่ผ่านมาไม่เห็นว่ สรส. ใช้ประโยชน์จากเครือข่ายอย่างไรแม้แต่ชี้แนะเครือข่าย ให้สมาชิกในเครือข่ายทำตาม มติของกรรมการบริหารสรส.” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.28 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการมอบนโยบาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารจัดการสะดวกมากขึ้นเพราะการรวมตัวในเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นเครือข่ายที่มีสมาชิกจำนวนมากทั้งจากรัฐวิสาหกิจและเอกชนทำให้การสื่อสารเพื่อการบริหารจัดการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ใช้ในการตบนโยบายเพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการมอบนโยบายให้องค์กรสมาชิกดำเนินการตามอย่างเช่นกรณีการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ใช้ในการชี้แนะเพราะที่ผ่านมาสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจใช้เครือข่ายในการชี้แนะสมาชิกให้ทำตามมติของกรรมการบริหาร

ตารางที่ 4.29 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้อง ใช้เครือข่ายสมาชิกใน การประชุมมกคต้นกับ ฝ่ายรัฐบาล	“ความพยายามของรัฐบาลที่จะแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ส่งผลต่อความ เป็นอยู่ของประชาชน เป็นสิ่งที่ สรส. ต้องรวบรวมสมาชิกมาต่อรองกับ รัฐบาล” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002 “เมื่อมีปัญหาเร่งด่วนก็จะใช้เครือข่ายที่มีมารวมตัวชุมนุมมกคต้นรัฐบาล” “ที่ สรส. สามารถยื่นหยัดมาได้ถึงทุกวันนี้เพราะมีเครือข่ายทำให้มีพลัง ในการต่อรองกับรัฐ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005

จากตารางที่ 4.29 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายสมาชิกในการชุมนุมมกคต้นเรียกร้องคัดค้านต่อสู้กับฝ่ายรัฐบาลที่มีความพยายามแปรรูปรัฐวิสาหกิจซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชน

ตารางที่ 4.30 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสรส.

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีการประชุมแผนการทำงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง	“มีการประชุมวางแผนการทำงานวางแผนเป็นปี วางแผนกิจกรรมต่างๆ ปีละไม่ต่ำกว่า 5 กิจกรรม” “เวลามีปัญหาสำคัญ ปัญหาระดับประเทศ จะใช้ สรส. เป็นที่วางแผน หารือ เรียกประธานสหภาพทุกองค์กรมาประชุมกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011 “สรส.จะมีการประชุมแผนการบริหารอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006

จากตารางที่ 4.30 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายในการวางแผนในการบริหารจัดการสรส. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดให้มีการประชุมแผนการทำงานอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง เพื่อกำหนดแผนกิจกรรมไม่ต่ำกว่าปีละ 5 กิจกรรม

ตารางที่ 4.31 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริต

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ตรวจสอบข้อมูลการทุจริตในองค์กร	<p>“การสร้างเครือข่ายที่ไม่ใช่แค่การประสานงานแต่เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเรื่องไม่ชอบมาพากลเรารับรู้ได้หมดได้ข้อมูลจริงไม่ใช่ข้อมูลลวง”</p> <p>“เครือข่ายทำให้เราทำงานได้ง่ายขึ้นไม่ต้องหาข้อมูลเองให้เครือข่ายกลั่นกรองข้อมูลมาก่อนว่าหน่วยงานมีการทุจริตอย่างไร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>

จากตารางที่ 4.31 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เครือข่าย สรส. โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริต ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ใช่แค่การประสานงานแต่เป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารตรวจสอบข้อมูลการทุจริตในองค์กรโดยให้เครือข่ายในพื้นที่กลั่นกรองความถูกต้องแทนส่วนกลาง

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส.

ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ประกอบด้วย 17. หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. แต่ละองค์กรมีสิทธิ์ในการออกเสียงไม่เท่ากัน 2. การบริหารไม่ต่อเนื่อง 3. นโยบายในการบริหารขาดความเข้มแข็ง 4. นโยบายภาครัฐสร้างความแตกแยกให้รัฐวิสาหกิจ 5. กรรมการบริหารส่วนกลางเลือกแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม 6. ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ 7. กรรมการบริหารแบบเฉพาะกิจ 8. การบริหารแบบเอื้อประโยชน์พวกพ้อง

9. การทำงานลักษณะเครือข่ายส่งผลกระทบต่อความตั้งใจบางเรื่อง 10. การหาผลประโยชน์ 11. กรรมการขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย 12. ความแตกต่างทางความคิด 13. ไม่มีหน่วยงานทำหน้าที่ประสานงาน 14. ไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม 15. ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ 16. ไม่เปิดโอกาสให้กรรมการกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และ 17. ไม่ทำตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.32 แต่ละองค์กรมีสิทธิในการออกเสียงไม่เท่ากัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่เห็นด้วยกับสิทธิในการออกเสียงขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก	<p>“วัฒนธรรมของ สรส. ในการเลือกคณะกรรมการบริหาร โดยให้สิทธิองค์กรใหญ่มีสิทธิออกเสียงมากกว่าองค์กรเล็ก เป็นสิ่งที่สมาชิกบางองค์กรไม่เห็นด้วย”</p> <p>“สรส. มีลักษณะการเลือกตั้งคณะกรรมการที่แปลกๆคือให้สิทธิองค์กรใหญ่ มีสมาชิกมาก มีสัดส่วนในการออกเสียงมาก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“สมาชิกมีสิทธิในการออกเสียงไม่เท่ากัน จำนวนกรรมการกลางจากองค์กรใหญ่มีมากกว่ากรรมการกลางจากองค์กรเล็กทำให้ขาดความเท่าเทียม”</p> <p>“การที่องค์กรใหญ่มีสิทธิออกเสียงได้มากกว่าองค์กรเล็กจะทำให้เกิดกรณีพวกมากลากไป ขาดการแยกแยะในบางประเด็น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“องค์กรบางแห่งมีเสียงมากทำให้ได้มาเป็นกรรมการบริหารแต่ไม่มาทำงานที่ผ่านมาจะเห็นคนทำงานจริงมีไม่กี่คน การเป็นองค์กรที่มีเสียงมากก็กลายเป็นปิดโอกาสคนทำงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“จำนวนสิทธิในการออกเสียงของ สรส. ขึ้นอยู่กับขนาด จำนวนคน การจ่ายค่าสมาชิก ทำให้ไม่มีความเท่าเทียมในการออกเสียง”</p> <p>“จริงอยู่ว่าบางครั้งเรื่องของจำนวนเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนแต่การออกเสียงไม่ว่าองค์กรเล็กหรือใหญ่ควรมีเสียงเท่ากัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
<p>เห็นด้วยกับสิทธิในการออกเสียงขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก</p>	<p>“สิทธิในการส่งตัวแทนและการออกเสียงเลือกกรรมการบริหาร มีตามสัดส่วนขนาดองค์กรของการจ่ายค่าสมาชิกไม่ใช่จาก 1 องค์กร 1 เสียง”</p> <p>“องค์กรไหนมีสมาชิกมาก ก็มีสิทธิ์ออกเสียงได้มาก ทำให้เห็นว่าองค์กรที่ได้มาเป็นกรรมการบริหารอย่างน้อยก็มีสมาชิกจำนวนมากในการร่วมขับเคลื่อน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“แนวทางที่ให้องค์กรสมาชิกที่มีสมาชิกมากจ่ายค่าบำรุงสมาชิกมากมีสิทธิ์ออกเสียงมากกว่าองค์กรที่มีสมาชิคน้อยจ่ายค่าบำรุงน้อยเป็นไปตามมติต้องร่างธรรมนูญ ซึ่งเป็นแนวทางที่สหภาพแรงงานทั่วโลกใช้กันเหมือนกับเลือก ส.ส. จังหวัดที่มีคนมากก็มี ส.ส. มาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
<p>สิทธิในการออกเสียงไม่ครอบคลุมทุกองค์กร</p>	<p>“กรณี สรส. ส่วนกลาง สมาชิกองค์กรใหญ่จ่ายค่าสมาชิกมากมีสิทธิ์ออกเสียงมาก แต่พอเป็น สรส. สาขาไม่ต้องจ่ายค่าสมาชิกมีสิทธิ์ออกเสียงเท่ากัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“ในเมื่อ สรส. รับสมาชิกจากเอกชน จากลูกจ้างรัฐ ทำให้ไม่มีกลุ่มเหล่านี้มาเป็นกรรมการบริหาร และกรณีสัดส่วนการออกเสียงซึ่งไม่ยุติธรรมทุกองค์กรต้องมี 1 เสียงเท่ากัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นแต่ละองค์กรมีสิทธิในการออกเสียงไม่เท่ากัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่เห็นด้วยกับสิทธิในการออกเสียงขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิกเพราะวัฒนธรรมในการให้สิทธิองค์กรใหญ่มีสิทธิออกเสียงมากกว่าองค์กรเล็กทำให้ขาดความเท่าเทียม เกิดกรณีพวกมากลากไปขาดการแยกแยะในบางประเด็น มีคนที่ทำงานจริงไม่มาก ปิดโอกาสคนทำงาน แม้ว่า เรื่องของจำนวนเป็นสิ่งจำเป็นในการขับเคลื่อนแต่การออกเสียงไม่ว่าองค์กรเล็กหรือใหญ่ควรมีเสียงเท่ากัน

เห็นด้วยกับสิทธิในการออกเสียงขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก เพราะ ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้กำหนดระเบียบไว้ว่า องค์กรสมาชิกจ่ายค่าบำรุงตามจำนวนสมาชิก ทำให้มีสิทธิออกเสียงมากกว่าองค์กรที่มีสมาชิคน้อยซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับสหภาพแรงงานทั่วโลกใช้กัน และเหมือนกับการเลือกตั้งผู้แทนราษฎร ที่มีจำนวนตามขนาดประชากร ข้อดีของการมีกรรมการบริหารจากองค์กรขนาดใหญ่คือการสนับสนุนด้านมวลชน

สิทธิในการออกเสียงไม่ครอบคลุมทุกองค์กร เพราะสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจมีสมาชิกเครือข่ายสาขาในภูมิภาค เครือข่ายลูกจ้างภาครัฐ เครือข่ายเอกชน สาขาภูมิภาค ใช้วิธีการเลือกตั้งแบบ หนึ่งองค์กรมีสิทธิหนึ่งเสียง และยังไม่มีการเพิ่มสัดส่วนให้เครือข่ายเอกชนหรือลูกจ้างภาครัฐได้มีโอกาสเข้ามาเป็นกรรมการบริหาร

ตารางที่ 4.33 การบริหารไม่ต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
วาระของคณะกรรมการบริหาร	“งานบางอย่างต้องทำอย่างต่อเนื่อง การมีวาระแค่ 1- 2 ปีไม่สามารถทำงานได้ พอจะเริ่มเข้าที่ก็หมดวาระ ต้องเลือกตั้งกันใหม่ ซึ่งวาระที่เหมาะสมควรเป็น 3 ปี ”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“วาระของคณะกรรมการบริหารที่เหมาะสมควรเป็น 3 ปี 1-2ปีก็น้อยไป 4-5 ปีก็มากไปและต้องคำนึงถึงวาระในการเป็นกรรมการสหภาพของตนเองด้วย บางองค์กรมีวาระ 2 ปีพอไม่ได้เลือกตั้งก็ต้องออกจากกรรมการบริหาร สรสด้วย”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การทำงานสหภาพควรมีระยะเวลา 3-4 ปี ซึ่งสหภาพหลายแห่งเริ่มแก้ไขข้อบังคับบ้างแล้ว เพราะการมาทำงานแค่ 2 ปียังไม่รู้เรื่องอะไรพอเริ่มบริหารเข้าที่ก็หมดวาระ ไม่ได้เริ่มงานพอเลือกตั้งมาใหม่แพ้ กรรมการชุดใหม่ก็เริ่มใหม่ สรุปไม่ได้อะไรที่เป็นประโยชน์”</p> <p>“วาระคณะกรรมการควรมีระยะเวลา 3 ปีเหมาะสมที่สุดถ้าทำงานดีก็ได้รับเลือกต่อ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
<p>ไม่ได้รับการเลือกตั้ง</p>	<p>“ข้อดีของการกำหนดวาระของคณะกรรมการบริหารคือทำให้มีการเลือกตั้งตามหลักประชาธิปไตยแต่ข้อเสียคือกรรมการบริหารต้องหมดวาระบางครั้งอาจไม่ได้รับเลือกกลับมาทำงาน งานก็จะไม่ต่อเนื่อง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“วาระของกรรมการบริหารส่งผลต่อความต่อเนื่องในการทำงานบางคนหมดวาระแล้วไม่ได้รับเลือกกลับมา ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ได้คนทำงานก็จะส่งผลต่อการพัฒนาได้คนไม่ทำงานก็ถ่วงความเจริญของ สรส. ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
<p>การกำหนดเงื่อนไขในการอยู่ในตำแหน่ง</p>	<p>“อย่างบางสหภาพมีการผลัดกันเป็นประธานสหภาพคนละ 1 ปี การทำงานแบบนี้มันไม่ค่อยต่อเนื่องประธานบางคนอาจอยากเข้าเป็นสมาชิก สรส. บางคนไม่อยากเป็น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการบริหารไม่ต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

วาระของคณะกรรมการบริหารเพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีภาระงานที่ต้องดำเนินการต่อเนื่องการที่กรรมการบริหารมีวาระการทำงานน้อยไปทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องการมีวาระการทำงานมากไปก็ไม่เหมาะสม โดยระยะเวลาที่เหมาะสมของ วาระกรรมการบริหารคือ 3 ปี ซึ่งองค์กรสมาชิกบางแห่งนำไปปรับใช้กับภายในองค์กร

ไม่ได้รับการเลือกตั้ง เพราะ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการกำหนดวาระของคณะกรรมการบริหารเมื่อหมดวาระมีการเลือกตั้งใหม่อาจไม่ได้รับการเลือกตั้งให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ซึ่งมีทั้งผลดีและผลเสียคือถ้าได้คนทำงานก็จะสามารถพัฒนาองค์กรได้ แต่ถ้าได้คนไม่ทำงานองค์กรจะไม่มีพัฒนา

การกำหนดเงื่อนไขในการอยู่ในตำแหน่ง เพราะองค์กรสมาชิกบางองค์กรมีการกำหนดเงื่อนไขในการเป็นประธานสหภาพโดยการผลักดันอยู่ในตำแหน่งคราวละ 1 ปี ซึ่งส่งผลต่อการร่วมเข้ามาเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการกลางของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ 4.34 นโยบายในการบริหารขาดความเข้มแข็ง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่สามารถรวมมวลชน	<p>“สมัยก่อน สรส. เราต่อสู้เรียกร้องทุกเรื่อง ไม่ว่าจะเป็น ข้าวสารราคาแพง ค่าครองชีพสูง น้ำไฟ แพง ก็ออกมาคัดค้านตลอด ออกกันมาเต็มท้องสนามหลวง สมัยนี้ขาดความเข้มแข็งไม่มีนโยบายหรือประเด็นนำไปสู่การรวมตัวได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
	<p>“ทุกวันนี้มองขบวนการแรงงานแล้วรู้สึกท้อใจมันอ่อนแอลงไปมากกว่าแต่ก่อนขาดความเข้มแข็งไม่ค่อยมีใครสนใจขบวนการแรงงานมากเท่าที่ควร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่มีกิจกรรมต่อเนื่อง	“เครือข่ายที่ สรส. จัดตั้งขึ้นมาไม่ว่าจะเป็น สรส. สาขา หรือศูนย์ ประสานงานจังหวัด ยังไม่เข้มแข็งที่จะสามารถผลิตหรือสร้างกิจกรรม ได้อย่างต่อเนื่อง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
มีความขัดแย้งภายใน	“บางครั้งลักษณะในการนำเสนอของผู้นำแต่ละองค์กรมีความุดัน รุนแรงทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกรรมการด้วยกันบางกลุ่มเห็นด้วย บางกลุ่มไม่เห็นด้วย สรส. เลย์อ่อนแอลง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการ
บริหารจัดการ สรส. ในประเด็นนโยบายในการบริหารขาดความเข้มแข็ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก
ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่สามารถรวมมวลชน เพราะการขับเคลื่อนขบวนการแรงงานของสมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในอดีตเมื่อมีประเด็นปัญหาสามารถรวบรวมสมาชิกเครือข่ายออกมาชุมนุมได้
จำนวนมากแต่ปัจจุบันขาดความเข้มแข็งไม่ค่อยมีใครสนใจขบวนการแรงงานมากเท่าที่ควรและไม่มี
นโยบายหรือประเด็นนำไปสู่การรวมตัวได้

ไม่มีกิจกรรมต่อเนื่อง เพราะเครือข่ายที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จัดตั้งสาขา
ภูมิภาครวมถึงศูนย์ประสานงานยังขาดความเข้มแข็งในการผลิตหรือสร้างกิจกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

มีความขัดแย้งภายในเพราะรูปแบบการขับเคลื่อนของผู้นำแรงงานที่มุ่งใช้ความรุนแรงทำ
ให้เกิดความขัดแย้งระหว่างกรรมการด้วยกันบางกลุ่มเห็นด้วยบางกลุ่มไม่เห็นด้วยจนทำให้สมาพันธ์
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขาดความเข้มแข็ง

ตารางที่ 4.35 นโยบายภาครัฐสร้างความแตกแยกให้รัฐวิสาหกิจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจ	<p>“ฝ่ายรัฐบาลขอเวลาที่ สรส. เราแตกแยกแบ่งเป็น สอง สาม ฝ่าย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“รัฐบาลออกระเบียบในการแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มมีวิธีการได้สวัสดิการที่แตกต่างกัน นอกจากนั้นยังแบ่งกันให้สวัสดิการรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรขาดทุนต่างกันโดยไม่คำนึงว่าบางรัฐเป็นการบริการประชาชน ทำให้การบริหารเครือข่ายให้เป็นทิศทางเดียวกันได้ยาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
กฎหมายที่สร้างความแตกแยก	<p>“รัฐพยายามแก้กฎหมายให้สมาชิกในเครือข่าย มัวมาต่อสู้อันเองแทนไปต่อสู้กับฝ่ายตรงข้ามทำให้บริหารภายในยาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ความไม่เข้าใจกันขององค์กรสมาชิก จากเรื่องเล็กน้อยที่รัฐบาลแฝงมาในนโยบาย แล้วไม่ได้รับการแก้ไขจนส่งผลให้เกิดความแตกแยกในเครือข่าวนั้นคือความล้มเหลวเรื่องความร่วมมือ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
วิธีพิจารณาขึ้นเงินเดือนแตกต่างกัน	<p>“ข้อกำหนดจากรัฐไม่วาระระเบียบข้อบังคับของแต่ละองค์กร การประเมินบางองค์กรเป็นเปอร์เซ็นต์ บางองค์กรเป็นระบบขั้น บางองค์กรมีระบบบำนาญ บางองค์กรบำเหน็จ บางองค์กรเป็นกองทุน การเก็บภาษีรายได้ ที่แตกต่างย่อมสร้างความแตกแยกการบริหารองค์กรที่มีสมาชิกหลากหลายก็จะทำได้ยาก ทุกอย่างมาจากรัฐเป็นผู้กำหนด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นนโยบายภาครัฐสร้างความแตกแยกให้รัฐวิสาหกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจ เพราะนโยบายของรัฐบาลที่ควบคุมรัฐวิสาหกิจโดยการแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจออกเป็น 3 กลุ่มในการพิจารณาสวัสดิการทำให้การบริหารจัดการเครือข่ายให้เป็นทิศทางเดียวกันได้ยาก

กฎหมายที่สร้างความแตกแยก เพราะรัฐบาลพยายามแก้กฎหมายให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดความไม่เข้าใจระหว่างองค์กรสมาชิกซึ่งไม่ได้รับการแก้ไขจนเกิดความแตกแยกในเครือข่ายทำให้ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการองค์กรสมาชิกในเครือข่าย

วิธีพิจารณาชั้นเงินเดือนแตกต่างกัน เพราะรัฐบาลได้กำหนดระเบียบข้อบังคับในรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน บางองค์กรประเมินขั้นแบบเปอร์เซ็นต์ บางองค์กรประเมินแบบระบบขั้น บางองค์กรมีระบบบำนาญ บางองค์กรบำเหน็จ บางองค์กรเป็นกองทุน การเก็บภาษีรายได้ที่แตกต่างกันย่อมสร้างความแตกแยกทำให้ยากต่อการบริหารจัดการองค์กรสมาชิกในเครือข่าย

ตารางที่ 4.36 กระบวนการบริหารส่วนกลางเลือกแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
แก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม	<p>“จากลักษณะของวิธีการเลือกกรรมการบริหารทำให้รู้สึกว่ สรส. ให้ความสำคัญกับปัญหาขององค์กรใหญ่มากกว่าองค์กรเล็ก”</p> <p>“คณะกรรมการที่ร่วมประชุม ไม่ค่อยให้ความสำคัญในปัญหาขององค์กรเล็ก ให้ความสนใจแต่ประเด็นปัญหาใหญ่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“ส่วนใหญ่ส่วนกลางจะเสนอนโยบายไปยังส่วนภูมิภาค แต่ไม่ค่อยรับฟังข้อเสนอหรือปัญหาจากส่วนภูมิภาค”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“คณะกรรมการบริหารต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในทุกด้าน ไม่ใช่เป็นการกุมอำนาจขึ้นแก้ปัญหา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นกรรมการบริหารส่วนกลางเลือกแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

แก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม เพราะคณะกรรมการบริหารสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาจากองค์กรขนาดใหญ่ทำให้เห็นว่าให้ความสำคัญกับองค์กรขนาดใหญ่มากกว่าองค์กรขนาดเล็กและไม่รับฟังปัญหาจากส่วนภูมิภาค ไม่เปิดโอกาสให้เครือข่ายสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา แต่ใช้วิธีการชี้แจงในการแก้ปัญหา

ตารางที่ 4.37 ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การบริหารจัดการไม่มี ความเป็นเอกภาพ	<p>“สมัยก่อนการบริหารจัดการ สรส. มีความเป็นเอกภาพขบวนการแรงงานมีความเหนียวแน่นการเคลื่อนไหวอยู่บนหลักการยึดผลประโยชน์ของลูกจ้างเป็นหลักแต่ทุกวันนี้การบริหารขาดหลักการไม่เป็นเอกภาพน้ำหนึ่งใจเดียว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“เมื่อก่อนมีองค์กรหลักไม่กี่แห่งในการเป็นแกนนำต่อสู้แต่ปัจจุบันมีหลายองค์กรหลายเครือข่ายทำให้การเรียกร้องขาดเอกภาพไม่เป็นทางเดียวกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“กรรมการบริหารที่มีความคิดเห็นแตกต่างเมื่อมีความเห็นต่างไม่เป็นทิศทางเดียวกันขาดความเป็นเอกภาพในการบริหาร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารจัดการไม่มีความเป็นเอกภาพ เพราะสมัยก่อนการบริหารจัดการมีความเป็นเอกภาพมากกว่าปัจจุบันซึ่งมีองค์กรสมาชิกเพิ่มขึ้นจนทำให้การบริหารจัดการขาดความเป็นเอกภาพไม่มีความเป็นน้ำหนึ่งน้ำใจเดียวกันมีความเห็นต่างทางความคิดไม่เป็นทิศทางเดียวกันขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการองค์กร

ตารางที่ 4.38 กรรมการบริหารแบบเฉพาะกิจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กรรมการบริหารขาดความตั้งใจในการทำงาน	“การบริหาร สรส. บางครั้งต้องยอมรับว่าอยู่ในยุคตกอับ เพราะผู้นำเข้ามาทำงานแบบขอไปทีทำให้ชื่อเสียงของ สรส.เสียหาย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002 “ก็เหมือนกับการบริหารองค์กรทั่วไปคือมีคนอยากเป็นกรรมการบริหารมากแต่คนที่ทำงานจริงมีไม่กี่คน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
การทำงานแบบรักษาการ	“หลายครั้งที่คณะกรรมการทำงานแบบขอไปที ไม่ตั้งใจจริง ทำงานแบบรักษาการ ก็ขาดความตั้งใจ” “ที่ผ่านมาใน สรส. มีคนมาทำงานแบบเฉพาะกิจ ทำงานแบบรักษาการตั้งกี่ครั้ง พอการทำงานแบบเฉพาะกิจ งานจะเดินแบบเต็มรูปแบบมันเป็นไปได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นกรรมการบริหารแบบเฉพาะกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

กรรมการบริหารขาดความตั้งใจในการทำงานเพราะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พอได้รับเลือกก็ทำงานไม่เต็มความสามารถ ทำงานจริงไม่กี่คนทำให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เสียชื่อเสียง

การทำงานแบบรักษาการ เพราะกรรมการบริหารไม่ตั้งใจทำงานเพราะเป็นกรรมการบริหาร
แบบรักษาการการทำงานแบบเฉพาะกิจจึงขาดความตั้งใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.39 การบริหารแบบเอื้อประโยชน์พวกพ้อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การบริหารแบบเอื้อ ผลประโยชน์	<p>“การที่ธรรมนูญ สรส. สามารถแก้ไขได้ทุก 2 ปี ทำให้การแก้ไขข้อบังคับ บางครั้งเอื้อประโยชน์ให้สมาชิกบางกลุ่มซึ่งนำไปสู่ความแตกแยก”</p> <p>“ธรรมนูญ สรส. ต้องเขียนให้ชัดเจนอย่าเขียนเพื่อช่วยพวกพ้อง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“การบริหารที่ให้ประโยชน์ต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้ากลุ่มไหนที่เคยมีอคติ ต่อกันไม่ได้รับประโยชน์ก็จะไม่ให้ความร่วมมือกับ สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.39 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการ
บริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการบริหารแบบเอื้อประโยชน์พวกพ้อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้
ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารแบบเอื้อผลประโยชน์ เพราะธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
สามารถปรับแก้ไขได้ทุก 2 ปี แต่ถ้ากรรมการบริหารเสนอให้มีการแก้ไขระเบียบข้อบังคับเพื่อเอื้อ
ประโยชน์ให้เฉพาะกลุ่ม ฝ่ายที่ไม่ได้รับประโยชน์จะไม่ให้ความร่วมมือซึ่งจะนำไปสู่ความแตกแยก

ตารางที่ 4.40 การทำงานลักษณะเครือข่ายส่งผลต่อการตัดสินใจบางเรื่อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การทำตามมติเสียงส่วนใหญ่	“เคยมีความพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงธรรมนูญของ สรส.ใหม่ทั้งฉบับ แต่ไม่สามารถทำได้เพราะต้องแก้ธรรมนูญในการประชุมใหญ่ทำให้แก้ได้ทีละข้อ สองข้อ ที่ผ่านมาไม่เคยแก้ทั้งฉบับได้เลย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“การที่กรรมการบริหารหรือกรรมการกลางทำงานตาม มติของสหภาพฯที่สั่งกัก ส่งผลต่อการตัดสินใจในประเด็นเร่งด่วน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการทำงานลักษณะเครือข่ายส่งผลต่อการตัดสินใจบางเรื่อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การทำตามมติเสียงส่วนใหญ่ เพราะการตัดสินใจบางเรื่องการทำงานลักษณะเครือข่ายสามารถทำได้ยากเพราะต้องของมติเสียงส่วนใหญ่เห็นชอบก่อน หรือกรรมการบริหารต้องขอความเห็นจากคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานที่สั่งกักก่อนเสนอความคิดเห็น

ตารางที่ 4.41 การหาผลประโยชน์

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การหาผลประโยชน์	“กรรมการบริหารบางชุดใช้ช่องว่างด้านบัญชีมาหาผลประโยชน์เกี่ยวกับการเงิน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“กรรมการเข้ามาร่วมทำงานโดยมุ่งหวังประโยชน์ที่ได้รับจากการเข้ามาเป็นกรรมการ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการหาผลประโยชน์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การหาผลประโยชน์ เพราะกรรมการบริหารเข้ามาทำงานโดยมุ่งหวังผลประโยชน์จากช่องว่างด้านบัญชี

ตารางที่ 4.42 กรรมการขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย	<p>“บ่อยครั้งที่กรรมการบริหารรวมถึงกรรมการกลางขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตยไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมตัดสินใจตามความต้องการของตนเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“หลักในการบริหารสรส.คือรูปแบบประชาธิปไตยแต่บางครั้งในทางปฏิบัติพอมองมีความเห็นต่างกับไม่ได้รับความสนใจ มองคนเห็นต่างเป็นความแตกแยก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นกรรมการขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย เพราะหลักการในการบริหารสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจคือรูปแบบประชาธิปไตยแต่กรรมการบริหารรวมถึงกรรมการกลางขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตยไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมตัดสินใจตามความต้องการของตนเอง และมองผู้มีความเห็นแตกต่างเป็นการสร้างความแตกแยก

ตารางที่ 4.43 ความแตกต่างทางความคิด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ความแตกต่างทางความคิด	“ปัญหาการมีส่วนร่วมของกรรมการไม่ได้เกิดจากการมีปัญหาการทะเลาะไม่พอใจกันมาก่อนหรือมีปัญหาเรื่องผลประโยชน์ แต่เกิดจากความไม่เข้าใจกันทางความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อน” “เมื่อเกิดความคิดเห็นไม่ตรงกัน ก็จะกดดันสมาชิกที่เห็นต่าง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นความแตกต่างทางความคิด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ความแตกต่างทางความคิด เพราะปัญหาการมีส่วนร่วมของสมาชิกไม่ได้เกิดจากการความไม่พอใจกันระหว่างสมาชิกหรือเรื่องผลประโยชน์แต่เกิดจากความไม่เข้าใจกันทางความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อน และเกิดการกดดันองค์กรที่มีความคิดเห็นแตกต่าง

ตารางที่ 4.44 ไม่มีหน่วยงานทำหน้าที่ประสานงาน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดผู้รับผิดชอบในการส่งสาร	“ธรรมนูญ สรส. แต่เดิมขาดการกำหนดในเรื่องการอำนวยความสะดวก หรือขาดหน่วยงานด้านสำนักเลขา ในการบริหารจัดการเอสสารต่างๆ” “การบริหารช่วงแรกเลยยังไม่มีสำนักเลขา แต่ช่วงหลังเราก็มีสำนักเลขามาช่วยอำนวยความสะดวกทำให้การบริหารจัดการดูดีขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นไม่มีหน่วยงานทำหน้าที่ประสานงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดผู้รับผิดชอบในการส่งสาร เพราะในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ แต่เดิมไม่ได้มีการกำหนดหน้าที่ให้ใครเป็นผู้ส่งสาร จึงแก้ไขให้มีสำนักเลขา ทำหน้าที่จัดการงานด้าน เอกสารและเป็นผู้ส่งสารตามมติไปยังองค์กรสมาชิก

ตารางที่ 4.45 ไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม	“การทำงานของกรรมการบริหารบางคนไม่ทำตามมติที่ประชุมหรือ บางครั้งไม่นำประเด็นมาขอในที่ประชุมเมื่อดำเนินไปแล้วส่งผลต่อ สรส.”
ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013	

จากตารางที่ 4.45 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการ สรส. ในประเด็นไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม เพราะกรรมการบริหารบางคนไม่ทำตามมติที่ประชุมหรือ บางครั้งไม่นำประเด็นที่จะดำเนินการมาขอมติจากที่ประชุมจนส่งผลกระทบต่อสมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 4.46 ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดความรู้ในการ บริหารจัดการ	“ปัญหาสำคัญของการบริหาร สรส. คือ กรรมการขาดความรู้ในเรื่อง ของการบริหารจัดการองค์กร เพราะสมาชิกของสหภาพมาจากฝ่าย ลูกจ้าง”
ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013	

จากตารางที่ 4.46 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการ สรส. ในประเด็นขาดความรู้ในการบริหารจัดการ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล หลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ เพราะสิ่งที่เป็นปัญหาในการบริหารจัดการสมพันธแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์คือสมาชิกของสหภาพมาจากฝ่ายลูกจ้างจึงขาดความรู้เรื่องของการบริหารจัดการองค์กร

ตารางที่ 4.47 ไม่เปิดโอกาสให้กรรมการกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่เปิดโอกาสให้กรรมการกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร	“ที่ผ่านมามติเป็นสมาชิก สรส. ไม่ได้ให้เข้าไปมีส่วนร่วมใน มติ ต่างๆ แต่กับให้สมาชิกทำตามมติ ซึ่งมติส่วนใหญ่มาจากกรรมการบริหาร กรรมการกลางไม่ได้เสนอแค่คอยยกมือเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับมติ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.47 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นไม่เปิดโอกาสให้กรรมการกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่เปิดโอกาสให้กรรมการกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพราะการเสนอมติต่างๆ มาจากคณะกรรมการบริหาร ไม่ได้มาจากฝั่งของกรรมการกลาง ซึ่งกรรมการกลางทำหน้าที่ในการแสดงความคิดเห็นและลงมติเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบเท่านั้น

ตารางที่ 4.48 ไม่ทำตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่ทำตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง	“ถึงวัตถุประสงค์จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่การปฏิบัติของ สรส. เปลี่ยนแปลงไปทุกวันนี้ สรส. ไม่ได้เป็นที่พึงเป็นศูนย์กลางขององค์กรที่เดิกร้อน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.48 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นไม่ทำตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่ทำตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งเพราะถึงวัตถุประสงค์จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่การปฏิบัติของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์. เปลี่ยนแปลงไปทุกวันนี้ สรส.ไม่ได้เป็นที่พึ่งเป็นศูนย์กลางขององค์กรที่เดิครื้อน

อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส.
ประกอบด้วย 7 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. กรรมการบริหารขาดการมีส่วนร่วม 2. กรรมการบริหารมีการแบ่งกลุ่ม 3. กรรมการบริหารขาดคุณสมบัติระหว่างอยู่ในวาระ 4. การรับรองครมสมาชิกที่ไม่ใช้รัฐวิสาหกิจ 5. การเข้าถึงข้อมูล 6. การเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายยุ่งยาก และ 7. ความพร้อมในการขยายศูนย์ประสานงานทุกจังหวัด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.49 กรรมการบริหารและกรรมการกลางขาดการมีส่วนร่วม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เกิดจากคณะกรรมการ	“การที่ สรส. มีกรรมการบริหาร กรรมการกลางที่มีความตั้งใจในการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดี ก็จะทำให้สมาชิกเพิ่มแต่ถ้ากรรมการบริหารไม่ดี สมาชิกก็ออก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“การประชุมประจำเดือนหลายครั้งจัดการประชุมไม่ได้เพราะองค์ประชุมไม่ครบกรรมการบริหารบางคนขาดการใส่ใจให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับน้อยไปหน่อย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
เกิดจากเลขาธิการ สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	“งานบริหารของ สรส.ต้องทำงานเต็มที่ งานบางอย่างมันทำไม่ได้ เพราะงาน สรส.ต้องแสดงพลังจากผู้นำตัวจริงไม่ใช่ผู้นำแบบชั่วคราว” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002

จากตารางที่ 4.49 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นกรรมการบริหารขาดความตั้งใจในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

เกิดจากคณะกรรมการ เพราะการมีกรรมการบริหาร กรรมการกลาง ที่มีความตั้งใจในการบริหารจัดการเครือข่ายที่ดี ก็จะทำให้มีสมาชิกเพิ่มแต่ถ้า กรรมการบริหารไม่ดี สมาชิกก็ออก ซึ่งที่ผ่านมาจากความตั้งใจ ใส่ใจในการทำงานจนหลายครั้งไม่สามารถจัดการประชุมได้เนื่องจาก กรรมการไม่ครบองค์ประชุม

เกิดจากเลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพราะเลขาธิการฯ เป็นผู้นำของคณะกรรมการบริหารบางครั้งได้ผู้นำแบบเฉพาะกิจไม่ใช่ผู้นำตัวจริงทำให้ขาดพลังในการบริหารจัดการองค์กร

ตารางที่ 4.50 กรรมการบริหารมีการแบ่งกลุ่ม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การแบ่งกลุ่ม	<p>“เมื่อไหร่ที่การบริหารโดยกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งแก้ปัญหาเป็นการเฉพาะ สิ่งนี้จะเป็นการทำให้เกิดการแตกแยก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“การที่กรรมการมาจากหลายองค์กร หลายกลุ่ม มาจากคนละขั้วทำให้การบริหารขาดเอกภาพ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“หลายครั้งที่ทุกองค์กรมีเป้าหมายเดียวกันแต่ต่างวิธี พอมีหลายกลุ่มหลายสังกัดก็คุยไม่รู้เรื่อง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.50 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นกรรมการบริหารมีการแบ่งกลุ่ม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

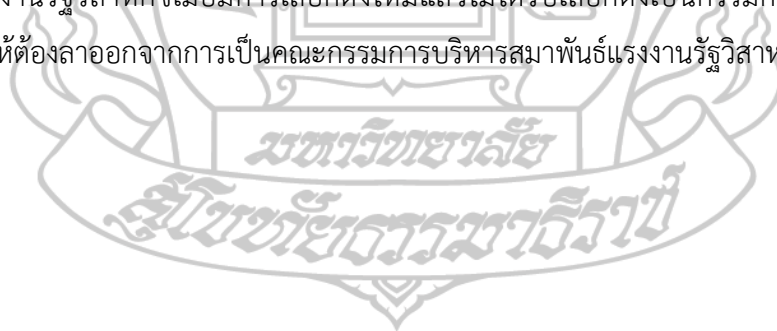
การแบ่งกลุ่ม เพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มาจากหลายองค์กร หลายกลุ่ม หลายขั้ว หลายสังกัดทำให้สื่อสารไม่รู้เรื่องทั้งที่มีเป้าหมายเดียวกันแต่เมื่อมีคณะกรรมการบริหารจากกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งให้การช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งย่อมทำให้เกิดการแตกแยก

ตารางที่ 4.51 กรรมการบริหารขาดคุณสมบัติระหว่างอยู่ในวาระ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กรรมการบริหารขาดคุณสมบัติระหว่างอยู่ในวาระ	<p>“หลายครั้งที่กรรมการบริหารต้องหมดสิทธิ์ก่อนครบวาระ เพราะไม่ได้รับเลือกตั้งให้กลับมาเป็นกรรมการบริหารในองค์กรตนเองเพราะหลายสร.แข่งขันสูงมาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“กรรมการบริหารขาดคุณสมบัติเนื่องจากไม่ได้รับเลือกตั้งกลับมาเป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพในองค์กร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

จากตารางที่ 4.51 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นกรรมการบริหารขาดคุณสมบัติระหว่างอยู่ในวาระ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

กรรมการบริหารขาดคุณสมบัติระหว่างอยู่ในวาระ เพราะข้อบังคับในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดคุณสมบัติของกรรมการบริหารว่าต้องเป็นคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเมื่อมีการเลือกตั้งใหม่แล้วไม่ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงานทำให้ต้องลาออกจากการเป็นคณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ด้วย



ตารางที่ 4.52 การรับรองครุสมาชิกที่ไม่ใช้รัฐวิสาหกิจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การรับรองครุสมาชิกที่ไม่ใช้รัฐวิสาหกิจ	<p>“ชื่อ สรส. ก็คือสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ แต่ตอนนี้ สรส. รับสมาชิกจากเอกชนจากกลุ่มแรงงานอื่น ทำให้ สรส. ไม่ได้รับผิดชอบภายใต้รัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“อย่าลืมว่าทุกวันนี้รัฐวิสาหกิจน้อยกว่าเอกชน ถ้าวันหนึ่ง เอกชนมีสมาชิกมากกว่ารัฐวิสาหกิจและเข้ามาเป็นผู้นำ สรส. เอกชนย่อมไม่เข้าใจการบริหารแบบรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“สมมุติว่า เอกชนต้องการให้ สรส. หยุดงานมาประท้วง รัฐวิสาหกิจก็หยุดงานไปประท้วงไม่ได้”</p>

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.52 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการรับรองครุสมาชิกที่ไม่ใช้รัฐวิสาหกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การรับรองครุสมาชิกที่ไม่ใช้รัฐวิสาหกิจ เพราะการที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ รับสมาชิกจากกลุ่มแรงงานอื่นที่ไม่ได้อยู่ภายใต้ระเบียบของรัฐวิสาหกิจไม่สามารถหยุดงานมาร่วมกิจกรรมกับเครือข่ายได้และจำนวนสหภาพเอกชนที่มีมากกว่ารัฐวิสาหกิจได้รับเลือกให้มาบริหารจัดการองค์กรโดยไม่เข้าใจระบบรัฐวิสาหกิจย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร

ตารางที่ 4.53 การเข้าถึงข้อมูล

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของแต่ละหน่วยงานทำได้ยาก	“สรส. จะเฝ้าระวังความผิดปกติของทุกองค์กรไม่สามารถทำได้เพราะไม่รู้ข้อมูลลึกๆว่ามีอะไรน่าสงสัยบ้าง แต่สมาชิกเครือข่ายสามารถทำได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
ให้ข้อมูลเท็จ	“สมาชิกที่นำข้อมูลมาร้องในที่ประชุมเครือข่าย สรส. เป็นข้อมูลที่ไม่เป็นความจริงเพื่อให้ สรส. ช่วยเหลือทั้งที่ความจริงสมาชิกเป็นผู้กระทำความผิดเอง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
ข้อมูลที่สร้างความเข้าใจผิด	“การที่บางองค์กรออกจากเครือข่าย สรส. เพราะได้รับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องทำให้เข้าใจไม่แน่ใจว่าการมาเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. จะถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่เพราะสรส. ไม่จดทะเบียน” “ความเข้าใจผิดว่าการเข้ามาเป็นสมาชิก สรส. ต้องเป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002

จากตารางที่ 4.53 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการเข้าถึงข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกของแต่ละหน่วยงานทำได้ยากเพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่สามารถเฝ้าติดตามความผิดปกติของทุกองค์กรจึงต้องให้องค์กรเครือข่ายสมาชิกเป็นผู้เข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้การบริหารจัดการสามารถดำเนินการได้

ให้ข้อมูลเท็จเพราะสมาชิกเครือข่ายนำข้อมูลที่เป็นเท็จมาร้องในที่ประชุมเพื่อขอความช่วยเหลือโดยให้ข้อมูลที่เป็นเท็จซึ่งความเป็นจริงสมาชิกเป็นผู้ทำผิดเองทำให้การบริหารจัดการผิดพลาด

ข้อมูลที่สร้างความเข้าใจผิด เพราะสมาชิกบางองค์กรได้รับข้อมูลว่าสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย หรือข้อมูลว่าสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจรับ

แต่พนักงานรัฐวิสาหกิจทำให้ลาออกจากการเป็นสมาชิกจนส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ
เครือข่าย

ตารางที่ 4.54 การเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายยุ่งยาก

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การเข้าเป็นสมาชิก เครือข่ายยุ่งยาก	“ตามระเบียบขององค์กรที่จะเข้าเป็นสมาชิก สรส. มักมีปัญหาที่อยากให้ ช่วยแต่กระบวนการเข้าเป็นสมาชิกยุ่งยากต้องมาสังเกตการณ์การ ประชุมกรรมการกลางก่อน หลายครั้งมันไม่ทันการ” “การที่เราใช้เวลาในการรับสมาชิคนานทำให้มีโอกาสในการขยายให้ องค์กรใหญ่ขึ้นเข้าไปด้วย”

จิตติน วิเศษสมบัติ

จากตารางที่ 4.54 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการ
บริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายยุ่งยาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้
ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายยุ่งยาก เพราะธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ได้กำหนดให้การจะเข้ามาเป็นสมาชิกต้องมาสังเกตการณ์ก่อนทำให้การช่วยเหลือไม่ทัน และส่งผลให้
การขยายองค์กรได้ช้า

ตารางที่ 4.55 ความพร้อมในการขยายศูนย์ประสานงานทุกจังหวัด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่ทราบจำนวนสมาชิก	“สรส. มีเป้าหมายตั้งศูนย์ประสานงานในทุกจังหวัด แต่ด้วยจำนวนขององค์กรรัฐวิสาหกิจและเครือข่ายสหภาพแรงงานแต่ละจังหวัดมีจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับองค์กรและขนาดของจังหวัด” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
ความปลอดภัยในพื้นที่	“พื้นที่บางแห่งมีความไม่ปลอดภัยเช่นพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ซึ่งสรส.ยังไม่มีศูนย์ประสานหรือ สรส.สาขา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
ขาดความพร้อม	“บางพื้นที่เสนอเข้ามาว่าขอจัดตั้ง สรส.สาขาในพื้นที่แต่ยังขาดความพร้อมจึงไม่สามารถตั้งสาขาได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.55 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นความพร้อมในการขยายศูนย์ประสานงานทุกจังหวัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่ทราบจำนวนสมาชิก เพราะการตั้งศูนย์ประสานงานในทุกจังหวัดต้องทราบจำนวนขององค์กรรัฐวิสาหกิจและเครือข่ายสหภาพแรงงานแต่ละจังหวัดมีจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับองค์กรและขนาดของจังหวัดนั้นๆ

ความปลอดภัยในพื้นที่ เพราะพื้นที่บางแห่งมีความไม่ปลอดภัยเช่นพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้ซึ่งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยังไม่สามารถจัดตั้งศูนย์ประสานงานหรือสาขาในพื้นที่ได้

ขาดความพร้อม เพราะบางพื้นที่เสนอขอตั้งศูนย์ประสานงานแต่ไม่สามารถตั้งได้เนื่องจากขาดความพร้อมในการจัดตั้ง

ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส.

ประกอบด้วย 13 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การใช้เครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2. การใช้เครือข่ายในการแก้ไขหลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. การยึดโดยผลประโยชน์ร่วมกัน 4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิด 5. การใช้เครือข่ายในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ 6. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม 7. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม 8. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการลดความขัดแย้ง 9. การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของนักแรงงานเกษียณอายุ 10. การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 11. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม 12. การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานที่ถูกยุบเลิกไป และ 13. การใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบกลุ่มย่อย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.56 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร	<p>“สรส.ควรสร้างอนุกรรมการ กรรมการต่างๆ เพื่อกลั่นกรองข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล หาข้อมูลเพิ่มเติม ในทุกเครือข่าย สาขา ก่อนนำข้อมูลเข้ามาที่ส่วนกลาง เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้น”</p> <p>“การใช้เครือข่ายเพื่อช่วยรวบรวมข้อมูลข่าวสารเราก็จะพิจารณาปัญหาต่างๆได้ง่ายขึ้น การช่วยเหลือก็เร็วขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ควรให้เครือข่ายที่มีช่วยหาข้อมูลก่อนการพูดคุยหรือแนวทางในการแก้ปัญหาและกำหนดวิธีการเคลื่อนไหว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
ช่วยในการสื่อสารระหว่างพื้นที่	<p>“สมาชิกถึงอยู่คนละพื้นที่ก็ใช้เครือข่ายในการประชุมแชร์ประสบการณ์กันอยู่ตลอด”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ควรใช้เครือข่ายในการรับฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารหรือนโยบาย จากกรรมการส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น”</p>

ตารางที่ 4.56 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ควรเพิ่มช่องทางในการรับข้อมูลจากส่วนภูมิภาค หรือนำปัญหาจากส่วนภูมิภาคมาเป็นประเด็นในการขับเคลื่อน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
สร้างการสื่อสารอย่างเท่าเทียม	<p>“การเปิดโอกาสให้ทุกองค์กรได้พูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอย่างเท่าเทียม”</p> <p>“ต้องรับฟังข้อมูลข้อห่วงกังวลความเห็นต่างจากทุกองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“สรส.ควรเปิดโอกาสให้ กรรมการกลาง กรรมการบริหารได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระไม่ รับฟังความเห็นจากทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.56 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรใช้เครือข่ายในการสร้างอนุกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรอง ตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ก่อนนำข้อมูลส่งมาที่ส่วนกลางเพื่อให้การพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและกำหนดวิธีการเคลื่อนไหว

ช่วยในการสื่อสารระหว่างพื้นที่ เพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีเครือข่ายกระจายตามภูมิภาคจึงต้องใช้เครือข่ายในการประชุมสื่อสารทำความเข้าใจนโยบายจากส่วนกลางและรับฟังข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารหรือนโยบาย จากกรรมการส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น

สร้างการสื่อสารอย่างเท่าเทียม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายเปิดโอกาสให้ทุกองค์กร รวมถึงกรรมการกลาง กรรมการบริหารได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาอย่างเท่าเทียม และรับฟังความเห็นจากทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่

ตารางที่ 4.57 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ไขหลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เปลี่ยนวิธีการเคลื่อนไหว	<p>“วิธีการบริหารแบบเก่าการขับเคลื่อนด้วยความรุนแรง การนำคนไปกดดันประท้วง ต้องมีการปรับเปลี่ยนเป็นการพูดคุยเจรจายื่นข้อร้องเรียนหรือผ่าน คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์”</p> <p>“การเคลื่อนไหวกดดันด้วยการปราศัยประท้วงเดินขบวนอาจใช้ได้ในบางกรณีแต่ใช้ไม่ได้กับทุกกรณี สรส.ต้องปรับให้เหมาะสม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“ต้องมีแผนในการบริหาร สรส. ให้หลากหลายเพราะที่ผ่านมา สรส. ใช้แผนการบริหารแบบเดิมๆ ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงและต้องใช้เครือข่ายในการรับฟังแผนที่ศทางในการบริหารจากองค์กรสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
การทำให้ระเบียบต่างๆ ใช้ได้จริง	<p>“ควรมีการพูดคุยแนวทางแก้ไขปรับปรุงวิธีการบริหารระหว่างคณะกรรมการบริหารว่ามีปัญหาแนวทางแก้ปัญหอย่างไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“เมื่อมีการแก้ไขปรับปรุงระเบียบต่างๆ ให้ดีขึ้นต้องนำมาบังคับใช้ให้จริงจัง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.57 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแก้ไขหลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

เปลี่ยนวิธีการเคลื่อนไหว เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะต้องปรับวิธีการบริหารจัดการวิธีขับเคลื่อนด้วยความรุนแรงในการกดดันประท้วงมาเป็นการเจรจาหรือปรับให้มีแผนการขับเคลื่อนที่มีความหลากหลายมากขึ้น

การทำให้ระเบียบต่างๆใช้ได้จริง เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรใช้
 เครือข่ายในการพูดคุยแนวทางการบริหารจัดการว่าที่ผ่านมามีปัญหาและจะแก้ไขอย่างไรเพื่อหา
 แนวทางในการปรับปรุงให้สามารถใช้ได้จริง

ตารางที่ 4.58 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การยึดโยงผลประโยชน์ ร่วมกัน	<p>“สมาชิกทุกคนต้องมีอุดมการณ์และวิธีคิดไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม”</p> <p>“การบริหารต้องทำให้ทุกคนในเครือข่ายได้รับประโยชน์ร่วมกันทุก องค์กรจะได้มากได้น้อยแต่ขอให้เกิดประโยชน์กับสมาชิกดีกว่าเกิดความ ขัดแย้ง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“สมาชิกที่จะมาเป็นกรรมการบริหารจะต้องมีความคิดที่จะมาช่วยในการ พัฒนาเครือข่าย สรส. จะทำอย่างไรให้ทุกองค์กรได้ประโยชน์ร่วมกัน.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“สรส.ควรใช้เครือข่ายผลักดันให้ยกเลิกการแบ่งกลุ่มรัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะ การแบ่งแบบใด ไม่นำเอาผลกำไรขาดทุน มาเป็นเกณฑ์วัดเพื่อประเมิน เพราะแต่ละรัฐมีพันธกิจต่างกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน”</p> <p>“ด้วยความที่องค์กรสมาชิกมีความหลากหลายจึงควรนำประเด็นที่ เกี่ยวข้องกับทุกองค์กรมากที่สุดมาเป็นวาระในการบริหารจัดการในคณะ ใหญ่ก่อน ส่วนเรื่องประเด็นเฉพาะควรแยกพิจารณาโดยตั้งคณะทำงาน แยก อย่างกรณีการปรับสวัสดิการข้าราชการรักษาพยาบาลที่ใช้เครือข่ายในการ ผลักดันให้ทุกองค์กรได้เหมือนกันเท่าเทียมกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.58 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีสมาชิกในเครือข่ายที่มีความหลากหลายจึงต้องใช้เครือข่ายในการสื่อสารให้ทุกองค์กรมีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม การบริหารจัดการให้ทุกองค์กรได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน อย่างเช่นกรณีการปรับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ใช้เครือข่ายในการผลักดันให้ทุกองค์กรได้เหมือนกันเท่าเทียมกัน

ตารางที่ 4.59 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกลึกซึ้ง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีความเป็นพวกพ้อง	“เครือข่าย สรส. ไม่ค่อยมีปัญหาอะไร บางกลุ่มไม่ได้รับเลือกตั้ง แม้เลือกตั้งไม่เคยน้อยใจก็ยังมาร่วมกิจกรรมกับ สรส. เพราะถึงอย่างไรก็เป็นพวกเดียวกัน” “สมาชิกเครือข่ายไม่ว่าระดับกรรมการบริหาร กรรมการกลาง หรือสมาชิก จะปรับเปลี่ยนอย่างไรก็ไม่ตัดขาดเยื่อใยเป็นพวกเดียวกันตลอด” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
สร้างกิจกรรมให้เกิดความใกล้ชิด	“การให้ สรส. สาขาภูมิภาคกำหนดกิจกรรมขึ้นในการขับเคลื่อนร่วมกับสมาชิกและส่วนกลางก็ควรไปร่วมเพื่อให้เกิดความใกล้ชิด” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006 “กรรมการบริหารควรใช้เครือข่ายในการเข้าถึงพื้นที่ของกรรมการกลาง ที่องค์กรต้นสังกัดเพื่อสร้างความใกล้ชิดมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015

จากตารางที่ 4.59 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อให้เกิดความรู้สึกลึกซึ้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มีความเป็นพวกพ้อง เพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการแข่งขันในช่วงการเลือกตั้งกรรมการบริหารแต่พอสิ้นสุดก็สามารถทำงานร่วมกันได้ไม่ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งกรรมการบริหารก็ยังถือว่าเป็นพวกเดียวกัน

สร้างกิจกรรมให้เกิดความใกล้ชิด เพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรใช้เครือข่ายในการสร้างกิจกรรมให้เกิดการขับเคลื่อนร่วมกันระหว่างส่วนกลางกับส่วนภูมิภาค และส่วนกลางควรเข้าไปร่วมกิจกรรมในพื้นที่ขององค์กรสมาชิกเพื่อให้เกิดความใกล้ชิดมากขึ้น

ตารางที่ 4.60 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร	<p>“สรรส.ควรใช้เครือข่ายในการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นกรรมการบริหารว่า จะต้องผ่านการฝึกอบรมทักษะอะไรมาบ้าง”</p> <p>“การกำหนด ทักษะ ของกรรมการบริหารที่ควรมีก่อนรับสมัคร เพื่อเป็นหลักประกันว่าคณะกรรมการรุ่นใหม่ทำงานได้และผ่านการอบรมมาแล้ว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“ต้องมีการกำหนดคุณสมบัติของกรรมการบริหารในการคัดเลือกอย่าลืมว่าในองค์กรรัฐวิสาหกิจทุกวันนี้กำหนดคุณสมบัติด้านการศึกษาทำให้มีคนมีความรู้ในรัฐวิสาหกิจจำนวนมาก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
สิทธิในการออกเสียง	<p>“ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่เปิดกว้างให้ทุกองค์กรมีสิทธิมีเสียงเท่ากันโดยไม่ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

จากตารางที่ 4.60 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรใช้
เครือข่ายในการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเป็นกรรมการบริหารว่าควรมีทักษะเฉพาะเกี่ยวกับการ
บริหารจัดการองค์กรด้านแรงงาน

สิทธิในการออกเสียง เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องกำหนดหลักเกณฑ์ที่
เปิดกว้างให้ทุกองค์กรมีสิทธิ์มีเสียงเท่ากันโดยไม่ขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร

ตารางที่ 4.61 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่าง
เหมาะสม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กระจายอำนาจไปยัง สาขาภูมิภาคให้มากขึ้น	“แต่ก่อนสรส.ไม่มีสาขาต่างจังหวัดการระดมสมาชิกจากทุกภาค บางครั้งจากผู้ประสาน แต่พอมีจัดตั้งสาขาการทำกิจกรรมต่างๆก็ให้ สาขาดำเนินการ ส่วนกลางมีหน้าที่คอยสนับสนุน สรส.จึงควรเพิ่ม สาขาให้มากขึ้นกว่าเดิม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
การกระจายอำนาจไปยัง กรรมการ	“ตัวแทนที่มาเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการกลางควรได้รับ อำนาจในการตัดสินใจจากมติสหภาพที่สังกัด เพื่อให้มีอำนาจตัดสินใจ ในฐานะกรรมการสรส.อย่างเต็มที่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
การกระจายอำนาจไปยัง องค์กรสมาชิก	“สรส.เป็นองค์กรเครือข่ายจัดตั้ง โดยจะต้องเข้าไปช่วยจัดตั้งสหภาพ แรงงานทั้งในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ยังไม่มีสหภาพแรงงานปัจจุบันมี อยู่ประมาณ 3 แห่ง รวมถึงองค์กรภาครัฐเพื่อให้อำนาจดำเนินงานของ สรส.” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.61 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมใน
การบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจ
อย่างเหมาะสม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

กระจายอำนาจไปยังสาขาภูมิภาคให้มากขึ้น เพราะสมัยก่อนสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่มีสาขาภูมิภาคทำให้ขาดผู้ประสานสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อมีการจัดตั้งสาขาขึ้นก็ให้อำนาจในการจัดกิจกรรมโดยส่วนกลางเป็นฝ่ายสนับสนุน

การกระจายอำนาจไปยังกรรมการ เพราะตัวแทนที่เข้ามาเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการกลางควรได้รับอำนาจในการตัดสินใจจากมติสหภาพที่สังกัด เพื่อให้มีอำนาจตัดสินใจในฐานะกรรมการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างเต็มที่

การกระจายอำนาจไปยังองค์กรสมาชิก เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรเข้าไปช่วยองค์กรรัฐวิสาหกิจที่ยังไม่มีสหภาพแรงงาน เพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิกในการดำเนินงานร่วมกับองค์กร

ตารางที่ 4.62 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างประโยชน์แก่สังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม	<p>“สรส.ควรใช้เครือข่ายเพื่อสนับสนุนองค์กรแรงงานในการสร้างสรรค์พัฒนาประเทศชาติโดยตั้งพื้นฐานแนวคิดร่วมกันว่าผลประโยชน์จะต้องเป็นของประชาชน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“การทำให้แต่ละกลุ่มภายในเครือข่ายสร้างความเข้าใจร่วมกันโดยมุ่งประโยชน์ของสังคม ประชาชนมากกว่าตนเอง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

จากตารางที่ 4.62 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างประโยชน์แก่สังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรใช้เครือข่ายในการทำให้สมาชิกในเครือข่ายร่วมกันในการสร้างสรรค์พัฒนาประเทศชาติโดยตั้งพื้นฐานแนวคิดร่วมกันว่าผลประโยชน์จะต้องเป็นของ ประชาชนและสังคมมากกว่าตนเอง

ตารางที่ 4.63 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการลดความขัดแย้ง	<p>“จะบอกว่าภายใน สรส. ไม่มีความขัดแย้งเลยคงเป็นไปได้ แต่ความขัดแย้งมีบางในช่วงที่มีการเลือกตั้ง ตั้งแต่พอหลังการเลือกตั้งมันก็กลับมาตีกัน อันนี้คือความเป็น สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“การที่สรส.มีเครือข่ายจำนวนมากทำให้เกิดความขัดแย้งในกลุ่มต่างๆ สรส. ต้องใช้เครือข่ายที่มีแก้ไขความขัดแย้งก่อนจะบานปลายจนควบคุมไม่อยู่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“การทำให้สมาชิกยอมเปิดใจ ยอมรับข้อท้วงติง คำแนะนำ การตักเตือนกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาด การให้มีคนกลางในการไกล่เกลี่ย แก้ไขข้อผิดพลาด”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>

จากตารางที่ 4.63 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการลดความขัดแย้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการลดความขัดแย้ง เพราะสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่มีสมาชิกเครือข่ายจำนวนมากย่อมต้องมีความขัดแย้งภายในจำเป็นต้องใช้เครือข่ายในการสื่อสารทำให้สมาชิกยอมเปิดใจ ยอมรับข้อท้วงติง คำแนะนำ การตักเตือนกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาด เพื่อลดความขัดแย้งตั้งแต่ต้นก่อนจะรุนแรงจนควบคุมไม่อยู่

ตารางที่ 4.64 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมกลุ่มของนักแรงงาน
เกษียณอายุ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เกิดการรวมกลุ่มของนัก แรงงานเกษียณอายุ	“นอกจากนั้นเครือข่ายคนเกษียณยังคงทำงานอยู่เบื้องหลังสรส.ที่คอย ให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ช่วยกลั่นกรองข้อมูลก่อน หรือช่วยบรรยาย ให้ความรู้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“ข้อดีของสรส. คนที่เกษียณอายุยังคงอยู่เป็นที่ปรึกษาคอยให้คำแนะนำ รุ่นน้อง บางครั้งก็ช่วยทำป้ายข้อความต่างๆเพราะมีเวลาว่างเยอะ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015

จากตารางที่ 4.64 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมใน
การบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของนัก
แรงงานเกษียณอายุ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของนักแรงงานเกษียณอายุ เพราะ
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการรวบรวมนักแรงงานที่เกษียณอายุยังทำงาน
เบื้องหลังในการให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ช่วยกลั่นกรองข้อมูลก่อน หรือช่วยบรรยายให้ความรู้ ให้
คำแนะนำ และร่วมสนับสนุนการจัดกิจกรรมต่างๆ

ตารางที่ 4.65 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
จุดยืนในการคัดค้านการแปรรูป	<p>“ต้องปรับปรุงภาพลักษณ์ขององค์กรเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวที่รุนแรง สมาชิกทุกคน ทุกองค์กรต้องแสดงออกในทิศทางเดียวกันเพื่อจุดยืนในการคัดค้านการแปรรูป”</p> <p>“ทำให้ทุกองค์กรกลับมาที่จุดยืนร่วมกันเดิมคือการต่อสู้คัดค้านการแปรรูปอันเป็นประโยชน์สูงสุดที่สมาชิก และประชาชนทุกคนจะได้รับ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
การทำงานร่วมกัน	<p>“การแก้ปัญหาร่วมกันโดยสร้างความเข้าใจที่ตรงกันอย่างกรณีจำนวน สิทธิในการออกเสียงของสมาชิก สรส. ที่ขึ้นอยู่กับจำนวนของสมาชิกแต่ละองค์กร เราก็กำหนดร่วมกันว่าองค์กรใหญ่จะมีเสียงได้ไม่เกิน 5 คน แต่สุดท้ายไม่ว่าใครเป็นกรรมการบริหารหรือไม่ได้เป็นก็ต้องทำงานร่วมกันได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.65 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

จุดยืนในการคัดค้านการแปรรูปเพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจมีแนวทางในการขับเคลื่อนที่รุนแรงซึ่งอาจต้องปรับปรุงภาพลักษณ์ดังกล่าวแต่ต้องไม่เปลี่ยนจุดยืนในการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

การทำงานร่วมกันเพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อาจมีปัญหาเรื่องสิทธิในการออกเสียงเลือกกรรมการบริหารแต่สุดท้ายไม่ว่าใครเป็นกรรมการบริหารหรือไม่ได้เป็นก็ต้องทำงานร่วมกันได้

ตารางที่ 4.66 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอภินิหารทางสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การยกระดับอภินิหารทางสังคม	<p>“องค์กรสมาชิกของ สรส. ควรสร้างความเข้มแข็งภายในสภาพของตน เพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับฝ่ายบริหารเพื่อให้กรรมการกลางหรือ กรรมการบริหารได้สิทธิในการทำงานให้สภาพหรือ สรส. ได้อย่างเต็มที่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“การสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายรัฐไม่จำเป็นต้องใช้ความรุนแรงหรือ จำนวนคน อย่างที่ สพร.ท. ทำใช้การเจรจาอย่างประนีประนอมใช้เหตุ และผล ฝ่ายตรงข้ามก็จะไม่ใช้ความรุนแรงตอบโต้เราเหมือนกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.66 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอภินิหารทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การยกระดับอภินิหารทางสังคม เพราะองค์กรสมาชิกควรสร้างความเข้มแข็งภายในสภาพที่สังกัดเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับฝ่ายบริหารเพื่อเรียกร้องสิทธิในการทำงานร่วมกับ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งการสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายรัฐไม่จำเป็นต้องใช้ความรุนแรงหรือจำนวนคนแต่ใช้การเจรจาอย่างประนีประนอมใช้เหตุและผล ฝ่ายตรงข้ามก็จะไม่ใช้ความรุนแรงตอบโต้เช่นกัน

ตารางที่ 4.67 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการรวมกลุ่มของสภาพแรงงานที่ถูกยุบเลิกไป

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เกิดการรวมกลุ่มของ สภาพแรงงานที่ถูกยุบ เลิกไป	<p>“สหภาพรัฐวิสาหกิจ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแรงงานอื่น ต้องยุบเลิกไปจาก การยุบรัฐวิสาหกิจ การถูกเลิกจ้าง สรส. ก็ไม่ควรทิ้งกลุ่มเหล่านั้นที่เคยเป็น พวกเรามาก่อนต้องหาช่องทางให้เขากลับมา”</p> <p>“อย่างสหภาพการบินวัฒนะ ซึ่งเป็นเอกชนแต่จริงๆสมาชิกเหล่านั้นมาจากสร.การบินไทยที่โดนยุบไป สรส.ต้องรับกลับมา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>

จากตารางที่ 4.67 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานที่ถูกยุบเลิกไป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานที่ถูกยุบเลิกไป เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องหาวิธีการในการรับสมาชิกสหภาพที่ถูกยุบเลิกไปกับเข้ามาเป็นสมาชิก

ตารางที่ 4.68 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสื่อสารแบบกลุ่มย่อย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสื่อสารแบบกลุ่มย่อย	“การมีกรรมการบริหารจำนวนเยอะก็เป็นสิ่งดีแต่ควรแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ อย่าง 21 คนก็แบ่งเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 7 คนในการสร้างความรู้ให้เหมือนกันแล้วค่อยกระจายความรู้ไปยังเครือข่ายอื่นๆต่อไป”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4.68 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบกลุ่มย่อย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสื่อสารแบบกลุ่มย่อย เพราะการมีกรรมการบริหารจำนวนเยอะก็เป็นสิ่งดีแต่ควรแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆ อย่าง 21 คนก็แบ่งเป็น 3 กลุ่มๆ ละ 7 คนในการสร้างความรู้ให้เหมือนกันแล้วค่อยกระจายความรู้ไปยังเครือข่ายอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1. ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส. 2. ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับจากการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย สรส. 3. ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. และ 4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส.

ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส. ประกอบด้วย 7 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. ความต้องการด้านอุดมการณ์ 2. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 3. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 4. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า 5. ต้องการลดความเหลื่อมล้ำให้กับสังคม 6. ต้องการรู้ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน และ 7. ต้องการช่องทางในการขยายธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้



ตารางที่ 4.69 ความต้องการด้านอุดมการณ์

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เพื่อปกป้องรัฐวิสาหกิจ	<p>“สมาชิกเครือข่าย สรส. ต้องการปกป้องรัฐวิสาหกิจเพื่อให้ประชาชนด้านใช้ สาธารณูปโภคพื้นฐานที่มีราคาถูกลงและเท่าเทียมกัน”</p> <p>“สมาชิกเครือข่ายต้องการจะช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาสเพราะรัฐวิสาหกิจไม่ได้มุ่งหวังกำไร ราชการที่ 5 ท่านได้วางรากฐานให้กับประชาชน”</p> <p>“ความต้องการที่จะทำให้ประชาชนเข้าใจว่าความจริงแล้วรัฐวิสาหกิจทำเพื่อประโยชน์ของประชาชนไม่ได้มองเรื่องค่าตอบแทนที่ได้จากการเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“เพราะมองว่า สรส. ทำงานในประเด็นของสังคมที่เป็นประโยชน์ต่อบ้านเมือง”</p> <p>“รัฐวิสาหกิจคือ สวัสดิการของประชาชนที่กำลังถูกทำลาย สร.ทุกแห่งต้องการปกป้องจึงมาร่วมกับ สรส.”</p> <p>“ความต้องการที่ สมาชิก ให้ความสำคัญที่สุดที่ผ่านมาคือการปกป้องรัฐวิสาหกิจ ปกป้องสมบัติชาติ อย่างกรณีการแปรรูปการไฟฟ้าฝ่ายผลิต”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“ต้องการปกป้องรัฐวิสาหกิจจากการแปรรูป เมื่อรัฐวิสาหกิจถูกแปรรูปก็กระทบทุกภาคส่วน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“เมื่อก่อนปัญหาภายในองค์กร สหภาพจะจัดการกันเอง การเคลื่อนไหวกับ สรส. จะเป็นเรื่องปัญหาระดับชาติ ปัญหาที่กระทบประชาชนส่วนใหญ่”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
	<p>“การเข้ามาเพราะต้องการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านกฎหมายที่จะทำลายรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“เวลารัฐบาลแก้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนใหญ่ก็จะมาที่ สรส”</p> <p>“หลักการของสมาชิก สรส. คือการปกป้องสิ่งไม่ชอบมาพากลที่มีผลกระทบต่อประเทศชาติและประชาชน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการ”</p> <p>“ความต้องการที่จะปกป้องสมบัติของชาติและของพี่น้องประชาชน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“การที่องค์กรสมาชิกเข้ามาพร้อมกับ สรส. ส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการที่จะปกป้องรัฐวิสาหกิจเพราะรัฐวิสาหกิจควรเป็นเครื่องมือของรัฐในการสนับสนุนการดำรงชีวิตของพี่น้องประชาชนลดความเหลื่อมล้ำในสังคม”</p>

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“เข้ามาเป็นสมาชิกเพราะ สรส. มีนโยบายในการต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมจะไม่เกิดขึ้นหากมีการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“ตอนทำงานสหภาพพึ่งจบ ป.โท ช่วงนั้นองค์กรกำลังแปรรูป ซึ่งเป็น การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ความคิดในการนำความรู้มาใช้ในการงานสหภาพ การร่วมเป็นสมาชิกกับ สรส.ก็เพื่อการปกป้ององค์กร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
<p>เพื่อสวัสดิการที่ดีของ แรงงาน</p>	<p>“ต้องการทำงานเรื่องของผลประโยชน์ผู้ใช้แรงงานเป็นหลัก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“การที่เข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย สรส. เกิดจากที่ต้องการเข้ามา ช่วยงาน สรส. อยากเข้ามาร่วมพัฒนาองค์กรของขบวนการแรงงานใน การต่อสู้ให้กับพี่น้องคนงานได้มีคุณภาพชีวิตที่ดี”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“สิ่งสำคัญที่จะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมกับเครือข่ายไม่ใช่ความต้องการ เกี่ยวกับสวัสดิการ หรือหน้าที่การงาน แต่ต้องเป็นความต้องการใน อุดมการณ์ ถ้ามีอุดมการณ์เดียวกันแล้วทุกอย่างจะขับเคลื่อนไปได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การลดความเหลื่อมล้ำในรัฐวิสาหกิจทำให้หลายองค์กรมาร่วมกับ สรส. ทุกองค์กรรัฐวิสาหกิจควรมีสวัสดิการไม่ต่างกัน”</p> <p>“ต้องยกเลิกการแบ่งกลุ่มแบ่งชั้นผลกำไรขาดทุน ในรัฐวิสาหกิจทุก องค์กรต้องมีสิทธิได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ได้ค่าแรงสูงสุดเท่ากัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“สิ่งสำคัญที่จะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมกับเครือข่ายไม่ใช่ความต้องการ เกี่ยวกับสวัสดิการ หรือหน้าที่การงาน แต่ต้องเป็นความต้องการใน อุดมการณ์ ถ้ามีอุดมการณ์เดียวกันแล้วทุกอย่างจะขับเคลื่อนไปได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“การลดความเหลื่อมล้ำในรัฐวิสาหกิจทำให้หลายองค์กรมาร่วมกับ สรส. ทุกองค์กรรัฐวิสาหกิจควรมีสวัสดิการไม่ต่างกัน”</p> <p>“ต้องยกเลิกการแบ่งกลุ่มแบ่งชั้นผลกำไรขาดทุน ในรัฐวิสาหกิจทุก องค์กรต้องมีสิทธิได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน ได้ค่าแรงสูงสุดเท่ากัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“จุดมุ่งหมายสำคัญคือทุกองค์กรในรัฐวิสาหกิจ ความเป็นความเสมอภาค ในด้านสวัสดิการต่างๆ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“การที่สมาชิกเสียสละเข้ามาร่วมกิจกรรมกับสรส. เข้ามาเป็นสมาชิก เป็นการทำงานที่เสียสละเพราะงานสหภาพไม่มีค่าจ้าง มันอาศัย อุดมการณ์เป็นหลักเพื่อสร้างสวัสดิการที่ดีของคนงาน”</p> <p>“งานสหภาพต้องมีข้อขัดแย้งกับฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายรัฐบาล เป็นงานสู้ม เสี่ยงทั้งผลกระทบต่อทั้งงาน ผลกระทบครอบครัว แม้กระทั่งอันตรายกับ ชีวิต เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคน ถ้าไม่มีอุดมการณ์คงทำได้ยาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

ตารางที่ 4.69 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เพื่อต่อต้านการทุจริต	“เพราะทุกองค์กรในรัฐวิสาหกิจมีแต่การทุจริต ผู้บริหารมุ่งแต่หาผลประโยชน์ สหภาพแต่ละแห่งจะสู้อำนาจบริหารเองอาจทำไม่ได้แต่ถ้ามาร่วมเป็นสมาชิก สรส.แล้วก็พอสู้ได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“การที่เข้ามาเป็น สรส. เพราะไม่ต้องการคนโกงเข้ามาบริหารรัฐวิสาหกิจ ต้องทำให้คนขี้โกงลดน้อยลง” “การมีสหภาพ มีสรส.ทำให้การโกงในรัฐวิสาหกิจทำได้ยาก เพราะมีสหภาพคอยปกป้องไม่ให้มีคนโกงเข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
	“การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
	“การเข้ามาร่วมกับ สรส. ส่วนหนึ่งก็มาจากการปกป้องรัฐวิสาหกิจจากการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งมีตั้งแต่ระดับองค์กร กระทั่งจนถึงรัฐบาล” “เมื่อก่อนผู้บริหารส่งญาติตนเอง (ภรรยาหลวง ภรรยาหน้า) คุมตำแหน่งสำคัญในองค์กรเพื่อเป็นช่องทางทุจริต จึงต้องการกำลังจากสรส.มาช่วยในการจัดการกับการทุจริต” “เรื่องการทุจริตในองค์กรทำให้มาร่วมกับ สรส.” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

จากตารางที่ 4.69 พบว่า ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส. ด้านความต้องการด้านอุดมการณ์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 14 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

เพื่อปกป้องรัฐวิสาหกิจเพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากหน่วยรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่ไม่ได้มุ่งหวังกำไร เป็นรากฐานสวัสดิการ

พื้นฐานด้านสาธารณูปโภคพื้นฐานที่มีราคาถูกลงการเข้าร่วมเป็นสมาชิกทำให้มีเครือข่ายในการปกป้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจากฝ่ายรัฐในการออกกฎหมายทำลายรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจเป็นเครื่องมือของรัฐในการสนับสนุนการดำรงชีวิตของพี่น้องประชาชนลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

เพื่อสวัสดิการที่ดีของแรงงาน เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการรักษาผลประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน สร้างความเสมอภาคของผู้ใช้แรงงานทั้งหมดไม่ใช่เพื่อสวัสดิการหรือความก้าวหน้าของตนเอง เป็นการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยอุดมการณ์โดยไม่มีสิ่งตอบแทนแม้จะมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต

เพื่อต่อต้านการทุจริต เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากทุกองค์กรในรัฐวิสาหกิจมีการทุจริต การเข้ามาหาผลประโยชน์ ตั้งแต่ระดับองค์กร กระทรวง จนถึงรัฐบาล จึงเข้ามาเป็นสมาชิกเพื่อให้สามารถต่อต้านการทุจริตในองค์กรได้

ตารางที่ 4.70 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีข้อพิพาทกับฝ่ายบริหาร	“สมาชิกต้องการการปกป้อง และให้ สรส. ช่วยเหลือเมื่อได้รับผลกระทบจากฝ่ายบริหาร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“ที่เข้าไปเป็นสมาชิกเพราะมีปัญหาเกี่ยวกับฝั่งนายจ้าง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“ต้องการ การช่วยเหลือเวลาองค์กรมีปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“ปัจจุบันจะเป็นเรื่องข้อพิพาทกับฝ่ายนายจ้าง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“ส่วนใหญ่องค์กรที่เข้ามาเป็นสมาชิกเพราะต้องการให้สรส.ช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาเดือดร้อนโดยเฉพาะกับฝั่งบริหาร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“หรือกรรมการถูกกลั่นแกล้ง มีปัญหาที่จะเข้ามาที่ สรส. เพื่อให้ สรส. ช่วย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“องค์กรที่เข้ามาเป็นสมาชิกเพราะว่าต้องการให้ สรส. ช่วยเวลามีปัญหา กับนายจ้าง ถ้าไม่มีปัญหาคงไม่มาเป็นสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“ทุกองค์กรที่เข้ามาเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ต้องการให้ สรส. ให้ความช่วยเหลือจากประเด็นปัญหาภายในองค์กร”</p> <p>“การมาเป็นสมาชิก สรส. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าปลอดภัย ฝ่ายบริหาร จะมาทำอะไรไม่ได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
<p>ต้องการสวัสดิการที่ดี</p>	<p>“เป็นการปกป้องสิทธิสวัสดิการที่จะดูแลคนในรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะสมาชิกของสหภาพแรงงานให้อยู่ได้”</p> <p>“เรื่องเงินสมทบกองทุนที่แต่ละรัฐได้รับการสมทบที่แตกต่างกัน”</p> <p>“เมื่อสมาชิกเกษียณควรมีสวัสดิการที่มากดูแลพนักงานรัฐวิสาหกิจยามเจ็บป่วยเหมือนข้าราชการ ไม่ใช่ให้พนักงานรัฐวิสาหกิจไปใช้สิทธิ 30 บาท”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“จากอดีตถึงปัจจุบันสวัสดิการความป็นอยู่ที่ดีคือสิ่งที่แรงงานเรียกร้องต่อรัฐ”</p> <p>“เมื่อก่อนประเด็นหลักก็คือ พวกค่าจ้าง</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของคนงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“เป็นเรื่องปกติขององค์กรสมาชิก ผู้ที่เข้ามาส่วนมาต้องการด้านสิทธิประโยชน์ สวัสดิการที่ดี สุขภาพ สุขความสะอาดสบาย ประโยชน์ที่ควรได้รับ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“การเรียกร้องด้านสวัสดิการ เป็นเรื่องแรกๆในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของ สรส. เพราะการเรียกร้องสวัสดิการต้องมีกรรมการ 3 ฝ่ายคือ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งกรรมการฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นสมาชิก สรส.”</p> <p>“เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ปากท้อง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
<p>การถูกเลิกจ้างการถูกเลิกจ้าง</p>	<p>“องค์กรที่กินดีอยู่ดีก็ไม่ค่อยเข้ามาที่ สรส. แต่ถ้าองค์กรจะถูกยุบก็จะรีบเข้ามาหา สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“ตอนเริ่มทำงานสหภาพในช่วงที่ องค์กรกำลังเปลี่ยนแปลงก็ต้องกลัวเป็นธรรมดาว่าการเปลี่ยนแปลงจะเป็นอย่างไรองค์กรจะถูกยุบจะต้องถูกเลิกจ้างหรือไม่จึงจำเป็นต้องหาความช่วยเหลือ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

ตารางที่ 4.70 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ความเท่าเทียม	<p>“พื้นฐานทั่วไปคงเป็นเรื่องของความเท่าเทียม การเลือกที่รักมักที่ชัง ซึ่งเป็นเรื่องปกติในสังคม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“ความต้องการหลักคือความเท่าเทียม คือ 1 เรื่องโบนัสทุกองค์กรต้องมีโบนัส 2.ฐานเงินเดือนทุกองค์กรต้องมีฐานเงินเดือนเท่ากัน 3สิทธิการรักษาพยาบาลต้องเท่ากัน และ4ต้องมีกองทุนช่วยเหลือด้านสวัสดิการเมื่อเกษียณอายุ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.70 พบว่า ลักษณะความต้องการที่ให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรรส. ด้านความต้องการเพื่อความอยู่รอด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 13 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มีข้อพิพาทกับฝ่ายบริหาร เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากเกิดข้อพิพาทกับฝ่ายบริหาร เกิดปัญหาภายในองค์กร การถูกกลั่นแกล้ง จึงเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายเพื่อให้ได้รับการช่วยเหลือด้านแรงงานสัมพันธ์ การปกป้องดูแลช่วยเหลือ รวมถึงทำให้เกิดความรู้สึกด้านความปลอดภัย

ต้องการสวัสดิการที่ดี เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการได้รับการปกป้องด้านสิทธิสวัสดิการที่ดีเช่น ค่าจ้าง สวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี และการดูแลเมื่อเกษียณอายุราชการในด้านสิทธิการรักษาพยาบาล

การถูกเลิกจ้าง เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการได้รับการช่วยเหลือเนื่องจากองค์กรตนเองกำลังจะถูกยุบและจะทำให้ต้องถูกเลิกจ้าง

ความเท่าเทียม เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการความเท่าเทียม คือ 1 เรื่องโบนัสทุกองค์กรต้องมีโบนัส 2.ฐานเงินเดือนทุกองค์กรต้องมีฐานเงินเดือนเท่ากัน 3สิทธิการรักษาพยาบาลต้องเท่ากัน และ4ต้องมีกองทุนช่วยเหลือด้านสวัสดิการเมื่อเกษียณอายุ

ตารางที่ 4.71 ความต้องการมีสัมพันธภาพ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การรวมกลุ่ม	<p>“เวลาที่สหภาพฯ เดียวไปยื่นหนังสือกับกระทรวง มักไม่ได้รับความสนใจแต่ถ้าไปร่วมกับสมาชิกสรส. แม้แต่ รัฐมนตรี ก็มารับหนังสือ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สมาชิกต้องการอยากเห็นความเป็นปึกแผ่น การรวมตัวที่เกิดพลัง”</p> <p>“ต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุน จากองค์กรสมาชิกใน สรส.”</p> <p>“การรวมตัวของสมาชิกในเครือข่ายเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้ทั้ง สรส. และองค์กรตนเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“ต้องการใช้เครือข่ายสมาชิกของ สรส. ในการสร้างอำนาจต่อรองกับองค์กร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“ที่สมาชิกร่วมกับเครือข่าย สรส. เพราะต้องการทำให้มีเอกภาพในการต่อสู้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“การเข้ามาเป็นสมาชิก สรส. เป็นเพราะต้องการเข้ามารวมกลุ่มไม่อยากรออยู่โดดเดี่ยว”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การมีเพื่อน	<p>“ต้องการเครือข่ายในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“ต้องการให้สมาชิกแสดงน้ำใจในการช่วยเหลือ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
	<p>“การที่เข้ามาเป็นสมาชิกเพราะต้องการมีเพื่อนอย่างที่เรียกกันว่า แรงงานทั้งผองคือเพื่อนกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“การที่ สร.ปตท เข้าไปเป็นสมาชิกครั้งแรกเพราะคิดว่าองค์กรเราต้องมี เพื่อนจะอยู่องค์กรเดียวไม่ได้”</p> <p>“ต้องการให้ สร.ส. ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง”</p> <p>“หลายๆองค์กรที่ได้ชวนเข้าไปเป็นสมาชิก สร.ส. ก็เพราะเขาอยากมี เพื่อนจะได้ช่วยเหลือกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
	<p>“กิจกรรมบางอย่างต้องใช้คน การอยู่องค์กรเดียวไม่สามารถทำได้ต้องมี เพื่อนจากหลายองค์กรช่วย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

ตารางที่ 4.71 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การมีผู้รับฟังปัญหา	“ทุกรัฐวิสาหกิจมีปัญหา อยากรบาย อยากรให้มีผู้รับฟัง อยากรแชร์ประสบการณ์ อยากรให้เพื่อนสมาชิกช่วยเหลือ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“หลายองค์กรแค่ต้องการเข้ามาเป็นสมาชิกต้องการมาทำความรู้จักกับองค์กรอื่นเพื่อรับฟังข้อมูลข่าวสาร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“การได้เข้ามาพูดคุยปรึกษาปัญหาระหว่างสมาชิกในสรส. ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010
	“เมื่อมีปัญหาหรือข้อสงสัย จะนำมาสอบถามกับสมาชิกเครือข่ายเพื่อช่วยให้ได้คำตอบที่รวดเร็วขึ้น” “การได้คำแนะนำจากเพื่อสมาชิกที่มีความรู้ในประเด็นที่เป็นปัญหาซึ่งการมีหลายคนช่วยคิดย่อมดีกว่าการคิดคนเดียว องค์กรเดียว” “ต้องการให้มีผู้รับฟังปัญหา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007

จากตารางที่ 4.71 พบว่า ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส. ด้านความต้องการมีสัมพันธ์ภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การรวมกลุ่ม เพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการให้มีการรวมตัวที่มีความเข้มแข็ง เป็นปึกแผ่น เกิดพลัง มีเอกภาพ สามารถสร้างอำนาจในการต่อรอง เพื่อให้ฝ่ายตรงข้ามสนใจในปัญหาของกลุ่มแรงงาน

การมีเพื่อน เพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการมีเพื่อนอย่างที่เรียกกันว่า แรงงานทั้งผองคือเพื่อนกัน ให้การช่วยเหลือเกื้อ

กลุ่มกัน แสดงน้ำใจต่อกันการทำงานสหภาพแรงงานต้องมีเพื่อนจะอยู่องค์กรเดียวไม่ได้ร่วมถึงการใช้
เครือข่ายในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

การมีผู้รับฟังปัญหา เพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสหพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการให้มีผู้ร่วมรับฟังปัญหา ช่วยแชร์ประสบการณ์ ร่วมแสดงความ
คิดเห็นซึ่งการร่วมกันคิด ร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การพูดคุยปรึกษา ย่อมดีกว่าการคิดคน
เดียวในการหาแนวทางการแก้ปัญหา

ตารางที่ 4.72 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
หน้าที่ในงานประจำ	“สมาชิกสหภาพจากหลายแห่งโดนผู้บริหารกลั่นแกล้ง ไม่ว่าจะเรื่อง การพิจารณาขั้น พิจารณาระดับ ผู้บริหารเอาแต่พวกพ้องไม่มีความ ยุติธรรม เขาก็เข้ามาเป็นสมาชิก สรส.เพื่อให้ฝ่ายบริหารไม่มายุ่ง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“กรรมการบริหารบางองค์กรมุ่งหวังตำแหน่งงานเช่นพอมาเป็น กรรมการสหภาพก็จะเปลี่ยนตำแหน่งไปเป็นหัวหน้างานไปเป็น ผู้บริหาร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
	“การที่เข้ามาเป็นสมาชิก สรส. ส่วนหนึ่งต้องการความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
	“ความเติบโตในองค์กร การโดนกลั่นแกล้งไม่พิจารณาขั้น ไม่เลื่อน ระดับ ไม่เจริญก้าวหน้า” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

ตารางที่ 4.72 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เส้นทางสู่การเมือง	<p>“ต้องการให้ฝ่ายการเมืองผลักดันช่วยเหลือเกี่ยวกับหน้าที่การงาน”</p> <p>“มีบางองค์กรเห็นว่าสรส.มีอำนาจต่อรองกับฝ่ายการเมืองก็เข้ามาร่วม เพราะมุ่งหวังว่าจะมีช่องทางทำให้ใกล้ชิดกับนักการเมือง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“สมาชิกบางองค์กรต้องการเข้ามาเป็นสมาชิกของ สรส. เพื่อสร้างตัวตนในสังคมให้กับตนเองเพื่อหวังประโยชน์ทางการเมือง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
การเข้าสู่ตำแหน่งทางสังคม	<p>“องค์กรสมาชิกบางแห่งต้องการให้ สรส.ส่งชื่อไปเป็นผู้พิพากษาสมทบ ทั้งที่ไม่ได้มีความรู้ด้านกฎหมายแต่มุ่งหวังสิทธิประโยชน์บางอย่าง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“มีกรรมการบริหารบางคน ก่อนหน้าไม่เคยชอบ สรส. แต่พอได้เข้ามา ร่วมก็เสนอตัวเป็นกรรมการ ครรส. ไปเป็นผู้พิพากษาสมทบ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.72 พบว่า ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

หน้าที่ในงานประจำ เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานความเติบโตในองค์กร จากการโดนกลั่นแกล้งจากผู้บริหารโดยการไม่พิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในเครือข่ายทำให้ฝ่ายบริหารลดการกลั่นแกล้ง

เส้นทางสู่การเมือง เพราะการเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการใกล้ชิดกับฝ่ายการเมืองเพื่อให้ฝ่ายการเมืองช่วยเหลือเกี่ยวกับหน้าที่การงานหรือการเข้าสู่เส้นทางความเป็นนักการเมือง

การเข้าสู่ตำแหน่งทางสังคม เพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการให้ช่วยในการสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ โดยที่ไม่ได้มีความรู้ด้านกฎหมายแต่อย่างไร

ตารางที่ 4.73 ต้องการลดความเหลื่อมล้ำให้กับสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
รักษาสวัสดิการพื้นฐาน	<p>“การปกป้องสาธารณูปโภคพื้นฐาน น้ำ ไฟ ยา เป็นสิ่งสำคัญถ้าไม่ปกป้องน้ำไฟก็จะแพงกว่านี้จะไม่มีการรักษา อย่างผู้ป่วยเอดส์คงเข้าไม่ถึงยาคนจนคงตายกันหมด”</p> <p>“รถไฟ เป็นของรัฐวิสาหกิจทำให้ประชาชนได้ใช้บริการราคาถูก การทางพิเศษยังมีลดราคา รถเมล์ บขส ราคาที่ทุกคนในสังคมใช้บริการได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“ถึงทุกวันนี้ สรส. หรือ ขบวนการแรงงานยังไม่มีตัวแทนที่ได้เข้าไปร่วมกำหนดนโยบายแต่ สรส. ก็เป็นผู้ที่ปกป้องรัฐวิสาหกิจเพื่อให้รัฐวิสาหกิจเป็นสวัสดิการเพื่อสังคม ”</p> <p>“สรส.ผลักดันให้เกิดการเข้าถึงสวัสดิการพื้นฐานในราคาที่เหมาะสม ประชาชนเข้าถึงได้ในทุกพื้นที่ ไม่ใช่ให้เกิดการใช้ไฟฟรี น้ำฟรี รถฟรี”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
การจ้างงานที่เป็นธรรม	<p>“นโยบายการลดขนาดรัฐวิสาหกิจที่เป็นจริงเปลี่ยนจากพนักงานรัฐวิสาหกิจไปเป็นพนักงานงานสัญญาจ้างหรือการจ้างงานแบบใหม่ซึ่งไม่ได้หลักประกันใดๆ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
ต่อต้านความไม่เท่าเทียมทางเพศ	<p>“การแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ปัญหาแบบนี้ก็ต้องช่วยสมาชิก สรส. จึงต้องมีกลุ่มบูรณาการสตรี ดูแลเรื่องสตรี”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.73 พบว่า ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่าย สรส. ด้านต้องการลดความเหลื่อมล้ำให้กับสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

รักษาสวัสดิการพื้นฐาน เพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการปกป้องสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น น้ำ ไฟ ยารักษาโรค การบริการสาธารณสุข ซึ่งเป็นสวัสดิการพื้นฐานให้มีราคาที่เหมาะสม

การจ้างงานที่เป็นธรรมเพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากนโยบายการลดขนาดรัฐวิสาหกิจที่ในความเป็นจริงเปลี่ยนจากพนักงานรัฐวิสาหกิจไปเป็นพนักงานงานสัญญาจ้างหรือการจ้างงานแบบใหม่ซึ่งไม่ได้หลักประกันใดๆ

ต่อต้านความไม่เท่าเทียมทางเพศ เพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการแก้ปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ ที่เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ มีกลุ่มบูรณาการสตรี ที่ดูแลช่วยเหลือสมาชิกที่ประสบปัญหา

ตารางที่ 4.74 ต้องการรู้ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ต้องการรู้ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน	<p>“ก็มีบางองค์กรเข้ามาเป็นสมาชิกมาจ่ายค่าสมาชิกเพียงเพราะอยากรู้ข้อมูล ว่าสรส.กำลังทำอะไร ขับเคลื่อนเรื่องอะไร แต่ก็ไม่ค่อยเข้าร่วมกิจกรรมหรือขอให้สรส.ช่วยเหลือ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“เวลา สรส. ขับเคลื่อนเกี่ยวกับสวัสดิการ หรือ มาตรฐานสภาพการจ้างขั้นต่ำ องค์กรสมาชิกจะได้รับรู้ความเคลื่อนไหวและขับเคลื่อนไปพร้อมกับสมาชิกอื่นๆ เมื่อมีการปรับปรุงสวัสดิการจะได้ปรับตามด้วย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“การเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย สรส. ต้องการติดตามข้อมูลข่าวสาร เพื่อจะได้นำไปกำหนดแนวทางขององค์กรได้”</p> <p>“ตอนเป็นสมาชิกก็เคยสังเกตว่าแต่ละองค์กรมีแนวทางวิธีการในการบริหารจัดการกันอย่างไร สร. อื่นกำลังทำอะไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.74 พบว่า ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรรส. ด้านต้องการรู้ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ต้องการรู้ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน เพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากต้องการติดตามข้อมูลข่าวสารว่าภายในเครือข่ายกำลังขับเคลื่อนในประเด็นใด มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสวัสดิการ หรือมาตรฐานสภาพการจ้างขั้นต่ำอย่างไร สภาพแรงงานมีการบริหารจัดการองค์กรอย่างไร เพื่อจะได้นำไปกำหนดแนวทางขององค์กรได้

ตารางที่ 4.75 ต้องการช่องทางในการขยายธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ต้องการช่องทางในการขยายธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ	“อีกความต้องการ ที่สมาชิกอยากให้มีคือการประสานทางธุรกิจของแต่ละองค์กรเพราะรัฐวิสาหกิจมีกิจการอยู่ในมือน่าจะร่วมมือได้แต่สุดท้ายไม่เกิด”

อัปสร กฤษณะสมิต

จากตารางที่ 4.75 พบว่า ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรรส. ด้านต้องการช่องทางในการขยายธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ต้องการช่องทางในการขยายธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ เพราะการเข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีธุรกิจอยู่ในการกำกับดูแลสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีเครือข่ายสมาชิกจำนวนมากสามารถเป็นช่องทางในการประสานธุรกิจของแต่ละองค์กรได้

2. ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับจากการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายสรรส.

ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับจากการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายสรรส. ประกอบด้วย 3 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. ความคาดหวังที่ทำให้พึงพอใจ 2. วิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่พอใจ และ 3. ลักษณะความคาดหวังที่สูงขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.76 ความคาดหวังที่ทำให้พึงพอใจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การช่วยเหลือเบื้องต้น ทันที	“การให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นถึงเล็กน้อยแต่ให้ สรส. ช่วยในทันที” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“คาดหวังว่า สรส. จะให้ความช่วยเหลือโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นองค์กร เล็กหรือองค์กรใหญ่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“สรส. เป็นเสมือนพี่ใหญ่ที่มีประสบการณ์ สามารถช่วยแก้ปัญหา ให้กับสมาชิก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“คาดหวังว่า สรส. จะให้คำแนะนำด้านแรงงานสัมพันธ์ขององค์กร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“ต้องยอมรับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกมีมาก สรส. ไม่สามารถทำให้สำเร็จได้ในทุกเรื่อง บางเรื่องอาจสำเร็จ บางเรื่องอาจ แค่ชโลบ บางเรื่องอาจไม่สำเร็จ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“ สรส. จะช่วยพูดคุยวิเคราะห์สถานการณ์ หาข้อมูล ประชุมหารือ แนวทางขับเคลื่อน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010
	“การได้รับข้อมูลที่สามารถนำไปแก้ปัญหาเบื้องต้น โดยคาดหวังว่า สมาชิกเครือข่ายจะช่วยแชร์ข้อมูลทำให้สะดวกในการหาวิธีแก้ปัญหา ด้วยตนเอง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007

ตารางที่ 4.76 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การช่วยเหลือองค์กรสมาชิกต้องเป็นการช่วยเหลือทันที ไม่ใช่ต้องนำไปเข้าวาระการประชุมของกรรมการกลาง เสมือนคนกำลังจะจมน้ำ มีเชือกเราไม่โยนเชือกจะไปหาไม้มายื่น มันไม่ทัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“การช่วยเหลือทันทีเพราะอย่างน้อยเป็นการเยียวยาจิตใจ</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
<p>การช่วยเหลือตามความต้องการ</p>	<p>“ให้สรส.ช่วยในการร่างหนังสือ ตรวจสอบแก้ไขหนังสือข้อร้องเรียนต่างๆ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“คาดหวังว่า สรส. จะให้ความช่วยเหลือเข้ามาเจรจาแทน เมื่อองค์กรสมาชิกเกิดความขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“คาดหวังว่า สรส. จะส่งองค์กรสมาชิกเข้าช่วยในการยื่นหนังสือต่อองค์การต้นสังกัด กระทรวงต่างๆ รัฐมนตรีจนถึงนายกรัฐมนตรี”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“ต้องการให้สรส.เป็นผู้ช่วยให้เกิดการเจรจา และเป็นผู้ช่วยเจรจาต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“การได้รับคำแนะนำ แนวทางในการดำเนินการ ได้รับการปรึกษา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“เวลามือองค์กรสมาชิกต้องการความช่วยเหลือก็จะมาที่ สรส. เพื่อมาคณะกรรมการของ สรส.ร่วมพูดคุยเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือ</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

ตารางที่ 4.76 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การมีผู้รับฟังปัญหา	<p>“ที่ผ่านมา สรส. จะให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิกตามที่ร้องขอมาในการประชุมของกรรมการกลางเพื่อให้องค์กรสมาชิกรับรู้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“สรส. จะให้อะไรกับองค์กรสมาชิกโดยเฉพาะการให้ความเป็นเพื่อนที่พร้อมรับฟังในปัญหาของเพื่อนสมาชิก”</p> <p>“การมีเพื่อนรับฟังในปัญหาของตน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.76 พบว่า ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านความคาดหวังที่ทำให้พึงพอใจความคาดหวังที่ทำให้พึงพอใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การช่วยเหลือเบื้องต้นทันที เพราะเมื่อองค์กรสมาชิกต้องการความช่วยเหลือสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องให้การช่วยเหลือทันทีแม้เป็นการช่วยเหลือเพียงเล็กน้อย เช่นการให้คำปรึกษาจากสมาชิกเครือข่ายที่มีประสบการณ์การแนะนำข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้สามารถดำเนินการต่อได้และการช่วยเหลือต้องไม่เป็นการเลือกปฏิบัติ

การช่วยเหลือตามความต้องการ เพราะเมื่อองค์กรสมาชิกต้องการความช่วยเหลือจะเข้ามาที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพื่อให้เครือข่ายช่วยเหลือตรงกับความต้องการเช่นการช่วยร่างหนังสือขอร้องเรียนต่างๆ ขั้นตอนการจัดส่งหนังสือไปยังหน่วยงานต้นสังกัด การให้ช่วยเหลือจากรณีเกิดความขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร โดยให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้ช่วยดำเนินการ

การมีผู้รับฟังปัญหา เพราะเมื่อองค์กรสมาชิกประสบปัญหาสิ่งที่คาดหวังจะได้รับจากสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์คือการมีเพื่อนที่จะคอยรับฟังปัญหาและนำข้อปัญหาเข้าสู่วาระการประชุมเพื่อให้สมาชิกในเครือข่ายได้รับรู้

ตารางที่ 4.77 วิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่พอใจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การประชุมเครือข่ายเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือ	<p>“สรส.จะใช้เครือข่าย ในการหาวิธีดำเนินการช่วยเหลือองค์กร สมาชิก หรือมีแนวทางช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางในการต่อสู้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“สอบถามมายัง สรส. เพื่อให้มีการประชุมสมาชิกเพื่อหาแนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหา”</p> <p>“ให้ สรส. วิเคราะห์ว่าฝ่ายบริหารกำลังมีแนวโน้มที่จะแปรรูปองค์กรตามคำสั่งหรือไม่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“สรส.ต้องประชุมหาหรือว่ามีหลักเกณฑ์ในการให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิก แต่แนวทางการช่วยเหลือต้องไม่ขัดกับระเบียบข้อบังคับของแต่ละหน่วยงานหรือสร้างความเสียหายให้กับหน่วยงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“การกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนเวลาสมาชิกเดือนร้อนหรือมีปัญหาที่ฝ่ายตรงข้าม เพื่อสามารถดำเนินการได้เลยเป็นขั้นเป็นตอน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“ก่อนนำเรื่องเข้าที่ประชุมของ สรส.เพื่อขอความช่วยเหลือ สร.แต่ละแห่งจะต้องขอมติจากคณะกรรมการของตนก่อน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
	<p>“ที่ผ่านมา สรส.มีวิธีการจัดกิจกรรมจนสามารถผลักดันหลายๆเรื่องจนสำเร็จมาถอดบทเรียนเพื่อจัดกิจกรรมครั้งต่อไป</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
<p>การขับเคลื่อนตาม ขั้นตอน</p>	<p>“หลังจากที่ สรส. ให้การช่วยเหลือเบื้องต้น ก็ให้สรส. ตั้ง กรรมการ คณะทำงานศึกษาแนวทางในการขับเคลื่อนอย่างเป็นขั้นตอน” “ไม่ได้หวังว่าต้องช่วยให้ถึงที่สุดจนสำเร็จมันไม่จำเป็นแค่ทำให้เกิด จุดเริ่มต้นให้สามารถเดินต่อก็พอแล้ว” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ร่วมกำหนดวิธี กำหนดกิจกรรม แบ่งหน้าที่ ส่วนใหญ่ สรส.จะ ขับเคลื่อนเชิงนโยบาย ส่วนองค์กรสมาชิกจะขับเคลื่อนเชิงประเด็น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“การแก้ปัญหาให้องค์กรสมาชิก ทำได้แค่เพียงยื่นข้อเรียกร้องและแสดง เหตุผล ส่วนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับพลังภายในองค์กร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
<p>ทำให้เกิดการเจรจา</p>	<p>“ความคาดหวังขององค์กรสมาชิกหวังให้ สรส. ช่วยในการเจรจาหา ข้อสรุป ข้อตกลงร่วมกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ต้องทำให้เห็นว่าคนของ สรส. เคารพกฎกติการะเบียบ ด้วยวิธีแรงงาน สัมพันธ์มากกว่าจะต่อสู้เรียกร้องด้วยกำลัง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“การนำปัญหาข้อเรียกร้องเข้าสู่คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่มี รมต. กระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งส่วน ใหญ่จะมีกรรมการบริหารของ สรส. ร่วมอยู่เป็นตัวแทนในการเจรจา พูดคุยต่อรอง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

ตารางที่ 4.77 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การช่วยเหลืออยู่เบื้องหลัง	<p>“การแสดงออกถึงความจริงใจ ในการให้ความช่วยเหลือ ไม่ปิดบังซ่อนเร้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“เมื่อองค์กรสมาชิกโดนฝ่ายบริหารรังแก บทบาทของ สรส. นำองค์กรสมาชิกออกไปให้กำลังใจ ให้คำแนะนำก็เพียงพอ และควรเป็นเบื้องหลังให้องค์กรสมาชิกได้แสดงออก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
เปลี่ยนวิธีคิดจากผู้รับเป็นผู้ให้	<p>“วิธีการที่จะทำให้ทุกคนได้รับตามความคาดหวังคือการไม่คาดหวัง ถ้าทุกองค์การไม่ความหวังว่า สรส. จะทำอะไร แต่ทุกองค์การพร้อมที่จะไปทำให้ สรส. ทุกคนก็จะได้ตามที่คาดหวัง”</p> <p>“ปรับเปลี่ยนวิธีคิดจากการที่จะให้ สรส. เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ มาเป็นเราจะช่วยเหลือ สรส. ได้อย่างไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

จากตารางที่ 4.77 พบว่า ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับจากการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่พอใจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การประชุมเครือข่ายเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องนำประเด็นปัญหาขององค์กรสมาชิกที่ผ่านมตรับรองจากองค์กรของสมาชิกเข้าสู่วาระการประชุมเพื่อหาวิธีดำเนินการช่วยเหลือ วิเคราะห์ฝ่ายตรงข้าม ทบทวนหลักเกณฑ์การช่วยเหลือที่ไม่ขัดกับกฎหมาย ในการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหวต่อไป

การขับเคลื่อนตามขั้นตอน เพราะหลังจากที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้การช่วยเหลือเบื้องต้นควรตั้งคณะทำงานเพื่อให้เกิดการทำงานแบบเป็นขั้นตอน โดยการกำหนดวิธีการกำหนดกิจกรรม แบ่งหน้าที่โดยสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขับเคลื่อนด้านนโยบาย ส่วนองค์กรสมาชิกขับเคลื่อนด้านประเด็น เพื่อให้เกิดจุดเริ่มต้นในการเคลื่อนไหว

ทำให้เกิดการเจรจา เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องเป็นตัวแทนในพูดคุยเจรจาตามระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีรมต.กระทรวงแรงงานเป็นประธาน มีฝ่ายบริหาร และฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งเป็นคณะกรรมการบริหารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

การช่วยเหลืออยู่เบื้องหลัง เพราะองค์กรสมาชิกต้องการให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แสดงออกถึงความจริงใจในการให้ความช่วยเหลือ ร่วมขับเคลื่อนและเป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำอยู่เบื้องหลังและหวั่นองค์กรสมาชิกได้แสดงออก

เปลี่ยนวิธีคิดจากผู้รับเป็นผู้ให้ เพราะการที่สมาชิกปรับเปลี่ยนวิธีคิดจากความคาดหวังว่าจะให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้ความช่วยเหลือ เปลี่ยนเป็นองค์กรสมาชิกจะให้ความช่วยเหลือสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จะเป็นวิธีที่ทำให้ทุกองค์กรได้รับตามความคาดหวัง เพราะไม่คาดหวัง

ตารางที่ 4.78 ลักษณะความคาดหวังที่สูงขึ้น

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ทำให้เกิดจุดเริ่มต้นในการเคลื่อนไหว	“ส่วนใหญ่สมาชิกไม่ได้คาดหวังให้ สรส. ให้ความช่วยเหลือที่ดีที่สุด แคให้ริเริ่มในการประสานงานยื่นหนังสือ ได้เริ่มพูดคุย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“เมื่อสรส. นำประเด็นความขัดแย้งมาหาทางช่วยเหลือแล้ว สรส. จะต้องดำเนินการต่ออย่างน้อยก็ต้องให้เกิดการเจรจาพูดคุยกับทั้งสองฝ่าย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“สรส. จะเห็นความสำคัญขององค์กรเล็กในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก เพื่อให้ สรส. มีความเข้มแข็งขึ้นสามารถยืนได้ด้วยตนเอง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“แนวทาง วิธีการเจรจาเพื่อให้สมาชิกนำไปต่อรอง คัดค้าน หรือให้ความเห็น กับฝั่งบริหาร”
	“คาดหวังว่าสรส. จะหาคำตอบให้เขาได้เพื่อนำไปสู่ทางแก้ปัญหา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สิ่งที่ สรส. พยายามจะทำคือการเข้าไปช่วยองค์กรสมาชิกเข้าไปสอบถามถึงองค์กรสมาชิกโดยให้องค์กรสมาชิกรับจัดการประชุม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“การที่สมาชิกสามารถเรียนรู้เข้าใจแนวทางในการขับเคลื่อนเพื่อแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และสามารถเป็นองค์กรในการให้ความช่วยเหลือองค์กรอื่นๆได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
<p>สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็น ผู้ดำเนินการเอง</p>	<p>“ในกรณีที่การเจรจาไม่สำเร็จ สมาชิกไม่สามารถจัดการได้ จะขอให้ สรส.และเครือข่ายสมาชิกเข้าไปช่วยควบคุมการเจรจาแทน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“การต่อสู้ขององค์กรสมาชิกขึ้นอยู่กับความร่วมมือถ้าไม่สามารถรวมตัวได้เองก็หวังว่า สรส.ช่วยให้เกิดการรวมตัวกันของเราต้องสร้างแรงผลักดันเหล่านี้ให้เกิดขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“นอกจากการที่ สรส. ให้ความช่วยเหลือในการเป็นตัวแทนการเจรจา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“สรส.ควรให้การช่วยเหลือองค์กรสมาชิกจนถึงที่สุด ไม่ใช่ทิ้งระหว่างทาง เพราะบางทีไปต่อเองไม่ได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สรส.จะเป็นผู้นำในการทำให้เกิดความเท่าเทียมด้านการรักษาพยาบาลเมื่อเกษียณอายุให้เหมือนข้าราชการ หรือเอกชนที่เกษียณแล้วยังมีสิทธิการรักษา หรือการต้องสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลก่อน เงินพันเงินหมั้นบางทีก็ทำให้เดือดร้อน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“สรส. ต้องเข้าไปให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิกที่องค์กรสมาชิกต้องร้องขอความช่วยเหลือและช่วยอย่างเต็มที่ถึงที่สุด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
<p>การสนับสนุนการชุมนุมอย่างเต็มรูปแบบ</p>	<p>“หลายครั้ง สมาชิกก็หวังว่า สรส. จะสนับสนุนปัจจัยอื่นไม่ว่าจะเป็นการทำสื่อประชาสัมพันธ์ รถเครื่องเสียง อุปกรณ์ต่างๆรวมถึงทุนในการเคลื่อนไหว”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“ สรส. เป็นผู้นำในการปกป้องรัฐวิสาหกิจจากรัฐบาลที่ต้องการแปรรูปให้ได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“สรส.จะพลิกคืนเรื่องที่เป็นปัญหาหลักจริงๆที่กระทบกับประชาชนส่วนใหญ่โดยให้การสนับสนุนให้เกิดการประท้วงเต็มรูปแบบ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
	<p>“สรส.จะขับเคลื่อนโดยมุ่งที่ศูนย์กลางอำนาจคือ รัฐบาล กระทรวง ถ้าเป็นระดับกรม กองจะให้องค์กรสมาชิกเป็นผู้นำ สรส.จะช่วยสนับสนุน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>

ตารางที่ 4.78 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“เคยมีการระดมสมาชิกสหภาพจากทั่วประเทศ รวมกับสมาชิกของ สรส. ที่เข้ามาช่วยปิดองค์กรกดดันให้มีการเปิดประชุมกิจการสัมพันธ์”</p> <p>“ถ้าพูดคุยไม่รู้เรื่องก็ระดมสมาชิกจากทุกองค์กรมาช่วยตามการร้องขอ ถึงที่สุดก็ปิดล้อมหน่วยงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.78 พบว่า ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับจากการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านลักษณะความคาดหวังที่สูงขึ้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 11 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ทำให้เกิดจุดเริ่มต้นในการเคลื่อนไหว เพราะองค์กรสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ได้คาดหวังว่าสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ช่วยเหลือจนถึงที่สุดแต่ต้องการให้ช่วยริเริ่มให้เกิดการเจรจาต่อรอง คัดค้าน ให้คำแนะนำ หลังจากนั้นองค์กรสมาชิกจะดำเนินการต่อด้วยองค์กรของสมาชิกเอง เพื่อให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและสามารถให้การช่วยเหลือองค์กรอื่นได้

สัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้ดำเนินการเอง เพราะองค์กรสมาชิกมีความคาดหวังว่าหากมีการเจรจาต่อรอง การรวมตัวเพื่อกดดัน หากไม่สามารถดำเนินการได้เองแล้วจึงให้สัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้เข้ามาดำเนินการให้แทนเช่นการเรียกร้องความเท่าเทียมในสิทธิการรักษาพยาบาล

การสนับสนุนการชุมนุมอย่างเต็มรูปแบบ เพราะในกรณีที่เป็นประเด็นปัญหาที่กระทบต่อประชาชนส่วนใหญ่เช่นการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ องค์กรสมาชิกคาดหวังให้สัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้การสนับสนุน กำลังคน อุปกรณ์ ทุนในการชุมนุมกดดันปิดล้อมโดยมีเป้าหมายศูนย์กลางอำนาจคือรัฐบาล กระทรวง

3. ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส.

ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ประกอบด้วย 11 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2. การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการ

สื่อสารเพื่อให้เกิดการยกระดับอิทธิพลทางสังคม 3. การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อ
การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 4. การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการลดความขัดแย้ง 5.
การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 6. การใช้เครือข่ายเป็น
เครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการสร้างความรู้สึกร่วมกัน 7. การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการ
สื่อสารเพื่อการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร 8. การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อ
สร้างการเรียนรู้ 9. การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน
10. การใช้เครือข่ายในการสื่อสารกับสังคม และ 11. การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการควบคุมการ
ไหลของข้อมูลข่าวสาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.79 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การติดตามข้อมูล	<p>“หลังจากที่ สรส. ให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิกเบื้องต้นแล้วจะใช้ เครือข่ายในการหารายละเอียดข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เหตุผลเพิ่ม”</p> <p>“ศึกษาว่าเรื่องดังกล่าวสามารถเจรจาได้ด้วยองค์กรตนเองหรือไม่ ถ้าไม่ได้จะต้องใช้การขับเคลื่อนจากองค์กรสมาชิกในระดับใด”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“การประชุมพูดคุยในวาระที่องค์กรสมาชิกเสนอมาเพื่อศึกษาข้อหา ข้อสรุปบางครั้ง ก็มีมติไม่ร่วมเนื่องจากเป็นข้อเรียกร้องที่ไม่สามารถเป็นจริง ได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
หาแนวทางแก้ปัญหา	<p>“ส่วนใหญ่ สรส. ใช้เครือข่ายในการประสานขอข้อมูลความต้องการ ของสมาชิกเพื่อหาทางช่วยเหลือ ที่ผ่านมาก็ช่วยเหลือตามที่สมาชิกร้อง ขอ ให้คำแนะนำให้คำปรึกษา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“สรส. ใช้เครือข่ายในการพูดคุยหาแนวทางในการแก้ปัญหาให้กับสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>

ตารางที่ 4.79 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“เป็นการใช้เครือข่ายในการหาข้อมูลแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อลดกระบวนการในการสืบหาข้อมูล”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
รวบรวมข้อมูล	<p>“สรส.จะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลความต้องการด้านสวัสดิการต่างๆของทุก รัฐวิสาหกิจแล้วมาแชร์กันว่าแต่ละองค์กรมีวิธีการดำเนินการอย่างไร เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป”</p> <p>“เอาสวัสดิการมารวบรวมแล้วเหมือนกับเป็นข้อมูลและวิธีการด้วยการ จัดเก็บข้อมูล องค์กรที่ยังไม่ได้รับสวัสดิการที่เหมือนกัน เพื่อดึงเอา ข้อมูลเหล่านี้มาใช้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“สิ่งที่สรส.จะช่วยสมาชิกในเครือข่ายคือการรวมข้อมูลวิธีการที่ทำให้ได้ สวัสดิการต่างๆของทุกรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
การเฝ้าระวัง	<p>“การใช้เครือข่ายในการเฝ้าระวัง แจ้งข่าวสาร เกี่ยวกับการทุจริตใน รัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามกฎหมาย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>

จากตารางที่ 4.79 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การติดตามข้อมูล เพราะ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการติดตามการช่วยเหลือองค์กรสมาชิกเบื้องต้นแล้วจะมีการหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อวิเคราะห์ว่าสามารถเจรจาได้หรือต้องมีการเคลื่อนไหวเพิ่ม

หาแนวทางแก้ปัญหา เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการประสานขอข้อมูลตามความต้องการของสมาชิกเพื่อหาทางช่วยเหลือ ช่วยแก้ปัญหา ให้คำปรึกษา และหาข้อสรุปว่าข้อเรียกร้องสามารถทำได้หรือไม่

รวบรวมข้อมูล เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ใช้เครือข่ายในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการของแต่ละองค์กรเพื่อเปรียบเทียบว่าองค์กรใดมีสวัสดิการอะไร และมีวิธีการเรียกร้องสวัสดิการอย่างไรเพื่อเก็บเป็นฐานข้อมูล

การเฝ้าระวัง เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการเฝ้าระวังแจ้งข่าวสาร เกี่ยวกับการทุจริตในรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามกฎหมาย

ตารางที่ 4.80 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เพื่อให้เกิดการยกระดับอิทธิพลทางสังคม	<p>“ส่วนใหญ่ที่มาร่วมกับ สรส. เพราะต้องการมีเครือข่ายในการสร้างอำนาจต่อรองร่วมกัน”</p> <p>“การมารวมตัวเป็นเครือข่ายเพื่อเป้าหมาย 2 ประเด็นคือ อำนาจทางสังคม และอำนาจการรวมตัว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“ความต้องการทางอ้อมของการมาเป็นสมาชิกเครือข่ายคืออำนาจ การที่มีสมาชิกเครือข่ายมากจะทำให้มีอำนาจในการต่อรองที่มากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“สรส.เป็นองค์กรแรงงานหลักเป็นแกนนำที่มีอำนาจในการนำสมาชิกรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมกับประชาชนเพื่อต่อสู้ขับไล่รัฐบาล”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“การอยู่องค์กรเดียวจะไม่มีอำนาจต่อรองกับฝ่ายตรงข้ามแต่ถ้าเข้ามาเป็นสมาชิก สรส. การขับเคลื่อนจะมาร่วมกันทำเครือข่ายทำให้มีอำนาจต่อรองมากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

ตารางที่ 4.80 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“บริบทของการใช้เครือข่าย สรส. คือการรวมกลุ่มให้เกิดการรวมตัว เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง จึงจำเป็นต้องใช้เครือข่ายทำให้เกิดการรวมกลุ่มเพื่อการต่อรองแม้จะเป็นการรวมกลุ่มที่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือไม่ขอให้มีเป้าหมายที่ตรงกัน”</p>
	<p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“การทำงานสหภาพทำให้ได้มีโอกาสพูดในสิ่งที่อยากพูด ผู้บริหารก็ต้องฟังยังมีเครือข่ายให้การสนับสนุนก็ทำให้การเจรจาสำเร็จง่ายขึ้น”</p> <p>“การมี สรส. ร่วมช่วยเหลือเวลามีปัญหาภัยกับฝ่ายบริหาร แนนอนยอม ทำให้ฝ่ายบริหารรู้สึกถูกกดดัน”</p>
	<p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p> <p>“ในเวลาที่ต้องการคนในการขับเคลื่อนประเด็นสำคัญระดับประเทศ สรส. ก็จะขอให้แต่ละองค์กรนำสมาชิกเข้าร่วมมากขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร เพื่อร่วมกันคัดค้านกดดันรัฐบาล”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.80 พบว่าลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยกระดับอิทธิพลทางสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม เพราะองค์กรที่เข้ามาร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีเป้าหมาย 2 ประเด็นคือ อำนาจทางสังคม และอำนาจการรวมตัว เมื่อมีอำนาจทั้ง 2 ด้านจะเกิดการสร้างอำนาจในการต่อรอง ทำให้มีโอกาสสื่อสารในสิ่งที่ต้องการสื่อสารแม้จะเป็นการทำให้ฝ่ายตรงข้ามรู้สึกถูกกดดัน ในการร่วมเครือข่ายจะเป็นการรวมที่ถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ถูกต้องขอให้มีเป้าหมายที่ตรงกันก็สามารถสร้างอำนาจการต่อรองได้

ตารางที่ 4.81 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม	<p>“การรับทุกองค์กรเข้าเป็นสมาชิกช่วยให้เวลาไปต่อรอง สรส.จะมีพลังมากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“การที่เป็นสมาชิก สรส. ทำให้มีโอกาสเข้าถึงฝ่ายการเมืองการยื่นข้อเรียกร้องจะทำได้ง่ายขึ้น”</p> <p>“การรวมเป็นกลุ่มขนาดใหญ่ทำให้การเคลื่อนไหวเรียกร้องดูเข้มแข็งขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
การร่วมเป็นพันธมิตรเครือข่ายอื่นๆ	<p>“สรส.ไม่ได้เคลื่อนไหวเฉพาะเครือข่ายของ สรส. ถ้าเป็นเรื่องสำคัญจะเชื่อมโยงกับเครือข่ายแรงงานอื่นเช่นเครือข่ายสมานฉันท์แรงงานไทย รวมถึงเครือข่ายแรงงานระหว่างประเทศ ให้เข้ามาร่วม”</p> <p>“สรส.เป็นสมาชิกสมาพันธ์สหภาพแรงงานโลกหรือ ITUC มีสมาชิกทั่วโลกประมาณ 160 ประเทศ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“เครือข่าย สรส. เป็นเครือข่ายใหญ่มีสมาชิกจำนวนมาก และยังมีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายแรงงานอื่นๆ ทั้งในและนอกประเทศ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกทำให้มีเพื่อนจำนวนมาก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
การช่วยเหลือระหว่างองค์กรสมาชิก	<p>“เพื่อให้สมาชิกได้รับรู้ว่าคนในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะมาจากองค์กรไหน มาจากภูมิภาคไหน ถือว่าเป็นพวกเดียวกัน เป็นพี่น้องกัน สมาชิก สรส. พร้อมให้ความช่วยเหลือกันและกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“สรส.จะให้การสนับสนุน ส่งองค์กรสมาชิกเข้าช่วยเหลือ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>

จากตารางที่ 4.81 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างความเข้มแข็งให้กับกลุ่ม เพราะ การที่องค์กรสมาชิกร่วมเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจทำให้กลุ่มมีขนาดใหญ่ มีความเข้มแข็งเพื่อให้การเรียกร้องมีพลังมากขึ้น

การร่วมเป็นพันธมิตรเครือข่ายอื่นๆ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจยังเข้าร่วมเครือข่ายแรงงานอื่นเช่นเครือข่ายสมานฉันท์แรงงานไทย เครือข่ายสมาพันธ์สหภาพแรงงานโลกเพื่อขยายแนวร่วมมากขึ้น

การช่วยเหลือระหว่างองค์กรสมาชิก เพราะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่ว่าจะเป็นองค์กรไหน อยู่ภูมิภาคไหน ถือว่าเป็นกลุ่มเดียวกัน สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจพร้อมให้การสนับสนุนส่งองค์กรสมาชิกให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.82 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง	“สรส. ก็จะนำเรื่องข้อขัดแย้งขององค์กรสมาชิกเข้ามาแล้วช่วยกันไกล่เกลี่ยหาแนวทางแก้ไข” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“ต้องการให้ สรส. ช่วยในการร่วมเจรจา ต่อรองกับฝ่ายบริหาร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	“ต้องการให้ สรส. ช่วยแก้ปัญหาความขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“องค์กรต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้สมาชิกอื่นเข้าใจถึงปัญหาข้อขัดแย้งที่แท้จริง” “ไม่ว่า สรส. จะช่วยได้หรือไม่แต่สิ่งที่ สรส. ต้องทำคือการให้ความช่วยเหลือในอันดับแรก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

ตารางที่ 4.82 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ด้วยหลักการของสหภาพแรงงานรวมถึง สรส. คือการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สรส. จึงให้ความ ช่วยเหลือให้เกิดการเจรจาเพื่อลดความขัดแย้ง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“ปัญหาข้อพิพาทอาจใช้เวลานาน คณะกรรมการ สรส. อาจหมดวาระ ก่อน คณะกรรมการชุดปัจจุบันต้องช่วยลดความขัดแย้งเดิมลง เพื่อให้ เดินต่อไปได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.82 พบว่า ลักษณะการการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการ
ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจาก
ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อลดความขัดแย้ง เพราะหลักการของ
สหภาพแรงงานรวมถึงสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ คือการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง
นายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดการเจรจาไกล่เกลี่ยลดความขัดแย้งแม้ปัญหาบางประเด็นต้องใช้
เวลานานกรรมการบริหารแต่ละคณะต้องให้การช่วยเหลือต่อเนื่อง

ตารางที่ 4.83 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
<p>เพื่อการยึดโยง ผลประโยชน์ร่วมกัน</p>	<p>“ความคาดหวังอันสูงสุดขององค์กรสมาชิกก็คือเพื่อ สรส.จะต้องเป็น องค์กรที่รักษาผลประโยชน์และร่วมกันปกป้ององค์กรรัฐวิสาหกิจ” “สรส.ต้องใช้เครือข่ายในการผลักดันให้เกิด กองทุนสวัสดิการพนักงาน รัฐวิสาหกิจดูแลเมื่อเกษียณอายุ” “รัฐวิสาหกิจทำรายได้ให้ประเทศรัฐควรดูแลยามเกษียณ ยามเจ็บป่วย ควรมีกองทุนดูแลพวกเรากันเอง”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“ความต้องการของสมาชิกมีความหลากหลาย สรส. ไม่สามารถ แก้ปัญหาได้ทุกเรื่อง สมาชิกต้องคาดหวังในประเด็นที่ก่อประโยชน์ ภาพรวม”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“จุดรวมที่สำคัญคือการมีผลประโยชน์ร่วมกัน การขับเคลื่อนจึงควรเป็น ประโยชน์ของกลุ่มเราไม่ใช่ของกลุ่มอื่น ถึงแม้จะเป็นปัญหาสำคัญของ คนในประเทศแต่ถ้าประเด็นนั้นไม่เกี่ยวกับกลุ่มโดยตรงก็ไม่เกิด ประโยชน์กับกลุ่ม”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“การใช้เครือข่าย สรส. ในการช่วยเหลือองค์กรสมาชิก คณะกรรมการ ต้องพิจารณาว่า องค์กรสมาชิกได้รับความไม่ยุติธรรมหรือไม่ ผู้นำ แรงงานโดนกลั่นแกล้งหรือไม่ มีผลประโยชน์ต่อองค์กรหรือประเทศชาติ โดยรวมอย่างไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

จากตารางที่ 4.83 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการ
ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน เพราะความต้องการและความคาดหวังขององค์กรสมาชิกมีความหลากหลายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่สามารถบริหารจัดการได้ทุกเรื่องต้องเลือกประเด็นที่ก่อประโยชน์ภาพรวมเช่น การรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การผลักดันกองทุนสวัสดิการพนักงานรัฐวิสาหกิจเกษียณอายุ ปกป้องการถูกกลั่นแกล้งจากฝ่ายบริหาร

ตารางที่ 4.84 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การให้คำปรึกษา	<p>“การพบปะเพื่อติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกันบ่อยๆจะทำให้สมาชิกมีความคุ้นเคย ทำให้เกิดความรักชอบพอกัน สนับสนุนกัน”</p> <p>“ผู้นำเครือข่ายต้องเป็นแบบอย่างในการมีเจตนาที่ดีต่อกันและกัน ความรู้สึกหวังดีซึ่งกันและกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“นอกจากการช่วยเหลือข้อขัดแย้งระหว่างนายจ้างลูกจ้าง สรส.ยังให้คำปรึกษาพูดคุยปัญหาในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรสมาชิกโดยให้คำแนะนำชี้แนะ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
การร่วมแก้ปัญหา	<p>“จะเห็นได้ว่าองค์กรไหน มีปัญหามาก โดนรังแก องค์กรนั้นจะไม่เคยขาดการประชุม เพราะต้องการเพื่อนอยากให้มีสมาชิกในเครือข่ายให้คำแนะนำ ให้แนวทางในการแก้ปัญหา”</p> <p>“การที่มีสมาชิกจากหลายๆองค์กร ได้ร่วมหารือพูดคุย จนเกิดความใกล้ชิด ช่วยกันคิดช่วยกันแก้ปัญหา หลายแนวความคิดพอมารวมกันก็สามารถแก้ปัญหาได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>

ตารางที่ 4.82 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การร่วมขับเคลื่อน	<p>“ความต้องการจะสำเร็จต้องเกิดจากความต้องการในการเปลี่ยนแปลงจากภายใน และความคาดหวังที่จะได้รับการช่วยเหลือจากสมาชิกเครือข่าย สรส. ทั้งภายในและภายนอกต้องร่วมต่อสู้ด้วยกันร่วมขับเคลื่อนไปด้วยกัน ความร่วมมืออนานๆจะเกิดมิติภาพที่ดีต่อกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.84 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการสร้างความรู้สึกร่วมกันใกล้ชิด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การให้คำปรึกษา เพราะการพบปะเพื่อติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลกันบ่อยๆจะทำให้สมาชิกมีการแสดงเจตนาที่ดีต่อกันจนเกิดความคุ้นเคย ทำให้เกิดความรักชอบพอกัน สนับสนุนกัน มีความหวังดีต่อกัน สามารถให้คำปรึกษาคำแนะนำต่อกันได้

การร่วมแก้ปัญหา เพราะพื้นฐานของการเข้ามาเป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกิดจากมีปัญหาภายในจึงต้องให้เครือข่ายช่วยแก้ปัญหาทำให้มีการติดต่อสื่อสารภายในเครือข่ายบ่อยครั้งเพื่อร่วมร่วมหาหรือพูดคุย จนเกิดความใกล้ชิด

การร่วมขับเคลื่อน เพราะความต้องการจะสำเร็จได้นั้นต้องเกิดจากความต้องการในการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรสมาชิก และความคาดหวังที่จะได้รับการช่วยเหลือจากสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จนเกิดการขับเคลื่อนร่วมกันประสานทั้งภายในและภายนอกให้เกิดมิติภาพที่ดีต่อกันร่วมขับเคลื่อนไปพร้อมกัน

ตารางที่ 4.85 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
<p>เพื่อการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร</p>	<p>“สรส.ต้องเป็นผู้บริหารจัดการด้าน กำลังคน เงินทุน จากองค์กรเล็กและองค์กรใหญ่ องค์กรที่มีกำลังมีเงินทุนต้องแบ่งปันช่วยเหลือองค์กรที่ไม่มี”</p> <p>“บางองค์กรมีสมาชิกสองถึงสามหมื่นคนบางองค์กรมีสมาชิกหลักร้อย สรส.ต้องจัดการคนให้เหมาะสมองค์กรสมาชิกมากก็ส่งคนมามากองค์กรสมาชิกน้อยกำลังคนมาน้อยไม่ต่างกัน”</p> <p>“การขับเคลื่อนต่อสู้เพื่อสิทธิสวัสดิการ สร. ทุกแห่งต้องช่วยกันทุ่มเททั้งแรงกาย แรงเงิน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“สรส.เป็นเสือนศูนย์กลางเชื่อมโยงองค์กรสมาชิกเมื่อมีการร้องขอจาก สรส. องค์กรสมาชิกก็จะสนับสนุนทรัพยากรต่างๆไม่ว่าจะเป็นกำลังคน กำลังเงิน รถกระจายเสียง อาหาร น้ำดื่ม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“สมาชิกต้องพร้อมที่จะเสียสละให้กับ สรส. ไม่ว่าจะกำลังคน กำลังเงิน แล้วเมื่อถึงเวลาที่องค์กรต้องการ การช่วยเหลือสมาชิกจากองค์กรอื่นก็จะให้ความช่วยเหลือเช่นกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“เครือข่ายช่วยให้มีการนำสิ่งต่างๆไม่ว่าจะคนสิ่งของอุปกรณ์มารวมกัน และใช้ร่วมกันให้เกิดพลัง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

จากตารางที่ 4.85 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายเป็น

เครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร เพราะการขับเคลื่อนขบวนการแรงงานสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องดูแลบริหารจัดการทรัพยากรด้านกำลังคน เงินทุน อุปกรณ์ในการเคลื่อนไหว อาหาร เครื่องดื่มโดยให้สมาชิกเครือข่ายร่วมแบ่งปัน ตามความสามารถขององค์กร

ตารางที่ 4.86 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เพื่อสร้างการเรียนรู้	“สมาชิกคาดหวังว่า สรส. จะมาช่วยเป็นที่เลี้ยงช่วยเหลือในการเจรจาต่อรอง เพราะการตัดสินใจต้องมาจากสมาชิกเอง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	“สรส.ศึกษาข้อมูลวิธีการที่แต่ละองค์กรใช้เพื่อบรรลุความต้องการ แล้วนำความรู้ที่ได้มาเรียนรู้ร่วมกันกับสมาชิกในเครือข่าย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“ต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎหมาย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“การใช้เครือข่ายช่วยพัฒนาการเรียนรู้ส่งเสริมบทบาทสมาชิกให้รู้จักการวางแผนงานและนำเสนองาน ฝึกให้ออกมาพูด โดยเฉพาะพวกระดับแกนนำ ซึ่ง สรส.มีการจัดให้กับสมาชิกเป็นประจำ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.86 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อสร้างการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อสร้างการเรียนรู้ เพราะองค์กรสมาชิก ต้องการให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ช่วยส่งเสริมพัฒนาบทบาทของสมาชิกให้เกิดการเรียนรู้การเจรจาต่อรอง การเรียนรู้ด้านกฎหมาย การวางแผนงาน การนำเสนองาน และการเรียนรู้ ข้อมูลวิธีการที่แต่ละองค์กรใช้เพื่อบรรลุความต้องการ

ตารางที่ 4.87 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
วิธีการเดียวกัน	“การใช้เครือข่ายในการกำหนดแนวทางในการต่อสู้ว่าจะดำเนินการอย่างไรเช่น กำหนดว่าจะไปยื่นข้อเรียกร้องที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร โดยองค์กรสมาชิกต้องมีมติร่วมกันและรวมกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
อยู่ภายใต้ธรรมนูญรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	“สมาชิกต้องยอมรับในระเบียบข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้ในธรรมนูญแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากการยอมรับต้องนำมาปฏิบัติด้วยสสรส. จะได้บริหารไปทางเดียวกัน ไม่ควรปล่อยให้สมาชิกเดินตามใจไร้การคุม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
มีเป้าหมายเดียวกัน	“ก่อนอื่นสมาชิกต้องรู้ว่ากำลังสู้กับใคร มีข้อมูลเหมือนกัน ทำให้ทุกกลุ่มเกิดความเชื่อว่าฝั่งตรงข้ามเป็นต้นเหตุของความเดือนร้อน หาเหตุผลมาสนับสนุนเพื่อให้เกิดแนวร่วมมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.87 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สสรส. ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

วิธีการเดียวกัน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการกำหนดแนวทางในการต่อสู้ว่าจะดำเนินการอย่างไรเช่น กำหนดว่าจะไปยื่นข้อเรียกร้องที่ไหน เมื่อไหร่อย่างไร โดยองค์กรสมาชิกต้องมีมิตรร่วมกันและรวมกิจกรรมไปในทิศทางเดียวกัน

อยู่ภายใต้ธรรมนูญรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพราะสมาชิกมีความต้องการที่แตกต่าง สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายในการสร้างข้อบังคับร่วมกันคือธรรมนูญแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้สมาชิกยอมรับและนำไปปฏิบัติ

มีเป้าหมายเดียวกัน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายทำให้สมาชิกรู้ว่ากำลังสู้กับใคร มีข้อมูลเหมือนกัน ทำให้ทุกกลุ่มเกิดความเชื่อว่าฝั่งตรงข้ามเป็นต้นเหตุของความเดือนร้อน หาเหตุผลมาสนับสนุนเพื่อให้เกิดแนวร่วมมากขึ้น

ตารางที่ 4.88 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการควบคุมการสื่อสารกับสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายในการสื่อสารกับสังคม	<p>“การยอมรับของสังคมเป็นสิ่งจะช่วยพยุงค่าชูเครือข่าย สรส. เวลาที่สมาชิกทำกิจกรรมช่วยเหลือสังคมอย่างการให้ สร.รถไฟ ช่วยนำสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นเรื่องที่ต้องให้สังคมรับรู้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“การจะสื่อสารให้ประชาชนเข้าใจว่าเมื่อการแปรรูปน้ำมัน แปรรูปพลังงานส่งผลต่อประชาชนอย่างไรก็เกือบ 20 ปี กว่าประชาชนจะรู้ว่าได้รับผลกระทบ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4.88 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายในการสื่อสารกับสังคม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายในการสื่อสารกับสังคม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายในการสื่อสารให้สังคมได้รู้ว่าสิ่งที่สมาชิกเครือข่ายขับเคลื่อนนั้นเช่นการแปรรูปน้ำมัน แปรรูปพลังงานส่งผลต่อประชาชนอย่างไร หรือเครือข่ายมีกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคมเช่นสหภาพ

แรงงานรัฐวิสาหกิจการรถไฟแห่งประเทศไทยช่วยนำสิ่งของช่วยเหลือผู้ประสบภัย เมื่อสังคมเข้าใจจะช่วยพยุงค่าชื้อเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ 4.89 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร	“จากกรณีคัดค้านเรื่องร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สรส.ใช้เครือข่ายในการกำหนดแบบฟอร์มในการเขียนหนังสือคัดค้านไปยังองค์กรสมาชิก และ สรส.สาขาทำหนังสือคัดค้านยื่นพร้อมกัน 52 จังหวัดทั่วประเทศ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.89 พบว่า ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร เพราะจากกรณีคัดค้านเรื่องร่างกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ มีการใช้เครือข่ายในการกำหนดแบบฟอร์มในการเขียนหนังสือคัดค้านไปยังองค์กรสมาชิกและ สาขากฎมภาคทำหนังสือคัดค้านยื่นพร้อมกัน 52 จังหวัดทั่วประเทศ

4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน

ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ประกอบด้วย 10 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1.สรส.ไม่ได้ให้การช่วยเหลือสมาชิกอย่างเต็มที่ 2. คณะกรรมการบริหารไม่ทำตามหน้าที่ 3. มุ่งแต่ความต้องการของตนเองมากกว่าส่วนรวม 4. การนำประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระการประชุม 5. ฝ่ายบริหารตัดสินใจตามรัฐบาล 6. ปัญหาจากทั้งสองฝ่ายไม่ยอมให้เกิดการเจรจา 7. สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นความต้องการและความคาดหวังจะน้อยลง 8. การแทรกแซงโดย สรส. 9. การทำข้อตกลงโดยไม่ขอมติจากที่ประชุม และ 10. ขาดความมั่นใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.90 สรส.ไม่ได้ให้การช่วยเหลือสมาชิกอย่างเต็มที่

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การเลือกปฏิบัติ	<p>“การที่ความต้องการและความคาดหวังมีความหลากหลายและ สรส.ไม่สามารถแบ่งกลุ่มการช่วยเหลือได้อย่างเท่าเทียมมุ่งแก้ปัญหาให้บางองค์กร ปล่อยปะละเลยบางองค์กร องค์กรที่ไม่ได้รับความสนใจก็จะถอยออกจาก สรส. ไปอยู่กับเครือข่ายอื่น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“เมื่อกรรมการกลาง กรรมการบริหารทำตัวเป็นกระโหลกกะลา ไม่สนใจสมาชิกที่ขอความช่วยเหลือเขาก็ไปอย่างสถาบันการบิน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“กรณีการบินไทยที่ถูกให้ออกมีประธานสหภาพการบินไทยด้วย แล้วทำไม สรส. เข้าไปช่วยก่อนการบินไทยจะถูกยุบเลิก ไม่มีความจำเป็นต้องรอให้ประธานการบินไทยมาขอความช่วยเหลือ สรส.เข้าไปช่วยเหลือก่อนก็ได้ หรือสรส.ไม่ถูกคอกับประธานคนนี้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
ไม่ทำตามข้อตกลง	<p>“การที่อดีตประธาน สรส.สบพ เข้าไปเป็นสมาชิก สรส. เพราะคาดหวังว่าจะได้รับการช่วยเหลือจาก สรส. แต่ สมาชิกเก่าของ สรส. ก็ไม่ยอมให้ความช่วยเหลือตามที่ตกลงไว้”</p> <p>“มองว่า สรส. ไม่ได้ให้การช่วยเหลือสมาชิกเท่าไรมันเหมือนกับโดนหักหลังผลักให้ไปสู้แล้วไม่ส่งกำลังเสริม คนสู้ก็พัง โดนฟ้อง อย่างไม่ประณีต ตอนนี้ก็ต้องรอดูสุร่าว่าจะจบอย่างไร”</p> <p>“ขณะที่องค์กรสมาชิกมีข้อพิพาทอยู่กับฝ่ายบริหาร สรส. ไม่ส่งคนมาช่วยในการเจรจา ทิ้งให้เคลื่อนไหวองค์กรเดียว อันนี้เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ไปร่วมกับ สพรท.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>

ตารางที่ 4.90 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดประสิทธิภาพ	“สรส.อาจให้คำแนะนำหรือแนวทางในการแก้ปัญหา กับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนเมื่อก่อนทำให้สมาชิกคาดหวังกับ สรส. น้อยลง” “คณะกรรมการบริหาร บางครั้งขาดการให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการแก้ปัญหาให้กับองค์กรสมาชิก หรือบางครั้งมองไม่เห็นถึงปัญหา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006

จากตารางที่ 4.90 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านสรส.ไม่ได้ให้การช่วยเหลือสมาชิกอย่างเต็มที่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การเลือกปฏิบัติ เพราะการที่ความต้องการและความคาดหวังมีความหลากหลายทำให้ไม่สามารถช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมมุ่งแก้ปัญหาให้บางองค์กร ปล่อยปะละเลยบางองค์กร ด้วยความรู้สึกส่วนตัว องค์กรที่ไม่ได้รับความสนใจก็จะถอยออกจาก สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ไม่ทำตามข้อตกลง เพราะสมาชิกต้องการความช่วยเหลือเวลาที่มีข้อพิพาทกับฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ร่วมกันเริ่มต้นไว้แล้วข้อพิพาทยังไม่จบลงแต่ไม่มีการสนับสนุนต่อเนื่องจากเครือข่าย ทำให้ขาดกำลังใจ เสริม ผู้ที่สู้ยูกี้ไปไม่รอดต้องถูกฟ้องร้องเป็นคดีความที่ต้องสู้ในศาลเองต่อไป

ขาดประสิทธิภาพ เพราะคณะกรรมการบริหาร บางครั้งขาดการให้ความสำคัญอย่างจริงจังในการแก้ปัญหาให้กับองค์กรสมาชิก หรือบางครั้งมองไม่เห็นถึงปัญหาไม่สามารถให้คำแนะนำหรือแนวทางในการแก้ปัญหา กับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนเมื่อก่อนทำให้สมาชิกคาดหวังกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์น้อยลง

ตารางที่ 4.91 คณะกรรมการบริหารไม่ทำตามหน้าที่

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่ตั้งใจทำหน้าที่	<p>“โดยภาพรวม การบริหารจัดการความต้องการและความคาดหวัง ของสมาชิกมันก็ดีขึ้น คือมันอยู่ที่คนที่เข้าไปทำหน้าที่ คนที่ไปทำหน้าที่ตรงนั้นต้องไปทำงานด้วยความตั้งใจ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“กรรมการสนใจแต่เรื่องที่เป็นความต้องการและความคาดหวังขององค์กรตนเองไม่สนใจเรื่องขององค์กรอื่น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“เวลาเพื่อนมีปัญหาโทรมาปรึกษาแล้วเราปฏิเสธหรือใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมอาจทำให้ดูเหมือนไม่สนใจปัญหาหรือพร้อมที่จะช่วยเหลือ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
ไม่เข้าใจในหน้าที่	<p>“กรรมการของ สรส. ไม่เข้าใจการบริหารเลยไม่สามารถทำตามหน้าที่ในการแก้ปัญหของสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“ที่ผ่านมาไม่เคยมีเหตุการณ์ที่ สรส. ไม่นำองค์กรสมาชิกไปช่วย องค์กรสมาชิกที่กำลังมีข้อขัดแย้งกับฝ่ายบริหารเพราะยังไม่ได้ข้อมูลเชิงลึก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
ไม่มีความสามารถ	<p>“สมาชิกให้ไปช่วยเจรจา แต่ตัวเองไม่มีความสามารถในการเจรจาก็ไม่สามารถทำงานให้สมาชิกได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.91 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านคณะกรรมการบริหารไม่ทำตามหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่ตั้งใจทำหน้าที่ เพราะสมาชิกมีความต้องการและความคาดหวังในการได้รับการช่วยเหลือจากสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แต่กรรมการบริหารและกรรมการกลางเห็นว่าไม่เกี่ยวกับองค์กรที่สังกัดจึงไม่ตั้งใจในหน้าที่

ไม่เข้าใจในหน้าที่ เพราะกรรมการบริหารและกรรมการกลางของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไม่เข้าใจการบริหารเลยไม่สามารถทำตามหน้าที่ในการแก้ปัญหาของสมาชิก

ไม่มีความสามารถ เพราะเมื่อสมาชิกต้องการความช่วยเหลือแต่กรรมการไม่มีความสามารถในการให้ความช่วยเหลือได้เช่นองค์กรสมาชิกต้องการให้กรรมการช่วยเจรจาแต่กรรมการไม่มีความสามารถด้านการเจรจา ก็ไม่สามารถทำงานให้สมาชิกได้

ตารางที่ 4.92 การมุ่งแต่ประโยชน์ของตนเองมากกว่าส่วนรวม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มุ่งแต่ความต้องการของตนเองมากกว่าส่วนรวม	<p>“การเข้าร่วมกิจกรรมกับ สรส. ถ้าองค์กรตนเองได้รับผลประโยชน์ก็จะนำสมาชิกเข้าร่วม แต่ถ้าไม่ได้รับประโยชน์ก็จะไม่นำสมาชิกเข้าร่วม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“ที่ขบวนการแรงงานอ่อนแอลงก็เข้าใจว่าทุกคนก็อยากจะเจริญก้าวหน้าในงานของตนเองจะมามุ่งทำเพื่อส่วนรวมคงเป็นไปได้”</p> <p>“สหภาพมุ่งแต่เรียกร้องค่าครองชีพ มากกว่าประเด็นทางสังคมทำให้ข้ามไม่พ้นประเด็นพื้นฐานไปไม่ถึงประเด็นระดับชาติ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

จากตารางที่ 4.92 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการมุ่งแต่ความต้องการของตนเองมากกว่าส่วนรวม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มุ่งแต่ความต้องการของตนเองมากกว่าส่วนรวม เพราะองค์กรสมาชิกมุ่งแต่ข้อเรียกร้อง แต่ประเด็นที่องค์กรเกี่ยวข้องได้รับผลประโยชน์ ความเจริญก้าวหน้าของตน เรียกร้องค่าครองชีพ มากกว่าประเด็นทางสังคมให้ข้ามไม่พ้นประเด็นพื้นฐานไปไม่ถึงประเด็นระดับชาติ

ตารางที่ 4.93 การนำประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระการประชุม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ประเด็นปัญหาหายจาก วาระการประชุม	“แต่เดิมปัญหาที่ได้นำเสนอต่อ ที่ประชุม สรส. เคยอยู่ในวาระการประชุมอยู่ สองถึงสามครั้ง แล้วเรื่องก็หายจากวาระการประชุมไม่พูดถึง เลยซึ่งแสดงถึงความไม่จริงจังในการให้การช่วยเหลือ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
ระยะเวลาตามวาระ ประชุมไม่เหมาะสม	“การนำปัญหาขององค์กรสมาชิกเข้ามาพูดคุยในวาระการประชุมน้อยเกินไป มีการจัดการประชุมเพียง 1 ครั้งต่อเดือนมันน้อยไปทำให้การแก้ปัญหาไม่ทันการณ์” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4.93 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกด้วยกัน ด้านการนำประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระการประชุม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ประเด็นปัญหาหายจากวาระการประชุม เพราะแต่เดิมปัญหาที่ได้นำเสนอต่อ ที่ประชุม สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประเด็นปัญหาเคยอยู่ในวาระติดตาม 3 ครั้งแล้วเรื่องหายจากวาระการประชุมไม่มีการพูดถึงอีกเลย

ระยะเวลาตามวาระประชุมไม่เหมาะสม เพราะการนำปัญหาขององค์กรสมาชิกเข้ามาพูดคุยในวาระการประชุมน้อยเกินไป มีการจัดการประชุมเพียง 1 ครั้งต่อเดือนมันน้อยไปทำให้การแก้ปัญหาไม่ทันการณ์

ตารางที่ 4.94 ฝ่ายบริหารตัดสินใจตามรัฐบาล

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ฝ่ายบริหารตัดสินใจตามรัฐบาล	<p>“มีหลายกรณีที่มีการช่วยแก้ปัญหาไม่เป็นผลเนื่องจากฝั่งบริหารมีการรับคำสั่งจากรัฐบาลหรือผู้มีอำนาจไว้ก่อน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“บางองค์กรประธานบอร์ดเป็นรัฐมนตรีเลย ซึ่งรับคำสั่งมาจากคณะรัฐมนตรี การเจรจาในระดับ สร. ไม่สามารถโต้แย้งได้เองต้องพึ่ง สรส. สมาชิก สรส. บางองค์กรมีบอร์ดคนเดียวก็ไม่ต้องออกหน้า”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.94 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านฝ่ายบริหารตัดสินใจตามรัฐบาล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ฝ่ายบริหารตัดสินใจตามรัฐบาล เพราะมีหลายกรณีที่มีการช่วยแก้ปัญหาไม่เป็นผลเนื่องจากฝั่งบริหารมีการรับคำสั่งจากรัฐบาลหรือผู้มีอำนาจบางองค์กรประธานบอร์ดเป็นรัฐมนตรีเลย ซึ่งรับคำสั่งมาจากคณะรัฐมนตรีการเจรจาในระดับ สภาพลังงานรัฐวิสาหกิจไม่สามารถโต้แย้งได้ต้องใช้เครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งสมาชิกบางองค์กรมีบอร์ดบริหารชุดเดียวกันทำให้ส่งผลต่อการตัดสินใจส่งสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 4.95 ปัญหาจากทั้งสองฝ่ายไม่ยอมให้เกิดการเจรจา

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัญหาจากทั้งสองฝ่ายไม่ยอมให้เกิดการเจรจา	<p>“มีบ่อยครั้งที่ทั้ง สมาชิก สรส. และ ฝ่ายตรงข้ามจ้องจะอัดกัน เราจะอัดเค้า เค้าจะอัดเรา ต่างฝ่ายต่างทุบโต๊ะไม่คุยกันดิๆ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส.สามารถช่วยทำให้เกิดการเจรจาในประเด็นปัญหา แต่ก็ขึ้นอยู่กับสภาพ กับ ฝ่ายบริหารจะยอมรับเงื่อนไขระหว่างกันหรือไม่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

จากตารางที่ 4.95 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านปัญหาจากทั้งสองฝ่ายไม่ยอมให้เกิดการเจรจา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาจากทั้งสองฝ่ายไม่ยอมให้เกิดการเจรจา เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถช่วยทำให้เกิดการเจรจาในประเด็นปัญหา แต่ก็ขึ้นอยู่กับระหว่าง องค์กรสมาชิกกับฝ่ายตรงข้าม จะยอมรับเงื่อนไขการเจรจาหรือไม่มีหลายเหตุการณ์ที่ต่างฝ่ายมุ่งใช้ความรุนแรงต่อกัน

ตารางที่ 4.96 สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นความต้องการและความคาดหวังจะน้อยลง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	<p>“เมื่อก่อนสวัสดิการไม่ดีแรงงานก็รวมตัวเข้มแข็งแต่ปัจจุบันสวัสดิการและคุณภาพชีวิตดีขึ้นเพราะการต่อสู้ของคนรุ่นเก่า คนรุ่นใหม่เลยไม่สนใจที่จะต่อสู้เรียกร้อง”</p> <p>“เมื่อก่อนเวลาไปเรียกร้องจะต้องยื่นให้ถึงมือนายกรัฐมนตรืหากไม่มารับเรื่องก็จะไปถึงบ้านแต่ทุกวันนี้แค่ไปยื่นหนังสือให้ใครมารับก็ได้พอร์บกี่กลับ”</p>

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005

จากตารางที่ 4.96 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นความต้องการและความคาดหวังจะน้อยลง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นความต้องการและความคาดหวังจะน้อยลง เพราะเมื่อก่อนสวัสดิการไม่ดีแรงงานก็รวมตัวเข้มแข็ง การเรียกร้องจะต้องยื่นหนังสือให้ถึงมือนายกรัฐมนตรืหากไม่มารับเรื่องก็จะไปถึงบ้านแต่ปัจจุบันสวัสดิการและคุณภาพชีวิตดีขึ้นจากการต่อสู้ของคนรุ่นเก่า คนรุ่นใหม่เลยไม่สนใจที่จะต่อสู้เรียกร้อง

ตารางที่ 4.97 การแทรกแซงโดย สรส.

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การแทรกแซงโดย สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์	“การช่วยเหลือของ สรส. ควรเป็นการให้คำแนะนำไม่ใช่การชี้นำหรือเข้าไปแทรกแซงกิจการภายในองค์กรสมาชิก ควรให้องค์กรสมาชิกดำเนินการหาความต้องการที่แท้จริงออกมา” “อย่าลืมนะว่า สรส. ไม่ได้จดทะเบียนจึงใช้ช่วงว่างในการกดดันฝ่ายบริหารได้ แต่องค์กรสมาชิกยังอยู่ภายใต้ พรบ.43 เวลาโดนฟ้องกลับจะมาถึงองค์กรสมาชิกไม่ใช่ สรส.”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.97 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการแทรกแซงโดย สรส. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การแทรกแซงโดยสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพราะการช่วยเหลือควรเป็นการให้คำแนะนำไม่ใช่การชี้นำหรือเข้าไปแทรกแซงกิจการภายในองค์กรสมาชิก และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ได้จดทะเบียนตามกฎหมายจึงใช้ช่วงว่างในการกดดันฝ่ายบริหารได้แต่องค์กรสมาชิกยังอยู่ภายใต้ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พ.ศ.2543 เวลาโดนฟ้องกลับจะฟ้องมาที่องค์กรสมาชิก

ตารางที่ 4.98 การทำข้อตกลงโดยไม่ขอมติจากที่ประชุม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การทำข้อตกลงโดยไม่ ขอมติจากที่ประชุม	“การช่วยเหลือเบื้องต้นของ สรส. ในการเริ่มให้มีการเจรจาในประเด็นปัญหาของสมาชิก หลายครั้งที่สมาชิกไปดำเนินการต่อแล้วไปทำข้อตกลงกับฝ่ายบริหารโดยประธานหรือกรรมการเองโดยไม่ขอมติของสมาชิกทำให้ผลการเจรจาข้อตกลงเป็นโมฆะ”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.98 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการทำข้อตกลงโดยไม่ขอมติจากที่ประชุม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การทำข้อตกลงโดยไม่ขอมติจากที่ประชุม เพราะการช่วยเหลือเบื้องต้นของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการเริ่มให้มีการเจรจาในประเด็นปัญหาของสมาชิก หลายครั้งที่สมาชิกไปดำเนินการต่อแล้วไปทำข้อตกลงกับฝ่ายบริหารโดยประธานหรือกรรมการเองโดยไม่ขอมติของสมาชิกทำให้ผลการเจรจาข้อตกลงเป็นโมฆะ

ตารางที่ 4.99 การขาดความมั่นใจในข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดความมั่นใจในข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง	“การที่สมาชิก สรส. ไม่แน่ใจในข้อกำหนดหรือข้อบังคับทำให้ขาดความมั่นใจในการตอบโต้เพราะไม่แน่ใจว่าสิ่งที่กำลังทำผิดระเบียบข้อบังคับหรือไม่”
	สมศักดิ์ โกศัยสุข

จากตารางที่ 4.99 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการขาดความมั่นใจในข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดความมั่นใจในข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เพราะความไม่เข้าใจในข้อกำหนดหรือข้อบังคับทำให้ขาดความมั่นใจในการตอบโต้

อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ประกอบด้วย 9 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. มุ่งตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพวกเขา 2. ไม่สามารถควบคุมสมาชิกได้ 3. ผู้บริหารเสนอผลประโยชน์ตอบแทนให้ผู้นำสหภาพแรงงาน 4. ฝ่ายบริหารมีวิธีหลีกเลี่ยง 5. ขาดประสบการณ์และความรู้ในการให้คำแนะนำ 6. ฝ่ายบริหารส่งคนของตนเองมาเป็นกรรมการสหภาพ 7. ผลการต่อสู้ แพ้และชนะอยู่ที่อำนาจศาล 8. การขับเคลื่อนบางประเด็นใช้เวลาการต่อสู้ยาวนาน และ 9. ขาดคนทำหน้าที่ในการเจรจา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.100 การมุ่งตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพวกพ้อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มุ่งตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพวกพ้อง	<p>“การที่ สรส. ใช้ความเป็นเครือข่ายในการให้ความช่วยเหลือต่อองค์กรใหญ่หรือพวกของคณะกรรมการบริหาร ทำให้สมาชิกมองว่าระบบเครือข่ายไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“การยึดติดกับกลุ่มทำให้ช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มของตน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“การที่รัฐบาลสามารถยุบการบินไทยได้โดยสรส.ไม่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นเพราะกลุ่มประธานสหภาพการบินไทยเป็นคนละกลุ่มกับคณะกรรมการบริหารสรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.100 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้าน การมุ่งตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพวกพ้อง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มุ่งตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพวกพ้อง เพราะการใช้ความเป็นเครือข่ายในการให้ความช่วยเหลือต่อองค์กรใหญ่หรือพวกของคณะกรรมการบริหาร การเลือกช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มทำให้สมาชิกมองว่าระบบเครือข่ายไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ เช่น การที่รัฐบาลสามารถยุบการบินไทยเพราะกลุ่มประธานสหภาพการบินไทยเป็นคนละกลุ่มกับคณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ 4.101 การไม่สามารถควบคุมสมาชิกได้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่สามารถควบคุมสมาชิกได้	“หลายครั้งที่ สรส.เข้าไปช่วยเจรจาตามความต้องการของสมาชิก แต่การเจรจาไม่สำเร็จเพราะ สมาชิกเป็นฝ่ายที่ควบคุมพฤติกรรมบางอย่างได้ยากเอง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“สรส. ได้แนะนำวิธีการขับเคลื่อนต่อสู้กับฝ่ายบริหาร องค์กรสมาชิกกับไม่ดำเนินการตามคำแนะนำ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.101 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการไม่สามารถควบคุมสมาชิกได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่สามารถควบคุมสมาชิกได้ เพราะหลายครั้งที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้แนะนำวิธีการขับเคลื่อนต่อสู้กับฝ่ายบริหาร องค์กรสมาชิกกับไม่ดำเนินการตามคำแนะนำ และควบคุมพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเจรจาทำให้การเจรจาไม่ประสบความสำเร็จ

ตารางที่ 4.102 ผู้บริหารเสนอผลประโยชน์ตอบแทนให้ผู้นำสหภาพแรงงาน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ผู้บริหารเสนอผลประโยชน์ตอบแทนให้ผู้นำสหภาพแรงงาน	“ที่ผ่านมามีสมาชิกรายหลายคนเคยเป็นฝ่ายสหภาพเคลื่อนไหวขับเคลื่อนปัญหาของสมาชิกพอได้เปลี่ยนตำแหน่งก็จะนิ่งเงียบไม่อยู่ข้างสหภาพตามความต้องการและความคาดหวังของสมาชิก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
	“ปัจจุบันผู้บริหารสูงสุดในองค์กรมาจากการสรรหา เมื่อเข้ามาทำงานคนเดียวก็จะหาพวก ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นเป้าในการดึงเข้ามาเป็นพวกด้วยผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ เพื่อให้การต่อต้านของสหภาพน้อยลง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.102 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านผู้บริหารเสนอผลประโยชน์ตอบแทนให้ผู้นำสหภาพแรงงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารเสนอผลประโยชน์ตอบแทนให้ผู้นำสหภาพแรงงาน เพราะปัจจุบันผู้บริหารองค์กรมาจากการสรรหา เมื่อเข้ามาทำงานก็จะหาพวก ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นเป้าหมายในการดึงเข้ามาเป็นพวก ด้วยผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ สหภาพที่เคยเคลื่อนไหวขับเคลื่อนปัญหาของสมาชิกพอได้เปลี่ยนตำแหน่งก็หยุดเคลื่อนไหว

ตารางที่ 4.103 ฝ่ายบริหารมีวิธีหลีกเลี่ยง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ฝ่ายบริหารมีวิธีหลีกเลี่ยง	“ที่ตอนนี้กำลังเป็นประเด็นเลยกรณีองค์การสุรา ที่ฝ่ายบริหารไม่ยอมรับข้อเสนอจนนำไปสู่การฟ้องร้องกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“หลายครั้งที่ฝ่ายบริหารไม่คุยด้วยหรือแกล้งรับปากให้รอ แล้วพอเรื่องเจียบจึงค่อยดำเนินการโดยไม่ให้ สหภาพ หรือ สร.รู้ตัว พอรู้อีกที่เรื่องสำเร็จไปแล้ว” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.103 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านฝ่ายบริหารมีวิธีหลีกเลี่ยง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ฝ่ายบริหารมีวิธีหลีกเลี่ยง เพราะความช่วยเหลือของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่สามารถทำได้เนื่องจากฝ่ายบริหารยอมรับข้อเสนอ ไม่เจรจา หรือแกล้งรับปาก ให้เรื่องเจียบแล้วฝ่ายบริหารดำเนินการต่อโดยไม่ให้องค์กรสมาชิกรับรู้

ตารางที่ 4.104 การขาดประสบการณ์และความรู้ในการให้คำแนะนำ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดประสบการณ์และความรู้ในการให้คำแนะนำ	“กรรมการบริหารสรรส.รุ่นใหม่ขาดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือองค์กรสมาชิกตามความต้องการและคาดหวัง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006

จากตารางที่ 4.104 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการขาดประสบการณ์และความรู้ในการให้คำแนะนำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดประสบการณ์และความรู้ในการให้คำแนะนำ เพราะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์รุ่นใหม่ขาดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ในการให้คำแนะนำช่วยเหลือองค์กรสมาชิกตามความต้องการและคาดหวัง

ตารางที่ 4.105 ฝ่ายบริหารส่งคนของตนเองมาเป็นกรรมการสหภาพ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ฝ่ายบริหารส่งคนของตนเองมาเป็นกรรมการสหภาพ	“การที่ผู้บริหารมีนโยบายกระทบสิทธิประโยชน์ของพนักงานในองค์กรแล้วกลัวการต่อต้านจากสหภาพก็จะใช้วิธีจัดทีมในสังกัดตนเองลงสมัครรับเลือกตั้งแข่ง” “หากสหภาพเปลี่ยนเป็นตัวแทนของฝ่ายบริหารแล้วเข้ามาเป็นกรรมการกลางหรือกรรมการบริหารของ สรส. จะส่งผลกระทบต่อการแก้ปัญหาให้องค์กรสมาชิก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.105 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านฝ่ายบริหารส่งคนของตนเองมาเป็นกรรมการสหภาพ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ฝ่ายบริหารส่งคนของตนเองมาเป็นกรรมการสหภาพ เพราะการที่ผู้บริหารมีนโยบายกระทบสิทธิประโยชน์ของพนักงานในองค์กรแล้วกลัวการต่อต้านจากสหภาพก็จะใช้วิธีจัดทีมในสังกัด

ตนเองลงสมัครรับเลือกตั้งแข่ง และถ้าตัวแทนฝ่ายบริหารเข้ามาเป็นกรรมการบริหารสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ย่อมเกิดผลกระทบในอนาคต

ตารางที่ 4.106 ผลการต่อสู้ แพ้และชนะ อยู่ที่อำนาจศาล

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ผลการต่อสู้ แพ้และชนะ อยู่ที่อำนาจศาล	“การต่อสู้ที่ผ่านมาทั้งแพ้และชนะ สรส.อาจชนะในขั้นต้น แต่ แพ้ในขั้นสุดท้าย เพราะการต่อสู้เมื่อถึงชั้นศาลเราไม่สามารถขัดคำสั่งศาลได้ จะถูกหรือผิดต้องยอมรับ”
ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013	

จากตารางที่ 4.106 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการต่อสู้ด้านแรงงานมีโอกาสแพ้และชนะต้องยอมรับผลสิ้นสุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการต่อสู้ แพ้และชนะ อยู่ที่อำนาจศาล เพราะการขับเคลื่อนของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยอมมีทั้งแพ้และชนะ หรือช่วงแรกอาจชนะแล้วมาแพ้ภายหลัง การต่อสู้เมื่อมาถึงชั้นศาลต้องยอมรับในคำตัดสินของศาล

ตารางที่ 4.107 การขับเคลื่อนบางประเด็นใช้เวลาการต่อสู้ยาวนาน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การขับเคลื่อนบางประเด็นใช้เวลาการต่อสู้ยาวนาน	“การคัดค้านการแปรรูปเป็นการต่อสู้อันยาวนานมากกว่า 20 ปีเพราะประเด็นใช้เวลาการต่อสู้ การต่อสู้กับพวกนักการเมืองที่เป็นฝ่ายรัฐบาลไม่ใช่เรื่องง่าย”
ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014	

จากตารางที่ 4.107 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการขับเคลื่อนบางประเด็นใช้เวลาการต่อสู้ยาวนาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การขับเคลื่อนบางประเด็นใช้เวลาการต่อสู้ยาวนาน เพราะประเด็นการต่อสู้เช่นการคัดค้านการแปรรูปต้องใช้เวลาการต่อสู้คัดค้านเป็นเวลานาน และการต่อสู้กับฝ่ายการเมืองไม่ใช่เรื่องที่ทำได้ง่าย

ตารางที่ 4.108 การขาดคนทำหน้าที่ในการเจรจา

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดคนทำหน้าที่ในการเจรจา	“ที่ผ่านมา สรส. ใช้วิธีการยื่นหนังสือกดดันให้ฝ่ายตรงข้ามทำตาม ทั้งที่มีกระบวนการอื่นในการไกล่เกลี่ยเช่นกระบวนการของกิจการสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน ศาล ซึ่ง สรส. ไม่มีผู้ทำหน้าที่นี้มีนักกฎหมายเก่งๆ อย่างลี้มว่าเมืองนี้มีกฎหมายไม่จำเป็นต้องใช้กฎหมาย”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.108 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการขาดคนทำหน้าที่ในการเจรจา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดคนทำหน้าที่ในการเจรจา เพราะที่ผ่านมาสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้วิธีการกดดันให้ฝ่ายตรงข้ามทำตามข้อตกลงทั้งที่มีกระบวนการอื่นในการไกล่เกลี่ยเช่นกระบวนการของกิจการสัมพันธ์ กระทรวงแรงงาน ซึ่งไม่มีผู้รับผิดชอบในหน้าที่นี้

ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ประกอบด้วย 8 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 2. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ 4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการพิจารณาแนวทางในการให้ความช่วยเหลือสมาชิก 5. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน 6. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการลดความรุนแรง 7. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม และ 8. การใช้เครือข่ายในการกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.109 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ	<p>“ต้องใช้เครือข่ายในการกำหนดประเด็นขับเคลื่อนที่ทุกองค์กรไม่ว่าจะรัฐหรือเอกชนได้ประโยชน์ร่วมกันเช่นเรื่องค่าครองชีพ การเพิ่มภาษีกลุ่มทุน เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ คุมราคาสินค้า คือสิ่งที่ทุกคนต้องการจริงๆ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“ผู้นำของเครือข่ายต้องแบ่งปันประโยชน์ของกลุ่มให้เท่าเทียมทั่วถึงแต่ไม่ได้หมายถึงว่าทุกเรื่องต้องแบ่งเท่ากันหมดหรือเท่ากันทุกครั้งขึ้นอยู่กับความเหมาะสมด้วย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
	<p>“สรส.ควรสนับสนุนข้อเรียกร้องที่กระทบกับทุกองค์กรเป็นอันดับต้น เช่น การเรียกร้องค่าตอบแทนความชอบจาก 300 วัน เป็น 400 วัน การปรับโครงสร้างเงินเดือนเป็นต้น”</p> <p>“ข้อเรียกร้องควรเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรได้ประโยชน์ เช่นการรักษาพยาบาล ค่าห้อง ค่าเล่าเรียน ค่าสงเคราะห์บุตร การปรับมาตรฐานขั้นต่ำ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“ความต้องการของทุกองค์กรและสิ่งที่คาดหวังให้ สรส. ทำให้คือ สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้างระหว่างลูกจ้างด้วยกันรักษาประโยชน์คุ้มครองสภาพการจ้างไม่ให้เราถูกรีดรอนและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“สรส.ควรขับเคลื่อนประเด็นที่เป็นประโยชน์กับรัฐวิสาหกิจ หรือประชาชนคนไทยไม่ไข่มัวแต่ไปให้ความสำคัญกับค่าแรงขั้นต่ำกับกลุ่มสมานฉันท์ ค่าแรงขั้นต่ำมีแต่แรงงานต่างด้าวได้ประโยชน์”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

ตารางที่ 4.109 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ	<p>“สรส.ต้องสื่อสารไปยังประชาชนในสังคมรู้ว่าสิ่งที่ สรส.ขับเคลื่อนต่อสู้ในการปกป้องรัฐวิสาหกิจนั้นเพื่อประโยชน์ของทุกคน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“ถ้าประเด็นเกี่ยวข้องกับแรงงานทั้งหมดไม่แยกจากรัฐหรือเอกชน ชาวนา หรือประชาชนส่วนใหญ่การร่วมมือก็จะมีมากเหมือนการนัดหยุดงานกรณีขึ้นราคาข้าวสารในสมัยก่อนที่มีการหยุดงานทั่วประเทศ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p> <p>“สรส. ควรกำหนดกิจกรรมในการช่วยเหลือองค์กรสมาชิกตามความต้องการอย่างเหมาะสม ควรร่วมกิจกรรมที่มีผลกระทบทางสังคมสูง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
ผลประโยชน์ที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะได้รับ	<p>“ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกย่อมต่างกันเมื่อทุกองค์กรต้องการจะให้ สรส. ช่วย ย่อมไม่ได้รับตามความต้องการและความคาดหวังทุกองค์กร แต่ถ้าเมื่อไหร่สมาชิกทุกองค์กรเปลี่ยนความคิดเป็นต้องการจะมาช่วยโดยคาดหวังว่า สรส. จะเข้มแข็งขึ้น สรส. จะมีความยั่งยืน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

จากตารางที่ 4.109 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลประโยชน์ที่สมาชิกจะได้รับ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องแบ่งปันประโยชน์ของกลุ่มให้เท่าเทียมทั่วถึงแต่ไม่ได้หมายถึงว่าทุกเรื่องต้องแบ่งเท่ากันหมดต้องขึ้นอยู่กับ

ความเหมาะสมด้วยเช่น การปรับโครงสร้างเงินเดือน ด้านการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าสงเคราะห์บุตร ค่าตอบแทนความชอบรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ เพราะสิ่งที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรเป็นประเด็นที่ส่งผลประโยชน์กับประชาชนคนส่วนใหญ่เช่นการปกป้องรัฐวิสาหกิจจากการแปรรูป รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคอื่นๆ กลุ่มเกษตรกร และประชาชนทั่วไป

ผลประโยชน์ที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะได้รับ เพราะความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกย่อมต่างกันสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่สามารถช่วยได้ทุกองค์กร แต่ถ้าเปลี่ยนเป็นทุกองค์กรช่วยกันทำให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เข้มแข็งก็จะได้ผลประโยชน์ร่วมกัน

ตารางที่ 4.110 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล	<p>“ความต้องการของสมาชิกที่จะป้องกันการทุจริต สรส.ต้องเป็นแม่ข่ายในการรับข้อมูล”</p> <p>“สรส.เคยมีการรวบรวมข้อมูลสวัสดิการต่างๆไว้ แต่ควรมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลที่ยั่งยืน โดยเฉพาะเอกสารในการอ้างอิง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“การจัดเก็บข้อมูล วิธีการ แนวทางในการช่วยเหลือองค์กรสมาชิกไว้เพื่อเป็นข้อมูลเวลามีปัญหาที่ใกล้เคียงกันจะได้นำแนวทางมาใช้งานได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
การวิเคราะห์ข้อมูล	<p>“สรส.ควรใช้เครือข่ายในการสอบถามข้อปัญหาที่สมาชิกไม่เข้าใจเพื่อหาคำแนะนำที่ดีจากสมาชิกในเครือข่าย ก่อนดำเนินการแก้ไขปัญหา เพราะถ้าดำเนินการแล้วเกิดข้อผิดพลาดจะแก้ไขยาก”</p> <p>“สรส. ต้องเป็นเจ้าภาพในการประชุมพูดคุยข้อมูลเชิงลึกข้อมูลภายใน การผิตรีเบียบข้อบังคับของฝ่ายบริหาร รวมถึงประสานเครือข่ายอื่นที่มีความรู้ความเข้าใจในประเด็นนั้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

ตารางที่ 4.110 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สรส.ต้องทำให้เกิดการให้ข้อมูลเชิงลึกและต้องเป็นข้อมูลจริงให้ได้มากที่สุดเพื่อจะหาแนวทางช่วยเหลือและให้กรรมการมีข้อมูลในการตัดสินใจที่เพียงพอ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
<p>ข้อมูลความคืบหน้า</p>	<p>“การให้คำปรึกษาจะช่วยตอบสนองความต้องการและความคาดหวังขององค์กรสมาชิกได้ ทั้งการ ร่างหนังสือ ยื่นข้อเรียกร้อง ช่วยเจรจา นำเรื่องของสมาชิกเข้าในวาระการประชุมติดตามความคืบหน้า”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สมาชิกต้องเข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลว่า ปัญหา ความต้องการ คืออะไรต้องอธิบายที่มาเหตุผลให้สมาชิกเข้าใจแล้วจะให้ สรส.ดำเนินการถึงขั้นไหน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
<p>ถ่ายทอดประสบการณ์</p>	<p>“สรส.ต้องเป็นตัวกลางในการทำให้เกิดการแชร์ประสบการณ์ถึงวิธีการต่อสู้และข้อเรียกร้องในแต่ละรัฐวิสาหกิจว่าแต่ละเรื่องมีวิธีการต่อสู้อย่างไร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 01</p>

จากตารางที่ 4.110 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องรวบรวมข้อมูลความต้องการ วิธีการดำเนินการ ข้อมูลสวัสดิการ วิธีการเข้าถึงข้อมูลมาจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลเพื่อให้สมาชิกรวบรวมไปใช้ได้ง่าย

การวิเคราะห์ข้อมูล เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจต้องนำข้อมูลที่จัดเก็บมาตรวจสอบวิเคราะห์ปรับปรุงให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้องไม่ขัดกับกฎหมายให้มากที่สุดเพื่อให้สมาชิกนำไปใช้ได้

ข้อมูลความคืบหน้า เพราะหลังจากการให้ความช่วยเหลือองค์กรสมาชิกด้วยวิธีการต่างๆ แล้วควรมีการติดตามความคืบหน้าและรายงานในวาระการประชุมสมาชิกต้องเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลปัญหา ความต้องการ คืออะไรดำเนินการถึงขั้นไหน

ถ่ายทอดประสบการณ์ เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องเป็นตัวกลางในการทำให้เกิดการแพร่ประสบการณ์ถึงวิธีการต่อสู้และข้อเรียกร้องในแต่ละรัฐวิสาหกิจว่าแต่ละเรื่องมีวิธีการต่อสู้อย่างไร

ตารางที่ 4.111 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การอบรมเพิ่มทักษะ	<p>“สรส.ต้องใช้เครือข่ายในการสร้าง สกิลทักษะให้กับคณะกรรมการบริหารรุ่นใหม่ และกำหนดว่าคณะกรรมการรุ่นใหม่ควรมี ความรู้ อะไรบ้าง เพื่อขอมติในการจัดอบรม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“สรส.ต้องใช้เครือข่ายในการพัฒนาด้านความคิดแนวคิดในการต่อสู้กับ ฝ่ายตรงข้ามด้วยสันติวิธีซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของสมาชิก แบบไม่ใช่ความรุนแรง”</p> <p>“การเรียนรู้เฉพาะกฎหมายไม่พอต้องเรียนรู้กลยุทธ์ต่างๆด้วย”</p> <p>“การใช้เครือข่ายที่มีสื่อสารเรียนรู้แนวทางการเคลื่อนไหวของสหภาพ ประเทศอื่นๆมาใช้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

ตารางที่ 4.111 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การเรียนรู้จากประสบการณ์	<p>“สรส.ควรรวบรวมข้อมูลแนวทางวิธีการต่อสู้เรียกร้องสวัสดิการต่างทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จมาเพื่อถอดบทเรียน”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“สรส.ควรใช้ความเป็นผู้นำเครือข่ายที่มีสมาชิกรัฐวิสาหกิจมากที่สุด มีประสบการณ์การต่อสู้มายาวนานในการถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิก”</p> <p>“สรส.ควรให้ความรู้เกี่ยวกับ ข้อกฎหมาย วิธีการต่อสู้เรียกร้อง ข้อควรระวังในการกระทำผิดกฎหมาย ”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“สมาชิกต้องการมาเรียนรู้แนวทางการต่อสู้กับฝ่ายบริหาร สรส.ต้องใช้เครือข่ายให้เป็นประโยชน์ในการให้ความรู้ให้การศึกษาให้ข้อมูลแนวทางวิธีการ”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.111 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การอบรมเพิ่มทักษะ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายกำหนดหัวข้อในการพัฒนาด้านความคิดแนวคิดในการต่อสู้กับฝ่ายตรงข้ามด้วยสันติวิธีโดยไม่ใช้ความรุนแรง การเพิ่มเติมทักษะด้านการใช้กลยุทธ์ต่างๆ เรียนรู้แนวทางการเคลื่อนไหวของสหภาพประเทศอื่นๆ

การเรียนรู้จากประสบการณ์ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นผู้นำเครือข่ายแรงงานที่มีสมาชิกรัฐวิสาหกิจมากที่สุด มีประสบการณ์การต่อสู้มายาวนานควรรวบรวมข้อมูลแนวทางวิธีการต่อสู้เรียกร้องสวัสดิการต่างทั้งที่สำเร็จและไม่สำเร็จมาเพื่อถอดบทเรียน รวมถึงความรู้ข้อกฎหมาย วิธีการต่อสู้เรียกร้อง ข้อควรระวังในการกระทำผิดกฎหมายมาถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิก

ตารางที่ 4.112 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพิจารณาแนวทางในการให้ความช่วยเหลือสมาชิก

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การพิจารณาที่รวดเร็ว	<p>“สรส.ไม่ควรรอให้สมาชิกร้องขอ แต่ควรเข้าไปช่วยสมาชิกทันที ไม่ใช่ให้สมาชิกไปเคลื่อนไหว แล้วมารายงานที่ประชุม มันไม่ทันการ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“การช่วยเหลือไม่ใช่เฉพาะรัฐวิสาหกิจแต่บริษัทลูกในรัฐวิสาหกิจซึ่งบางแห่งเคยเป็นรัฐวิสาหกิจแล้วถูกแปรรูปไป สรส.ต้องให้ความช่วยเหลือ ช่วยจัดตั้งสหภาพขึ้นใหม่และรับเป็นสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“การช่วยเหลือองค์กรสมาชิกต้องดำเนินการทันทีอย่างกรณีไปรษณีย์ที่ไปร้องกรณีการทุจริตฝ่ายบริหารแล้วโดนฟ้องหมิ่นประมาทกลับ สรส.ไม่ดำเนินการช่วยเหลือทันทีทำให้ทางไปรษณีย์ต้องไปให้ สพร.ท. ช่วย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
แยกประเด็นความต้องการ	<p>“ความต้องการลดความคาดหวังของสมาชิกมีหลากหลาย ต้องพิจารณากันว่าเรื่องไหนเป็นเรื่องภายในองค์กร ส่วนใหญ่จะช่วยให้เกิดการเริ่มตั้งโต๊ะพูดคุย ถ้าเรื่องส่วนรวมอย่างกรณี ร่างพรบ.รัฐวิสาหกิจ ต้องช่วยให้ถึงที่สุด”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“นอกจากการมาร่วมเครือข่าย สรส.เพื่อหวังให้มีคนช่วยเหลือก่อนอื่นสมาชิกต้องคิดช่วยตนเองด้วยการเริ่มขับเคลื่อนจากภายในก่อนแล้วจึงให้ สรส. ช่วยสนับสนุนจากภายนอก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.112 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการพิจารณาแนวทางในการให้ความช่วยเหลือสมาชิก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การพิจารณาที่รวดเร็ว เพราะการช่วยเหลือองค์กรสมาชิกต้องดำเนินการทันทีไม่ควรรอให้สมาชิกร้องขอ แต่ควรเข้าไปช่วยสมาชิกทันทีการช่วยเหลือนอกจากสมาชิกรัฐวิสาหกิจแล้ว บริษัทลูกในรัฐวิสาหกิจซึ่งบางแห่งเคยเป็นรัฐวิสาหกิจแล้วถูกแปรรูปไปและเป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

แยกประเด็นความต้องการ เพราะองค์กรสมาชิกมีความต้องการให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจช่วยเหลือมีความหลากหลายจึงต้องนำมาแบ่งประเภทเป็น 2 ประเภทคือ 1 ประเด็นส่วนตัว และ 2 ประเด็นส่วนรวม เพื่อใช้ในการพิจารณาแนวทางในการช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.113 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกไว้วางใจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สร้างความใกล้ชิดให้มากขึ้น	“ควรเชิญประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจากทุกรัฐมาร่วมพูดคุยในเวทีเดียวกัน อยู่ร่วมทำกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันให้มากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“สรส.ต้องสร้างองค์กรพี่เลี้ยงมาคอยช่วยอย่างใกล้ชิด ในการให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ไม่ทิ้งเมื่อสมาชิกโดนฟ้องแพ่งคดี” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“เครือข่ายสรส.ทำให้สมาชิกได้รู้จักกัน สิ่งนี้คือความต้องการเวลาเพื่อสมาชิกโทรหากันได้ทันทีว่าเพื่อนสมาชิกอาจมีเรื่องให้ช่วยหรือขอคำปรึกษา แสดงว่าเพื่อนสมาชิกไว้วางใจถึงโทรหาเพราะความเชื่อใจไว้วางใจ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

ตารางที่ 4.113 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การเยี่ยมชมองค์กรสมาชิก	“คณะกรรมการบริหารควรเป็นฝ่ายไปหาองค์กรสมาชิกเพื่อสอบถามความต้องการหรือปัญหาเพื่อสร้างความใกล้ชิดกับองค์กรสมาชิกมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
สร้างความสัมพันธ์กับภาคประชาชน	“ถ้าต้องการให้เครือข่าย สรส. ประสบความสำเร็จตามต้องการและคาดหวังของสมาชิก สิ่งที่ สรส. ควรปรับคือการขยายเครือข่ายไปภาคประชาสังคมอื่นๆ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้มากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012

จากตารางที่ 4.113 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สร้างความใกล้ชิดให้มากขึ้น เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรเชิญประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจากทุกรัฐมาร่วมพูดคุยในเวทีเดียวกัน อยู่ร่วมทำกิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไว้วางใจและเชื่อใจกันสามารถเป็นพี่เลี้ยงคอยแนะนำให้คำปรึกษา และต้องไม่ทิ้งกัน เมื่อเพื่อนกำลังเดือดร้อน

การเยี่ยมชมองค์กรสมาชิก เพราะคณะกรรมการบริหารควรเป็นฝ่ายไปหาองค์กรสมาชิกเพื่อสอบถามความต้องการหรือปัญหาเพื่อสร้างความใกล้ชิดกับองค์กรสมาชิกมากขึ้น

สร้างความสัมพันธ์กับภาคประชาชน เพราะสิ่งที่สมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรปรับปรุงคือการขยายเครือข่ายไปยังภาคประชาชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้มากขึ้น

ตารางที่ 4.114 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความรุนแรง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ให้การช่วยเหลือทันที	<p>“ความต้องการของสมาชิกบางเรื่องถ้าสรส.ให้ สมาชิกไปดำเนินการเอง ระหว่างคู่กรณี ที่อยู่เ็นองค์กรเดียวกันต้องกระทบกระทั่งกันอาจนำไปสู่ ความรุนแรง สรส. ควรเป็นตัวกลางในการเจรจาในทันที”</p> <p>“หลายๆครั้งในเวทีการเจรจาระหว่างสองฝ่าย ทั้งฝ่ายสมาชิก สรส. และ ฝ่ายนายจ้าง ค่อนข้างทั้งคู่แต่ถ้าตัวแทนกรรมการ สรส.มีวิธีการเจรจาที่ดี ก็จะควบคุมสถานการณ์ได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส.ควรใช้เครือข่ายที่มีในการให้ความช่วยเหลือ เพราะสรส.มีสมาชิก เยอะหลายองค์กรมีประสบการณ์ มีความรู้ ไม่ควรนิ่งเฉยในการร้องขอ ขององค์กรสมาชิกก่อนเหตุการณ์บานปลาย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
หาคนกลางช่วยเจรจา	<p>“การประสานให้มีตัวแทนจากภาครัฐที่เป็นคนกลางเช่น กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานควรส่งคนที่เป็นกลางเข้ามาดูแล เวลาที่ฝ่ายนายจ้าง กับลูกจ้างมีประเด็นขัดแย้งที่นอกเหนือจากเรื่องสภาพการจ้าง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
ปฏิเสธการใช้ความรุนแรง	<p>“สรส.ต้องไม่ใช้ความรุนแรงในการต่อสู้ อย่างในยุคคอมมิวนิสต์มีความพยายามดิงนักแรงงานเข้าร่วมแต่กลุ่ม สหภาพรัฐวิสาหกิจไม่เห็นด้วยกับการใช้ความรุนแรงจับอาวุธในการต่อสู้แต่ต้องการใช้การพัฒนาความคิด แนวคิดในการต่อสู้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

จากตารางที่ 4.114 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการลดความรุนแรง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ให้การช่วยเหลือทันที เพราะข้อเรียกร้องของสมาชิกบางประเด็นไม่สามารถดำเนินการได้เองอาจเกิดการกระทบกระทั่งจนนำไปสู่ความรุนแรงสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีวิธีการเจรจาที่ดีกว่าและมีเครือข่ายสมาชิกที่มีประสบการณ์ มีความรู้ ไม่ควรนิ่งเฉยในการร้องขอขององค์กรสมาชิกก่อนเหตุการณ์บานปลาย

หากคนกลางช่วยเจรจา เพราะถ้าปัญหารุนแรงกว่าการควบคุมสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องประสานให้มีตัวแทนจากภาครัฐที่เป็นคนกลางเช่น กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานควรส่งคนที่เป็นกลางเข้ามาดูแล

ปฏิเสธการใช้ความรุนแรง เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องไม่ใช้ความรุนแรงทุกชนิดในการต่อสู้แต่ต้องการใช้การพัฒนาความคิดแนวคิดในการต่อสู้

ตารางที่ 4.115 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอภิทธิพลทางสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สร้างพลังมวลชน	<p>“สิ่งสำคัญของเครือข่าย สรส. กำลังสมาชิก สรส.ต้องทำให้เห็นถึงพลังมวลชนของสหภาพแรงงาน จำนวนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม”</p> <p>“เป็นที่รู้กันว่าเวลา สรส. เคลื่อนไหวรัฐบาลก็ส่ง ตำรวจ ข้าราชการ เข้ามาดูว่ามีคนเยอะแค่ไหนถ้ามีคนเยอะก็เกรงใจ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“ปัจจุบันจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง จำนวนสมาชิกสหภาพก็ลดลงตาม เราจึงต้องจัดตั้งการรวมกลุ่มเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง”</p> <p>“ถ้าสรส.สามารถทำให้มีสหภาพในทุกสถานประกอบการจนเกิดอำนาจต่อรองสร้างดุลยภาพในการเจรจา สวัสดิการก็就会有ความเหมาะสม ลดความมั่งคั่งของผู้บริหาร หรือกลุ่มทุนได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4.115 พบว่า ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สร้างพลังมวลชน เพราะอำนาจของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์คือพลังมวลชนของสหภาพแรงงาน จำนวนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอำนาจต่อรองซึ่งปัจจุบันจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง จำนวนสมาชิกสหภาพก็ลดลงตามจึงต้องจัดตั้งการรวมกลุ่มเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีอำนาจต่อรองจะสร้างคุณภาพในการเจรจา สวัสดิการก็จะมีเหมาะสม ลดความมั่งคั่งของผู้บริหาร หรือกลุ่มทุนได้

ตารางที่ 4.116 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายในการกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกัน	<p>“สรส.ควรใช้เครือข่ายในการกำหนดข้อสัญญาาร่วมกัน ไม่ใช่ให้องค์กรสมาชิกออกไปเคลื่อนไหวแล้วไม่ส่งคนไปช่วย สุดท้ายองค์กรสมาชิกแพ้ ต้องโดนคดี”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“เมื่อใดที่ สรส. มีมติให้การช่วยเหลือองค์กรสมาชิก ก็ต้องดำเนินการอย่างเต็มความสามารถไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไรต้องไม่ทิ้งองค์กรสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.116 พบว่า ข้อเสนอแนะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ด้านการใช้เครือข่ายในการกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกัน จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

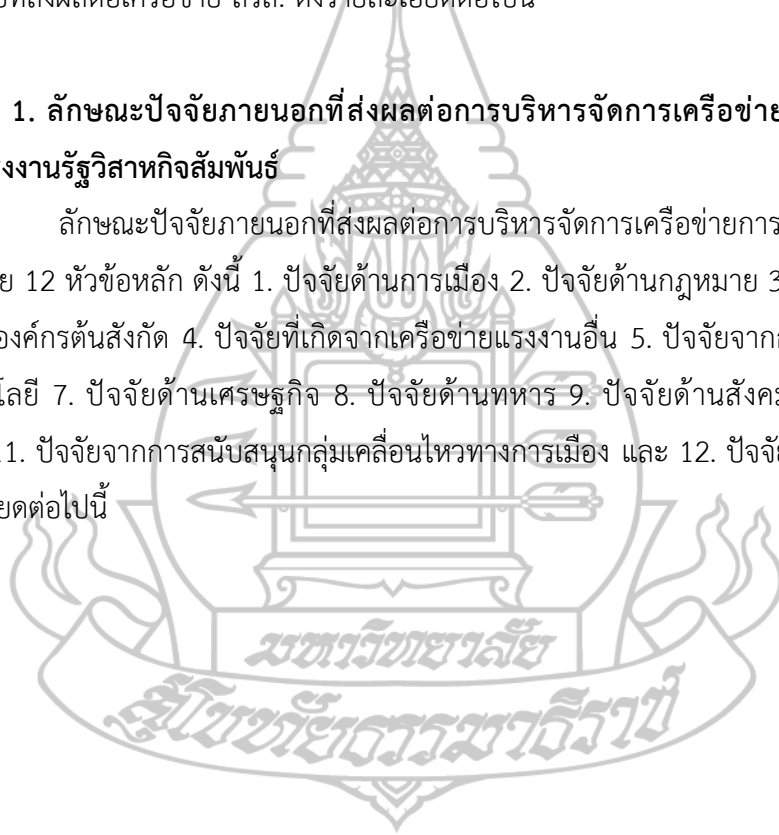
การใช้เครือข่ายในการกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกัน เพราะเมื่อใดที่ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีมติให้การช่วยเหลือองค์กรสมาชิก ก็ต้องดำเนินการอย่างเต็มความสามารถไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไรต้องไม่ทิ้งองค์กรสมาชิกไม่ใช่ให้องค์กรสมาชิกออกไปเคลื่อนไหวแล้วไม่ส่งคนไปช่วย สุดท้ายองค์กรสมาชิกแพ้ ต้องโดนคดี

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1. ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. 2. ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. 3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. และ 4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ประกอบด้วย 12 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านการเมือง 2. ปัจจัยด้านกฎหมาย 3. ปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหารองค์กรต้นสังกัด 4. ปัจจัยที่เกิดจากเครือข่ายแรงงานอื่น 5. ปัจจัยจากกลุ่มทุน 6. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 7. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 8. ปัจจัยด้านทหาร 9. ปัจจัยด้านสังคม 10. ปัจจัยจากประชาชน 11. ปัจจัยจากการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง และ 12. ปัจจัยจากต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้



ตารางที่ 4.117 ปัจจัยด้านการเมือง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การออกนโยบายที่สร้างผลเสียกับรัฐวิสาหกิจ	<p>“สิ่งที่ทุกรัฐบาลต้องการคือการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทุกสหภาพจึงต้องต่อสู้เพื่อปกป้องรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“รัฐบาลใช้ทุกวิถีทางในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทำให้ สรส.ต้องคอยขัดขวางทุกทาง ไม่ว่าจะมาในรูปแบบไหน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“รัฐบาลทุกรัฐบาลไม่กว่ารัฐบาลเก่ารัฐบาลใหม่ ก็หวังประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“การที่การเมืองมาออกกฎแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นฝ่ายบริหาร ฝ่ายลูกจ้าง มันคือการสร้างความแตกแยกในองค์กร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“แต่การเมืองจริงๆแล้วก็คือโอกาสในการเจรจาต่อรองแลกเปลี่ยนจุดร่วมความพอดีไม่ได้มากไปไม่เสียน้อยไป”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
	<p>“ที่ผ่านมารัฐบาลพยายามลดบทบาทลงด้วยการกำหนดนโยบาย การลดงบประมาณ แม้กระทั่งส่งผู้บริหารเข้ามาบริหารรัฐวิสาหกิจ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“ความรุนแรงจากฝั่งการเมืองถ้าเป็นสมัยก่อนยุครุนแรงถึงขั้นอุ้มฆ่า ผู้นำแรงงาน แต่เมื่อกลุ่มนักแรงงานโดนกระทำ สหภาพก็ยิ่งเข้มแข็ง แต่สมัยนี้เป็นภารกิจโจมตีทางข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนเข้าใจ สรส. ในแง่ลบจนเราอ่อนแอไปเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

ตารางที่ 4.117 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ฝ่ายการเมืองมีอำนาจในการแต่งตั้งบอร์ดเข้ามาบริหารรัฐวิสาหกิจ บางแห่งก็กำหนดให้ รมต. เป็นประธานบอร์ด สหภาพจึงเป็นคู่ขัดแย้ง โดยปริยาย”</p> <p>“ปัจจัยหลักๆเลยก็คือรัฐบาล เพราะเราต้องเฝ้าติดตามการทำงานของ รัฐบาล”</p> <p>“กระทรวงแรงงานขาดการสนับสนุนงานของสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจแต่ที่ผ่านมาสหภาพอ่อนแอลงรัฐยิ่งชอบ</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
	<p>“การเมืองมองว่ารัฐวิสาหกิจพนักงานมีความรู้ถ้าให้รวมกับเอกชนก็จะ ไปถ่ายทอดความรู้ให้เอกชนจึงต้องแยกรัฐวิสาหกิจออกจากเอกชน”</p> <p>“ฝ่ายการเมืองต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงมีนโยบายลดจำนวน พนักงานรัฐวิสาหกิจ จากเมื่อก่อนมีพนักงาน 5 แสนกว่าคนปัจจุบัน เหลือประมาณ 2 แสนกว่า”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
<p>รัฐบาลเป็นผู้พิจารณา มาตรฐานขั้นต่ำของ สภาพการจ้างใน รัฐวิสาหกิจ</p>	<p>“เราใช้ สรส.ในการยื่นข้อเสนอกับรัฐบาลเพราะรัฐบาลคุมอำนาจ พิจารณาสวัสดิการ ถ้ายื่นแค่องค์กรเดียวคงเป็นไปได้ยาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“การขีดเส้นว่าสหภาพไม่ควรไปยุ่งเกี่ยวกับการเมืองทั้งที่สวัสดิการ ต่างๆก็ต้องขอ ครม.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“การรวมพลังของคนงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการเรียกร้องต่อ รัฐ เพราะรัฐคือปรากฏการณ์สำคัญในการที่จะให้หรือไม่ให้ตามข้อเรียกร้อง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>

ตารางที่ 4.117 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“คูกรณีคงไม่พ้นรัฐบาลซึ่งสรส.เองก็มีวิธีการเรียกร้อง ส่วนฝ่ายรัฐบาลก็มีการปรับตัวปรับแนวทางในการรับมือกับ สรสทำให้เราเรียกร้องอะไรได้ยาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“เมื่อการเมืองมีผลกับองค์กรสมาชิก จึงเกิดการรวมตัวเพราะองค์กรเดียวไม่สามารถสู้อำนาจรัฐได้ ที่ผ่านมามีต้องใช้กำลังมากในการผลักดันมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“สภาพแรงงานในประเทศไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน รัฐบาลคือผลกระทบหลักเพราะสวัสดิการมาจากรัฐ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
<p>การใช้รัฐวิสาหกิจเพื่อ ประโยชน์ทางการเมือง</p>	<p>“ช่วงการเลือกตั้ง ส.ส. พรรคการเมืองมักนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมาหาเสียง เช่นจะลดค่าน้ำ ค่าไฟ รถเมล์ฟรี รถไฟฟ้าฟรี ทำให้ สรส.ต้องเฝ้าระวังว่านโยบายจะกระทบกับรัฐวิสาหกิจอย่างไรทำได้หรือไม่”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“เมื่อก่อน สรส. มีจุดยืนที่ชัดเจนพอไปยุ่งเกี่ยวกับการเมืองทุกอย่างก็เปลี่ยนไปหมด”</p> <p>“กรรมการ สรส.ต้องเป็นประธานสหภาพพอเกษียณก็ไม่ได้เป็นประธานก็เลยอยากไปเป็นนักการเมืองเหมือนใช้ สรส .เป็นสะพาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>

ตารางที่ 4.117 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สรส.ยังคงยึดโยงอยู่กับการเมือง การขับเคลื่อนมุ่งเน้นประเด็นที่เป็น กระแสแทนเรื่องความเป็นอยู่ของคนงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“เดี๋ยวนี้ สรส. เอาตัวเองเข้าไปยุ่งเรื่องการเมืองมากขึ้นกว่าแต่ก่อนที่ มุ่งเน้นเฉพาะเรื่องสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ เรื่องปกป้องทรัพย์สินสมบัติ ของประเทศเพื่อหวังไปเป็น ส.ส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“อย่างรัฐบาลปัจจุบันเข้ามาก็เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการบอร์ดแล้วส่งคน ของตนเองมาคุมเพื่อผลประโยชน์ทางการเมือง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
<p>มุ่งเอื้อประโยชน์ฝ่ายทุน</p>	<p>“ปัจจัยที่กระทบกับ สรส. คงไม่พ้นรัฐบาล พวกนักการเมืองที่เอื้อ ประโยชน์แต่นายทุน”</p> <p>“หลายครั้งที่รัฐอยู่เบื้องหลังในการเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มทุนจน รัฐวิสาหกิจต้องล้มไป”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“ตัวอันตรายมากที่สุดคือเรื่องการเมือง เมื่อมีฝ่ายก็ต้องมีการเมือง ถ้า ไม่มีฝ่ายก็ไม่มีการเมือง เพราะการเมืองเป็นเรื่องของผลประโยชน์”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>

ตารางที่ 4.117 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	“ที่ผ่านมามีการทุจริตคอร์รัปชันโดยเฉพาะโครงการใหญ่ๆมักเกิดขึ้นในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจจึงเป็นช่องทางของนักการเมืองไม่ดีในการเข้ามาหาผลประโยชน์ผ่านตัวแทนในฝ่ายบริหารหรือการเอื้อประโยชน์ให้เอกชน”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
สมาชิกใช้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเป็นเส้นทางเข้าสู่การเมือง	“ปัจจัยที่ส่งผลต่อ สรส. คงไม่พ้นการเมืองเพราะผู้นำสรส. ผู้หลักผู้ใหญ่ของ สรส. มีแนวคิดว่าการเมืองส่งผลต่อสวัสดิการของแรงงานจึงเป็นสาเหตุที่อยากเข้าไปมีอำนาจการเมืองเอง”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.117 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านการเมือง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 15 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การออกนโยบายที่สร้างผลเสียกับรัฐวิสาหกิจ เพราะฝ่ายการเมืองต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจึงมีนโยบายลดจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจลง นโยบายสร้างความแตกแยก นโยบายการลดงบประมาณ การโจมตีทางข้อมูลข่าวสารให้เกิดความเข้าใจผิด การส่งคนมาเป็นบอร์ดบริหารการไม่สนับสนุนกิจกรรมต่างๆของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งในทุกรัฐบาลต้องการหาประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงเจรจาต่อรองแลกเปลี่ยนจุดร่วมความพอดีไม่ได้มากไปไม่เสียน้อยไปเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้มากที่สุด

รัฐบาลเป็นผู้พิจารณามาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ เพราะคู่มือที่ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันคือรัฐบาล แม้รัฐบาลพยายามแยกสภาพแรงงานออกจากการเมืองแต่รัฐบาลก็เป็นผู้พิจารณาสวัสดิการต่างๆไว้ในมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจจึงต้องรวมตัวให้เกิดพลังในการเรียกร้องสวัสดิการต่างๆจากรัฐบาล

การใช้รัฐวิสาหกิจเพื่อประโยชน์ทางการเมือง เพราะฝ่ายการเมืองมุ่งหวังส่งคนของตนเข้ามาเป็นบอร์ดรัฐวิสาหกิจเพื่อหวังผลประโยชน์ทางการเมืองโดยเฉพาะการออกนโยบายที่กระทบ

ต่อการบริหารจัดการรัฐวิสาหกิจเช่นโครงการ รถเมล์ รถไฟ ฟรี โครงการลดค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าทางด่วน ค่ารถไฟฟ้า

มุ่งเอื้อประโยชน์ฝ่ายทุน เพราะรัฐบาลอยู่เบื้องหลังในการออกนโยบายเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มทุนด้วยวิธีการต่างๆจนรัฐวิสาหกิจต้องถูกยุบเลิกไปโดยเฉพาะการทุจริตคอร์ปชั่นในโครงการใหญ่ๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นช่องทางของนักการเมืองไม่ตีในการเข้ามาหาผลประโยชน์ผ่านตัวแทนที่อยู่ในฝ่ายบริหารเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กลุ่มทุน

สมาชิกใช้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเป็นเส้นทางเข้าสู่การเมือง เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เริ่มยึดโยงอยู่กับการเมือง การขับเคลื่อนมุ่งเน้นประเด็นที่เป็นกระแสแทนเรื่องสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ เรื่องปกป้องทรัพย์สินสมบัติของประเทศเพื่อหวังไปเป็นนักการเมือง

ตารางที่ 4.118 ปัจจัยด้านกฎหมาย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สร้างผลกระทบ	“พอกฎหมายเปลี่ยนโดยเฉพาะเรื่องเงินบำเหน็จของพนักงานรัฐวิสาหกิจ เรื่องนี้ส่งผลกระทบต่อ สรส.ทันที” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“ร่าง พรบ.รัฐวิสาหกิจเป็นสิ่งที่กระทบต่องานหรือการบริหารงานแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจและกระทบกับสหภาพโดยตรง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“สิ่งที่กระทบต่อนักแรงงานคือคดีฟ้องร้อง สรส. จึงต้องทำงานหนักในการให้ความรู้ข้อกฎหมายกับสมาชิก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
	“การกำหนดระเบียบข้อบังคับมากำกับดูแลหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ แล้วพอการบริหารผิดพลาดก็ต้องกระทบกับ สหภาพและ สรส.ในการติดตามเพื่าระวัง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

ตารางที่ 4.118 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สร้างความแตกแยก	<p>“กฎหมายกีดกันคนของราชการ รัฐวิสาหกิจออกจากการเมืองเพราะกลุ่มคนชั้นกลางที่มีความรู้อยู่ในองค์กรเหล่านั้น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
	<p>“รัฐออกกฎหมาย มาแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจให้ในรัฐวิสาหกิจมีสภาพการจ้างที่ต่างกัน คนเข้าก่อนปี2542 และหลังปี 2542 มีสภาพการจ้างที่ต่างกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“ในช่วงแรกสภาพแรงงานทั้งรัฐวิสาหกิจและเอกชนอยู่ภายใต้พรบ.แรงงานปี 18 มีการทำงานทำงานร่วมกัน แต่ช่วงหลังมีการออก พรบ.แรงงานปี 43 แยกรัฐวิสาหกิจกับเอกชน ประกอบกับลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันเพราะสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจนอกจากดูเรื่องสวัสดิการยังดูเรื่องของการปกป้ององค์กรทำให้ช่วงหลังแยกกัน”</p> <p>“การของพรบ.แรงงานเป็น2ฉบับระหว่างรัฐวิสาหกิจและเอกชนเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความขัดแย้งในกระบวนการแรงงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“กรณีการบินไทยพอถูกยุบไป ขบวนการแรงงานต้องไปใช้ พรบ.18 ผลที่ตามมาเกิดสภาพแรงงานขึ้นมาใหม่ 5 สหภาพ แล้วภายในองค์กรหันมาขัดแย้งกันเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
	<p>“การออกกฎหมายให้สิทธิพิเศษกับรัฐวิสาหกิจเพื่อลอกให้รัฐวิสาหกิจแยกออกจากกฎหมายเอกชนเพื่อลดทอนกำลังของสหภาพแรงงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

ตารางที่ 4.118 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สร้างความอ่อนแอ	<p>“โดยเฉพาะ พรบ.รัฐวิสาหกิจฉบับร่าง ที่ดูเหมือนว่าจะดี แต่ความจริงไม่ดีเลยจะทำให้สหภาพแรงงานล่มสลาย เมื่อไม่มีสหภาพต่อไปก็ไม่มีรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ตอนนี้รัฐบาลพยายามจะแก้กฎหมายแรงงาน ฉบับร่างที่จะทำตอนนี้ ทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอลง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“กฎหมายแรงงานในประเทศเหมือนกับออกมาเพื่อควบคุม ลดทอน ขบวนการแรงงาน ไม่ทำให้ขบวนการแรงงานเกิดความร่วมมือได้จริง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 เป็นข้อกำหนดทิศทางในการเดินของสหภาพแรงงานไปสู่ความอ่อนแอ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	<p>“กฎหมายต่างๆ ระเบียบข้อบังคับ พรบ. หรืออะไรก็ตามที่เปลี่ยนรูปร่างก็ส่วนใหญ่ก็เพื่อที่จะพยายามแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ว่าจะเรียกว่าอะไร สุดท้ายมีเป้าหมายเดียว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>

จากตารางที่ 4.118 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านกฎหมาย ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 12 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สร้างผลกระทบ เพราะการกำหนดระเบียบข้อบังคับมากำกับดูแลหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแล้วพอการบริหารผิดพลาดกระทบต่องานหรือการบริหารแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจจะกระทบกับ

สหภาพแรงงานโดยตรง เช่นการเปลี่ยนระบบบำเหน็จ การกีดกันไม่ให้ ราชการ รัฐวิสาหกิจข้องเกี่ยวกับการเมืองเพราะกลุ่มคนชั้นกลางที่มีความรู้อยู่ในองค์กรเหล่านั้น

สร้างความแตกแยก เพราะการออกกฎหมายมาแบ่งแยกรัฐวิสาหกิจให้ในรัฐวิสาหกิจมีสภาพการจ้างที่ต่างกัน แยกรัฐวิสาหกิจ ออกจากเอกชนด้วยการแยกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ใช้กำกับดูแลสหภาพเอกชน พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ใช้กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ การออกกฎหมาย กฎหมายจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความขัดแย้งในกระบวนการแรงงาน

สร้างความอ่อนแอ เพราะความพยายามในการแก้กฎหมายแรงงานที่ดูเหมือนดีแต่ความจริงมีเป้าหมายที่จะทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ ล้มสลาย ซึ่งกฎหมายในประเทศไทยออกมาเพื่อควบคุม ลดทอนขบวนการแรงงาน ไม่ทำให้ขบวนการแรงงานเกิดความร่วมมือได้จริง เมื่อไม่มีสหภาพต่อไปก็ไม่มีรัฐวิสาหกิจ

การแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ พระราชบัญญัติ ไม่ว่าจะอยู่ในลักษณะไหน ส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายเดียวคือแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 4.119 ปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหารองค์กรต้นสังกัด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การบริหารตามคำสั่ง	“ปัจจุบันผู้บริหารรัฐวิสาหกิจมีลักษณะการจ้างมาบริหารไม่ใช่จากภายในองค์กร พวกนี้มีบริหารตามใบสั่ง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“การที่ฝ่ายบริหารสนองความต้องการของฝ่ายรัฐจนยอมที่จะลดจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจตามคำสั่งผู้มีอำนาจ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“สมัยก่อนสวัสดิการไม่ได้ดีเราทำงานเหมือนถูกขูดรีดจากฝั่งนายจ้าง ทำให้ต้องรวมตัวเพื่อต่อสู้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005

ตารางที่ 4.119 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ผู้บริหารตั้งแต่ระดับบอร์ดลงมา รวมถึงผู้บริหารระดับกระทรวง กรม ไม่ว่าจะ เป็นความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีก็จะส่งผลกระทบต่อความเข้มแข็งของ สร และ สรส”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“ในองค์กรรัฐวิสาหกิจปัญหาการทุจริตมีมากผู้บริหารเอื้อประโยชน์เพื่อหวังเงินทองทั้งเก็บไว้เอง ทั้งส่งต่อให้ผู้บริหารระดับสูงกว่าเรียกว่ากิน เป็นขบวนการ สหภาพจึงต้องปกป้องให้รู้ว่า สหภาพฯและสรส.คอย ตรวจสอบ”</p> <p>“สมาชิกสรส.ส่วนใหญ่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ นโยบายการบริหาร ของแต่ละแห่งส่งผลต่อการทำงานของ สรส.”</p> <p>“CEO ของรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ถูกส่งมาจากฝ่ายการเมือง ย่อม บริหารงานสนองฝ่ายการเมือง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“ที่ผ่านมาตอนนี้ฝ่ายบริหารกำลังแทรกแซงการทำงานของ สหภาพ แรงงานมาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
<p>การคานอำนาจ</p>	<p>“คนทำงานสหภาพมักโดนฝ่ายบริหารกลั่นแกล้งเสมอ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ทุกองค์กรมักมีปัญหาภายในกับฝ่ายบริหาร แล้วก็ เป็นคู่กรณีระดับ ตันๆ ที่สมาชิกมีปัญหา และต้องให้เครือข่ายร่วมกันแก้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“ปัญหากับฝ่ายบริหารมีทุกองค์กรแต่ สรส. ไม่จำเป็นต้องใช้ความ รุนแรง ร้องเรียนให้ตั้งกรรมการสอบอย่างเดียวใช้การเจรจาพูดคุยแทนได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.119 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย การสื่อสารของ สรส. ปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหารองค์กรต้นสังกัด ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารตามคำสั่ง เพราะปัจจุบันผู้บริหารรัฐวิสาหกิจเป็น CEO สรรหาที่รัฐจ้างมา บริหารไม่ใช่มาจากภายในองค์กร การบริหารองค์กรรัฐวิสาหกิจเป็นการบริหารที่สนองความต้องการของฝ่ายการเมือง เช่น นโยบายลดจำนวนพนักงาน การเอื้อประโยชน์กลุ่มทุนเพื่อเรียกรับผลประโยชน์ส่งต่อเป็นขบวนการ จึงทำให้ผู้บริหารตั้งแต่ระดับบอร์ดลงมา รวมถึงผู้บริหารระดับกระทรวง กรม ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ที่ดีหรือไม่ดีก็จะส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กรสมาชิก และสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการคัดค้าน ติดตามตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร

การคานอำนาจ เพราะในทุกๆรัฐวิสาหกิจจะมี พระราชบัญญัติ หลัก อยู่ 2 ฉบับ คือ พรบ. ขององค์กรซึ่งผู้บริหารสูงสุดคือบอร์ดหนึ่งขององค์กร และ พรบ.แรงงาน ปี 43 ซึ่งประธานสหภาพคือ บอร์ดหนึ่งขององค์กรเหมือนกันมีศักดิ์ศรีเหมือนกัน ทำให้เกิดการคานอำนาจระหว่างกันทำให้มีปัญหา กระทั่งกัน ไม่มีฝ่ายนายจ้างที่เหน็ดเหนื่อยให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.120 ปัจจัยที่เกิดจากเครือข่ายแรงงานอื่น

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขัดแย้งกันเอง	<p>“ปัจจัยภายนอกที่ขัดที่ สุดตอนนี้ คือ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่ง ประเทศไทย (สพร.ท.) ที่มีจะมีความเห็นที่ขัดแย้งกับ สรส.มาตลอด”</p> <p>“ถ้าเมื่อไหร่ สพร.ท. มีความเห็นด้านแรงงานที่ตรงกันข้ามกับ สรส. ภาพความขัดแย้งระหว่างขบวนการแรงงานรัฐวิสาหกิจจะเกิดขึ้นใน สายตาสื่อมวลชนทันทีเพราะทั้งสองฝั่งมีสมาชิกจากหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจอยู่มาก”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	<p>“การที่รัฐสนับสนุนให้มาสหพันธ์แรงงานได้หลายที่ทำให้การทำงาน ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเกิดความขัดแย้งกัน”</p>
	<p>“ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับขบวนการแรงงานหลายครั้งที่ สรส.กับ สรพท. มีความเห็นแตกต่างกัน”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011

ตารางที่ 4.120 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สรส. กับ สพร.ท. เป็นองค์กรนำเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีสมาชิก ร่วมกันทั้งสององค์กร แต่การขับเคลื่อนประเด็นการเมืองมักขัดกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“สาเหตุที่เครือข่าย สรส. ไม่สามารถรวมตัวได้จริงเพราะมีความ ขัดแย้งภายในบางกลุ่มก็ไปตั้งสหพันธ์ หรือ สพร.ท. แข่งขันกันเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“ปัญหาที่กระทบกับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ ที่ สรส.มีมติ คัดค้าน แต่ทำไม่ สพรท.ซึ่งก็มีสมาชิกเป็นสหภาพรัฐวิสาหกิจ รู้ปัญหา เห็นความไม่ชอบมาพากลแต่กับไม่คัดค้านแต่กับมีมติสวนทางกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“พอมีกฎหมายให้ตั้งสหพันธ์ ซึ่ง สพร.ท. ได้ไปจัดตั้งตาม พรบ. กลับ กลายเป็นการแข่งขันกับ สรส. องค์กรสมาชิกของ สรส. บางแห่ง ก็ ไม่กล้าเข้ามาเป็นสมาชิกของ สพร.ท. ส่วนองค์กรที่เป็นสมาชิกทั้งสอง แห่งก็วางตัวไม่ถูก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

ตารางที่ 4.120 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดความเป็นเอกภาพ	<p>“ปัจจัยที่ทำให้เครือข่าย สรส. อ่อนแอลงเป็นเพราะ มีเครือข่ายด้านแรงงานหลายเครือข่าย เช่น สมาพันธ์สภาองค์กรลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย หลายเครือข่ายมากไปทำให้ขาดความสามัคคีไม่มีความเป็นเอกภาพในการนำมวลชน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“องค์กร เครือข่าย ภาคประชาชน ประชาสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ สรส. เป็นทั้งด้านบวกและลบ ขึ้นอยู่กับว่าจะไปเชื่อมกับกลุ่มไหน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“ช่วงหลังปี 2518 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยังเป็นสมาชิกอยู่ในสภาแรงงานเอกชนแต่ด้วยข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับการปกป้องรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากเอกชนจึงแยกออกมาตั้งเป็นกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา แต่ยังทำงานแรงงานร่วมกัน วันนั้นก็ถือว่าเป็นวันก่อตั้งของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” (กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กรส.เปลี่ยนชื่อเป็น สรส.ปี38)</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4.120 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยที่เกิดจากเครือข่ายแรงงานอื่น ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 7 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขัดแย้งกันเอง เพราะการที่รัฐสนับสนุนให้มาสหพันธ์แรงงานได้หลายที่ทำให้การทำงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเกิดความขัดแย้งกันเป็นปัจจัยภายนอกที่กระทบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยเฉพาะเมื่อมีประเด็นข้อเรียกร้องทั้งสองฝ่ายเป็นองค์กรนำเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจที่มีสมาชิกร่วมกันทั้งสององค์กร แต่มีการแสดงความคิดเห็นขัดแย้งกันเองทำให้เกิดภาพความขัดแย้งต่อสื่อมวลชน

ขาดความเป็นเอกภาพ เพราะช่วงหลังปี 2518 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจยังเป็นสมาชิก อยู่ในสภาแรงงานเอกชนแต่ด้วยข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับการปกป้องรัฐวิสาหกิจแตกต่างจากเอกชนจึง แยกออกมาตั้งเป็นกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา ทำให้เครือข่าย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์แต่ยังมีการทำงานร่วมกันกระทั่งมีการแยกพรบ.แรงงานออกจาก กัน ทำให้มีเครือข่ายด้านแรงงานหลายเครือข่าย เช่น สมาพันธ์สภาองค์กรลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย ให้ขาดความสามัคคีไม่มีความเป็นเอกภาพ ในการนำมามวลชน

ตารางที่ 4.121 ปัจจัยจากกลุ่มทุน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ต้องการผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ	“กลุ่มนายทุนที่หวังผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ การเอาเปรียบพี่น้องแรงงานทุกภาคส่วนซึ่งกระทบกับขบวนการแรงงานตลอด” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010
	“จุดยืนของ สรส. คือการไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจภายใต้ระบบทุนนิยมทำให้เอกชนสามารถเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ” “หน้าที่ของนายทุนคือการเข้ามาหากำไรโดยไม่สนใจว่าประชาชนจะเดือดร้อน รัฐจะเสียประโยชน์อะไร” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

ตารางที่ 4.121 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
<p>การให้สัมปทานธุรกิจที่มีกำไร</p>	<p>“รัฐวิสาหกิจไหนที่มีกำไรอย่างไรไฟฟ้า น้ำมัน พวกนายทุนก็อยากได้รัฐก็จ้องแปรรูป พอเป็น ขสมท. รถไฟ ที่ไม่มีกำไรอยากแปรรูปไหม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“การสัมปทานให้เอกชนเข้ามาแบ่งรายได้จากรัฐวิสาหกิจซึ่งแต่ละแห่งจะได้รับผลกระทบไม่เหมือนกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“พวกเอกชนพยายามทำให้รัฐวิสาหกิจไม่สามารถแข่งขันทางตลาดได้ ทั้งที่ความจริงควรมีการแข่งขันอย่างที่เอกชนชอบพูดถึง”</p> <p>“การตั้งบริษัทถูกโดยเงินทุนจากรัฐวิสาหกิจแล้วให้มีการบริหารที่ล้มเหลวสุดท้ายเงินที่เสียไปคือเงินของรัฐ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
<p>ความร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนกับรัฐ</p>	<p>“กลุ่มทุน ต้องการครอบครองธุรกิจของรัฐก็ร่วมมือกับฝ่ายรัฐพยายามเข้ามายึดครองรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“อันดับหนึ่งคือนายทุน รองมาคือรัฐบาล สองกลุ่มรวมกันสู้ยาก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“พวกกระบบทุนไม่ต้องการให้ขบวนการแรงงานเข้มแข็ง สหภาพในประเทศไทยประสบปัญหาด้านการเมืองและกลุ่มทุนติดระดับต้นๆของโลก แต่เป็นสิ่งที่ทำให้สหภาพเข้มแข็งขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“พวกกลุ่มธุรกิจคืออีกกลุ่มที่ไม่สนับสนุนให้คนงานมีปากเสียง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

จากตารางที่ 4.121 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย การสื่อสารของ สรส. ปัจจัยจากกลุ่มทุน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ต้องการผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ เพราะกลุ่มนายทุนที่หวังผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ การเอาเปรียบพี่น้องแรงงานทุกภาคส่วนซึ่งกระทบกับขบวนการแรงงานตลอด โดยต้องการเข้ามาหา กำไรโดยไม่สนใจว่าประชาชนจะเดือดร้อน รัฐจะเสียประโยชน์อะไร

การให้สัมปทานธุรกิจที่มีกำไร เพราะรัฐเลือกให้สัมปทานธุรกิจของรัฐวิสาหกิจที่มีกำไร อย่างเป็นไฟฟ้า น้ำมัน โดยพยายามให้รัฐวิสาหกิจไม่สามารถแข่งขันทางตลาดได้ทั้งที่ความจริงควรมีการ แข่งขันที่เป็นธรรมหรือการตั้งบริษัทลูกโดยเงินทุนจากรัฐวิสาหกิจแล้วให้มีการบริหารที่ล้มเหลว สุดท้ายเงินที่เสียไปคือเงินของรัฐ

ความร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนกับรัฐ เพราะกลุ่มทุน ต้องการครอบครองธุรกิจของรัฐก็ ร่วมมือกับฝ่ายรัฐพยายามเข้ามาหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ ระบบทุนไม่ต้องการให้ขบวนการ แรงงานเข้มแข็ง ไม่สนับสนุนให้คนงานมีปากเสียงและเมื่อกลุ่มทุนร่วมมือกับฝ่ายรัฐ ทำให้การต่อสู้ คัดค้านยากขึ้นซึ่งในประเทศไทย ประสบปัญหาด้านการเมืองและกลุ่มทุนในระดับสูง

ตารางที่ 4.122 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ส่งผลกระทบต่อเชิงบวก	<p>“การติดต่อกับองค์กรสมาชิกสมัยก่อนก็ใช้ โทรศัพท์กับส่งแฟกซ์ เท่านั้น ไม่เหมือนทุกวันนี้ที่การติดต่อสื่อสารกันง่ายขึ้น มีหลายช่องทาง หลายวิธี”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ทุกวันนี้มีช่องทางการติดต่อมากขึ้น มีการประชุมทางโซเชียลและชุม ต้องใช้โซเชียล ช่วยให้ทำงานได้มากขึ้น การบริหารจัดการง่ายขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“ทุกวันนี้ สรส. ก็ใช้โซเชียลมีเดีย ผ่านมือถือ ทำให้สื่อสารส่งข่าวกันง่ายขึ้น ต่างจากเมื่อก่อนที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>

ตารางที่ 4.122 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“เทคโนโลยีการสื่อสารสะดวกขึ้นทำให้สามารถประชุมเครือข่ายจากหลายพื้นที่โดยไม่ต้องเดินทางมาที่ส่วนกลาง หรือการแชร์ข้อมูลต่างบนสื่อออนไลน์เพื่อให้สมาชิกท่านอื่นสามารถเข้ามาอ่านหรือฟังย้อนหลังได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
<p>ส่งผลกระทบเชิงลบ</p>	<p>“เรื่องโซเชียลก็มีผล สมาชิกต่างมีข้อมูลและรับข้อมูลมากันเยอะสุดท้ายข้อมูลไม่ตรงกันก็เอามาโต้เถียงกันในที่ประชุม สรส.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“การใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารโจมตีฝ่ายตรงกันข้ามก็เป็นการสุ่มเสี่ยงในการโดนฟ้องหมิ่นประมาทกลับที่ผ่านมากรรมการหลานท่านเคยโดนกันมาแล้ว”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.122 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ส่งผลกระทบเชิงบวก เพราะการติดต่อสื่อสารในปัจจุบันมีหลายช่องทาง สะดวกใช้ประโยชน์ได้มากกว่าเดิม สามารถใช้โซเชียลมีเดีย ผ่านมือถือ ทำให้สื่อสารส่งข่าวกันง่ายขึ้น ต่างจากเมื่อก่อนที่ใช้สื่อสิ่งพิมพ์ และสามารถประชุมเครือข่ายจากหลายพื้นที่โดยไม่ต้องเดินทางมาที่ส่วนกลาง หรือการแชร์ข้อมูลต่างบนสื่อออนไลน์เพื่อให้สมาชิกท่านอื่นสามารถเข้ามาอ่านหรือฟังย้อนหลังได้

ส่งผลกระทบเชิงลบ เพราะการที่โซเชียลมีเดียช่วยให้การสืบค้นข้อมูลได้ง่ายขึ้นทำให้สมาชิกต่างมีข้อมูลและรับข้อมูลมากันมาเยอะสุดท้ายข้อมูลไม่ตรงกันก็เอามาโต้เถียงกันในที่ประชุม หรือการใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารโจมตีฝ่ายตรงกันข้ามจนเกิดการฟ้องร้องกัน

ตารางที่ 4.123 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชน	<p>“ความพยายามในการแยกย่อยรัฐวิสาหกิจให้ไปเป็นลูกจ้าง พนักงาน เป็น OUTSOURCE ซึ่งเกิดจากการคุมค่าใช้จ่ายในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ทำให้เราอ่อนแอลง”</p> <p>“คนในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจลดลงเพราะว่าขบวนการแรงงานถูกแยกย่อยไปเพราะถูกควบคุมเรื่องค่าใช้จ่าย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“ปัญหาปากท้อง สภาพการจ้าง ค่าครองชีพ ส่งผลต่อการเป็นสมาชิก และความเข้มแข็ง เมื่อมีปัญหาการรวมตัวจะมากขึ้นตาม”</p> <p>“เมื่อก่อนเวลา สรส. เคลื่อนไหวเรื่องค่าครองชีพฝ่ายบริหารไม่ค่อยห้าม เพราะเป็นเรื่องปากท้องของคนงาน”</p> <p>“ปัจจัยที่กระทบต่อสมาชิก สรส. สำคัญที่สุดคือเศรษฐกิจเพราะแรงงานผูกพันกับดัชนีค่าครองชีพ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
องค์กร	<p>“ปัจจัยเรื่องส่วนแบ่งทางการตลาดในธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ ที่ต้องแข่งขันกับเอกชน การที่ให้เอกชนมาถือหุ้นรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“สถานการณ์ทางเศรษฐกิจส่งผลให้เอกชนไม่กล้าลงทุน รัฐจึงเป็นผู้ลงทุนในโปเจคที่ใหญ่ไม่ว่าโครงการรถไฟความเร็วสูง โครงการในเมืองในชนบท รัฐออกเงินมากกว่าเอกชน แต่สุดท้ายเมื่อการก่อสร้างเสร็จก็ยกการจัดการทั้งหมดให้เอกชนไป ทำให้การทำงานของ สรส. ไม่สิ้นสุด”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“การที่รัฐวิสาหกิจแข่งขันกับเอกชนแล้วแข่งไม่ได้เพราะระเบียบข้อกฎหมาย หรือว่าการแข่งขันไม่ได้เกิดจากการบริหารหรือการเอื้อประโยชน์กับเอกชนหรือไม่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.123 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย การสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับประชาชน เพราะแผนการควบคุมค่าใช้จ่ายโดยการลดพนักงาน รัฐวิสาหกิจโดยการแยกย่อยรัฐวิสาหกิจให้เป็นลูกจ้าง เป็นพนักงาน OUTSOURCE ปัญหาปากท้อง สภาพการจ้าง ค่าครองชีพ เมื่อมีปัญหาการรวมตัวจะมากขึ้นตาม

ผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร เพราะสถานการณ์ทางเศรษฐกิจส่งผลให้เอกชนไม่กล้าลงทุน รัฐจึงเป็นผู้ลงทุนในไปเจคดีใหญ่ ซึ่งรัฐออกเงินมากกว่าเอกชน แต่สุดท้ายเมื่อการก่อสร้างเสร็จก็ ยกการจัดการทั้งหมดให้เอกชนไป รวมถึงปัจจัยเรื่องส่วนแบ่งทางการตลาดในธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ ที่ต้องแข่งขันกับเอกชน การที่ให้เอกชนมาถือหุ้นรัฐวิสาหกิจ การที่กฎระเบียบทำให้รัฐวิสาหกิจไม่สามารถแข่งขันกับเอกชนได้

ตารางที่ 4.124 ปัจจัยด้านทหาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การปฏิวัติยึดอำนาจ	<p>“การต่อสู้กับรัฐบาลเราสามารถต่อสู้ได้มาเป็นสิบๆปี ต้องมาถูกแปรรูป ในสมัยที่ทหารปฏิวัติยึดอำนาจ”</p> <p>“ทหารมีปืน มีอำนาจ สามารถสั่งให้ทำอะไรก็ได้ ทุกครั้งที่โดนแปรรูปก็ อยู่ในยุคทหารทั้งนั้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“หลังจากเหตุการณ์รัฐประหาร 19 กันยายน 2549 และ 22 พฤษภาคม 2557 สรส. มีการเคลื่อนไหวที่เปลี่ยนไป”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“ในยุค รสช. ปึกเต้ (พลอากาศเอก เกษตร โรจนนิล) ยังเคยให้สัมภาษณ์ว่าผลงานชิ้นโบว์แดงคือการทำลายสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจและแยกรัฐวิสาหกิจออกจากเอกชน”</p> <p>“ความสำเร็จของ รสช. คือการแยกสลายกลุ่มสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นผลมาจนถึงปัจจุบัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

ตารางที่ 4.124 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ไม่ว่าจะเมื่อ 40 ปีที่แล้วในยุคเผด็จการทหาร หรือปัจจุบันจะเป็นประชาธิปไตยแค่ไหน ฝ่ายมีอำนาจก็ยังคงปกป้องอำนาจจึงต้องหาทางลิดรอนอำนาจของผู้ที่ขัดผลประโยชน์”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
	<p>“โดยเฉพาะทุกวันนี้ที่ทหารยึดอำนาจมาตั้งรัฐบาล แล้วไม่สามารถตรวจสอบทรัพย์สินได้ทำให้มีการทุจริตโดยตรวจสอบไม่ได้อย่างมากมาย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
การสนับสนุนรัฐบาลทหาร	<p>“ครั้งแรกที่ สรส.ไปสนับสนุนพธม. ในการขับไล่ทักษิณเพราะเอื้อประโยชน์นายทุน กลุ่มแรงงานก็สนับสนุนแต่พอ พธม. มีท่าทีสนับสนุนทหาร สรส.ควรถอนตัว และการที่ สรส. ไปสนับสนุน กปปส. เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้เครือข่ายของสรส. แตกแยกเพราะ กปปส.มีเป้าหมายให้ ทหารเข้ามายึดอำนาจ ไม่ใช่แนวทางประชาธิปไตย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

จากตารางที่ 4.124 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านทหาร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การปฏิวัติยึดอำนาจ เพราะที่ผ่านมาเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถคัดค้านการแปรรูปจากฝ่ายรัฐบาลได้ แต่เมื่อทหารปฏิวัติยึดอำนาจไม่ว่าสมัยไหนจะมีรัฐวิสาหกิจถูกแปรรูป นอกจากนั้นการออกกฎหมายแยกรัฐวิสาหกิจกับเอกชน การแยกสลายกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจก็ทำสำเร็จในยุคทหาร และไม่สามารถตรวจสอบทรัพย์สินทำให้มีการทุจริตโดยตรวจสอบไม่ได้

การสนับสนุนรัฐบาลทหาร เพราะจากเหตุการณ์การชุมนุมทางการเมืองของกลุ่มพันธมิตรประชาชนเพื่อประชาธิปไตย พธม. และการชุมนุมของกลุ่มคณะกรรมการประชาชนเพื่อการ

เปลี่ยนแปลงปฏิรูปประเทศไทยให้เป็นประชาธิปไตยที่สมบูรณ์แบบอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือ กปปส. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่ช่วงแรกเป็นการชุมนุมคัดค้านการทุจริตของรัฐบาล องค์กรสมาชิกและเครือข่ายแรงงานอื่นๆเห็นด้วย แต่เมื่อฝ่ายผู้ชุมนุมมีท่าทีสนับสนุนให้ทหารเข้ามายึดอำนาจแล้วสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ถอนตัวออกมาจึงเป็นเหตุให้ภายในองค์กรเกิดความแตกแยกมาถึงตอนนี้

ตารางที่ 4.125 ปัจจัยด้านสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
รัฐวิสาหกิจเป็นของประชาชน	<p>“การแปรรูปรัฐวิสาหกิจไม่ใช่มีผลกระทบต่อสมาชิก หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแต่มีผลกระทบต่อประชาชน ถ้าทุกอย่างแพงขึ้นประชาชนก็เดือนร้อน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ไม่ว่าทรัพย์สินบนฟ้า ทรัพย์สินในอากาศ ทรัพย์สินในดิน ทรัพย์สินด้านพลังงาน เราจะปกป้องเพื่อประชาชนที่มีความอ่อนแอทางสังคมได้ใช้ร่วมกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“การที่ สรส. มุ่งเคลื่อนไหวในประเด็นของสรส.มากเกินไป จนละเลยประเด็นทางสังคม หรือความเดือดร้อนของประชาชนจะทำให้ขาดการสนับสนุนจากประชาชน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“สิ่งที่มีผลกระทบต่อสังคมหรือคุณค่าทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเช่นการจัดตั้งเครือข่ายเกี่ยวกับประเด็นทางสังคม แยกขึ้นมาเช่นเครือข่ายสตรี”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>

ตารางที่ 4.125 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ประเทศไทยมีคนชั้นกลาง กับคนชั้นล่าง จำนวนมากซึ่งอยู่ใน ขบวนการแรงงาน และไม่มีฝ่ายการเมืองให้การสนับสนุนการรวมตัวเรา จึงต้องรวมตัวเพื่อผลักดัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
	<p>“รัฐวิสาหกิจคือสวัสดิการพื้นฐานของประชาชน ไม่ว่าจะป็นน้ำ ไฟ ยา หรือโทรศัพท์ มันกระทบต่อการดำรงชีพของประชาชนเป็นสิ่งต้อง ปกป้อง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

จากตารางที่ 4.125 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย การสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านสังคม ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

รัฐวิสาหกิจเป็นของประชาชน เพราะการแปรรูปรัฐวิสาหกิจจะกระทบต่อความเป็นอยู่ ของประชาชนสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงต้องปกป้องทรัพย์สินบนฟ้า ทรัพย์สินในอากาศ ทรัพย์สินในดิน ทรัพย์สินด้านพลังงาน และยารักษาโรค ต้องปกป้องเพื่อประชาชนที่มีความอ่อนแอ ทางสังคมได้ใช้ร่วมกัน หากละเลยความเดือดร้อนของประชาชน จะทำให้ขาดการสนับสนุนจาก ประชาชน

ตารางที่ 4.126 ปัจจัยจากประชาชน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัจจัยจากประชาชน	<p>“ฝ่ายปกครองพยายามสร้างภาพว่าสภาพคือพวกก้าวร้าว รุนแรง ขัดขวางการพัฒนา จนประชาชนไม่สนใจสภาพบางครั้งก็ต่อว่าการจัดกิจกรรมต่างๆเป็นการสร้างความเดือดร้อน”</p> <p>“ประชาชนเข้าใจว่ารัฐวิสาหกิจเป็นการทำธุรกิจผูกขาดไม่เปิดให้มีการแข่งขันแต่ความเป็นจริงไม่ว่าจะน้ำมัน โทเรศพ์ท์ เป็นการแข่งขันหรือร่วมมือกันเพื่อชูดริตประชาชน”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
	<p>“อย่าลืมนำรัฐวิสาหกิจเกี่ยวข้องกับประชาชนส่วนใหญ่อย่าง ธกส. หรือ ยาสูบ การยาง เกี่ยวข้องไปถึงเกษตรกร หลายครั้งพอประชาชนได้รับผลกระทบรัฐวิสาหกิจก็ตกเป็นจำเลยสังคม”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

จากตารางที่ 4.126 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยจากประชาชน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจากประชาชน เพราะฝ่ายรัฐพยายามสร้างภาพว่า สภาพคือพวกก้าวร้าว รุนแรง ขัดขวางการพัฒนา จนประชาชนไม่สนใจสภาพบางครั้งก็ต่อว่าการจัดกิจกรรมต่างๆเป็นการสร้างความเดือดร้อน ความเข้าใจว่ารัฐวิสาหกิจเป็นการทำธุรกิจผูกขาดไม่เปิดให้มีการแข่งขันนอกจากนั้น รัฐวิสาหกิจเกี่ยวข้องกับประชาชนส่วนใหญ่อย่าง ธกส. หรือ ยาสูบ การยาง ที่เกี่ยวข้องไปถึงเกษตรกร เมื่อเกิดผลกระทบรัฐวิสาหกิจก็ตกเป็นจำเลยสังคม

ตารางที่ 4.127 ปัจจัยจากการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัจจัยจากการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง	<p>“การที่ สรส. สนับสนุนกลุ่มเสื้อเหลือง บางครั้งครั้งสมาชิกอาจอยากสนับสนุนกลุ่มเสื้อแดง หรือเสื้อสีอื่น ก็เลยสร้างความแตกแยกกันภายใน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“การสนับสนุนการเคลื่อนไหวทางการเมืองเมื่อครั้ง พธม. สมาชิกอาจเห็นด้วยเพราะทักษิณโกงอย่างเห็นได้ชัดและมุ่งแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แต่ครั้ง กปปส. สมาชิกหลายคนไม่เห็นด้วยเพราะ ปชป.เองก็มีส่วนในการออกกฎหมายแปรรูป”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

จากตารางที่ 4.127 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยจากการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจากการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง เพราะการที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้การสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองทำให้สมาชิกเกิดความคิดเห็นต่างกันเนื่องจากการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมืองที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.128 ปัจจัยจากต่างประเทศ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัจจัยจากต่างประเทศ	<p>“จุดเริ่มต้นของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพราะประเทศเป็นหนี้กองทุนระหว่างประเทศเมื่อไม่มีเงินใช้หนี้ตามกำหนด ก็มาบังคับให้รัฐบาลแปรรูปรัฐวิสาหกิจ 2 แห่งที่ถูกขายคือ บางแสน ถูกขายให้เอกชนไป 4 ล้าน และสารส้ม ขายให้เอกชน 2 ล้าน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

จากตารางที่ 4.128 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยจากต่างประเทศ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจากต่างประเทศ เพราะ จุดเริ่มต้นของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพราะประเทศเป็นหนี้กองทุนระหว่างประเทศเมื่อไม่มีเงินใช้หนี้ตามกำหนด ก็มาบังคับให้รัฐบาลแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

2. ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส.

ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ประกอบด้วย 5 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล 2. ปัจจัยด้านการเงิน 3. ปัจจัยด้านทรัพยากรอื่นๆ 4. ปัจจัยด้านระบบการจัดการ และ 5. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.129 ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สมาชิกขาดความทุ่มเท	<p>“ปัญหาหลักๆก็คือตัวกรรมการบริหาร กรรมการกลางที่ขาดความทุ่มเทหรือมีเวลาให้กับ สรส”</p> <p>“เลขา รองเลขา กรรมการบริหาร ต้องเสียสละเวลาให้ สรส. เพราะเป็นการทำงานที่ไม่มีค่าตอบแทน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“ปัจจัยที่กระทบหลักก็คือตัวกรรมการที่ขาดการประชุมจนทำให้ห้องประชุมไม่ครบ”</p> <p>“การที่กรรมการไม่ให้ความสำคัญ ไม่ผลักดันในกิจกรรมของ สรส. จนดูเหมือนว่าเครือข่าย สรส. ขาดพลัง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“ผู้นำหรือองค์กรสมาชิกรวมถึงสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนา สรส. เพราะถ้าสมาชิกเข้าใจความสำคัญของเครือข่าย สรส. องค์กรก็จะเข้มแข็งขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

ตารางที่ 4.129 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ผู้นำองค์กรสมาชิกเมื่อได้รับเลือกเป็นประธานสหภาพแรงงานก็จะละเลยสมาชิกทำให้ไม่สามารถขอความร่วมมือจากสมาชิกในองค์กรให้ออกมาร่วมกิจกรรมกับ สรส.ได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p> <p>“สมาชิก สรส. บางคนเมื่อมีการเปลี่ยนผู้บริหารในองค์กรมุ่งแต่สร้างความสัมพันธ์กับผู้บริหารใหม่จนละเลยงาน สรส.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
<p>มีความขัดแย้ง</p>	<p>“กรรมการบริหาร มีลักษณะผูกขาดเป็นกลุ่มเดิมทำให้เกิดความแตกแยก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“ปัญหาของกลุ่มสหภาพโดยทั่วไป เกิดจากคนภายในขาดจุดยืนร่วมกัน แทะข้างหลังกันเอง ทำให้กัดกร่อนจนเป็นความแตกแยกจากภายใน ส่งผลให้เครือข่ายสั่นคลอน ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“เมื่อไหร่ที่สมาชิกไม่พอใจกัน ไม่ชอบกันก็จะไม่ให้ความร่วมมือ ต่างคนต่างเดินต่างคนต่างทำสร้างแต่ความแตกแยกสุดท้าย สรส.ก็จะล่มสลายไปเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“คนของสรส.เอง แม้แต่เกษียณไปแล้วยังมีอำนาจในการชี้หน้า ทำให้องค์กรไม่เปลี่ยนหรือเชื่อมโยงกับคนรุ่นใหม่”</p> <p>“สมาชิกของ สรส. เข้ามาเพื่ออะไรถ้ามาเพื่อส่วนรวมก็ดีเป็นการสร้างความร่วมมือ แต่มาเพื่อหวังประโยชน์ก็ยังมีแต่ความแตกแยก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

ตารางที่ 4.129 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
จำนวนสมาชิก	“รัฐวิสาหกิจถูกยุบ แยก ย่อย ทำให้คนเราน้อยลง สมาชิกน้อยลง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“สมาชิกคือปัจจัยที่กระทบกับ สรส. โดยตรงถ้าไม่มีสมาชิกไม่มี เครือข่าย สรส.ก็ไม่สามารถคงอยู่ได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“สมาชิกเป็นส่วนสำคัญที่กระทบกับ สรส. โดยตรง เพราะเครือข่ายจะ อยู่ได้ขึ้นอยู่กับสมาชิกจะมาให้ หรือ มาเอา สิ่งใดจากสรส. ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003
กระบวนการคิด	“ชุดความคิดของผู้นำแรงงานยังแคบอยู่ผู้นำแรงงานมองว่าภาระงาน คือการเจรจาปรับปรุงสภาพการจ้าง แต่พอเป็นประเด็นทางสังคมหรือ การเมืองกับมองเห็นต่างกันเยอะทำให้เกิดความขัดแย้ง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“องค์กรสมาชิกคือปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนา สรส. แต่การที่ความ แตกต่างของพื้นฐานองค์กรทำให้การบริหารจัดการทำได้ยาก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010

จากตารางที่ 4.129 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย
การสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 13 คน
สามารถสรุปได้ดังนี้

สมาชิกขาดความทุ่มเท เพราะผู้นำหรือองค์กรสมาชิกรวมถึงสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญต่อ
การพัฒนาสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแต่ที่ผ่านมา สมาชิกขาดความทุ่มเท ไม่มีเวลาให้กับสมาพันธ์
แรงงานรัฐวิสาหกิจ มุ่งแต่งานขององค์กรต้นสังกัด ในบางครั้งไม่เข้าร่วมการประชุมทำให้องค์ประชุม
ไม่ครบจนส่งผลกระทบต่อเครือข่าย

มีความขัดแย้ง เพราะสมาชิกในเครือข่ายมีความขัดแย้งกันจากการขาดจุดยืนร่วมกัน ถูกชี้นำโดยบางกลุ่ม การผูกขาดการบริหาร ไม่ทำประโยชน์ให้ส่วนรวม มุ่งหาประโยชน์

จำนวนสมาชิก เพราะสมาชิกคือปัจจัยที่กระทบกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจถูกยุบ แยก ย่อย โดยตรงเนื่องทำให้จำนวนสมาชิกลดน้อยลงส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

กระบวนการคิด เพราะความแตกต่างทางความคิดของสมาชิกเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์บางกลุ่มมุ่งประเด็นการเจรจาปรับปรุงสภาพการจ้างแต่พอบางกลุ่มมุ่งประเด็นทางสังคมหรือการเมืองก็บ่มองเห็นต่างกัน

ตารางที่ 4.130 ปัจจัยด้านการเงิน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัจจัยด้านการเงิน	<p>“การบริหารสรรส.เรื่องเงินเป็นปัจจัยสำคัญ นอกจากค่าสมาชิกสรรส.ยังรับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ทำธุรกิจอยู่ในเมืองไทยจัดกิจกรรมเช่น ดิกลอล์ฟ โบลิ่ง งานบอล งานวิ่ง งานเดิน”</p> <p>“การสร้างที่ทำการ สรรส. ต้องระดมเงินทุนจำนวนมาก ซึ่งเงินจึงเป็นปัจจัยสำคัญ”</p> <p>“ปัจจัยภายในที่สำคัญน่าจะเป็นเรื่องการเงิน เพราะสรรส.ต้องมีเงินในการดำเนินกิจกรรมต่างๆถ้าหมดเงินเราก็ไปไม่รอด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ปัจจัยภายในตอนนี้ก็คือ ในหลายรัฐวิสาหกิจถูกควบคุมค่าใช้จ่าย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“งบประมาณเป็นสิ่งจำเป็น ในการพัฒนา สรรส. พัฒนาสมาชิก พัฒนาผู้นำ ถ้างบประมาณไม่พอคงพัฒนาได้ยาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>

ตารางที่ 4.130 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
“เรื่องเงินเป็นจุดอ่อนของ สรส. โดยเฉพาะเมื่อผู้นำมีคติความไม่มีเงินในการต่อสู้”	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
“ปัญหาด้านการเงินขององค์กรสมาชิกหลายแห่งยังมีปัญหาเก็บค่าสมาชิกเท่ากันทำให้มีรายรับน้อยส่งผลให้ไม่มีเงินในการสนับสนุน สรส”	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
“งบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาเครือข่าย ถ้าไม่มีงบประมาณงานก็จะเดินลำบาก”	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012
“การจะพัฒนาเครือข่ายต้องมีการจัดกิจกรรมร่วมกันให้เยอะและบ่อยครั้งแต่ทุกกิจกรรมต้องใช้งบประมาณฯจึงเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญ”	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007
“งบประมาณเป็นตัวชี้วัดความยั่งยืนของ สรส. ถ้า สรส.ไม่มีเงินก็ขับเคลื่อนได้ยากทุกอย่างต้องมีเงินทุน”	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

ตารางที่ 4.130 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สิ่งที่สมาชิกจะช่วยให้ สรส. เกิดความยั่งยืนซึ่งสมาชิกสามารถร่วมมือได้อย่างง่ายก็คือการจ่ายค่าสมาชิก เพราะ สรส.ต้องใช้จ่ายเงินในการบริหารองค์กร”</p> <p>“การจัดกิจกรรมที่มีการใช้เงิน กรรมการบางคนหาผลประโยชน์จากการจัดกิจกรรม ทำให้เกิดข้อสงสัยที่นำไปสู่ความแตกแยก”</p> <p>“ไม่ว่าจะเป็น สรส. หรือองค์กรสมาชิก ใช้จ่ายเรื่องเงินเป็นสิ่งจำเป็นในการบริหาร”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“กรรมการสหภาพไม่มีเงินในการสนับสนุน ต้องอาศัยเงินจากสมาชิก ทำให้เงินทุนของ สหภาพ หรือ สรส. ไม่มีมากพอจะจัดตั้ง ม็อบ ให้ออกมาเหมือนพวกการเมือง”</p> <p>“การใช้เงินที่เป็นของสมาชิกต้องใช้อย่างประหยัดเท่าที่จำเป็น”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
	<p>“คณะกรรมการบริหารและกรรมการการมีผลต่อการเข้ามาเป็นสมาชิก หรือออกจากความเป็นสมาชิกของ สรส.”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>

จากตารางที่ 4.130 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ใช้จ่ายด้านการเงิน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 11 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านการเงิน เพราะเงินทุนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ รวมถึงการใช้จ่ายเงินในการสูดตีความต่างๆ ซึ่งปัจจุบันองค์กรสมาชิกเองประสบปัญหาด้านการเงินไม่สามารถเก็บค่าสมาชิกทำให้ไม่มีเงินจ่ายค่าสมาชิกให้กับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในการระดมทุนใช้วิธีการจัดกิจกรรมเช่น ตีกอล์ฟ โบลิ่ง งานบอล งานวิ่ง งานเดิน รายได้ที่เข้ามาจำเป็นต้องใช้อย่างประหยัดและเหมาะสม

ตารางที่ 4.131 ปัจจัยด้านทรัพยากรอื่นๆ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สถานที่ทำการสมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจ สัมพันธ์	“ที่ทำการ สรส. เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นศูนย์รวม เป็นที่ทำการ เป็นที่ ประชุมหารือหลักจะทำให้ สรส. มีความยั่งยืน ที่สมาชิกร่วมกันลงทั้ง กำลังแรงกำลังทรัพย์” “สมัยก่อนเราไม่มีที่ทำการ สรส. เวลาจะประชุม สมาชิกก็ลำบากต้อง หมุนเวียนหาสถานที่กัน”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
สถานที่ทำการองค์กร สมาชิก	“องค์กรสมาชิกขาดความพร้อมด้านสถานที่ในการเป็นเจ้าภาพในการจัด ประชุมประจำเดือนทำให้ สรส. ไม่สามารถมาร่วมทำกิจกรรม”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015

จากตารางที่ 4.131 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย
การสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านทรัพยากรอื่นๆ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน
สามารถสรุปได้ดังนี้

สถานที่ทำการสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพราะที่ทำการสมพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในการใช้เป็นสถานที่ทำงานซึ่งสมัยก่อนไม่มีที่ทำการทำให้การประชุมลำบากต้อง
หมุนเวียนหาสถานที่กัน องค์กรสมาชิกได้ช่วยทั้งกำลังแรงและกำลังทรัพย์

สถานที่ทำการองค์กรสมาชิก เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีแผนในการ
จัดการประชุมคณะกรรมการกลางในสถานที่ทำการขององค์กรสมาชิกแต่หลายๆองค์กรไม่มีความ
พร้อมในสถานที่

ตารางที่ 4.132 ปัจจัยด้านระบบการจัดการ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัจจัยด้านระบบการจัดการ	“ความอ่อนแอของกระบวนการแรงงานก็คือเราถูกแยกระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง ทำให้ ขบวนการแรงงานลดน้อยลง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“การที่ระบบการจัดการองค์กรสมาชิกที่มีความแตกต่างในสายงาน เช่น กลุ่มขนส่ง กลุ่มพลังงาน กลุ่มพวกธุรกิจเทา ซึ่งจะมีวิธีการช่วยเหลือต่างกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“ด้านระบบการจัดการแม้ไม่ดีเยี่ยมแต่ก็ดีพอสมควรเราสามารถสร้างเครือข่ายกระจายตาม ต่างจังหวัดได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“ปัจจัยที่กระทบกับ สรส. ที่สำคัญคือระบบการจัดการภายในที่บางครั้งมีปัญหาไปถึงส่วนรวม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015

จากตารางที่ 4.132 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านระบบการจัดการ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านระบบการจัดการ เพราะปัจจัยที่กระทบกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์คือระบบการจัดการภายในที่บางครั้งมีปัญหาไปถึงส่วนรวมเช่นภายในองค์กรมีสภาพการจ้างที่ต่างกัน เช่นเจ้าหน้าที่รัฐวิสาหกิจ พนักงานรัฐวิสาหกิจ ลูกจ้าง รวมถึงการแยกกลุ่มธุรกิจเช่นกลุ่มขนส่ง กลุ่มพลังงาน กลุ่มพวกธุรกิจเทา และกลุ่มที่กระจายตามภูมิภาค ทำให้การบริหารจัดการได้การยาก

ตารางที่ 4.133 ปัจจัยด้านการสื่อสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ความพร้อมในการใช้สื่อ	<p>“สรส.มีความพร้อมในการทำสื่อ เพราะมีทุน มีเครือข่าย มีคนสิ่งนี้เป็นสิ่งที่สรส.มีความเหนือกว่า เครือข่ายแรงงานอื่น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p> <p>“คนรุ่นใหม่มีความสามารถในการใช้สื่อออนไลน์ในการสื่อสารและหาข้อมูลทั้งจากในประเทศและนอกประเทศจึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยความสามารถมาช่วยงาน สรส”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p> <p>“เทคโนโลยี ในการสื่อสาร โดยเฉพาะช่องทางออนไลน์ก็มีส่วนช่วยในการพัฒนาเครือข่ายของสรส. โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
การสื่อสารล่าช้า	<p>“เรื่องการสื่อสารเป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นบ่อยหลายครั้งที่องค์กรสมาชิกไม่ได้รับหนังสือหรือบางครั้งหนังสือตอบรับกลับไม่มาถึง สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

จากตารางที่ 4.133 พบว่า ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ปัจจัยด้านการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ความพร้อมในการใช้สื่อ เพราะเทคโนโลยี ในการสื่อสาร โดยเฉพาะช่องทางออนไลน์ก็มีส่วนช่วยในการพัฒนาเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งมีความพร้อมในการทำสื่อ เนื่องจากมีทุน มีเครือข่าย มีกำลังคนที่มี

การสื่อสารล่าช้า เพราะการติดต่อสื่อสารที่เป็นผลกระทบที่เกิดขึ้นบ่อย โดยเฉพาะการจัดส่งเอกสารหนังสือตอบรับระหว่างสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กับองค์กรสมาชิก

3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ประกอบด้วย 6 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 2. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกที่ใกล้ชิด 4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร 5. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม และ 6. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการจัดสรรปัจจัยภายในและภายนอกให้สมดุล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.134 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การแบ่งกลุ่มตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ	<p>“แบ่งแยกย่อยไปเป็นเครือข่ายไฟฟ้า ประปา และยาเพื่อชาติและประชาชน มี 6 รัฐวิสาหกิจที่มีอยู่ในกลุ่มนี้เพื่อป้องกันการมาหาผลประโยชน์จากนักการเมือง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“ภายใน สรส. มีกลุ่มเครือข่ายแยกเฉพาะเช่นกลุ่มขนส่ง และมีการบริหารจัดการกันภายในกลุ่ม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“การแยกกลุ่มของสมาชิกในเครือข่าย ทำให้สามารถแยกปัจจัยที่จะมากระทบกลุ่มต่างๆได้ เช่น กลุ่มขนส่ง กลุ่มพลังงาน กลุ่มธุรกิจเทา เพราะแต่ละแห่งวัตถุประสงค์การจัดตั้งต่างกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“สรส.มีหน้าที่ในการรวบรวมปัญหาต่างๆของสมาชิกแต่ละกลุ่มเพื่อสรุปแนวทางแก้ไขป้องกันปัญหา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

ตารางที่ 4.134 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“เวลามีปัญหาเกี่ยวกับฝ่ายการเมืองหรือฝ่ายบริหารจะต้องหารือกับเพื่อนสมาชิกเพราะบางปัญหามันเชื่อมโยงกับรัฐวิสาหกิจองค์กรอื่นอย่างกลุ่มธนาคาร กลุ่มไฟฟ้า”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
การรวมกลุ่มเพื่อให้เกิดพลัง	<p>“เมื่อมีเหตุการณ์เร่งด่วนต้องใช้คนเยอะ ต้องใช้การรวมตัวของเครือข่าย สรส. เพราะเป็นการสร้างพลัง ถ้าทำงานองค์กรเดียวไม่มีพลังจะสู้กับปัจจัยต่างๆ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“ไม่ว่าปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในก็จะไม่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือขององค์กรสมาชิกถ้า สมาชิกมีคอนเนกชันในเครือข่าย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.134 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัดผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การแบ่งกลุ่มตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเพราะสมาชิกเครือข่ายมีการจัดกลุ่มย่อยเฉพาะกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมแยกเฉพาะกลุ่มเช่น กลุ่มเครือข่ายไฟฟ้า ประปา และยาเพื่อชาติ กลุ่มเครือข่ายขนส่ง กลุ่มพลังงาน กลุ่มธุรกิจสีเทา เนื่องจากในแต่ละกลุ่มมีปัจจัยที่กระทบแตกต่างกันจึงต้องรวบรวมข้อมูลเฉพาะกลุ่มในการให้การช่วยเหลือ

การรวมกลุ่มเพื่อให้เกิดพลังเพราะการรวมตัวของเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์คือการสร้างพลัง ถ้าทำงานองค์กรเดียวไม่มีพลังจะสู้กับปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยภายในจะไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรถ้าสมาชิกมีคอนเนกชันในเครือข่าย

ตารางที่ 4.135 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การติดตามข้อมูล	<p>“การที่กลุ่มการเมืองและกลุ่มนายทุนมุ่งหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ สรส. จึงต้องใช้เครือข่ายในการติดตามเผด็จการอย่างใกล้ชิด”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“การประชุมพูดคุยในการประชุมสมาชิกโดยนำเรื่องราวของแต่ละองค์การมาพูดคุยหาทางช่วยเหลือป้องกันอย่างน้อยเดือนละ1ครั้งแต่ถ้ามีวาระเร่งด่วนก็จะประชุมมากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“เมื่อองค์กรสมาชิกมีประเด็นกับฝ่ายบริหาร หรือมีข้อปัญหาที่จะเสนอเข้าวาระการประชุมของกรรมการกลางเพื่อให้คณะกรรมการร่วมหารือและเป็นวาระติดตาม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
การประชุมพูดคุย	<p>“ใช้เวทีพูดคุยเจรจาว่าสิ่งใดทำได้ สิ่งใดทำไม่ได้ใช้เวทีพูดคุยและหารือกันเหมือนเวทีที่ประชุมกันเมื่อมีปัจจัยต่างๆเข้ามากระทบ”</p> <p>“เชิญหน่วยงานอื่นทั้งฝ่ายบริหารและตัวแทนสหภาพแรงงานพูดคุยกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>

จากตารางที่ 4.135 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การติดตามข้อมูล เพราะการที่กลุ่มการเมืองและกลุ่มนายทุนมุ่งหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจใช้เครือข่ายในการติดตาม เผด็จการ แล้วนำมาประชุมพูดคุยหาทางช่วยเหลือป้องกันและติดตามการช่วยเหลือ

การประชุมพูดคุย เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างองค์กร ระหว่างฝ่ายบริหาร ฝ่ายพนักงาน

ตารางที่ 4.136 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกว่าใกล้ชิด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกว่าใกล้ชิด	“อะไรที่เหมือนกัน อะไรที่ใกล้เคียงกัน ก็พูดคุยกัน เพื่อให้สมาชิกของ สรส. เปิดใจต่อกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“การที่จะให้องค์กรสมาชิกที่ออกจากการสมาชิก สรส. แล้วกลับมาเป็นสมาชิกต้องอาศัยความใกล้ชิดระหว่างองค์กรสมาชิกอื่นชักชวน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“สมาชิกคือบุคลากรที่สำคัญของ สรส. ความกลมเกลียวภายในจะทำให้ สรส. เข้มแข็ง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“เครือข่าย สรส มีความสนนินสนม มีความศรัทธา ใกล้ชิดสนิทกัน เวลา สรส. ขอความร่วมมือทุกคนก็ให้ความร่วมมือ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4.136 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึว่าใกล้ชิด ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึว่าใกล้ชิด เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจใช้เครือข่ายในการสื่อสารพูดคุยสร้างความกลมเกลียวในองค์กรและความใกล้ชิดระหว่างองค์กรสมาชิกในการชักชวนสมาชิกที่ลาออกกลับมาเป็นสมาชิก

ตารางที่ 4.137 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร	<p>“งบประมาณเป็นสิ่งจำเป็น การเก็บค่าบำรุงสมาชิกเป็นสิ่งที่มีสมาชิกต้องให้ความร่วมมือ จะให้องค์กรใดจ่ายแต่องค์กรเดียวไม่ได้ องค์กรจะไม่มีที่ยืน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“สรส.ต้องจัดสรรให้ทุกองค์กรสมาชิกส่งคนสนับสนุนบ้างมาน้อย บางตามขนาดองค์กรเพื่อเป็นทุนในการขับเคลื่อน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.137 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องจัดสรรให้ทุกองค์กรสมาชิกส่งคนสนับสนุนบ้างมาน้อยบางตามขนาดองค์กรเพื่อเป็นทุนงบประมาณเป็นสิ่งจำเป็นและการเก็บค่าบำรุงสมาชิกเป็นสิ่งที่มีสมาชิกต้องให้ความร่วมมือทุกองค์กร

ตารางที่ 4.138 การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม	<p>“การที่เครือข่าย มีความเข้มแข็งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้เครือข่ายสมาชิก สรส. มีอำนาจต่อรอง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“ที่ผ่านมาเครือข่ายสรส.สามารถเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ สามารถต่อสู้กับฝ่ายรัฐบาลได้ ทำให้ฝ่ายบริหารภายในองค์กรเกิดความเกรงใจ สรส. เพราะคิดขนาดรัฐมนตรียังปลดได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.138 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม เพราะความเข้มแข็งของเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้มีอำนาจต่อรองที่ผ่านมาสามารถเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ สามารถต่อสู้กับฝ่ายรัฐบาลได้ ทำให้ฝ่ายบริหารภายในองค์กรเกิดความเกรงใจแม้แต่รัฐมนตรีก็ปลดได้

ตารางที่ 4.139 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการจัดสรรปัจจัยภายในและภายนอกให้สมดุล

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการจัดสรรปัจจัยภายในและภายนอกให้สมดุล	“ต้องบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การบริหารจัดการภายในดีภายนอกก็จะดีตามเหมือนร่างกาย ถ้าภายในแข็งแรงโรคจากภายนอกก็ทำอะไรเราไม่ได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.139 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการจัดสรรปัจจัยภายในและภายนอกให้สมดุล ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการจัดสรรปัจจัยภายในและภายนอกให้สมดุล เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก การบริหารจัดการภายในดีภายนอกก็จะดีตาม

4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส.

ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ประกอบด้วย 7 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. ปัญหาจากบุคลากรภายใน 2. ปัจจัยด้านการเมือง 3. ปัญหาจากสมาชิกเข้าร่วมเครือข่าย สพร.ท. 4. ปัญหาจาก พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจ 5. บุคลากรภายในเครือข่ายขาดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว 6. ปัญหาจากปัจจัยด้านกฎหมาย และ 7. ปัจจัยภายนอกพร้อมกันหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.140 ปัญหาจากบุคลากรภายใน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีจุดหมายต่างกัน	<p>“กลุ่มแรงงานแบ่งความเชื่อเป็นหลายกลุ่ม บางกลุ่มมุ่งแก้ปัญหาสภาพการจ้าง บางกลุ่มมุ่งปัญหาสังคม บางกลุ่มมุ่งปัญหาการเมือง สุดท้ายแต่กันเอง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“การที่บุคลากรภายในมีความเห็นไม่ตรงกันหรือขัดแย้งกันย่อมส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่าย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“สมาชิกมาจากหลากหลายองค์กรความเห็นย่อมมีต่างกัน มีกลุ่ม มีฝ่าย พอดีต้องมาบริหารจัดการคน เงิน ย่อมเกิดความขัดแย้งกันบ้าง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
การช่วยเหลือเฉพาะกลุ่ม	<p>“การที่สมาชิก สรส. มีการแบ่งกลุ่มกันภายใน และให้การช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มจะทำให้เครือข่ายอ่อนแอลง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
การผูกขาดการบริหาร	<p>“การผูกขาดการบริหารจากคนกลุ่มเดิม ความคิดเดิม การบริหารแบบเดิม จะนำสู่การล่มสลายของ สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

ตารางที่ 4.140 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดการสื่อสารภายในกลุ่ม	“สิ่งที่เป็นต้นเหตุให้บุคลากรกลุ่มต่างๆภายในเครือข่าย สรส.เกิดความขัดแย้งกันคือการไม่พูดคุยกัน เมื่อมีปัญหาจากเรื่องเล็กๆไม่รีบคุยจนบอຍให้เป็ยเรื่องใหญ่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017
การซื้อตัวกรรมการสหภาพ	“หลายองค์กรฝ่ายบริหารใช้วิธีการซื้อตัวให้ผลประโยชน์กับคณะกรรมการบริหารสหภาพไม่ว่าจะเป็นเงินทองหรือตำแหน่งทำให้ฝ่ายสหภาพปึกปากเงียบ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

จากตารางที่ 4.140 พบว่า ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ปัญหาจากบุคลากรภายใน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มีจุดหมายต่างกัน เพราะสมาชิกมาจากหลากหลายองค์กรความเห็นย่อมมีต่างกัน มีกลุ่มมีฝ่าย แต่ละกลุ่มมีความเชื่อจุดมุ่งหมายในการต่อสู้ที่ต่างกันเช่นปัญหาสวัสดิการ ปัญหาสังคม ปัญหาการเมือง

การช่วยเหลือเฉพาะกลุ่ม เพราะสมาชิกสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการแบ่งกลุ่มกันภายในและให้การช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มตน

การผูกขาดการบริหาร เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการบริหารโดยคณะกรรมการที่มาจากกลุ่มเดิม

ขาดการสื่อสารภายในกลุ่ม เพราะสิ่งที่เป็นต้นเหตุให้บุคลากรกลุ่มต่างๆภายในเครือข่ายสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกิดความขัดแย้งกันคือการไม่พูดคุยกัน เมื่อมีปัญหาจากเรื่องเล็กๆไม่รีบคุยจนบอຍให้เป็ยเรื่องใหญ่

การซื้อตัวกรรมการสหภาพ เพราะหลายองค์กรฝ่ายบริหารใช้วิธีการซื้อตัวให้ผลประโยชน์กับคณะกรรมการบริหารสหภาพไม่ว่าจะเป็นเงินทองหรือตำแหน่งทำให้ฝ่ายสหภาพไม่ทำหน้าที่

ตารางที่ 4.141 ปัจจัยด้านการเมือง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การทำงานร่วมกับพรรคการเมือง	<p>“ที่ผ่านมาก็เคยมีที่เป็นสมาชิก สรส. เคยเป็นพวกเราแต่พอได้ไปเป็นนักการเมืองก็ถูกกลืนด้วยนโยบายของพรรคการเมืองหรือไม่ก็กลมกลืนไปกับสิ่งที่สหภาพร้องขอให้ทำ”</p> <p>“กระบวนการแรงงานกับแนวทางพรรคการเมือง ควรแยกออกจากกัน ถึงแม้จะมาจากเครือข่าย สรส. เหมือนกัน สรส. ก็ต่อสู้ตามแนวทางสรส . พรรคการเมืองก็ควรต่อสู้แนวทางของพรรคการเมือง”</p> <p>“ถ้าเราเอาแนวทางการทำงานของ สรส. มารวมกับแนวทางการทำงานของพรรคสังคมประชาธิปไตยไทย มารวมกันจนทำให้แยกไม่ออกกว่าเราจะทำงานการเมืองหรือเราจะทำงานเพื่อประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“สมาชิก สรส. บางกลุ่มเห็นด้วยกับการตั้งพรรคการเมือง แต่บางกลุ่มบอกว่าการเมืองเป็นเรื่องของสกปรกเป็นเรื่องของนักการเมืองไม่ควรที่จะมาเกี่ยวข้องกับสหภาพ สุดท้ายเราก็แตกกันเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“เมื่อไปยุ่งเกี่ยวกับการเมืองก็จะตกเป็นเครื่องมือฝ่ายการเมืองการเมืองจะทำให้เกิดความแตกแยก อ่อนแอ ให้กับ สรส.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>

ตารางที่ 4.117 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
รัฐบาลไม่รับฟังปัญหาของผู้ใช้แรงงาน	“ต้นเหตุของปัญหาคือรัฐบาลไม่ยอมรับฟังปัญหาที่แท้จริงจากพี่น้องแรงงาน เห็นแรงงานเป็นแค่เรื่องมือในการหาเสียง มุ่งแต่นโยบายประชานิยม”
ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011	
กรรมการรับงานจากฝ่ายการเมืองเพื่อหาข้อมูล	“มีกรรมการของสรส. มาคอยถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้นำของ สรส. บทบาทของกรรมการแต่ละท่านว่าองค์กรใดเป็นผู้คุมกำลัง องค์กรใดสนับสนุนเงิน แต่ละองค์กรมีใครเป็นผู้นำหลัก ซึ่งน่าจะรับงานมาจากพวกรัฐบาล”
ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016	

จากตารางที่ 4.141 พบว่า ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ปัจจัยด้านการเมือง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การทำงานร่วมกับพรรคการเมือง เพราะกระบวนการแรงงานกับแนวทางพรรคการเมืองควรแยกออกจากกัน ถึงแม้จะมาจากเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เหมือนกันแต่แนวทางการต่อสู้ของพรรคการเมืองและสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความแตกต่างกัน แต่บางกลุ่มเห็นด้วยกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม

รัฐบาลไม่รับฟังปัญหาของผู้ใช้แรงงาน เพราะต้นเหตุของปัญหาคือรัฐบาลไม่ยอมรับฟังปัญหาที่แท้จริงจากพี่น้องแรงงาน เห็นแรงงานเป็นแค่เรื่องมือในการหาเสียง มุ่งแต่นโยบายประชานิยม

กรรมการรับงานจากฝ่ายการเมืองเพื่อหาข้อมูล เพราะคณะกรรมการรับงานมาจากฝ่ายรัฐบาลเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการ บทบาทของกรรมการแต่ละท่าน แหล่งทุนสนับสนุน ใครที่มีอำนาจในการนำองค์กร

ตารางที่ 4.142 ปัญหาจากสมาชิกเข้าร่วมเครือข่าย สพร.ท.

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การตัดสินใจในการร่วมกิจกรรม	<p>“สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นสมาชิกของทั้งสองเครือข่ายทั้ง สพร.ท. และ สรส. ก็จะไม่ค่อยมีปัญหา แต่ถ้าเป็นสมาชิกขึ้นอยู่กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งพอจะมีประเด็นก็เตรียมแล้วจะชนข้างกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“การที่องค์กรสมาชิกอยู่กับทั้งสองเครือข่ายบางครั้งแนวทางสองเครือข่าย(สรส. และ สพร.ท.)มีการออกมติที่ขัดแย้งกันเอง”</p> <p>“การที่เป็นสมาชิกสองเครือข่าย เมื่อไม่ปฏิบัติตามมติของฝั่งไหนจะถูกเข้าใจว่าเป็นพวกของกลุ่มตรงข้าม”</p> <p>“บางกลุ่มคิดว่าโตในฝั่งของ สรส. ไม่ได้ก็จะย้ายมาโตในฝั่งของสพร.ท. เลยเป็นสมาชิกทั้งสองฝั่ง”</p> <p>“สมาชิกส่วนใหญ่ของ สพร.ท. เป็นสมาชิก สรส. มีที่ไม่ได้เป็นสมาชิกอยู่ 3 องค์กร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
ความเห็นแตกแยก	<p>“บางครั้ง สรส. จะรวบรวมสมาชิกเพื่อไปกดดัน แต่ สพร.ท. เลือกที่จะประณีประนอม สมาชิกก็ไม่ว่าจะสู้หรือจะถอย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“เวลามีกิจกรรมพร้อมกันอย่างวันแรงงาน ซึ่ง สรส. กับ สพร.ท. ไม่ทำกิจกรรมร่วมกันเดินสวนทางกัน องค์กรที่เป็นสมาชิกทั้งสองแห่งต้องวิ่งรอบถ้าไปฝั่งหนึ่งไม่ไปฝั่งหนึ่งก็จะถูกมองไม่ดี”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.142 พบว่า ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ปัญหาจากสมาชิกเข้าร่วมเครือข่าย สพร.ท. ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การตัดสินใจในการร่วมกิจกรรม เพราะการที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเป็นสมาชิกทั้ง 2 เครือข่ายด้วยเหตุผลต่างๆทำให้การตัดสินใจในการร่วมกิจกรรมหรือไม่ร่วมกิจกรรมกับเครือข่ายใด เครือข่ายหนึ่งจนส่งผลต่อความขัดแย้งระหว่างเครือข่าย

ความเห็นแตกแยก เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย มักมีมติสวนทางกันเช่น ฝ่ายหนึ่งใช้วิธีกดดัน อีกฝ่ายหนึ่งใช้การเจรจา ทำให้สมาชิกที่อยู่ทั้ง 2 เครือข่ายทำงานลำบาก

ตารางที่ 4.143 ปัญหาจาก พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มุ่งสร้างความแตกแยกให้ขบวนการแรงงาน	<p>“แม้ว่า พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จะมีปัญหาแต่ ร่าง พรบ.ฉบับใหม่ มีปัญหามากกว่า จะนำไปสู่การแตกแยกของขบวนการแรงงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“กฎหมายในประเทศมุ่งสร้างความแตกแยกให้ขบวนการแรงงานทำให้การทำงานแบบเครือข่าย การมีส่วนร่วมกับเครือข่ายไม่สามารถเกิดขึ้นได้จริง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“พรบ.ฉบับใหม่จะนำไปสู่ความขัดแย้งของนักแรงงาน ทำให้ขบวนการแรงงานขาดความสามัคคีแต่จะเป็น พรบ. ที่ปกป้องฝ่ายบริหารมากกว่าฝ่ายพนักงาน”</p> <p>“ตอนนี้ข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นคือการที่จะมีกฎหมายแรงงานฉบับเดียวไม่ต้องมาแยกว่าเอกชน ไม่ต้องมาแยกรัฐวิสาหกิจ แรงงานทั้งผองเป็นที่นั่งกันไม่ว่าอยู่ส่วนไหน”</p> <p>“กฎหมายแรงงานน่าจะเป็นฉบับเดียวแล้วแยกส่วนไปเช่นกรณีแรงงานนอกระบบจริงๆก็แยกหมวดไป”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>

จากตารางที่ 4.143 พบว่า ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ปัญหาจาก พรบ. แร่งงานรัฐวิสาหกิจ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาจาก พรบ. แร่งงานรัฐวิสาหกิจและกฎหมายในประเทศมุ่งสร้างความแตกแยกให้ขบวนการแรงงาน ทำให้การทำงานแบบเครือข่าย การมีส่วนร่วมกับเครือข่ายไม่สามารถเกิดได้จริง เช่นพรบ.แร่งงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จะมีปัญหาแต่ ร่างพรบ.ฉบับใหม่ มีปัญหามากกว่านำไปสู่การแตกแยก ทำให้ขบวนการแรงงานขาดความสามัคคี จากการมีกฎหมายโรงงานหลายฉบับ

ตารางที่ 4.144 บุคลากรภายในเครือข่ายขาดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
บุคลากรภายในเครือข่ายขาดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว	<p>“จะเห็นว่าทุกวันนี้สมาชิกซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญไม่มีแรงจูงใจในการขับเคลื่อนขบวนการแรงงาน”</p> <p>“ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปากท้องเป็นสิ่งสำคัญ สภาพการจ้างที่ดีในปัจจุบันทำให้คนรุ่นใหม่สนใจเข้าร่วมกับขบวนการแรงงาน”</p> <p>“เมื่อก่อนที่ขบวนการแรงงานเข้มแข็งเพราะต้องเรียกร้องสวัสดิการต่างๆปัจจุบันสภาพการจ้างดีกว่าเดิม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“ปัญหาคือสมาชิกมุ่งแต่จะให้ สรส. ช่วยแก้ไขปัญหาเวลาเดือดร้อนช่วงเวลาปกติ ไม่ได้คิดจะมาช่วยงาน สรส.ทำให้ไม่ได้มีแรงจูงใจในการทำงานให้กับ สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“ในช่วงสภาวะการณ์นี้ๆ พนักงานมีความเป็นอยู่ดีก็ไม่มีควมจำเป็นต้องมีสหภาพแรงงานหรือให้ สรส. หรือ สพร.ท. ช่วยเหลือ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.144 พบว่า ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. บุคลากรภายในเครือข่ายขาดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

บุคลากรภายในเครือข่ายขาดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว เพราะในช่วงสถานการณ์ต่างๆ สมาชิกมีความเป็นอยู่ดี หรือประเด็นเดือดร้อนทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว และไม่มีควมจำเป็นต้องมีสภาพแรงงานหรือให้ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ หรือสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทยช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.145 ปัญหาจากปัจจัยด้านกฎหมาย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดความรู้	<p>“บางครั้งสมาชิกใหม่ๆนำข้อกฎหมายมาพูดสรุปผิดๆ เข้าใจข้อกฎหมายผิดแล้วถ่ายทอดไปยังสมาชิกในเครือข่าย สร้างความเข้าใจที่ผิดๆ จนเกิดความแตกแยก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“คณะกรรมการ รวมถึงสมาชิกต้องรู้กฎหมายแต่ที่มีปัญหาอยู่ตอนนี้คือสมาชิกหรือแม้แต่กรรมการขาดความรู้ด้านกฎหมายอย่างมาก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
การยอมรับจากบางองค์กร	<p>“การที่ สรส. ก่อตั้งโดยร่างธรรมนูญขึ้นมาเอง ทำให้องค์กรแรงงานอื่นมองว่า สรส.เป็นองค์กรเถื่อนและ สรส.เองก็ถอนตัวออกจากสภาแรงงานแห่งประเทศไทย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

จากตารางที่ 4.145 พบว่า ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ปัญหาจากปัจจัยด้านกฎหมาย ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดความรู้ เพราะสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในข้อกฎหมายที่ผิดๆ แล้วสมาชิกยังสื่อสารถ่ายทอดไปอย่างผิดๆ จนสร้างความเข้าใจที่ผิดจนเกิดความแตกแยกในเครือข่าย

การยอมรับจากบางองค์กร เพราะการที่สัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จัดตั้งตาม ธรรมนูญแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งเป็นการเขียนเพื่อบังคับใช้เองทำให้องค์กรอื่นมองว่าเป็น องค์กรที่ผิดกฎหมายจนส่งผลให้ถอนตัวออกจากสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

ตารางที่ 4.146 การหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัจจัยภายนอกร่วมกัน หาผลประโยชน์จาก รัฐวิสาหกิจ	“ปัจจัยภายนอกที่อันตรายที่สุดคือการรวมกันทั้งฝ่ายรัฐบาล นายทุน นักการเมือง ข้าราชการ ร่วมกันหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ ใน รูปแบบต่างๆ ทั้งทางตรงทางอ้อม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014 “อย่างรัฐวิสาหกิจที่ดูแลพลังงานของประเทศ ไม่ว่าจะน้ำมัน ไฟฟ้า พอ รัฐบาลไม่เข้มแข็งปล่อยให้เอกชนมาได้ส่วนแบ่งไป บริษัทเอกชนรวย ประชาชนก็เดือดร้อน” “กลุ่มพลังงานมาไม่กี่ปีก็รวยมหาศาล แล้วเงินก็เข้ากระเป๋าใครก็กลุ่มที่ เอื้อประโยชน์กัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

จากตารางที่ 4.146 พบว่า ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ปัจจัยภายนอกร่วมกันหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยภายนอกร่วมกันหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ เพราะปัจจัยภายนอกที่อันตราย ที่สุดคือการรวมกันทั้งฝ่ายรัฐบาล นายทุน นักการเมือง ข้าราชการ ร่วมกันหาผลประโยชน์จาก รัฐวิสาหกิจ ในรูปแบบต่างๆ ทั้งทางตรงทางอ้อมอย่างเช่นกรณีดูแลพลังงานของประเทศ ไม่ว่าจะ น้ำมัน ไฟฟ้า พอรัฐบาลไม่เข้มแข็งปล่อยให้เอกชนมาได้ส่วนแบ่งไป บริษัทเอกชนได้กำไรแต่ประชาชน เดือดร้อน

อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ประกอบด้วย 8 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. ขาดความเข้าใจในข้อกำหนด 2. คณะกรรมการขาดความทุ่มเทในการทำงาน 3. การทำงานไม่มีผลตอบแทน 4. การมีเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง 5. การร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนและการเมือง 6. การแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร 7. ฝ่ายการเมืองไม่มีความจริงใจกับขบวนการแรงงาน และ 8. นโยบายจากรัฐบาลในการยุบเลิกแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.147 การขาดความเข้าใจในข้อกำหนด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดความเข้าใจในข้อกำหนด	“อุปสรรคสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้านกฎหมายคือไม่สามารถพูดได้ทุกมาตรา คนฟังก็ไม่สนใจทุกมาตรา คนพูดก็ไม่ได้พูดทุกมาตรา เราไม่ใช่ นักกฎหมายจริงๆ”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“กฎหมายจากรัฐ มีมากมาย เฉพาะเกี่ยวกับแรงงานก็ถูกแบ่งเป็นหลายฉบับแบ่งเป็นรัฐวิสาหกิจแบ่งเป็นเอกชน จนสมาชิกขาดความเข้าใจทั้งหมด”
	“พรบ. แรงงาน หรือกฎหมายแรงงาน ไม่ได้สร้างหรือออกแบบให้ขบวนการแรงงานมีเครือข่ายที่เข้มแข็งแต่พยายามแบ่งแยกขบวนการแรงงานออกจากกัน”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012
	“ทุกวันนี้คนมีอำนาจคือนายทุนยอมเขียนกฎหมายให้แย่งไม่ได้มีประโยชน์กับคนงานหรือสหภาพเพราะอยากให้สหภาพอ่อนแอลงและคนในสหภาพส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในข้อกำหนด”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
	“กฎหมายไม่เอื้อให้องค์กรไม่ได้ตั้งเป็นองค์กรของรัฐ ไม่ได้เป็นองค์กรมหาชนกฎหมายไม่ให้มีการรวมตัวกันซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิพื้นฐาน”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.147 พบว่า อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเครือข่าย สรส. ด้านการขาดความเข้าใจในข้อกำหนด ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดความเข้าใจในข้อกำหนด เพราะทุกวันนี้คนมีอำนาจคือนายทุนกฎหมายจึงเอื้อประโยชน์กลุ่มทุนไม่มีประโยชน์กับคนงานทำให้สภาพอ่อนแอซึ่งอุปสรรคสำคัญคือกฎหมายด้านแรงงานมีหลายฉบับแบ่งการบังคับใช้ในกำกับดูแลและสมาชิกสหภาพก็ไม่มีความรู้ความเข้าใจในข้อบทกฎหมายในทุกมาตรา

ตารางที่ 4.148 คณะกรรมการขาดความทุ่มเทในการทำงาน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
คณะกรรมการขาดความทุ่มเทในการทำงาน	<p>“หลายครั้งที่ไม่สามารถจัดการประชุมได้เพราะกรรมการหลายท่านมีภาระกิจหลายด้านทั้งงานประจำและงานแรงงาน”</p> <p>“บางครั้งอาจมาเสียงจากสมาชิกว่า ผู้ที่มาเป็นกรรมการบริหารทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มที่หรือป่าว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“เมื่อไหร่ที่คณะกรรมการบริหารโดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญขาดความน่าเชื่อถือ ขาดความใส่ใจในการทำงานให้ สรส. สมาชิกจะขาดศรัทธาองค์กรจะอยู่ไม่ได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.148 พบว่า อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อเครือข่าย สรส. ด้านคณะกรรมการขาดความทุ่มเทในการทำงาน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

คณะกรรมการขาดความทุ่มเทในการทำงาน เพราะเมื่อไหร่ที่คณะกรรมการบริหารโดยเฉพาะตำแหน่งสำคัญขาดความน่าเชื่อถือ ขาดความใส่ใจในการทำงานจนหลายครั้งที่ไม่สามารถจัดการประชุมได้เพราะกรรมการหลายท่านมีภาระกิจหลายด้านทั้งงานประจำและงานแรงงานจนเกิดคำถามจากสมาชิกถึงความทุ่มเทในการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความศรัทธาในผู้นำและองค์กร

ตารางที่ 4.149 การทำงานไม่มีผลตอบแทน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การทำงานไม่มีผลตอบแทน	“คณะกรรมการบริหาร หรือ กรรมการกลาง มาทำงานให้ สรส.ในลักษณะ อาสาเข้ามาทำ เพราะไม่มีเงินเดือนไม่มีค่าตอบแทน ซึ่งแต่ละคนจะเต็มทีกับงานหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับแต่ละคน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	“การทำงานในเครือข่าย สรส . เป็นงานที่ไม่มีสิ่งตอบแทนมาจูงใจให้พนักงานรัฐวิสาหกิจใหม่ๆเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพ ด้วยนโยบายลดขนาดองค์กร ทำจำนวนสมาชิกน้อยลง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.149 พบว่า อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการทำงานไม่มีผลตอบแทน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การทำงานไม่มีผลตอบแทน เพราะการทำงานในเครือข่าย สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นการทำงานที่ไม่มีสิ่งตอบแทนมาจูงใจ คณะกรรมการบริหาร หรือกรรมการกลางมาทำงานในลักษณะอาสาไม่มีเงินเดือนไม่มีค่าตอบแทนมาเป็นสิ่งจูงใจทำให้พนักงานใหม่ๆ ไม่สนใจงานสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.150 การมีเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การมีเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง	“เครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจมีอยู่ 2 แห่ง ซึ่ง สร.ร หลายที่เป็นสมาชิก ทั้ง 2 แห่ง ทำให้การดำเนินงานบางครั้งไม่เป็นไปทางเดียวกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	“การที่องค์กรนำเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจใหญ่มี 2 แห่ง สมาชิกก็ร่วมในเครือข่ายทั้ง 2 แห่ง แต่ไม่ยอมรับมือกันขบวนการแรงงานก็วุ่นวาย” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002

จากตารางที่ 4.150 พบว่า อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการมีเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การมีเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง เพราะเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจมีอยู่ 2 แห่ง ซึ่งสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นสมาชิกทั้ง 2 องค์กร แต่การทำงานขาดความร่วมมือ

ตารางที่ 4.151 การร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนและการเมือง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนและการเมือง	<p>“จะเห็นว่าในบริษัทกลุ่มทุนข้ามชาติ กลุ่มทุนค้าปลีก กลุ่มทุนธุรกิจก่อสร้าง บริษัทเหล่านั้นเบื้องหลังมีนักการเมืองหนุนหลัง ไม่เปิดโอกาสให้มีสภาพแรงงานเพราะเมื่อจะมีผู้ก่อการรวมกลุ่มก็จะถูกจ้างให้ออกเสนอตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ต่างๆ ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองจึงต้องยอมรับในสวัสดิการที่ได้รับ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“ตอนนี้ สร.อสค. กำลังถูกกดดันหนักให้ขายแบรนด์ให้กับกลุ่มทุนต่างชาติ และมีการเมืองสนับสนุนถึงขั้นกดดันครอบครัวประธานสหภาพและคณะกรรมการ จนกรรมการบางท่านต้องลาออก ขนาดฝ่ายบริหารไม่เห็นด้วยยังโดนกดดันด้วย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.151 พบว่า อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนและการเมือง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนและการเมือง เพราะบริษัทกลุ่มทุนข้ามชาติ กลุ่มทุนค้าปลีก กลุ่มทุนธุรกิจก่อสร้าง บริษัทเหล่านั้นเบื้องหลังมีนักการเมืองหนุนหลัง ไม่เปิดโอกาสให้มีสภาพแรงงานเพราะเมื่อจะมีผู้ก่อการรวมกลุ่มก็จะถูกจ้างให้ออก เสนอตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ต่างๆ ทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองจึงต้องยอมรับในสวัสดิการที่ได้รับ เช่นกรณี การปกป้องตราสินค้าของ

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย จนครบคร้วคณะกรรมการบริหารสหภาพ ถูกกดดันจากผู้มีอำนาจให้ลาออกจากคณะกรรมการบริหาร

ตารางที่ 4.152 การแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร	<p>“สรส.เคยไปช่วยองค์กรสื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน การพูดคุยรวมตัวจัดตั้งใกล้เคียงสำเร็จกับถูกแทรกแซงจากฝ่ายบริหารอ้างองค์กรสื่อไม่สามารถตั้งสหภาพได้”</p> <p>“วิธีการที่จะจัดตั้งสหภาพมีหลายวิธี หลายครั้งที่สรส. เข้าไปช่วยให้เกิดการจัดตั้ง แต่สุดท้ายก็โดนนายจ้างแทรกแซง การแทรกแซงจากนายจ้างมีหลายวิธีที่เห็นบ่อยคือการซื้อตัวโดยการให้ขึ้นตำแหน่งผู้บริหาร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>

จากตารางที่ 4.152 พบว่า อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านการแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เคยช่วยองค์กรสื่อเอกชนจัดตั้งสหภาพแรงงานใกล้เคียงสำเร็จกับถูกแทรกแซงจากฝ่ายบริหารซึ่งวิธีการแทรกแซงที่พบบ่อยคือการซื้อตัวโดยการให้ขึ้นตำแหน่งผู้บริหาร

ตารางที่ 4.153 ฝ่ายการเมืองไม่มีความจริงใจกับขบวนการแรงงาน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ฝ่ายการเมืองไม่มีความจริงใจกับขบวนการแรงงาน	<p>“ทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งพวกนักการเมืองก็เสนอนโยบายเพื่อหวังคะแนนจากแรงงาน แต่เมื่อได้เป็น สส. เป็น รัฐบาลก็จะมาแปรรูปเรา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>

จากตารางที่ 4.153 พบว่า อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านฝ่ายการเมืองไม่มีความจริงจังกับขบวนการแรงงาน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ฝ่ายการเมืองไม่มีความจริงจังกับขบวนการแรงงาน เพราะทุกครั้งที่มีการเลือกตั้งพวกนักการเมืองก็เสนอนโยบายเพื่อหวังคะแนนจากแรงงาน แต่เมื่อได้เป็น สส. เป็น รัฐบาลก็จะมาแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 4.154 นโยบายจากรัฐบาลในการยุบเลิกแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
นโยบายจากรัฐบาลในการยุบเลิกแปรรูปรัฐวิสาหกิจ	“อุปสรรคสำคัญอีกประการคือรัฐบาลทุกรัฐบาลต้องการยุบรัฐวิสาหกิจ ด้วยเหตุผลต่างๆเมื่อรัฐวิสาหกิจหายไปสหภาพก็หายไปด้วยอย่าง สร. กรุงเทพฯ เมื่อก่อนเป็นสมาชิกที่เหนียวแน่นแต่พอแปรรูปไปไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ สหภาพแรงงานก็ยุบเลิกไปไม่มีการตั้งขึ้นมาใหม่”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002

จากตารางที่ 4.154 พบว่า อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ด้านนโยบายจากรัฐบาลในการยุบเลิกแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

นโยบายจากรัฐบาลในการยุบเลิกแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะรัฐบาลทุกรัฐบาลต้องการยุบรัฐวิสาหกิจด้วยเหตุผลต่างๆเมื่อรัฐวิสาหกิจหายไปสหภาพก็หายไปด้วยอย่างกรณีธนาคารกรุงไทยที่ถูกแปรรูปทำให้สหภาพสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย ต้องยุบเลิกไปด้วย

ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ประกอบด้วย 10 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 2. การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับประชาชน 4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้ 5. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม 6. การสร้างมิติภาพหรือสังกัด 7. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน 8. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 9. การยอมให้มี

การแลกเปลี่ยนทรัพยากร และ 10. การใช้เครือข่ายในการสื่อสารสร้างความร่วมมือ ดังรายละเอียดต่อไป

ตารางที่ 4.155 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน	<p>“การแก้ปัญหาจากปัจจัยต่างๆ โดยการถ่ายทอดทำความเข้าใจพูดเฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหา ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน พูดในสิ่งที่เป็นสงสัย ให้สมาชิกเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน”</p> <p>“ปัจจัยด้านการเงินเป็นสิ่งสำคัญและละเอียดอ่อน ความถูกต้องชัดเจน ตรวจสอบได้ และต้องชี้แจงในที่ประชุมของคณะกรรมการกลางได้อย่างชัดเจน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“การที่สรส.จะยั่งยืนหรือไม่ สมาชิกต้องเข้าใจร่วมกันว่าสิ่งที่ สรส.ทำเพื่อปกป้องรัฐวิสาหกิจให้เป็นของประชาชนไม่ใช่กลุ่มทุนเราต้องพูดแบบนี้ให้เหมือนกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“ที่ผ่านมา ปัจจัยต่างๆไม่ค่อยมีผลกับ สรส. เป็นเพราะเรามีความตั้งใจที่เหมือนกันในการปกป้องรัฐวิสาหกิจ และยึดการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้”</p> <p>“การเรียกร้องคำตอบจากรัฐบาลบางครั้งอาจช้าแต่สุดท้ายก็ได้คำตอบ เพียงแต่สมาชิก สรส. เข้าใจในวิธีการทำงานจึงไม่ค่อยเกิดปัญหาภายใน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>

ตารางที่ 4.155 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การใช้เครือข่ายทำให้สมาชิกเห็นว่าการที่สมาชิกเสียสละให้กับ สรส. มากเท่าไร สุดท้ายสิ่งที่จะย้อนมาที่สมาชิกเองในรูปแบบใดแบบหนึ่ง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“องค์กรสมาชิกควรเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลมูลด้านบวกของสรส. เพื่อให้สมาชิกอื่นเข้าใจและเข้าร่วม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“การขับเคลื่อนถ้าจะให้เกิดการมีส่วนร่วมประเด็นการเคลื่อนไหวต้องเป็นเรื่องสำคัญที่สมาชิกมีความเห็นตรงกัน”</p> <p>“แต่ถ้าต้องการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายแรงงานเอกชนต้องเป็นประเด็นใหญ่ระดับชาติ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“ทุกองค์กรต้องเข้าใจร่วมกันว่า สรส. เป็นเสมือนเชือกกันการทุจริตถ้าเมื่อไหร่ สรส. หรือสหภาพล่มสลายลงก็คงไม่มีใครมาขัดขวางการทุจริตในรัฐวิสาหกิจ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“ถ้าทุกองค์กรเข้าใจความจำเป็นถ้าไม่มี สรส. เมื่อไหร่ ทั้งการเมือง ทหาร กลุ่มทุน คงจัดการ สร. ได้จนหมด”</p> <p>“รัฐวิสาหกิจมีรัฐเป็นผู้ถือหุ้นการปกป้องดูแลจึงต้องมาจาก สหภาพ และ สรส. ถ้าสหภาพไม่ปกป้อง คงจะไม่เหลือเพราะใครก็จ้องหาประโยชน์”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.155 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน เพราะในการแก้ปัญหาจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องถ่ายทอดทำความเข้าใจพูดเฉพาะประเด็นที่เป็นปัญหา ประเด็นที่เป็นจุดอ่อน พูดในสิ่งที่เป็นสงสัย ให้สมาชิกเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน เช่น ประเด็นการต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การต่อต้านการทุจริต ประเด็นปัญหาระดับชาติและด้านการเงินต้องชัดเจนตรวจสอบได้ ป็นที่ยอมรับ แม้การทำงานอาจใช้ระยะเวลาานแต่สมาชิกทุกองค์กรจะเข้าใจให้การยอมรับและการสื่อสารไปยังประชาชนต้องเป็นทิศทางเดียวกันคือการสื่อสารถึงสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจในเชิงบวก

ตารางที่ 4.156 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	<p>“จากอดีตที่ผ่านมาเมื่อมีปัญหาสำคัญจริงๆขบวนการแรงงานก็จะกลับมา รวมตัวกัน เมื่อไหร่รัฐบาลมีการคอร์ปชั่นอย่างชัดเจนที่นั่นเครือข่าย แรงงานก็จะรวมตัวกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“การจะเชื่อมโยงกับองค์กรเครือข่ายภายนอกต้องมองเรื่อง ผลประโยชน์ที่รวมกันได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“การให้รัฐวิสาหกิจซึ่งดูแลสาธารณูปโภคพื้นฐานการที่กลุ่มทุนพลังงาน เข้ามาร่วมทุนกับรัฐวิสาหกิจทุกกำไรคือความเดือดร้อนของประชาชน เช่นขึ้นค่าไฟขึ้นตละ 1 บาท หรือขึ้นราคาน้ำมันลิตรละ 50 สตางค์ ก็กำไร เยอะแยะ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

ตารางที่ 4.156 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เพื่อประโยชน์องค์กร	<p>“สรรส.ใช้เครือข่ายในการกำหนดนโยบายในการช่วยเหลือผลักดันให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับขบวนการแรงงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“ต้องทำให้เห็นว่าสามารถใช้เครือข่ายในการกำหนดทิศทางในการเรียกร้องด้านสวัสดิการต่างๆให้กับทุกองค์กรได้ผลประโยชน์ร่วมกันไม่ใช่ต่างคนต่างได้”</p> <p>“ทุกองค์กรต้องทุ่มเทช่วยหนุนองค์กรในเครือข่ายไม่ใช่ปล่อยให้แต่ละองค์กรเรียกร้องสวัสดิการกันเอง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
การสนับสนุนนโยบายจากภาครัฐ	<p>“ถึงแม้ว่าสรรส.ไม่ควรเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านการเมือง แต่ก็ไม่จำเป็นต้องรังเกียจฝ่ายการเมือง ไม่เป็นศัตรูกับฝ่ายการเมืองในทุกประเด็น ในบางนโยบายอาจทำให้เกิดผลประโยชน์ เพราะหลายครั้งก็ต้องพึ่งพาการเมือง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>

จากตารางที่ 4.156 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรรส. การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพราะรัฐวิสาหกิจดูแลสาธารณูปโภคพื้นฐานการที่รัฐให้ออกคนเข้ามาร่วมลงทุนทำให้ทุกผลกำไรที่ได้คือความเดือดร้อนของประชาชน รวมถึงการป้องกันการทุจริตในองค์กร ซึ่งประเด็นที่ประชาชนได้ผลประโยชน์จะทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างเครือข่าย

เพื่อประโยชน์องค์กร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องทำให้เห็นว่าสามารถใช้เครือข่ายในการกำหนดทิศทางในการเรียกร้องด้านสวัสดิการต่างๆ ให้กับทุกองค์กรได้ผลประโยชน์ร่วมกัน ทุกองค์กรต้องทุ่มเทช่วยหนุนองค์กรในเครือข่าย และกำหนดนโยบายในการช่วยเหลือผลักดันให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับขบวนการแรงงาน

การสนับสนุนนโยบายจากภาครัฐ เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่จำเป็นต้องเป็นคู่ขัดแย้งกับฝ่ายรัฐบาลเนื่องจากนโยบายบางเรื่องมีประโยชน์กับขบวนการแรงงาน

ตารางที่ 4.157 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความเข้าใจกับประชาชน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ด้านภาพลักษณ์	<p>“ภาษาลักษณะของ สรส. ที่ออกมาสู่สายตาประชาชนทั่วไปหลายครั้งมีลักษณะการเคลื่อนไหวที่รุนแรง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“สรส. มีจุดแข็งเยอะความเก๋ไก๋มีคนเยอะ มีองค์กรต่างประเทศ สนับสนุนทั้งงบประมาณและบุคลากร แต่ภาพของ สรส. ที่มีต่อประชาชนคือการใช้ความรุนแรงกดดัน สรส. ต้องปรับปรุงเพื่อให้ได้การสนับสนุนจากภาคประชาชน”</p> <p>“การปรับใช้ความนุ่มนวลแทนความเข้มแข็งเป็นสิ่งที่ดี การกดดันอย่างเดียวผู้ใหญ่มิชอบบางครั้งการอ่อนน้อมอาจทำให้สำเร็จตามเป้าหมายก็ได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
การสร้างความเข้าใจ	<p>“สมาชิกต้องช่วยกันสร้างความเข้าใจกับประชาชนว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่ดูแลสาธารณูปโภคตอนนี้สร้างความเดือดร้อนในการใช้ชีวิตของประชาชนอย่างไร”</p> <p>“อธิบายให้ประชาชนได้รับรู้วิธีการเข้ามาหาผลประโยชน์ของกลุ่มทุน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“สิ่งที่ต้องให้เครือข่าย สรส. ช่วยคือการอธิบายกับสังคมว่ามีความจำเป็นอะไรจึงต้องมี สรส. ถ้าไม่มี สหภาพไม่มีสรส. รัฐวิสาหกิจคนตกเป็นของเอกชนแล้วเมื่อนั้นทุกคนจะได้ผลกระทบอย่างไร ถ้าไม่มีสรส. การทุจริตในรัฐวิสาหกิจจะเป็นอย่างไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.157 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การใช้เครือข่ายการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับประชาชน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านภาพลักษณ์ เพราะภาษาลักษณ์ ที่ออกมาสู่สายตาประชาชนทั่วไปหลายครั้งมีลักษณะการเคลื่อนไหวที่รุนแรง ทั้งที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจมีจุดแข็งมีประสบการณ์ มีกำลังคน มีการสนับสนุนเงินทุนทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ จึงควรใช้เครือข่ายปรับลดความรุนแรงเป็นความนุ่มนวล เปลี่ยนการกดดันเป็นความอ่อนน้อม

การสร้าง ความเข้าใจ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องสื่อสารสร้างความเข้าใจกับประชาชนได้รับวิถีการเข้ามาหาผลประโยชน์ในรัฐวิสาหกิจของกลุ่มทุนว่าหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจและประชาชนจะได้ผลประโยชน์หรือไม่อย่างไร

ตารางที่ 4.158 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้	<p>“ปัญหาจากปัจจัยด้านกฎหมาย สรส. สามารถใช้เครือข่ายที่มีอยู่อย่างการเชิญผู้มีความรู้ด้านกฎหมาย ที่เป็นสมาชิกหรือสมาชิกที่เกษียณไปแล้ว มาถ่ายทอดความรู้ด้านกฎหมายได้”</p> <p>“การเรียนรู้จากคนเก่าที่มีความรู้ด้านกฎหมาย สื่อสารด้วยภาษาเดียวกันไม่ใช่ภาษากฎหมายที่เข้าใจยาก คนเก่าๆของ สรส. พูดเรื่องกฎหมายให้เข้าใจได้ง่ายๆ มีวิธีเทคนิคในการพูดมีอยู่หลายคน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส. ต้องคอยส่งเสริมให้การศึกษา ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์วิธีการ แนวทางการต่อสู้เรียกร้องให้กับสมาชิกที่มีคุณสมบัติจะเป็นนักแรงงานที่ดีในอนาคตต้องสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพไว้ให้มาช่วยงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>

ตารางที่ 4.158 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	“ทุกวันนี้โลกเปลี่ยนไปเทคโนโลยีเข้ามาเร็ว ถ้ายังไม่ชำนาญก็ต้องใช้ เครือข่ายในการสอนให้สมาชิกก้าวทันเทคโนโลยี” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017
	“การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำแรงงานรุ่นใหม่และรุ่นเก่า ที่มีระยะห่าง ในการสื่อสารเรียนรู้แนวทางในการต่อสู้ที่แตกต่างให้ลงรอยกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001

จากตารางที่ 4.158 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมใน
การบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้
ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์ต้องส่งเสริมให้การศึกษา ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ วิธีการ แนวทางการต่อสู้เรียกร้อง
ความรู้ด้านเทคโนโลยี ความรู้ในการสื่อสารด้านกฎหมายด้วยภาษาที่งาน ให้กับสมาชิกที่มีคุณสมบัติ
จะเป็นนักแรงงานที่ดีในอนาคต



ตารางที่ 4.159 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม	“หน่วยงานทุก กระทรวง ทบวง กรม ยังมีความเกรงใจ สรส. ไม่ค่อยมีผลกระทบกับการบริหารเท่าไร ความเป็น สรส.ยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรสมาชิกได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“ต้องยอมรับว่า แม้สรส.จะมีภาพความดูดี รุนแรง แต่ก็สามารถทำให้รัฐบาลยอมรับข้อร้องเรียนแม้ไม่ได้รับการแก้ไขทั้งหมดก็ถือว่าได้มีการเริ่มผลักดัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003
	“การทำงานสหภาพถ้ามีเป้าหมายเพื่อสังคมส่วนใหญ่ไม่ใช่การทำเพื่อประโยชน์เฉพาะองค์กร การมีส่วนร่วมระหว่างเครือข่ายเป็นสิ่งเป็นเครือข่ายยิ่งใหญ่ ย่อมมีอำนาจในการต่อลง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012
	“กระบวนการ การสร้างอำนาจถ่วงดุล เริ่มจาก 1. การพัฒนากระบวนการความคิด เกี่ยวกับ กฎหมาย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม 2. รวบรวมคนที่มีความคิดเหมือนกันมาสร้างขบวนการทางการเมือง 3. เมื่อขบวนการการเมืองมีจำนวนมากขึ้นให้ตั้งเป้าหมายในการต่อสู้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4.159 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม เพราะการทำงานด้านแรงงานมีความจำเป็นในการใช้จำนวนคนการขับเคลื่อนในลักษณะดูดี รุนแรงเพื่อให้ฝ่ายตรงข้ามยอมรับข้อเสนอ ซึ่งกระบวนการสร้างอำนาจประกอบด้วย 1) การพัฒนากระบวนการความคิด เกี่ยวกับ

กฎหมาย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม 2) รวบรวมคนที่มีความคิดเหมือนกันมาสร้างขบวนการทางการเมือง และ 3) เมื่อขบวนการการเมืองมีจำนวนมากขึ้นให้ตั้งเป้าหมายในการต่อสู้ที่เป็นประโยชน์กับสังคมไม่ใช่ประโยชน์ขององค์กร

ตารางที่ 4.160 การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด	<p>“การแบ่งกลุ่มตามประเภทของร่ววิสาหกิจแล้วควรมีการกำหนดปัจจัยที่มากกระทบให้ชัดเจนเพื่อที่ได้กำหนดแนวทางในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“ที่ผ่านมามีความจำเป็นที่ต้องเชื่อมโยงกันเพราะแต่ละองค์กรคิดว่าเจอจาดูเองกันเองได้ แต่ตอนนี้ต้องร่วมมือกันให้มากขึ้น”</p> <p>“สหภาพในยุโรปเขามีการเชื่อมโยงเครือข่ายไปทั่วโลกมีกฎหมายที่สนับสนุนขบวนการแรงงาน ให้ประสานเครือข่ายแรงงานต่างๆให้ใกล้ชิดกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“สรส.ควรใช้เครือข่ายในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกรมสวัสดิการฯ ถึงแม้ฝั่งกระทรวงแรงงานไม่ค่อยสนับสนุนการทำงานของขบวนการแรงงานก็ตาม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.160 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรมีการแบ่งกลุ่มสมาชิกตามลักษณะของปัจจัยที่ส่งผลกระทบเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการแก้ปัญหาเฉพาะ

แต่ละกลุ่มเพื่อให้แต่ละกลุ่มทำงานใกล้ชิดกันมากขึ้น และต้องขยายสร้างความใกล้ชิดกับกลุ่มอื่นทั้งในประเทศและนอกประเทศ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 4.161 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าใกล้ชิด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกที่ใกล้ชิด	<p>“การส่งสมาชิกเครือข่ายของ สรส. เข้าไปเป็นสมาชิกกับฝ่ายการเมือง เพื่อติดตามการทำงานอย่างใกล้ชิดเช่นการส่งคนของเราเข้าไปมีบทบาทในนำเสนอติดตามนโยบายด้านแรงงานร่วมกับฝ่ายการเมือง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“ต้องสร้างความใกล้ชิดในทุกเครือข่ายให้เกิดความรู้สึกร่วมกันว่าการทำงานไม่ว่าจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เอกชน ราชการ ก็เป็นการทำงานได้รับค่าจ้างเงินเดือนเหมือนกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“สรส. ต้องเป็นคนเชื่อมให้ระหว่างฝ่ายในจ้างและฝ่ายสหภาพเกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิดเพื่อให้การเจรจาพูดคุยเรียบร้อยเป็นกันเองลดความขุ่นเคืองต่อกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.161 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าใกล้ชิด ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

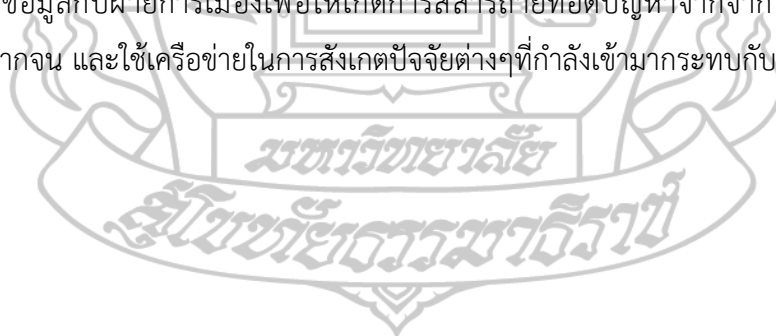
การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกรู้สึกว่าใกล้ชิด เพราะนอกจากสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายในการสร้างความใกล้ชิดภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้วยดังนี้ 1) การสร้างความใกล้ชิดฝ่ายการเมืองเพื่อนำเสนอและติดตามนโยบายด้านแรงงาน 2) การสร้างความใกล้ชิดกับเครือข่ายอื่นเพื่อใครเกิดความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ไม่ว่าจะราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนก็ทำงานแลกเงินเดือนเหมือนกัน และ 3) การสร้างความใกล้ชิดกับฝ่ายบริหารเพื่อให้การเจรจาพูดคุยเรียบร้อยเป็นกันเองลดความขุ่นเคืองต่อกัน

ตารางที่ 4.162 การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร	<p>“ถ้าพรรคการเมือง รับฟังปัญหาจาก แรงงาน คนด้อยโอกาส คน ยากจน ซึ่ง สรส. ก็ได้ระดมความเห็นมาจากเครือข่ายต่างๆ เพื่อเสนอ ต่อพรรคการเมือง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“สรส.มีสมาชิกมากมีหูตากว้างไกล ควรเฝ้าสังเกตปัจจัยต่างๆ ที่กำลัง เข้ามากระทบกับองค์กรสมาชิกเพื่อให้การช่วยเหลือทันกับ สถานการณ์”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.162 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมใน
การบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์จาก
ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถ
แลกเปลี่ยนข้อมูลกับฝ่ายการเมืองเพื่อให้เกิดการสื่อสารถ่ายทอดปัญหาจากจาก แรงงาน คนด้อย
โอกาส คนยากจน และใช้เครือข่ายในการสังเกตปัจจัยต่างๆที่กำลังเข้ามากระทบกับองค์กรสมาชิก



ตารางที่ 4.163 การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร	<p>“สรส.ต้องใช้เครือข่ายในการทำให้ทุกองค์กรให้ความช่วยเหลือ 1. เงินสนับสนุนกองทุนช่วยเหลือสมาชิกต้องคดี 2. องค์กรสมาชิกต้องสนับสนุนกำลังคน 3. องค์กรสมาชิกต้องช่วยขยายเครือข่ายให้เพิ่มมากขึ้น 4. การสนับสนุนการช่วยเหลือด้านกฎหมาย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“การจะทำให้ สร. มีเงินสำหรับบริหารสหภาพที่สังกัดอยู่ควรมีการเก็บค่าสมาชิกแบบเปอร์เซ็นต์ ของเงินเดือนมีเงินเดือนมากจ่ายค่าสมาชิกมาก เมื่อ สร. มีความเข้มแข็งด้านการเงิน ก็จะมีกำลังสนับสนุน สรส.</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.163 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายในการทำให้ทุกองค์กรให้ความช่วยเหลือ 1. เงินสนับสนุนกองทุนช่วยเหลือสมาชิกต้องคดี 2. องค์กรสมาชิกต้องสนับสนุนกำลังคน 3. องค์กรสมาชิกต้องช่วยขยายเครือข่ายให้เพิ่มมากขึ้น 4. การสนับสนุนการช่วยเหลือด้านกฎหมาย

ตารางที่ 4.164 การใช้เครือข่ายในการสื่อสารสร้างความร่วมมือ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายในการสื่อสารสร้างความร่วมมือ	<p>“ประเทศที่เจริญแล้ว ในยุโรป เขามีสิทธิสวัสดิการที่รัฐควบคุมอย่างจริงจัง และมีขบวนการตรวจสอบที่ดี”</p> <p>“รัฐต้องสนับสนุนการรวมตัว การรวมตัวกันเพื่อที่จะรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>

จากตารางที่ 4.164 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. การใช้เครือข่ายในการสื่อสารสร้างความร่วมมือ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายในการสื่อสารสร้างความร่วมมือ เพราะรัฐต้องมีกระบวนการช่วยเหลือด้านสวัสดิการกลุ่มแรงงานเหมือนประเทศที่เจริญแล้ว ในยุโรป เขามีสิทธิสวัสดิการที่รัฐควบคุมอย่างจริงจัง และมีขบวนการตรวจสอบที่ดี และรัฐยังสนับสนุนการรวมตัวเพื่อที่จะรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. 2. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ 3. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สุขุมยั่งยืน 4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ 5. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส.

ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. ประกอบด้วย 6 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. บทบาทด้านความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่าย กับองค์กรนอกเครือข่าย 2. บทบาทของสมาชิกในการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก 3. บทบาทการสื่อสารของนักแรงงานรุ่นใหม่ 4. บทบาทของสมาชิกในการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกภายในองค์กร 5. บทบาทการสื่อสารตามความต้องการของสมาชิก และ 6. บทบาทการสื่อสารทางข้อกฎหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.165 บทบาทด้านความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรนอกเครือข่าย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เชื่อมโยงเครือข่ายประเภทเดียวกันต่างประเทศ	<p>“สรส.ไม่ได้เชื่อมโยงเฉพาะเครือข่ายในประเทศ ยังมีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายต่างประเทศ เครือข่ายระดับสากล องค์กรระหว่างประเทศ”</p> <p>“กรณี คุณสาวิทย์ ถูกเลิกจ้าง สรส. ทำงานร่วมกับเครือข่ายระหว่างประเทศระดับสากล”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011
	<p>“กรรมการบริหารมีส่วนในการประสานเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก รวมถึงเครือข่ายแรงงานต่างประเทศอย่าง โจนอร์เวย์ หรือไอทีเอฟ”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	<p>“สรส. เป็นเป็นหน่วยแม่ที่สามารถเชื่อมโยงทุก สหภาพ สหพันธ์ สมาพันธ์ ทั้งในประเทศ ต่างประเทศ รวมถึงกลุ่มแรงงานข้ามชาติ”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017
	<p>“ผู้นำ สรส. ต้องแสดงบทบาทในการเชื่อมโยงกับองค์กรแรงงานไม่เฉพาะในประเทศ แต่ต้องมีความสามารถในการประสานองค์กรระหว่างประเทศด้วย”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
	<p>“เครือข่าย สรส. ไม่ได้มีเพียงสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ยังมีเครือข่ายคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยซึ่งมีสหภาพแรงงานเอกชนร่วมอยู่ด้วย สมาพันธ์สหภาพแรงงานโลกประจำประเทศไทยซึ่งจะมีสภาแรงงานภาคเอกชนอยู่ด้วยกัน 3 สภา และ สรส.ยังเป็นสมาชิกของสมาพันธ์สหภาพแรงงานโลกที่ภาษาอังกฤษใช้ชื่อว่า ITUC (International Trade Union Confederation) ทำให้คณะกรรมการของสรส.ต้องประสานกับเครือข่ายภาคเอกชนด้วย</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

ตารางที่ 4.165 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การศึกษาเรียนรู้จากเครือข่ายในประเทศยังไม่เพียงพอต้องติดต่อสื่อสารกับต่างประเทศด้วย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
<p>เชื่อมโยงเครือข่ายประเภทเดียวกันในประเทศ</p>	<p>“ทุกวันนี้ สรส. จะมีการทำงานร่วมกับเครือข่ายแรงงานอื่นๆ ที่เรียกว่า เครือข่ายสมานฉันท์แรงงานไทย”</p> <p>“การเป็นตัวแทนในการทำงานร่วมกับกลุ่มแรงงานที่ไม่ใช่เฉพาะรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“บทบาทของอดีตผู้นำแรงงานของ สรส. ที่เข้าไปเป็นประธานเครือข่ายแรงงานอื่นอย่างเครือข่าย สมานฉันท์แรงงานไทย ซึ่งทำให้ทั้งเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจและเครือข่ายแรงงานเอกชนทำงานใกล้ชิดมากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“โดยทั่วไประหว่างประธานขององค์กรสมาชิกแต่ละองค์กรจะมาการติดต่อประสานงานกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“เมื่อก่อน สรส. ทำงานร่วมกับเครือข่ายเอกชนมาก บางช่วงเวลาก็มุ่งแต่เฉพาะสมาชิกกลุ่ม แต่ปัจจุบันก็ค่อยปรับมาร่วมกับเครือข่ายเอกชน ขึ้นอยู่กับผู้นำสรส. จะให้ความสำคัญอย่างไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“การขับเคลื่อนประเด็นใหญ่อย่างขับไล่ นายกรัฐมนตรี ผู้นำ สรส. ต้องขยายเครือข่ายให้มากขึ้นต้องประสานจับมือกับองค์กรอื่นๆ ประเด็นใหญ่ต้องมีเครือข่ายอื่นๆ มาร่วมมากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

ตารางที่ 4.165 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
เชื่อมโยงเครือข่ายอื่นๆ	<p>“สรส.ได้ส่งคณะกรรมการบริหาร กรรมการกลาง เข้าไปประสานช่วยให้เครือข่ายโรงพยาบาล พวกเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลนอกจากหมอและพยาบาล”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“เครือข่ายพวกดิน น้ำ ป่า อากาศ กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากร กลุ่มคัดค้านพลังงานแพง จนกระทั่งในระดับท้องถิ่นที่เป็นสภาองค์กรชุมชนทั้งหลาย หรือ อบต. สรส.ต้องประสานให้ได้ทั้งหมดถ้าเราต้องการปกป้องผลประโยชน์ชาติก็คือพวกกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“นอกจากเครือข่ายด้านแรงงาน สรส.เชื่อมโยงกับเครือข่ายอื่นเช่น เครือข่ายสหกรณ์ เพราะกลุ่มสหกรณ์อย่างสหกรณ์การเกษตรก็จะมีสมาชิกที่เป็นเกษตรกร หรือสหกรณ์ในรัฐวิสาหกิจอย่างเช่น สหกรณ์รถไฟ หรือ สหกรณ์ธกส. ที่มีอดีตผู้นำแรงงานที่เกษียณอายุเป็นกรรมการอยู่”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.165 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. ด้านบทบาทด้านความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรนอกเครือข่าย ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

เชื่อมโยงเครือข่ายประเภทเดียวกันต่างประเทศ เพราะสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ไม่ได้เชื่อมโยงเครือข่ายแรงงานเฉพาะในประเทศแต่มีการเชื่อมโยงเครือข่ายองค์กรด้านแรงงานต่างประเทศเช่นสภาแรงงานแห่งชาตินอร์เวย์ (Lo-Norway) สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Workers' Federation) สมาพันธ์สหภาพแรงงานโลก (International Trade Union Confederation) ซึ่งได้ให้การช่วยเหลือสนับสนุนสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาตลอด

เชื่อมโยงเครือข่ายประเภทเดียวกันในประเทศ เพราะคณะกรรมการสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องทำหน้าที่ในการติดต่อประสานกับองค์กรแรงงานอื่นในประเทศไทยเช่น เครือข่ายสมานฉันท์แรงงานไทย เครือข่ายแรงงานเอกชน ในการสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนประเด็นสำคัญ

เชื่อมโยงเครือข่ายอื่นๆ เพราะสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการเชื่อมโยงกันกับเครือข่ายที่ไม่ใช้องค์กรด้านแรงงานเช่น เครือข่ายโรงพยาบาล เครือข่ายดิน น้ำ ป่า อากาศ กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากร กลุ่มคัดค้านพลังงานแพง สภาองค์กรชุมชนทั้งหลาย เครือข่ายสหกรณ์ หรือกลุ่มต่างๆ ที่มีเป้าหมายในการปกป้องผลประโยชน์ชาติ

ตารางที่ 4.166 บทบาทของสมาชิกในการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การหาสมาชิกมาเข้าร่วม	<p>“กรรมการจะต้องสื่อสารกับสมาชิกและกลุ่มที่เคยเป็นสมาชิกได้อย่าง สร.การบินไทยที่ยุบไปแล้วมีการขอจดทะเบียนเป็นสหภาพแรงงานใหม่ ตั้งหลายกลุ่มจึงควรประสานดึงกลับมาเป็นสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“แม้ว่าองค์กรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของ สรส. แต่ระหว่างประธานหรือ ผู้นำองค์กรก็ยังสื่อสารให้ความช่วยเหลือกันอยู่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“กรรมการกลางจะมีหน้าที่ในการเชื่อมโยงระหว่างคณะกรรมการกลาง และองค์กรสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>

ตารางที่ 4.166 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การร่วมแสดงความคิดเห็น	“บทบาทของกรรมการคือการแสดงความคิดเห็นในการประชุมซึ่งการประชุมของ สรส. สมาชิกจะร่วมแสดงความคิดเห็นโต้แย้งกันในประเด็นต่างๆและลงมติ ความเข้มแข็งของ สรส.จึงเกิดจากการที่สมาชิกเคารพในมติที่ประชุม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003 “พื้นฐานของคนทำงานเครือข่ายจะต้องเป็นคนที่มีความทักษะในการพูด ไม่ใช่การพูดมากพูดเยอะแต่ต้องเป็นคนที่พูดรู้เรื่องสรุปเป็นและถ่ายทอดต่อได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
การถ่ายทอดข้อมูลที่ได้รับจากเครือข่าย	“คณะกรรมการ สรส.ต้องทำหน้าที่ส่งสารต่างๆตามมติที่ประชุมไปยังองค์กรตน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

จากตารางที่ 4.166 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. ด้านบทบาทของสมาชิกในการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การหาสมาชิกมาเข้าร่วม เพราะกรรมการบริหารและกรรมการกลางของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีบทบาทในการเชิญชวนจัดหาสมาชิกเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย โดยเฉพาะอดีตสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่ถูกยุบเลิกไป

การร่วมแสดงความคิดเห็น เพราะบทบาทของกรรมการคือการแสดงความคิดเห็นในการประชุมซึ่งพื้นฐานของคนทำงานเครือข่ายจะต้องเป็นคนที่มีความทักษะในการพูด ไม่ใช่การพูดมากพูดเยอะแต่ต้องเป็นคนที่พูดรู้เรื่องสรุปเป็นและถ่ายทอดต่อได้ และต้องเคารพในมติเสียงส่วนใหญ่

การถ่ายทอดข้อมูลที่ได้รับจากเครือข่าย เพราะคณะกรรมการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องทำหน้าที่ส่งสารต่างๆตามมติที่ประชุมไปยังองค์กรตน

ตารางที่ 4.167 บทบาทการสื่อสารของนักแรงงานรุ่นใหม่

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ช่วงอายุที่เหมาะสม	<p>“ส่งเด็กหนุ่มเข้าไปมันจะทำให้สามารถทำงานได้ยาว บางองค์กรส่งตัวแทนเข้าไปทำงานบริหาร สรส. ไม่ทันไรก็เกษียณแล้วทำงานไม่ต่อเนื่อง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ที่ผ่านมา สรส. สนับสนุนสมาชิกเครือข่ายโดยเฉพาะคนใหม่ เด็กใหม่ให้เข้ามามีโอกาสในการเป็นกรรมการบริหาร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“มีการส่งเสริมให้คนรุ่นใหม่ได้เข้ามาทำงานโดยการแก้ตั้งแต่โครงสร้างการบริหารเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เป็นกรรมการบริหาร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
ถ่ายทอดประสบการณ์	<p>“การสื่อสารในเครือข่ายส่วนใหญ่ผู้มีประสบการณ์จะเป็นผู้ส่งสาร ส่วนคนใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยจะเป็นผู้รับสาร และจะมีการแชร์ประสบการณ์บ้างโอกาส”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“การดึงคนใหม่มาร่วมทำงานไปพร้อมคนเก่าเป็นการสร้างคนจากรุ่นไปสู่รุ่น สร้างผู้นำแรงงานขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.167 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. ด้านสนับสนุนบทบาทคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาทำงาน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ช่วงอายุที่เหมาะสม เพราะที่ผ่านมามีสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สนับสนุนและส่งเสริมคนใหม่หรือเด็กใหม่ที่อยู่ในช่วงวัยหนุ่มสาว ให้เข้ามามีโอกาสในการเป็นกรรมการบริหาร เนื่องจากมีอายุราชการนาน

ถ่ายทอดประสบการณ์ เพราะ การดึงคนใหม่มาทำงานไปพร้อมคนเก่าเป็นการสร้างคนจากรุ่นไปสู่รุ่น สร้างผู้นำแรงงานขึ้นมาอย่างต่อเนื่องสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้มีประสบการณ์จะเป็นผู้ส่งสาร ส่วนคนใหม่ที่มีประสบการณ์น้อยจะเป็นผู้รับสาร และจะมีการแชร์ประสบการณ์บ้างในบางโอกาส

ตารางที่ 4.168 บทบาทของสมาชิกในการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกภายในองค์กร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
บทบาทในการชี้แนะสมาชิกเครือข่าย	“คณะกรรมการต้องสามารถรวบรวมสมาชิกในสังกัดของตนและสามารถกำหนดให้ออกมาร่วมตามกิจกรรมต่างๆที่ สรส. ร้องขอ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“สรส.มอบหมายให้สมาชิกเป็นผู้เชิญชวนสมาชิกอื่นรวมกิจกรรมหรือเข้ากลุ่มไลน์ เฟสบุ๊ค หรือเว็บไซต์” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010
บทบาทในการพูดกระตุ้นให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยน	“คนของสรส.ที่เข้าไปช่วยจัดตั้งองค์กรแรงงาน ต้องเป็นนักพูดที่เก่ง เพราะฝั่งบริหารก็จะหาคนพูดเก่งมาสู้กับเรา ถ้าเราพูดให้เกิดการจัดตั้งสหภาพได้เราก็จะมีสมาชิกในเครือข่ายมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“บุคคลที่ทำหน้าที่เป็น แกนกลางของเครือข่ายต้องมีบทบาทในการเชื่อมโยงสมาชิกภายในเครือข่ายมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007
บทบาทในการควบคุมการสื่อสารในเครือข่าย	“ผู้นำหรือเลขาธิการ สรส. ต้องสามารถจัดการประชุม ควบคุมดูแลการประชุมให้เรียบร้อยสำเร็จลุล่วงให้ได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.168 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. ด้านบทบาทของสมาชิกในการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

บทบาทในการชี้นำสมาชิกเครือข่าย เพราะคณะกรรมการต้องสามารถรวบรวมสมาชิกในสังกัดและสามารถกำหนดให้ออกมาร่วมตามกิจกรรมต่างๆ เช่น การเข้าร่วมประชุม การร่วมกิจกรรม การเข้าติดตามทางช่องทางโซเชียล มีเดีย

บทบาทในการพูดกระตุ้นให้มีการสื่อสารแลกเปลี่ยน เพราะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นแกนกลางของเครือข่ายต้องมีบทบาทในการเชื่อมโยงสมาชิกภายในเครือข่ายมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนกันต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการสื่อสารโน้มน้าวชักชวนให้จัดตั้งองค์กรแรงงาน

บทบาทในการควบคุมการสื่อสารในเครือข่าย เพราะคณะกรรมการบริหารสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องมีความสามารถในการจัดประชุมและควบคุมการประชุมให้เรียบร้อยสำเร็จลุล่วงให้ได้

ตารางที่ 4.169 บทบาทการสื่อสารตามความต้องการของสมาชิก

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
บทบาทการสื่อสารตามความต้องการของสมาชิก	<p>“สรส.ให้โอกาสสมาชิกทุกคนในการเข้ามามีบทบาทใน สรส.ตามความถนัดใครพร้อมจะช่วยในการประสานภายใน ภายนอก จะช่วยประชาสัมพันธ์องค์กร อย่งไรทำได้เต็มที่”</p> <p>“สมาชิกบางคนพร้อมทำหน้าที่ด้วยตนเองเอง บางคนชอบไปกับทีมใหญ่ กรรมการทุกคนสามารถทำได้เลย ขอแค่อยู่ในกรอบของ สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส.ต้องกระตุ้นให้สมาชิกแสดงบทบาทของตนเองออกมา แต่การแสดงออกตามบทบาทอย่างเหมาะสม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“สรส.ต้องเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่เข้ามาบริหาร และคนรุ่นใหม่ก็ต้องพยายามทำให้ดีกว่าคนเก่า มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองต่อไปเรื่อยๆและเมื่อถึงเวลาที่ต้องพร้อมจะถอยออกมาและสร้างนักแรงงานรุ่นใหม่ต่อไป”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.169 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. ด้านเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงบทบาทตามความต้องการของสมาชิก ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

เปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงบทบาทตามความต้องการของสมาชิก เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ให้การส่งเสริมเปิดโอกาสให้ทุกคนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ได้เข้ามามีบทบาทในเครือข่ายเช่น การมีส่วนร่วมให้คนรุ่นใหม่เข้าเป็นคณะกรรมการบริหาร ให้ช่วยงานตามความถนัด เพื่อให้เกิดการพัฒนาทดแทนคนรุ่นเก่า

ตารางที่ 4.170 บทบาทการสื่อสารทางข้อกฎหมาย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
บทบาทการสื่อสารทางข้อกฎหมาย	<p>“นอกจากบทบาทในการพูดคุยกับสมาชิกใน สรสและเชื่อมโยงกับสมาชิกเครือข่ายต่างๆอีกหน้าที่ซึ่งสำคัญคือบทบาทในการเป็นตัวแทนในการขึ้นศาล ต่อสู้ทางกฎหมาย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“บทบาทของคณะกรรมการ สรส.คือการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจา แสดงความคิดเห็น กรณีข้อพิพาทของสมาชิกกับฝ่ายนายจ้าง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.170 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. ด้านบทบาทในการเป็นตัวแทนในการต่อสู้ทางคดีความ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

บทบาทการสื่อสารทางข้อกฎหมาย เพราะกรรมการมีบทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการเจรจา แสดงความคิดเห็น กรณีข้อพิพาทของสมาชิกกับฝ่ายนายจ้าง รวมถึงการเป็นตัวแทนในการขึ้นศาล ต่อสู้ทางกฎหมาย

2. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ

ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ประกอบด้วย 7 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การใช้เทคโนโลยี 2. ทักษะภาวะผู้นำ 3. การเรียนรู้ร่วมกัน 4. ความเสมอภาคกัน 5. การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6. การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 7. การบริหารทรัพยากรร่วมกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.171 การใช้เทคโนโลยี

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สื่อสารสะดวก	<p>“การสื่อสารทุกวันนี้เร็วขึ้นมาก มีแค่โทรศัพท์มือถือก็เข้าเน็ตส่งหนังสือถึงกันได้พร้อมกันทั่วประเทศ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ตั้งแต่เกิดสถานการณ์โควิด การประชุมผ่านซูมช่วยให้คณะกรรมการเข้าประชุมมากกว่าเมื่อก่อน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“เทคโนโลยีการสื่อสารมีการพัฒนาไปมากทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการประชุมหารือกันได้ง่ายขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“ทำให้การสื่อสารสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น”</p> <p>“การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารช่วยให้การทำงานของ สรส. สะดวกและประหยัดมากขึ้นโดยเฉพาะการประชุมผ่านแอปต่างๆทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการจัดประชุม ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และทำให้การประชุมร่วมระหว่างสาขาง่ายขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

ตารางที่ 4.171 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
<p>ทันกับสถานการณ์</p>	<p>“มีการผลิตสื่อเพื่อกระจายข่าวสารจาก สรส. เกี่ยวกับเหตุการณ์ บ้านเมืองไปยังประชาชนผ่านสื่อออนไลน์มากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“การใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ในการเฝ้าระวัง แจ้งข่าว การทุจริต ในองค์กรและเป็นช่องทางในการสื่อสารกับประชาชน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“ทุกวันนี้สรส.ตั้งกลุ่มไลน์สำหรับกลุ่มผู้นำแรงงานมีเป็นสมาชิก เครือข่ายพอมีประเด็นด่วนก็ส่งหนังสือเรียกรวมตัวพร้อมทั้งรายงาน ความเคลื่อนไหว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“ทุกวันนี้สื่อออนไลน์เข้าถึงได้ง่ายทำให้การตรวจสอบการทุจริต หรือการ แจ้งเบาะแสการทุจริตในองค์กรทำได้ง่ายขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
<p>ช่องทางมากขึ้น</p>	<p>“ปัจจุบันมีการส่งหนังสือผ่านอีเมล ไปยังสมาชิกและมีช่องทางไลน์กลุ่ม ต่างๆเช่นกลุ่มบริหาร กลุ่มกรรมการกลาง กลุ่มกิจกรรม”</p> <p>“ช่องทางการสื่อสารปัจจุบัน 1 อีเมล 2 กลุ่มไลน์ 3 เพสบุ๊ก 4 ยูทูป 5. เวปไซค์ สรส”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“เมื่อก่อน สรส.ใช้วิธีการสื่อสารไปยังองค์กรสมาชิกโดยการออกวารสาร ของ สรส. ชื่อว่าวารสาร สรส. ออกทุก 2 เดือน กรณีมีกิจกรรมเร่งด่วน จะออกเป็นจดหมายเชิญ และโทรศัพท์แจ้งที่สำนักงาน ปัจจุบันมี โทรศัพท์มือถือและสามารถใช้สื่อสารออนไลน์ผ่านแอปต่างๆ”</p>

ตารางที่ 4.171 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สรส. ส่วนกลาง สรส.สาขาจะมีเพจของแต่ละสาขา องค์กรสมาชิกก็ใช้เฟซบุ๊ก ไลน์ในการติดต่อกัน</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“การสื่อสารระหว่าง สรส.ไปยังสมาชิกไม่ต้องผ่านเครือข่ายอย่าง กรรมการกลางแต่สามารถสื่อสารไปยังสมาชิกทั่วประเทศโดยตรงผ่านช่องทางที่เฟซบุ๊ก ไลน์”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
เนื้อหาที่น่าสนใจ	<p>“สรส.มีทีมเจ้าหน้าที่ในการผลิตสื่อ ในการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง ไลน์กลุ่มในการเชิญชวนให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรม หรือร่วมเคลื่อนไหว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“การพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารต้องพัฒนาพร้อมกับเทคโนโลยีการสื่อสาร โดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยให้การสื่อสารในเครือข่ายทำงานได้ง่ายขึ้นสร้างความน่าสนใจขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
จัดเก็บข้อมูลง่าย	<p>“เทคโนโลยีสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์โดยเฉพาะการเก็บข้อมูลต่างๆไว้ให้เป็นหมวดหมู่ในระบบออนไลน์ เวลาสมาชิกมีปัญหาข้อสงสัยก็มาดึงเอาข้อมูลได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.171 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการใช้เทคโนโลยี ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 9 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สื่อสารสะดวก เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาช่วยให้การติดต่อสื่อสารกับสมาชิกในเครือข่ายทั้งส่วนกลางและภูมิภาคทำให้สามารถส่งข้อมูลข่าวสารได้พร้อมกัน ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ทันกับสถานการณ์ เพราะการใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ในการเฝ้าระวัง แจ้งข่าวเหตุการณ์บ้านเมือง การทุจริต ในองค์กรและเป็นช่องทางในการสื่อสารกับประชาชนพหุมีประเด็นด่วนก็ส่งหนังสือเรียกรวมตัวพร้อมทั้งรายงานความเคลื่อนไหวได้ทันสถานการณ์

ช่องทางมากขึ้น เพราะเมื่อก่อนใช้วิธีการสื่อสารไปยังองค์กรสมาชิกโดยการออกวารสารของ สรส. ชื่อว่าวารสาร สรส. ออกทุก 2 เดือน กรณีมีกิจกรรมเร่งด่วนจะออกเป็นจดหมายเชิญ และโทรศัพท์แจ้งที่สำนักงาน ปัจจุบันมีโทรศัพท์มือถือและสามารถใช้สื่อสารออนไลน์ดังนี้ 1 อีเมล 2 กลุ่มไลน์ 3 เฟซบุ๊ก 4 ยูทูบ 5 เว็ปไซด์ สรส

เนื้อหาสาระน่าสนใจ เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีเจ้าหน้าที่ในการผลิตสื่อในการประชาสัมพันธ์ซึ่งสามารถใช้เทคโนโลยีช่วยให้ผลิตสื่อออกมาได้น่าสนใจมากขึ้น

จัดเก็บข้อมูลง่าย เพราะเทคโนโลยีสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์โดยเฉพาะการเก็บข้อมูลต่างๆ ไว้ให้เป็นหมวดหมู่ในระบบออนไลน์ เวลาสมาชิกมีปัญหาข้อสงสัยก็มาดึงเอาข้อมูลได้

ตารางที่ 4.172 ทักษะภาวะผู้นำ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ทักษะในการสื่อสาร	<p>“ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงานให้แก่พนักงานรุ่นหลังได้”</p> <p>“ทักษะในการสื่อสารอธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องที่เข้าใจง่าย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ทักษะด้านภาษาเป็นสิ่งจำเป็นของนักแรงงานรุ่นใหม่เพราะต้องติดต่อเครือข่ายแรงงานต่างประเทศมากขึ้น”</p> <p>“บุคลากรขาดความรู้ด้านภาษาอังกฤษ ซึ่ง สรส. ต้องติดต่อกับองค์กรระดับนานาชาติหรือนำปัญหาของสหภาพแรงงานไปสู่ระดับสากลได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>

ตารางที่ 4.172 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่ายต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ ความรู้ ข้อมูลข่าวสารมากกว่าสมาชิกในเครือข่าย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
	<p>“การมีทักษะในการแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะของสมาชิกที่สื่อสารได้เข้าใจน่าฟัง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
ทักษะความรู้เฉพาะด้าน	<p>“ผู้นำองค์กรสมาชิกควรมีความสามารถด้านกฎหมาย เพื่อกลั่นกรองก่อนนำมาหารือในเครือข่าย สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“ทักษะในการบริหารขบวนการแรงงานเป็นสิ่งจำเป็น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“มีการพัฒนาทักษะด้านการขับเคลื่อนขบวนการแรงงานให้กับสมาชิกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“การศึกษาของคนที่จะมาเป็นผู้นำอย่างน้อยควรจบป.ตรี เพราะเดี๋ยวนี้พนักงานในรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จบปริญญาไม่เหมือนสมัยก่อนหรือภาคเอกชน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
	<p>“มีทักษะในการนำการประชุม สามารถควบคุมการประชุมได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
	<p>“นอกจากความรู้ด้านการศึกษาการเป็นผู้นำองค์กรต้องรู้หลักในการบริหารจัดการประเด็นใดสำคัญก่อนหลังสิ่งไหนต้องทำก่อนทำหลังนั้นสำคัญ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

ตารางที่ 4.172 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ทักษะในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	<p>“ประธานสหภาพองค์กรสมาชิกต้องมีความภาคภูมิใจในตำแหน่ง และทำเพื่อส่วนรวมและยอมรับหากฝ่ายแพ้กี้ต้องทำงานร่วมกันได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“บทบาทของการเป็นผู้นำ สรส. หรือผู้นำแรงงานคือการเคารพให้เกียรติความคิดเห็นของผู้อื่นไม่ว่าผู้นั้นจะมีประสบการณ์หรือไม่”</p> <p>“ผู้นำต้องซื่อสัตย์ และการซื่อสัตย์ต้องไม่โจมตีใคร การซื่อสัตย์ในสิ่งที่ถูกต้องยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นจากการซื่อสัตย์”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.172 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านทักษะภาวะผู้นำ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ทักษะในการสื่อสาร เพราะสมาชิกของสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องมีการติดต่อสื่อสารเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาเครือข่าย ควรมีทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ด้านแรงงาน อธิบายเรื่องยากให้เป็นเรื่องเข้าใจง่าย สามารถสื่อสารได้หลายภาษา และการแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะ

ทักษะความรู้เฉพาะด้าน เพราะสมาชิกของสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องมีความรู้เฉพาะอื่นๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาเครือข่ายควรมีความรู้ในด้านกฎหมาย การบริหารจัดการขบวนการแรงงาน การขับเคลื่อนขบวนการแรงงาน เทคนิคในการการจัดประชุม และการศึกษาเพิ่มเติมวุฒิการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาตรี

ทักษะในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพราะสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการแข่งขันในการเลือกตั้งเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาเครือข่าย ควรยอมรับผลของการเลือกไม่ว่าแพ้หรือชนะต้องเคารพให้เกียรติ แม้ว่าผู้นั้นจะมีประสบการณ์ผู้อื่นทำงานร่วมกันได้ รวมถึงการยอมรับในสิ่งที่ได้ซื่อสัตย์ไม่ว่าผลจะเป็นอย่างไร

ตารางที่ 4.173 การเรียนรู้ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การถ่ายทอด ประสบการณ์จากรุ่นพี่	<p>“ตอนนี้คือพยายามเชิญผู้นำแรงงานทั้งหลายมาทำความเข้าใจกันแล้วก็มาพูดคุยเล่าประสบการณ์ด้านแรงงาน”</p> <p>“เรียนรู้จากประสบการณ์ของรุ่นพี่ ที่มีประสบการณ์ทางด้านภาคประชาสังคม ออกมาต่อสู้เรียกร้องไม่ว่าจะเป็นพันธมิตร กบปส. เสธอ้าย กลุ่มพิทักษ์สยาม การคัดค้านการแปรรูปเราได้เรียนรู้แนวทางการต่อสู้”</p> <p>“กระบวนการที่จะต่อสู้เรียกร้องฝ่ายรัฐบาลต้องศึกษาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาว่าถ้ารัฐบาลมีมาตรการอย่างไรฝ่ายเราจะต่อสู้รับมืออย่างไร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“นักแรงงานรุ่นใหม่ขาดประสบการณ์ต้องอาศัยการเรียนรู้จากคนเก่าคนเกียณ ที่สะสมองค์ความรู้ไว้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
การเรียนรู้จาก บุคคลภายนอก	<p>“ประธานองค์กรสมาชิกหลายแห่งมีความรู้ด้านกฎหมาย คอยให้คำแนะนำกับสมาชิกในเครือข่าย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“มีการจัดอบรมให้กับเครือข่าย สรส. ตามภูมิภาคได้ฝึกอบรมเช่นเดียวกับส่วนกลางอย่างเช่นหลักสูตรการบริหาร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“ที่ผ่านมา สรส. มีการจัดสัมมนาสร้างการเรียนรู้ให้กับสมาชิกในเครือข่ายของ สรส.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

ตารางที่ 4.173 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
พัฒนาการเรียนรู้จากสมาชิก	“ต้องเอาสมาชิกเป็นศูนย์กลางว่าสมาชิกอยากเรียนรู้พัฒนาอะไรเพิ่มเติม ฝึกให้กล้าคิดกล้าพูดเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านขบวนการแรงงาน”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
ขยายการเรียนรู้โดยเพิ่มเครือข่าย	“การที่เรามีเครือข่ายมากขึ้นย่อมทำให้มีช่องทางในการให้ความรู้พัฒนาผู้นำแรงงานขยายมากขึ้น”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002

จากตารางที่ 4.173 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นพี่ เพราะกระบวนการที่จะต่อสู้เรียกร้องฝ่ายรัฐบาล ต้องศึกษาจากประสบการณ์ที่ผ่านมาว่ารุ่นพี่มีกระบวนการอย่างไร

การเรียนรู้จากบุคคลภายนอก เพราะความรู้เฉพาะด้านเช่นความรู้ด้านกฎหมาย ความรู้ด้านการบริหารจัดการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจจะมีการจัดสัมมนาสร้างการเรียนรู้ให้กับสมาชิก

พัฒนาการเรียนรู้จากสมาชิก เพราะต้องเอาสมาชิกเป็นศูนย์กลางว่าสมาชิกอยากเรียนรู้พัฒนาอะไรเพิ่มเติม ฝึกให้กล้าคิดกล้าพูดเพิ่มประสบการณ์ในการทำงานด้านขบวนการแรงงาน

ขยายการเรียนรู้โดยเพิ่มเครือข่าย เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีเครือข่ายจำนวนมากทำให้มีช่องทางในการขยายความรู้ในการพัฒนาผู้นำแรงงานสะดวกขึ้น

ตารางที่ 4.174 ความเสมอภาคกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ความเสมอภาคกัน	“ความร่วมมือต้องเกิดจากทุกองค์กรไม่ว่าองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“สรร.มีการเปิดโอกาสให้กลุ่มสตรี กลุ่มนักแรงงานรุ่นใหม่ได้มีโอกาสเข้ามาเป็นกรรมการบริหารมากขึ้น” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“การทำงาน สรร. เป็นการทำงานแนวระนาบ เป็นการทำงานกว้างแต่ลึก ทุกองค์กรมีบทบาทเสมอภาคกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
	“ในสมัยก่อนองค์กรแรงงานรัฐวิสาหกิจ และเอกชนอยู่ร่วมในสภาองค์กรแรงงานเดียวกันทำงานร่วมกันเท่าเทียมกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4.174 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านความเสมอภาคกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ความเสมอภาคกัน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีแนวทางการทำงานแบบแนวระนาบเป็นการทำงานกว้างแต่ลึก ทุกองค์กรมีบทบาทเสมอภาคกันเท่าเทียมกันทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ กลุ่มสตรี กลุ่มนักแรงงานรุ่นใหม่ รัฐวิสาหกิจหรือเอกชน

ตารางที่ 4.175 การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน	“แล้วก็มีการประชุมกันทุกเดือน มีชุดเล็ก ชุดย่อยแล้วก็สรุปผลต่อเดือน เพื่อหาจุดประสงค์ร่วมกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“ต้องกำหนดเป้าหมายหลักร่วมกันให้ได้และเป้าหมายนั้นทุกคนต้องได้ประโยชน์ร่วมกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012

จากตารางที่ 4.175 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการประชุมทุกเดือน เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ได้ประโยชน์ร่วมกัน

ตารางที่ 4.176 การใช้ทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน	“การจะรักษาเครือข่ายต้องมีความถี่ในการร่วมกิจกรรม การเข้าไปใช้ประโยชน์จากเครือข่าย ส่วนใหญ่จะเข้าไปใช้ประโยชน์ในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ รวมถึงการร่วมปรับทุกข์ร่วมกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007
	“ข้อมูลแนวทางในการต่อสู้ เรียกร้อง สวัสดิการ และวิธีการทำงานถือเป็นทรัพยากรสำคัญที่ต้องรวบรวมจัดลำดับความสำคัญเป็นหมวดหมู่ เพื่อให้เพื่อนสมาชิกสามารถนำมาใช้ได้ในการแก้ไขหรือป้องกันได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4.176 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้ทรัพยากรร่วมกัน เพราะการจะรักษาเครือข่ายจะต้องมีความถี่ในการร่วมกิจกรรม และการเข้าไปใช้ประโยชน์จากเครือข่ายที่ทุกองค์กรสามารถเข้าร่วมกันได้คือข้อมูลสารสนเทศด้านแนวทางในการต่อสู้ เรียกร้อง สวัสดิการ และวิธีการทำงาน

ตารางที่ 4.177 การบริหารทรัพยากรร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การบริหารทรัพยากรร่วมกัน	“การที่องค์กรสมาชิกส่งตัวแทนเข้ามาเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการกลางช่วยกันบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ใช้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งได้ประโยชน์ฝ่ายเดียว ถ้าทุกฝ่ายได้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่แบบจำกัดอย่างพอเพียงก็เป็นแนวทางที่ให้ สรส. เดินต่อไปได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001

จากตารางที่ 4.177 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ด้านการบริหารทรัพยากรร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรร่วมกัน เพราะการที่องค์กรสมาชิกส่งตัวแทนเข้ามาเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการกลางช่วยกันบริหารจัดการทรัพยากรที่มีและใช้อย่างพอเพียงจะทำให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เดินต่อไปได้

3. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืน

ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืน ประกอบด้วย 7 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2. การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ 3. การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแต่ละเครือข่าย 4. การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย 5. การจัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ 6. การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน และ 7. การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาเครือข่ายและขยายเครือข่าย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.178 การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กิจกรรมประจำปี	<p>“ที่ผ่านมาจะเห็นว่ากิจกรรมที่ทำกันทุกปี มันสามารถรวมตัวกันได้มาก เพราะทุกองค์กร รู้อยู่แล้ว อย่างเช่น กิจกรรมวันรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“กิจกรรมที่จัดประจำมีวันเวลาแน่นอน อย่างวันแรงงานสมาชิก รู้ล่วงหน้าเตรียมตัวกันเป็นเดือน เตรียมแต่งหน้าแต่งตัว ถึงรัฐบาลจะห้ามไม่ให้สถานที่ตรงนี้ เราก็ไปจัดตรงนู้นแทน แม้จะเกิดเหตุการณ์ ปฏิวัติเราก็ไม่สนยังงี้ก็ออกมา”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	<p>“สมาชิกพร้อมเข้าร่วมกิจกรรมที่มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าเช่น กิจกรรมวันแรงงาน วันสตรีสากล รวมถึงวันสำคัญของประเทศเช่น กิจกรรมวันรัฐวิสาหกิจ 20 กันยายน”</p> <p>“การรวมตัวกันไปวางพานพุ่มเพื่อสักการะบรมราชานุสาวรีย์ รัชกาลที่ 5 ซึ่งเป็นสิ่งปฏิบัติในทุกปี”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	<p>“มีคณะทำงานมีการจัดกิจกรรมตลอดปี”</p> <p>“มีการกำหนดกิจกรรมที่ให้สมาชิกทำร่วมกันเช่น วันสตรีสากล วันแรงงาน วันการทำงานที่มีคุณภาพ วันมุทิตาจิต ”</p> <p>“ต้องมีกิจกรรมร่วมกัน”</p>
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011

ตารางที่ 4.178 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“มีการจัดกิจกรรมของ สรส. อย่างต่อเนื่อง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“การจะทำให้เครือข่ายยั่งยืนต้องมีการเข้าร่วมกิจกรรมกับเครือข่ายถ้าเมื่อไหร่ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ ไม่มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล หรือมีสมาชิกเข้าร่วมน้อย เครือข่ายก็จะสลายลง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
	<p>“จุดเริ่มต้นของการเป็นสมาชิก สรส. คือต้องการให้ สรส. ช่วยแก้ปัญหา แต่หลังจากนั้นกรรมการบริหารต้องดึงสมาชิกให้เข้ามาร่วมกิจกรรมต่อเนื่อง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“สรส. จะต้องร่วมกิจกรรมต่างๆ กับองค์กรสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ทำให้องค์กรสมาชิกเห็นเพื่อให้สมาชิกเห็น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“อะไรที่เป็นกิจกรรมประจำสมาชิกจะไม่ค่อยพลาดมาร่วมกิจกรรม อย่างการประชุมประจำเดือน งานวันกรรมกร งานวันรัฐวิสาหกิจ อะไรพวกนี้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

ตารางที่ 4.178 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กิจกรรมประจำเดือน	<p>“ต้องมีกิจกรรมร่วมกันไม่ให้ขาดและต้องเป็นการขับเคลื่อนประเด็นทางสังคมไม่ใช่ประเด็นเฉพาะองค์กร”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
	<p>“กิจกรรมต่างๆต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าทำเพื่ออะไร เช่นเป้าหมายแรกเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป้าหมายที่สองเพื่อรัฐวิสาหกิจทุกองค์กรไม่ใช่องค์กรใดองค์กรหนึ่ง”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“ต้องทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมกับ สรส. ตลอดเวลาไม่ใช่มีส่วนร่วมเฉพาะเมื่อมีการเลือกตั้ง หลังจากได้รับเลือกไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“การจัดกิจกรรมเฉพาะกิจเช่นการประชุมเรียกร้องต้องมีความเหมาะสม เช่นเลือกช่วงวันหยุดค่อมจะได้ไม่กระทบกับงานประจำและคว่าหยุดหลายวัน เช่น ประกาศหยุดงาน 7 วัน แต่หยุดจริง 2 วัน ที่เหลือตรงกับวันหยุดนักขัตฤกษ์”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
กิจกรรมเฉพาะกิจ	<p>“กิจกรรมที่ทำประจำอย่างการประชุมกรรมการบริหารหรือกรรมการกลางจะกำหนดเวลาแน่นอน”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“กิจกรรมหลักที่ สรส. จัดให้มีคือการประชุมประจำเดือนอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งเพื่อให้สมาชิกได้ชี้แจงพูดคุยแสดงความคิดเห็น”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“การจัดประชุมอย่างน้อยก็เดือนละ 2 ครั้งสำหรับกรรมการบริหารและกรรมการกลาง”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.178 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืน ด้านการจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 13 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

กิจกรรมประจำปี เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการจัดกิจกรรมประจำปี เช่นการจัดกิจกรรมวันแรงงาน วันรัฐวิสาหกิจ วันมุทิตาจิต กิจกรรมที่เป็นประจำปึงค์กรสมาชิกจะมีเวลาจัดเตรียมกิจกรรมเตรียมความพร้อมเตรียมกำลังคนเข้าร่วมกิจกรรมแม้ฝ่ายรัฐบาลไม่ให้ใช้สถานที่ก็จะหาสถานที่อื่นจัดกิจกรรมแทนได้

กิจกรรมประจำเดือน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการจัดกิจกรรมประจำเดือนเช่นการจัดประชุมของคณะกรรมการคณะต่างๆซึ่งมีการจัดขึ้นเป็นประจำทุกเดือนมีการกำหนดระยะเวลาแน่นอนอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งเพื่อให้สมาชิกได้ชี้แจงพูดคุยแสดงความคิดเห็น

กิจกรรมเฉพาะกิจ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการจัดกิจกรรมเฉพาะกิจ เช่นการจัดกิจกรรมขับเคลื่อนประเด็นทางสังคม การชุมนุมเรียกร้องต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจนคือเป้าหมายแรกเพื่อประเทศชาติและประชาชน เป้าหมายที่สองเพื่อรัฐวิสาหกิจทุกองค์กรไม่ใช่องค์กรใดองค์กรหนึ่งการจัดกิจกรรมต้องคำนึงถึงระยะเวลา และช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมที่เหมาะสม

ตารางที่ 4.179 การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปลูกฝังสร้างความเข้าใจในอุดมการณ์และเจตนารมณ์	<p>“การสนับสนุนคนหนุ่มมีอายุราชการนาน ที่มีหลักการ มีความเหนียวแน่นด้านแรงงาน มีอุดมการณ์ให้มาเป็นตัวแทนคนเก่าในการต่อสู้ด้านแรงงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“คือทางสรส.จะพยายามสร้างคนรุ่นใหม่ให้มาเรียนรู้และถอดบทเรียนที่รุ่นพี่ที่ได้ต่อสู้มีความเข้าใจในเจตนารมณ์ร่วมกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“กรรมการบริหารต้องผลักดันการสร้างอุดมการณ์ให้กับผู้นำแรงงานรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>

ตารางที่ 4.179 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ผู้ที่เข้ามาเป็นกรรมการกลางหรือกรรมการบริหาร บางคนอาจใหม่ ยังไม่เข้าใจ เจตนา อุดมการณ์ของ สรส. สิ่งแรกในการพัฒนาคนใหม่ คือการสร้าง ความเข้าใจในเจตนารมณ์ของ สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
<p>ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ จากประสบการณ์</p>	<p>“มีการอบรมพัฒนาทักษะประสบการณ์ให้กับสมาชิกโดยเฉพาะนัก แรงงานรุ่นใหม่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“การได้คนรุ่นใหม่เข้ามาเป็นคณะกรรมการบริหารสกลทักษะ บางอย่างอาจเข้ามาเสริมแต่บางเรื่องอาจไม่ชำนาญ”</p> <p>“การเตรียมความพร้อมให้กับนักแรงงานเพื่อเป็นผู้นำแรงงานใน อนาคต”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“การจัดให้มีการประชุมประจำเดือนแยกเฉพาะของนักแรงงานรุ่น ใหม่เพื่อให้พัฒนาด้านกาบริหารจัดการเครือข่ายในการจัดประชุม ประจำเดือนแยกตามกลุ่ม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“ต้องยอมรับในบางเรื่องเด็กรุ่นใหม่เก่งกว่าคนรุ่นเก่าฉะนั้นต้อง ช่วยกันสนับสนุน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

ตารางที่ 4.179 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกวัยหนุ่มสาว	<p>“เราต้องมองว่ามีใครที่เหมาะสม มีความสนใจและจริงจังในงานแรงงานและสนับสนุนให้เข้ามามีส่วนร่วมใน สรส.”</p> <p>“การเปิดโอกาสให้เด็กใหม่ๆได้เข้ามาเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการให้มีอำนาจตัดสินใจแสดงความคิดเห็น เป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับคนใหม่ๆทำให้เด็กๆเหล่านั้นจะร่วมมือกับเรามากขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“ สรส. เพื่อแก้ปัญหาที่ขาดแรงงานหนุ่มสาวในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสรส.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

จากตารางที่ 4.179 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืนด้านการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปลูกฝังสร้างความเข้าใจในอุดมการณ์และเจตนารมณ์ เพราะสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้สร้างนักแรงงานรุ่นใหม่เพื่อทดแทนคนเก่าซึ่งจำเป็นต้องปลูกฝังค่านิยมในอุดมการณ์และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งขบวนการแรงงานเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้จากประสบการณ์ เพราะในบางเรื่องคนรุ่นใหม่มีความรู้ที่ดีกว่าคนรุ่นเก่าแต่ในบางเรื่องอาจไม่มีความชำนาญเท่าคนเก่าจึงต้องเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่โดยการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนรุ่นเก่ารวมถึงการสร้างประสบการณ์จากการลงมือทำเช่นการบริหารจัดการดำเนินการจัดประชุมเพื่อทำกิจกรรมด้วยตนเอง

สนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกวัยหนุ่มสาว เพราะการเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่เหมาะสม มีความสนใจและจริงจังในงานแรงงานได้เข้ามาเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ โดยการปรับปรุงข้อบังคับให้มีสัดส่วนของแรงงานหนุ่มสาวได้มีโอกาสในการเข้ามาบริหาร ให้มีอำนาจตัดสินใจแสดงความคิดเห็น เป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้มากขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความร่วมมือกับเครือข่ายมากขึ้น

ตารางที่ 4.180 การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแต่ละเครือข่าย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแต่ละเครือข่าย	<p>“ที่สำคัญที่สุดวันนี้เราพยายามเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร แล้วก็จัดเวทีเสวนา แล้วก็เชิญภาคกลุ่มเอเอ็มจีไอ มาร่วมกิจกรรม”</p> <p>“เราต้องมาพูดคุยกันว่าสหภาพใหญ่มีกำลังและทรัพยากรสินมากจะช่วยสหภาพเล็กได้อย่างไร รวมทั้งกำลังจากสหภาพเล็กจะมาร่วมช่วยเหลือสหภาพใหญ่อย่างไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“การที่สรส.พยายามให้มีการสื่อสารพูดคุยปัญหาของแต่ละเครือข่าย จะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“ทุกองค์กรต้องเข้าใจว่าการมาเป็นสมาชิก สรส. นั้นไม่ใช่เป็นการเข้ามาขอความช่วยเหลืออย่างเดียวแต่ต้องพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกอื่นเวลาเกิดปัญหา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“ที่ผ่านมา สรส.เป็นแม่งานหลักในการแก้ปัญหาให้กับองค์กรสมาชิก และถึงแม้ไม่ใช่สมาชิกแต่ถ้าเป็นประโยชน์กับคนงานก็จะให้ความช่วยเหลือ เพราะแรงงานทั้งผองคือพี่น้องกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4.180 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืนด้านการให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแต่ละเครือข่าย ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแต่ละเครือข่าย เพราะสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นแม่งานหลักในการแก้ปัญหาให้กับองค์กรสมาชิก และถึงแม้ไม่ใช่สมาชิกแต่ถ้าเป็นประโยชน์กับคนงานก็จะให้ความช่วยเหลือ ให้มีการสื่อสารพูดคุยปัญหาของแต่ละเครือข่าย

การเผยแพร่ข้อมูลสู่สาธารณะ การจัดเวทีเสวนา การเชิญกลุ่มองค์กรต่างๆเข้ามารับฟังปัญหา และนอกจากการขอความช่วยเหลือต้องพร้อมจะให้การช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกเช่นการสนับสนุนกำลังคนและกำลังทุน

ตารางที่ 4.181 การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย	<p>“เครือข่าย สรส. จะไม่สามารถอยู่ต่อได้ด้วยองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ความร่วมมือของทุกองค์กรยอมทำให้เครือข่ายยั่งยืน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“สมาชิกต้องมีการพบปะพูดคุยกัน”</p> <p>“ทุกวันนี้ สรส. มีความพยายามสร้างสัมพันธ์กับเครือข่ายสื่อมวลชนมากขึ้น เพื่อให้สื่อมวลชนช่วยในการกระจายข่าวสารไปยังภาคประชาชน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“นอกจากเครือข่ายหลักคือ สรส. และสรส.สาขา ต้องรักษาความสัมพันธ์ระหว่างเครือข่ายแรงงานอื่นของ สรส. เช่นเครือข่ายคนรุ่นใหม่ เครือข่ายคนทำงานที่เป็นผู้หญิง เครือข่ายแรงงานต่างชาติ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“การสื่อสารในเครือข่ายมีลักษณะสั่งการจากบนลงล่าง ซึ่งการทำงานสหภาพที่ดีควรเป็นการสื่อสารในแนวระนาบซึ่งสามารถสร้างสัมพันธภาพที่ดีได้มากกว่าแบบสั่งการ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

จากตารางที่ 4.181 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืนด้านการรักษาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คนสามารถสรุปได้ดังนี้

การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย เพราะเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะไม่สามารถอยู่ต่อได้ด้วยองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ความร่วมมือของทุกองค์กรย่อมทำให้เครือข่ายยั่งยืน สมาชิกเครือข่ายจึงต้องมีการพบปะพูดคุยกัน ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกจากส่วนกลางหรือสมาชิกจากภูมิภาค สมาชิกกลุ่มย่อยต่างๆ รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเครือข่ายกับสื่อมวลชนด้วยวิธีการสื่อสารแบบแนวระนาบ

ตารางที่ 4.182 การจัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การจัดตั้งกองทุน	<p>“สรส.ควรผลักดันให้สมาชิกเครือข่าย ตั้งกองทุนสวัสดิการรัฐวิสาหกิจ พนักงานช่วยกันใส่เงิน องค์กรช่วยกันใส่เงิน ก็มาเป็นหนึ่งกองก็จะมีเงินเหมือนสมมติเหมือนประกันสังคม องค์กรใหญ่ องค์กรเล็ก ช่วยกัน”</p> <p>“เครือข่าย สรส. ต้องช่วยกันสำรวจข้อมูลว่าแต่ละรัฐจะส่งเงินสะสมกองทุนอย่างไร รัฐวิสาหกิจที่มีกำไรมากก็ส่งเงินสะสมมาก รัฐไหนไม่มีกำไรก็ไม่ต้องส่ง แต่พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องได้รับการช่วยเหลือเหมือนกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
ทุนสนับสนุนจากในประเทศ	<p>“การสนับสนุนเงินทุนในการจัดกิจกรรมแม้ทุกวันนี้ จะไม่ได้เป็นสมาชิกของ สรส. แล้วแต่ถ้าทาง สรส. มีกิจกรรมสำคัญอย่างการจัดวันรัฐวิสาหกิจ ก็จะช่วยสนับสนุนเงินทุนจัดงาน”</p> <p>“ความเป็นสหภาพแรงงานต้องทำให้คนอื่นรวมถึงต่างชาติที่สนับสนุนเงินทุนให้ สรส. ว่าขบวนการแรงงานของไทยสามารถช่วยเหลือสนับสนุนกันเองได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
การพัฒนาทรัพยากรหลัก	<p>“การจะพัฒนา สรส. สู่ความยั่งยืนต้องพัฒนาทรัพยากรหลักของ สรส. 3 ด้าน คือ 1.เพิ่มจำนวนสมาชิก 2. พัฒนาคุณภาพทักษะของสมาชิก และ 3 งบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>

จากตารางที่ 4.182 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืนด้านการจัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คนสามารถสรุปได้ดังนี้

การจัดตั้งกองทุน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการรัฐวิสาหกิจให้พนักงานและองค์กรแต่ละรัฐวิสาหกิจช่วยสนับสนุนรัฐวิสาหกิจที่มีกำไรมากก็ส่งเงินสะสมมารัฐไหนไม่มีกำไรก็ไม่ต้องส่งแต่พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องได้รับการช่วยเหลือเหมือนกัน

ทุนสนับสนุนจากในประเทศ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการจัดกิจกรรมเพื่อระดมทุนจากเครือข่ายต่างๆ อย่างเช่นองค์กรสมาชิก รวมถึงองค์กรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกแล้วอย่างสร.ปตท. ซึ่งให้การสนับสนุนเงินทุนในการจัดกิจกรรมเสมอมา เพื่อให้เครือข่ายต่างประเทศเห็นว่าขบวนการแรงงานภายในสามารถช่วยเหลือกันเองได้

การพัฒนาทรัพยากรหลัก เพราะการจะพัฒนา สรส. สู่ความยั่งยืนต้องพัฒนาทรัพยากรหลักของ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3 ด้านประกอบด้วยเพิ่มจำนวนสมาชิก พัฒนาคุณภาพทักษะของสมาชิก และ งบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำงาน



ตารางที่ 4.183 การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน	<p>“ระยะเวลาในการบริหาร สรส. ของคณะกรรมการบริหารเป็นสิ่งสำคัญ บางที 2 ปียังแค่จะเริ่มขับเคลื่อนการทำงาน 3 ปีเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม ได้พอเห็นผลงานบ้าง ถ้า 4 ปีมันก็นานเกินไป”</p> <p>“ที่สหภาพฯ เมื่อก่อนกรรมการมีวาระ 2 ปี พอจะขับเคลื่อนงานมันหมดวาระ เราก็มองว่าขยับเป็นสามปี หรือไม่เกินสี่ปี ถ้าเกินจากนี้ไปเหมือนเป็นการอยู่นาน ถ้าเราไม่พัฒนาขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“วาระในการบริหาร สรส. ที่เหมาะสมควรเป็น 3 ปี ไม่นานเกินไปแล้ว มันก็ไม่สั้นเกินไป”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“สรส.ควรแก้ธรรมนูญหรือกำหนดไปเลยว่าคณะกรรมการควรมีระยะเวลา 3 ปี โดยไม่หมดวาระไปก่อนเนื่องจากไม่ได้รับเลือกเป็นกรรม สร.องค์กระตุ้นสังกัด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.183 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืนด้านการกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน เพราะคณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการบริหารจัดการองค์กรซึ่งระยะเวลาที่เหมาะสมคือการอยู่ในตำแหน่งวาระ 3 ปี แล้วจัดให้มีการเลือกตั้งใหม่ และองค์กรสมาชิกควรปรับระยะเวลาของคณะกรรมการบริหารสหภาพให้สอดคล้องกัน

ตารางที่ 4.184 การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาเครือข่ายและขยายเครือข่าย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาเครือข่ายและขยายเครือข่าย	“สิ่งสำคัญในการทำให้เครือข่ายเกิดความยั่งยืนคือสมาชิกในเครือข่ายต้องได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน”
เครือข่ายและขยายเครือข่าย	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001

จากตารางที่ 4.184 พบว่า ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืนด้านการกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาเครือข่ายและขยายเครือข่าย ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาเครือข่ายและขยายเครือข่าย เพราะสิ่งสำคัญในการทำให้เครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เกิดความยั่งยืนคือสมาชิกในเครือข่ายต้องได้รับสวัสดิการที่เท่าเทียมกัน

4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 10 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ 2. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม 4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมกัน 5. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 6. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 7. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว 8. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 9. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และ 10. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกว้าไกลซ์ติด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.185 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสร้างการเรียนรู้	“สรส.มีโครงการฝึกอบรมความเชี่ยวชาญด้านแรงงาน การอบรมผู้นำแรงงานโดยผ่านฝ่ายวิชาการ”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“สรส.จะใช้ความเป็นเครือข่ายในการให้ความรู้ใหม่ๆ แล้วก็ข้อกฎหมายของรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“สรส.ได้รับทุนจากเครือข่ายภายนอกอย่างโลนอร์เวย์ ในการจัดสัมมนาให้ความรู้แก่สมาชิกในเครือข่ายของ สรส.”
	“สรส.มีโครงการในการฝึกอบรมให้สมาชิกอยู่มาก”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“การกลั่นกรององค์ความรู้เพื่อเอามาแชร์ถ่ายทอดเรียนรู้ให้กับสมาชิกเครือข่าย เมื่อสมาชิกเครือข่ายมีการแบ่งปันองค์ความรู้จะสร้างความเหนียวแน่นเกิดความรู้สึกที่ดีกับเครือข่าย”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007
	“ควรมีการสร้างเป็นโรงเรียนฝึกอบรมผู้นำแรงงาน ไม่ว่าจะ เป็น ขบวนการแรงงานรัฐหรือเอกชนก็มีสิทธิ์มาอบรมเรียนรู้ โดยมี สรส.เป็นแม่ข่ายสำคัญ”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

ตารางที่ 4.185 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“เครือข่าย สรส. ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคใช้เครือข่ายในการให้ความรู้ ด้าน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การประกันสุขภาพ กับกลุ่มแรงงาน นอกกรอบด้วย”</p> <p>“สรส.ให้การสนับสนุนด้านวิชาการ ค้นคว้าข้อมูล จัดอบรมสัมมนา เพื่อให้ความรู้กับแรงงานทั้งรัฐวิสาหกิจ เอกชน รวมถึงแรงงานนอกระบบ และแรงงานต่างชาติ”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“สรส. เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ด้านขบวนการแรงงาน นอกจากจะเป็นผู้ให้ความรู้เองแล้ว ในประเด็นที่ไม่ชำนาญก็จะเชิญผู้รู้มาสอนให้กับสมาชิก”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
	<p>“จุดแข็งของ สรส. คือการที่มีสมาชิกที่มีความรู้ ระดับปริญญาตรี โท เอก อยู่เยอะ ต่างจากเอกชน และยังมีทรัพยากรอื่นโดยเฉพาะแหล่งเงินทุน จึงมีความพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านแรงงานไปสู่ขบวนการแรงงานอื่น”</p>
	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

จากตารางที่ 4.185 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้เครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายในการสร้างการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างการเรียนรู้ เพราะจุดแข็งของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์คือการที่มีสมาชิกที่มีความรู้ ระดับปริญญาตรี โท เอกต่างจากเอกชน และยังมีทรัพยากรอื่นโดยเฉพาะแหล่งเงินทุนสนับสนุนจากในประเทศและต่างประเทศ จึงมีความพร้อมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านแรงงานไปสู่ขบวนการแรงงานอื่น ซึ่งได้มีการถ่ายทอดความรู้ให้กับองค์กรสมาชิกผ่านฝ่ายวิชาการ เพื่อให้ความรู้ใหม่ทบทวนความรู้เดิม ให้ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการตามมาตรฐานขั้นต่ำ

สิทธิประโยชน์ด้านแรงงาน สวัสดิการด้านสุขภาพ รวมถึงการในด้านสนับสนุนด้านวิชาการ ค้นคว้าข้อมูล จัดอบรมสัมมนา เพื่อให้ความรู้กับแรงงานทั้งรัฐวิสาหกิจ เอกชน รวมถึงแรงงานนอกระบบ และแรงงาน ต่างชาติ

ตารางที่ 4.186 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	“การใช้เครือข่ายในการเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ให้องค์กรภาคประชาสัมพันธ์และภาคประชาชนรับรู้การทำงานของสรส” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001
	“กรรมการบริหาร กรรมการกลาง กรรมการสาขา จะใช้การประชุมในการถ่ายทอดเรื่องราวปัญหาต่างๆ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“จากอดีตถึงปัจจุบัน สรส. ไม่เคยขาดการประชุมหารือร่วมกัน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“การประชุมพูดคุยแชร์ข้อมูลปรึกษาข้อปัญหาหารือระหว่างสมาชิก โดยให้สมาชิกที่มีความเข้าใจในประเด็นนั้นเป็นผู้แนะนำ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007
	“การใช้เครือข่ายในการประชุมหารือพูดคุยตามประจำเดือนแต่ในกรณีมีประเด็นขอความช่วยเหลือเร่งด่วนก็จะมีการประชุมเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009

จากตารางที่ 4.186 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้เครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะสมพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่เคยขาดการจัดประชุมประจำเดือนเพื่อให้กรรมการบริหาร กรรมการกลาง กรรมการสาขา จะใช้การประชุมในการถ่ายทอดเรื่องราวปัญหาต่างๆ การติดตามปัญหา การหาข้อมูล เพิ่มเติม การปรึกษาหารือระหว่างสมาชิก เพื่อแก้ไขปัญหา รวมถึงการเผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์สู่ภาคประชาชน

ตารางที่ 4.187 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การรวมรวมอำนาจและ การกระจายอำนาจอย่าง เหมาะสม	<p>“ที่ผ่านมาเรื่องบางเรื่องสรส.เป็นแกนนำหลัง กรรมการบริหาร กรรมการกลางต้องรวมกันเป็นทีมใหญ่ บางเรื่องส่งกรรมการบริหาร หรือกรรมการกลางเป็นทีมเล็กดำเนินการกันเอง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“สรส. เป็นองค์กรที่รวมสมาชิกสหภาพรัฐวิสาหกิจไว้จำนวนมากและถือว่าเป็นองค์กรที่เข้มแข็งเหนียวแน่นที่สุด และมีสหภาพใหญ่ๆอยู่หลาย แห่ง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“สรส.มีการกระจายกิจกรรมตามนโยบายให้ สรส.สาขาดำเนินการเอง เพื่อขยายเครือข่าย”</p> <p>“การจัดตั้งศูนย์ประสานงานจังหวัดเพื่อขับเคลื่อนการทำงานตาม นโยบายจากส่วนกลาง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“ตอนนี้สรส.ต้องเริ่มกระจายเครือข่ายไปยังองค์กรนอกเหนือจากรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้มีสมาชิกมากขึ้นในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่าย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4.187 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้เครือข่าย สรส. ด้านการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม ผลการวิเคราะห์จาก ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ มีการรวบรวมองค์กรสมาชิกจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เข้าเป็นสมาชิกเพื่อกำหนด เป้าหมายนโยบายหลักไปให้เครือข่ายสาขาภูมิภาค รวมถึงศูนย์ประสานงาน และกลุ่มต่างๆ ได้กำหนด นโยบายบริหารจัดการเครือข่ายย่อยกันเอง

ตารางที่ 4.188 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีสวัสดิการที่เท่าเทียม	<p>“สรส.หรือความเป็นสมาพันธ์หรือเครือข่ายที่เราตั้งขึ้นรวมกันก็จะช่วย กิจกรรมเหล่านี้เพื่อให้คนในรัฐวิสาหกิจเหล่านี้ไม่ว่าจะอยู่ในภาคส่วน ไหนมีสิทธิสวัสดิการใกล้เคียงกันและเท่าเทียมกัน”</p> <p>“ทุกองค์กรทุกรัฐวิสาหกิจไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีกำไรหรือขาดทุนต้องมี สวัสดิการพื้นฐานเท่าเทียมกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
การให้ความช่วยเหลือ	<p>“เป็นให้ความสำคัญกับทุกองค์กร ไม่ว่าจะองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่ สรส.จะเข้าไปช่วยเหลือทั้งหมด เพราะทุกองค์กรมีความสำคัญเท่ากัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
การร่วมขับเคลื่อน	<p>“ไม่ว่าสหภาพองค์กรเล็กหรือใหญ่ก็สามารถขับเคลื่อนด้านแรงงานได้ เหมือนกัน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ องค์กรเล็กก็ต่อสู้ได้เหมือนองค์กร ใหญ่ต้องให้เกียรติกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
สิทธิในการออกเสียง เลือกคณะกรรมการ บริหาร	<p>“ต้องสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นใน สรส. ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการ ออกเสียง วาระในการดำรงตำแหน่ง ทุกองค์กรต้องมีสิทธิเท่ากัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4.188 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้เครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มีสวัสดิการที่เท่าเทียม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำลังปรับปรุงข้อด้านสวัสดิการพื้นฐานของทุกรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ในการปรับปรุงให้ทุกรัฐวิสาหกิจไม่ว่าอยู่ภูมิภาคไหน จะมีกำไร หรือขาดทุน ได้มีสวัสดิการพื้นฐานเท่าเทียมกัน

การให้ความช่วยเหลือ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ให้ความสำคัญในการช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือองค์กรใหญ่

การร่วมขับเคลื่อน เพราะสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีขนาดองค์กรต่างกันจำนวนการสนับสนุนกำลังคนย่อมต่างกันสมาชิกต้องยอมรับเพื่อนสมาชิกให้เกียรติกันองค์กรเล็กเท่าเทียมองค์กรใหญ่

สิทธิ์ในการออกเสียงเลือกคณะกรรมการบริหาร เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องสร้างความเท่าเทียมในการออกเสียง วาระในการดำรงตำแหน่ง ทุกองค์กรต้องมีสิทธิ์เท่ากัน



ตารางที่ 4.189 การใช้เครือข่ายการสื่อสารใน การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน	<p>“งานบางเรื่องจะทำเพียงองค์กรเดียวไม่ได้ต้องทำพร้อมกันหลายองค์กร สรส.ต้องทำความเข้าใจให้ทุกองค์กรเดินไปทางเดียวกัน”</p> <p>“การทำให้ทุกคนเข้าใจนักแรงงานหรือนักต่อสู้ของสหภาพแรงงานไม่ได้เรียกร้องเฉพาะสิทธิของตัวเองแต่การดูแลรัฐวิสาหกิจในการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติ”</p> <p>“การที่สรส.จะยั่งยืนหรือไม่ สมาชิกต้องเข้าใจร่วมกันว่าสิ่งที่ สรส.ทำเพื่อปกป้องรัฐวิสาหกิจให้เป็นของประชาชนไม่ใช่กลุ่มทุนเราต้องพูดแบบนี้ให้เหมือนกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“สรส.ต้องทำให้เห็นว่าเป็นองค์กรที่นำเครือข่ายขบวนการแรงงาน ทำเพื่อสวัสดิการที่ดีของส่วนรวมมาอย่างยาวนาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“การทำงานของสหภาพแรงงานไม่ได้ปกป้องเฉพาะสิทธิประโยชน์ของสมาชิกแต่เพื่อประชาชนเป็นสิ่งที่ต้องพูดให้เหมือนกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>

จากตารางที่ 4.189 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. ด้านการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน เพราะองค์กรสมาชิกต้องเข้าใจการทำงานของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันและเข้าใจในเป้าหมายเดียวกันคือการต่อสู้เรียกร้องเพื่อประโยชน์ส่วนตัวไม่ใช่ประโยชน์ส่วนตนซึ่งเป็นแนวทางการทำงานมายาวนาน

ตารางที่ 4.190 การใช้เครือข่ายการสื่อสารใน การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด	<p>“สรส. เคยมีโครงการให้ผู้นำของสรส. ไปพบสมาชิกที่องค์กรต้นสังกัด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี แต่เดี๋ยวนี้ไม่ค่อยได้ทำ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“สรส. มีส่วนช่วยในการก่อตั้งสหภาพแรงงานทั้งในส่วนภาครัฐและเอกชน เพื่อที่จะขยายให้องค์กรด้านแรงงานเพิ่มมากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“เมื่อมีการแยกพรบ. ระหว่างรัฐวิสาหกิจกับเอกชนออกจากกัน สรส. จึงเข้าร่วมเครือข่าย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) เพื่อเชื่อมโยงระหว่าง รัฐวิสาหกิจและเอกชน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

จากตารางที่ 4.190 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เพื่อให้เครือข่าย สรส. ด้านการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด เพราะสมานฉันท์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรสมาชิกด้วยการไปพบเพื่อสอบถามสถานะการณ์ รวมถึงเครือข่ายองค์กรแรงงานอื่นเช่นการเข้าไปร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) เพื่อเชื่อมโยงระหว่าง รัฐวิสาหกิจและเอกชน

ตารางที่ 4.191 การใช้เครือข่ายการสื่อสารใน การกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายในการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว	“ปกติเวลาจะเคลื่อนไหว จะผลักดันผ่านกรรมการให้ไปพูดคุยเพื่อกำหนดแนวทางในเครือข่าย สรส.” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“การที่เครือข่าย สรส. คงอยู่เข้มแข็งยาวนานมาถึงทุกวันนี้เป็นเพราะมีวิธีการบริหารจัดการที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ตามความเหมาะสม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
	“การกำหนดแนวทางขับเคลื่อนต้องเข้าใจข้อมูล เหตุผล จำนวนตัวเลข กำลังคน ก่อวางแผนขับเคลื่อน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4.191 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. ด้านการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายในการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว เพราะการที่เครือข่าย คงอยู่เข้มแข็งยาวนานมาถึงทุกวันนี้เป็นเพราะมีวิธีการบริหารจัดการที่ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ตามความเหมาะสมมีการใช้เครือข่ายในผลักดันผ่านกรรมการให้ไปพูดคุยเพื่อกำหนดแนวทางขับเคลื่อน การศึกษาข้อมูล เหตุผล จำนวนตัวเลข กำลังคน ก่อวางแผนขับเคลื่อน

ตารางที่ 4.192 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
<p>การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน</p>	<p>“การเรียกร้องสิ่งที่ทุกสหภาพได้เหมือนกันเช่นเรื่องชดเชยการทำงานจากเดิมพัฒนาจาก 240วันเป็น 300วัน ต่อสู้เรียกร้องได้ 400 วัน”</p> <p>“เมื่อก่อนแต่ละรัฐยื่นข้อเรียกร้องกันเองแต่ละองค์กร แต่ สรส. ใช้เครือข่ายในการรวบรวมข้อเรียกร้องต่างๆและยื่นเรียกร้องพร้อมกันได้เหมือนกันแต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับสถานะการเงินของแต่ละรัฐ”</p> <p>“การรวมตัวต่อสู้เรียกร้องเป็นสิทธิเป็นผลประโยชน์ของสมาชิกไม่ว่าด้านสิทธิและสวัสดิการในการปกป้องรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“การผลักดันให้เกิด สวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ มาตรา 39 และ 40 ของประกันสังคม ซึ่งจะเป็นสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจช่วยในการรักษาพยาบาลเมื่อเกษียณอายุ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“จุดเริ่มต้นของการเกิดเครือข่ายคือการมีจุดยืนร่วมกัน มีฝ่ายตรงข้ามเดียวกัน และต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้ต้องได้ด้วยกัน เสียก็ต้องเสียด้วยกันจึงจะรวมเป็นเครือข่าย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>

จากตารางที่ 4.192 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. ด้านการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน เพราะจุดเริ่มต้นของการจัดตั้งเครือข่ายคือการมีจุดยืนร่วมกัน มีฝ่ายตรงข้ามเดียวกัน และต้องมีผลประโยชน์ร่วมกัน ได้ต้องได้ด้วยกัน เสียก็ต้องเสียด้วยกันจึงจะรวมเป็นเครือข่าย ซึ่งผลประโยชน์ร่วมกันจะเป็นเรื่องสวัสดิการสิทธิผลประโยชน์ของสมาชิก และการปกป้องรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 4.193 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร	“สรรส.ใช้เครือข่ายในการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูล” “ทุกวันนี้ สรรส. ใช้ความเป็นเครือข่ายในการส่งข้อมูลข่าวสารอยู่แล้ว” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011

จากตารางที่ 4.193 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรรส. ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เพราะสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ตารางที่ 4.194 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสร้างความรู้สึกร่วมกัน	“เมื่อก่อนสมาชิกจากทุกองค์กร มาพบปะพูดคุยใน สรรส มากกว่าปัจจุบันทุกองค์กรใกล้ชิดเหมือนพี่น้องในองค์กรเดียวกันทำให้เกิดความร่วมมือ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005

จากตารางที่ 4.194 พบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรรส. ด้านการสร้างความรู้สึกร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างความรู้สึกร่วมกัน เพราะสมาชิกเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จากทุกองค์กร มาพบปะพูดคุยใน สรรส มากกว่าปัจจุบันทุกองค์กรใกล้ชิดเหมือนพี่น้องในองค์กรเดียวกันทำให้เกิดความร่วมมือ

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม
ในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้
เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 19 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. สมาชิกไม่สามารถ
แสดงบทบาทในการสื่อสาร 2. ผู้นำองค์กรสมาชิกยึดติดกับบทบาทส่วนตัว 3. ขาดความสามัคคีใน
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 4. ขาดการจัดสรรเวลา 5. มุ่งประโยชน์ส่วนตน 6. จำนวน
สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง 7. ตัวแทนองค์กรสมาชิกไม่สามารถทำงานร่วมกับ
เครือข่ายได้ต่อเนื่อง 8. ขาดความจริงจังในการขับเคลื่อนกิจกรรม 9. มีสวัสดิการมากไปทำให้
เครือข่ายอ่อนแอ 10. ปัญหาภายในขององค์กรสมาชิก 11. ขาดการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย 12.
ปัญหาจากการสื่อสารกับประชาชน 13. กิจกรรมที่เคลื่อนไหวไม่เกี่ยวข้องกับสมาชิก 14. ขาดการ
จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม 15. ทิ้งจุดยืนที่มีมาเริ่มต้น 16. ความแตกต่างจากนักแรงงานรุ่น
ใหม่และเก่า 17. ขาดการศึกษาความเป็นมาในการเคลื่อนไหวของ สรส. 18. ผู้เข้ารับการอบรมเป็น
คนกลุ่มเดิม และ 19. ไม่สามารถนำความรู้มาใช้พัฒนาด้านแรงงานได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.195 สมาชิกไม่สามารถแสดงบทบาทในการสื่อสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สมาชิกไม่สามารถแสดง บทบาทในการสื่อสาร	“ความสามารถของทีมงาน สรส. กรรมการบริหาร กรรมการกลางบาง คนไม่สามารถพูดโน้มน้าว หรือพูดตอบโต้ฝ่ายบริหารได้ เพราะฝั่ง บริหารสามารถจ้างคนที่พูดเก่ง มีความรู้ มาโน้มน้าวคนของเขา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“การได้คนใหม่มาเป็นกรรมการบริหาร ซึ่งยังขาดทักษะในการให้ความ คิดเห็น เลยอาจทำให้ สรส.อ่อนแอลง อันนี้คือจุดอ่อนขาด ประสิทธิภาพในการให้คำปรึกษา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“การบริหารแบบยึดโยงกับคนเก่าจนปิดโอกาสในการแสดงบทบาทของ สมาชิกใหม่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003

ตารางที่ 4.195 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“กรรมการบริหารที่ทำหน้าที่ในการสื่อสารกับองค์กรสมาชิกไม่ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดข่าวสารจะส่วนกลาง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“ตามหลักกฎหมาย สมาชิก สรส. สามารถร่วมกิจกรรมกับ สรส.ได้ โดยถือว่าเป็นการทำงานให้หน่วยงาน แต่การที่สมาชิกไม่สามารถออกมาพร้อมขึ้นอยู่ความสามารถในการสื่อสารกับฝ่ายบริหารว่าจะทำให้ฝ่ายบริหารยอมรับ มาตรา 59 ได้อย่างไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“สมาชิกอยากเป็นกรรมการบริหารแต่พอได้เป็นก็ไม่แสดงบทบาทของกรรมการบริหาร ไม่ทำงาน ไม่ร่วมประชุม ไม่นำสมาชิกของตนเข้าร่วมกิจกรรม”</p>
	<p>“ผู้นำองค์กรสมาชิกไม่สามารถพูดในที่สาธารณะได้ โดยเฉพาะเวลาที่มีผู้ฟังเป็นจำนวนมาก มีตำรวจ มีเจ้าหน้าที่ฝ่ายรัฐ”</p> <p>“กรรมการใหม่ขาดประสบการณ์ในการสื่อสาร ไม่แสดงความสามารถในการพูดคุยจัดการประชุม ควบคุมการแสดงความคิดเห็นให้เป็นไปตามวาระการประชุมไม่ได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“การเลือกประธานสหภาพในบางแห่งอาศัยพวกหรือสินน้ำใจทำให้ขาดทักษะในการสื่อสารจึงไม่สามารถมาสื่อสารกับเครือข่ายไม่ได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4.195 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านสมาชิกไม่สามารถแสดงบทบาทในการสื่อสาร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมาชิกไม่สามารถแสดงบทบาทในการสื่อสาร เพราะคณะกรรมการบริหาร กรรมการกลาง ของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีทักษะในการสื่อสารที่ต่างกันโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยังขาดทักษะในการ พูดโน้มน้าวใจ การพูดโต้ตอบกับฝ่ายบริหาร การพูดอธิบายความ การแสดงความคิดเห็น ไม่สามารถจัดการประชุม และควบคุมการแสดงความคิดเห็นให้เป็นไปตามวาระการประชุมได้

ตารางที่ 4.196 ผู้นำองค์กรสมาชิกยึดติดกับบทบาทส่วนตัว

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
คิดว่าตนเองเก่งกว่าคนอื่น	“คนเก่งใน สรส. มีเยอะแต่ต่างคนต่างเก่ง ไม่ยอมช่วยองค์กรเล็ก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008
	“กรรมการจากองค์กรใหญ่มีสมาชิกเยอะมักคิดว่าเสียงดังกว่าองค์กรอื่น เมื่อออกเสียงทุกองค์กรต้องฟัง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003
	“อำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับกลุ่มกรรมการบริหาร สรส. และกลุ่มองค์กรใหญ่มากเกินไปทำ ขาดการรับฟังจากกรรมการกลาง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012
	“สมาชิกบางองค์กรคิดว่าตัวเองเก่ง ตัวเองแน่ เพราะเป็นประธานสหภาพองค์กรใหญ่ทั้งที่ขาดความรู้ในการเจรจา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายบริหารไม่เป็น ด้านกฎหมายก็ไม่แม่น” “ประธานสหภาพบางแห่งคิดว่าตนเองเรียนจบมาสูงระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ทำให้มีอิโก้มาก ไม่คำนึงถึงนักแรงงานรุ่นเก่าที่มากประสบการณ์ เพราะเรื่องขบวนการแรงงานต้องอาศัยประสบการณ์” “สมาชิกเครือข่าย สรส. บางท่านถือว่าตนเองเป็นประธานสหภาพมีสมาชิกเยอะ มีเงินเยอะ ก็คิดว่าตนสำคัญไม่ฟังใครทำอะไรสวนมติที่ประชุม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

ตารางที่ 4.196 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ยึดติดในตำแหน่ง	“ถ้าผู้นำองค์กรสมาชิกยังยึดติดกับตำแหน่งใน สรส. ไม่ยอมให้คนหนุ่ม เข้ามามีบทบาทใน สรส. เครือข่ายกับพัฒนายาก” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002 “เกิดการปิดกั้นการแสดงบทบาทของสมาชิกรุ่นใหม่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003
ตั้งตนเป็นฝ่ายตรงข้าม	“ปัญหาสำคัญที่ทำให้สหภาพแรงงานไม่พัฒนาคือองค์กรสมาชิกตั้งตัว เป็นฝั่งตรงกันข้ามกับฝ่ายบริหารทำให้มีเรื่องขัดกันตลอดต่างฝ่ายต่าง โต้แย้งกัน ทำให้องค์กรไม่พัฒนา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4.196 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการ
บริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านผู้นำองค์กรสมาชิกยึดติดกับ
บทบาทส่วนตัว ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

คิดว่าตนเองเก่งกว่าคนอื่น เพราะสมาชิกบางองค์กรเข้าใจว่าตนเองเป็นผู้นำองค์กรขนาดใหญ่
มีความรู้ มีการศึกษาสูง มีสมาชิก มีเงินทุนเยอะ ไม่ฟังคำแนะนำจากรุ่นพี่ ไม่สนใจมติที่ประชุมมุ่งให้
องค์กรเล็กทำตามและไม่ให้การช่วยเหลือองค์กรสมาชิกอื่น

ยึดติดในตำแหน่ง เพราะสมาชิกเครือข่ายบางองค์กรยึดติดกับตำแหน่งในสมพันธ์
แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จนไม่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารองค์กร

ตั้งตนเป็นฝ่ายตรงข้าม เพราะกรรมการกลางจากบางองค์กรตั้งตัวเป็นฝั่งตรงกันข้ามกับ
กรรมการบริหารทำให้มีเรื่องขัดกันตลอดต่างฝ่ายต่างโต้แย้งกัน

ตารางที่ 4.197 ขาดความสามัคคีในสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดความสามัคคี	<p>“สาเหตุที่ทำให้สหภาพอ่อนแอลง เพราะความเข้มแข็งของการรวมตัวไม่เกิดขึ้นจริงมันมีความสามัคคีใน สรส. จริง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“เมื่อก่อนการขับเคลื่อนมีเอกภาพมากกว่านี้ ไม่ได้แตกความสามัคคีขนาดนี้ มันมีกลุ่มมากเครือข่าย ทำให้ความสามัคคีกลมเกลียวไม่เหมือนเดิม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
	<p>“สรส.ตอนนี้เวลามีประชุมพูดคุยกับสมาชิกก็ต่างคนต่างพูดต่างคนต่างสรุปแย้งกันพูดไม่ค่อยสามัคคีเหมือนแต่ก่อนทำให้สรุปอะไรไม่ค่อยได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“ทุกวันนี้ สรส. ไม่สามารถรวมสมาชิกจากสหภาพรัฐวิสาหกิจทั้งหมด เพราะยังมีความคิดแบบเก่าบริหารแบบเก่า มีความไม่เข้าใจกัน”</p> <p>“ในช่วงที่เข้ามาร่วมกับ สรส. ก็เห็นว่าองค์กรสมาชิก มีปัญหาความขัดแย้งกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.197 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านขาดความสามัคคีในสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดความสามัคคี เพราะสมาชิกในเครือข่ายของสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีมากกลุ่มมากเครือข่ายทำให้องค์กรขาดเอกภาพ ต่างคนต่างคิด ไม่ยอมรับวิธีคิดวิธีการบริหารแบบเก่า ทำให้ไม่สามารถรวมสหภาพรัฐวิสาหกิจทุกองค์กรได้เหมือนในอดีต

ตารางที่ 4.198 ขาดการจัดสรรเวลา

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
สมาชิกขาดการจัดสรรเวลา	“ปัญหาคือสมาชิกที่มาเป็นกรรมการบริหารมีการจัดสรรเวลาของตัวเองไม่ดี ไม่มีเวลามาทำงานให้ สรส.” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015 “กรรมการที่มาทำงานให้สรส.อย่างจริงจังมีน้อย ทำให้มีปัญหาในการแบ่งเวลามาร่วมกิจกรรมต่างๆ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010
สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขาดการจัดสรรเวลา	“การดำเนินกิจกรรมของ สรส. บางครั้งไม่ดูเรื่องช่วงเวลา เช่น ช่วงต้นเดือน กลางเดือน ปลายเดือน กรรมการแต่ละคนมีงานประจำต้องรับผิดชอบ ถ้าจัดกิจกรรมไปชนกับงานประจำใครจะมาร่วม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
องค์กรต้นสังกัด	“องค์กรแต่ละแห่งมีเงื่อนไขการสนับสนุนการทำงานสหภาพต่างกัน บางแห่ง กรรมการสหภาพสามารถทำงานด้านแรงงานได้เต็มเวลา บางแห่งต้องทำงานสหภาพพร้อมกับงานประจำ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.198 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านขาดการจัดสรรเวลา ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

สมาชิกขาดการจัดสรรเวลา เพราะสมาชิกที่มาเป็นกรรมการบริหารมีการจัดสรรเวลาของตัวเองไม่ดี ไม่มีเวลามาทำงานให้เครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างจริงจัง

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขาดการจัดสรรเวลา เพราะการดำเนินกิจกรรมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ไม่ดูช่วงเวลาที่เหมาะสมในการจัดการประชุมเช่นจัดช่วงต้นเดือน กลางเดือน ปลายเดือน ซึ่งเป็นช่วงสมาชิกมีงานประจำทำให้ไม่สามารถมาร่วมกิจกรรมได้

องค์กรต้นสังกัด เพราะองค์กรแต่ละแห่งมีเงื่อนไขการสนับสนุนการทำงานสหภาพต่างกันบางแห่ง กรรมการสหภาพสามารถทำงานด้านแรงงานได้เต็มเวลา บางแห่งต้องทำงานสหภาพพร้อมกับงานประจำ

ตารางที่ 4.199 การมุ่งประโยชน์ส่วนตน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การมุ่งประโยชน์ส่วนตน	<p>“บางสหภาพรวมตัวกันเพื่อมาเป็นสมาชิกเพราะหวังตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ตำแหน่งทางการเมือง”</p> <p>“บางกลุ่มเครือข่ายใน สรส. รวมตัวระหว่างสหภาพ 4-5 แห่งเพื่อหวังผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มไม่ได้หวังเพื่อผลประโยชน์โดยรวมอย่างแท้จริง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“กรรมการบางคนไม่มีความทุ่มเทบางคนมาสมัครเป็นกรรมการบริหารเพียงเพราะอยากมีชื่อว่าเป็นกรรมการบริหาร เพื่อเป้าประสงค์บางอย่าง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“กรรมการบางคนก็หวังผลประโยชน์จากการทำงานสหภาพถ้าในระดับองค์กรเช่นหวังตำแหน่งที่สูงกว่า ถ้าในสรส.ก็หวังประโยชน์จากการได้รับเสนอชื่อเป็นตัวแทนองค์กรต่างๆเช่นผู้พิพากษาสมทบ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4.199 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านมุ่งประโยชน์ส่วนตน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การมุ่งประโยชน์ส่วนตน เพราะสมาชิกมาสมัครเป็นกรรมการบริหารเพียงเพราะอยากมีชื่อว่าเป็นกรรมการบริหาร เพื่อเป้าประสงค์บางอย่างเช่นตำแหน่งผู้พิพากษาสมทบ ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งบริหารในองค์กรต้นสังกัด และประโยชน์เฉพาะกลุ่ม

ตารางที่ 4.200 จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
จำนวนสมาชิกสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจลด น้อยลง	<p>“การยุบเลิกรัฐวิสาหกิจทำให้สมาชิกลดน้อยลงอันนี้เป็นปัญหาต่อการพัฒนา สรรส”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“การยุบเลิกหรือแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทำให้จำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจน้อยลง แม้ในความเป็นจริงจำนวนคนอาจไม่ได้ลดลงตามแต่ถูกเป็นสภาพการจ้างไปเป็นเอกชน”</p> <p>“ทุกวันนี้แรงงานรัฐวิสาหกิจ รวมถึงแรงงานในระบบลดน้อยลง ไปประมาณ 25-26 ล้านคนแต่ไปเพิ่มที่แรงงานนอกระบบประมาณ 25 ล้านคน แรงงานกลุ่มนี้จึงเป็นเป้าหมายในการขยายเครือข่าย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“ปัญหาของ สรรส. ที่เห็นได้ชัดคือจำนวนพนักงานที่น้อยลงจากเมื่อก่อน 5 ถึง 6 แสนคน ตอนนี้เหลือแค่ 2 แสนกว่าคน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

จากตารางที่ 4.200 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง เพราะการยุบเลิกหรือแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ทำให้จำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจน้อยลง จากเมื่อก่อน 5 ถึง 6 แสนคน ตอนนี้เหลือแค่ 2 แสนกว่าคน

ตารางที่ 4.201 ตัวแทนองค์กรสมาชิกไม่สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายได้ต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ตัวแทนใกล้เคียง	“บางองค์กรส่งตัวแทนที่ใกล้เคียงมาเป็นกรรมการพอทำงานได้ไม่เท่าไรก็ต้องออกทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
มีพฤติกรรมละทิ้งงาน	“สมาชิกบางองค์กรส่วนคนมาร่วมกิจกรรมแต่มีหลายครั้งที่กิจกรรมยังไม่เสร็จสิ้นแต่คนที่ถูกส่งมาร่วมกลับไปก่อน” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013
ไม่สามารถทำงานได้	“ตัวแทนองค์กรสมาชิกที่เข้ามาเป็นกรรมการกลางหรือกรรมการบริหารทำงานไม่ต่อเนื่องต้องหาคนใหม่มาทำหน้าที่แทนทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ต้องถอยไปเริ่มใหม่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.201 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านตัวแทนองค์กรสมาชิกไม่สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายได้ต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแทนใกล้เคียง เพราะบางองค์กรส่งตัวแทนที่ใกล้เคียงมาเป็นกรรมการพอทำงานได้ไม่เท่าไรก็ต้องออกจากงาน

มีพฤติกรรมละทิ้งงาน เพราะสมาชิกบางองค์กรเข้ามาร่วมกิจกรรมยังไม่เสร็จกิจกรรมก็ละทิ้งงานกลับไปก่อน

ไม่สามารถทำงานได้ เพราะตัวแทนองค์กรสมาชิกที่เข้ามาเป็นกรรมการบริหารหรือกรรมการกลางไม่มาทำหน้าที่อย่างต่อเนื่องทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาให้กับสมาชิกได้

ตารางที่ 4.202 ขาดความจริงจังในการขับเคลื่อนกิจกรรม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดความจริงจังในการขับเคลื่อนกิจกรรม	“ช่วงหลังๆ สรส. ก็ใช้ทีมเล็ก ซึ่งการใช้ทีมเล็กที่มีคนน้อยบ่อยๆ จะทำให้ สรส. หมดมนต์ขลัง ไม่สามารถกดดันพวกนักบริหารที่ถูกจ้างมาได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“เมื่อก่อนการเคลื่อนไหวกิจกรรมต่างๆ สมาชิกจะให้ความร่วมมือเต็มที่ เกาะติดสถานการณ์ แต่ปัจจุบันสมาชิกไม่เต็มที่กับกิจกรรม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005
	“บางกิจกรรมองค์กรสมาชิกไม่เห็นด้วยแต่ต้องส่งสมาชิกในสภาพเข้าช่วยก็เลยทำกิจกรรมไม่เต็มที่” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4.202 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านขาดความจริงจังในการขับเคลื่อนกิจกรรม ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดความจริงจังในการขับเคลื่อนกิจกรรม เพราะสมัยก่อนเวลามีการเคลื่อนไหวสมาชิกจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่แต่ปัจจุบันสมาชิกไม่เต็มที่กับกิจกรรมใช้ทีมเล็ก ซึ่งการใช้ทีมเล็กที่มีคนน้อยทำให้หมดมนต์ขลัง

ตารางที่ 4.203 มีสวัสดิการมากไปทำให้เครือข่ายอ่อนแอ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีสวัสดิการมากไปทำให้เครือข่ายอ่อนแอ	<p>“ทุกวันนี้พนักงานรัฐวิสาหกิจรุ่นใหม่เหมือนหมูอ้วน มีสวัสดิการที่ดีจนไม่มีความจำเป็นต้องมีสหภาพ”</p> <p>“ได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อะไรที่ได้มาก จนมองข้ามว่าเสีย ทุกอย่างที่คุณได้มา มันมาจากการต่อสู้ของสหภาพแรงงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“สรส. ทุกวันนี้เหมือนขาดความเข้มแข็งก็เป็นเพราะไม่ต้องดิ้นรน เรียกร้องสวัสดิการเหมือนในอดีต คนเก่าทำให้หมดแล้ว”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>

จากตารางที่ 4.203 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านมีสวัสดิการมากไปทำให้เครือข่ายอ่อนแอ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มีสวัสดิการมากไปทำให้เครือข่ายอ่อนแอ เพราะทุกวันนี้พนักงานรัฐวิสาหกิจรุ่นใหม่มีสวัสดิการที่ดี มีสิทธิประโยชน์ ไม่ต้องดิ้นรนเรียกร้องสวัสดิการเหมือนในอดีต



ตารางที่ 4.204 ปัญหาภายในขององค์กรสมาชิก

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัญหาภายในขององค์กรสมาชิก	<p>“หลายๆองค์กรมีปัญหาความขัดแย้งภายในทำให้การทำงานของสหภาพอ่อนแอและส่งผลต่อการทำหน้าที่ตามบทบาทของคณะกรรมการกลาง สรส.”</p> <p>“ภายในองค์กรสมาชิกขาดความเป็นเอกภาพ การแข่งขันสูง จนขาดการมีส่วนร่วมกับ สรส.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“หลายองค์กรมีปัญหาภายในประธานสหภาพคิดอย่าง กรรมการคิดอย่าง สมาชิกคิดอย่าง ขัดกันไปหมด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.204 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านปัญหาภายในขององค์กรสมาชิก ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาภายในขององค์กรสมาชิก เพราะภายในองค์กรของสมาชิกมีปัญหาความขัดแย้งภายในทำให้การทำงานของสหภาพอ่อนแอและส่งผลต่อการทำหน้าที่ตามบทบาทของสมาชิก เครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ 4.205 ขาดการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย	<p>“ผู้นำองค์กรสมาชิกมีความคิดเห็นต่างกันทำให้ขาดการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“หลายองค์กรเป็นสมาชิกของ สรส. และ สรพ.ท. แต่ไม่มีใครทำให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรทั้งสองที่ยังมีอคติต่อกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4.205 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านขาดการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย เพราะผู้นำเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย มีความคิดเห็นต่างกัน และไม่มีใครทำหน้าที่ให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างองค์กรทั้งสองที่ยังมีอคติต่อกัน

ตารางที่ 4.206 ปัญหาจากการสื่อสารกับประชาชน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ปัญหาจากการสื่อสารกับประชาชน	<p>“ปัญหาสำคัญคือประชาชนไม่เข้าใจว่าเราต่อสู้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ ไม่ใช่เพื่อรักษาผลประโยชน์ของเราเอง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“ประชาชนมอง สรส. ในอดีตการทำงานของ สรส. มุ่งปกป้องการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร การปกป้องผลประโยชน์ส่วนรวม แต่ปัจจุบันมองว่า สรส. ทำแต่เรื่องข้อพิพาทระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.206 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้าน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาจากการสื่อสารกับประชาชน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ขาดการสื่อสารกับประชาชนเข้าใจผิดว่า สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจมุ่งทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ของตนเอง มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ต่างจากอดีตที่ทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตนเอง

ตารางที่ 4.207 กิจกรรมที่เคลื่อนไหวไม่เกี่ยวข้องกับสมาชิก

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กิจกรรมที่เคลื่อนไหวไม่เกี่ยวข้องกับสมาชิก	<p>“ปัญหาที่ทำให้สมาชิกไม่ร่วมกิจกรรมเป็นเพราะกิจกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้อง หรือกระทบกับองค์กรต้นสังกัด”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“ถ้าเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับองค์กรก็นำสมาชิกเข้าร่วมแต่พอเป็นประเด็นไม่เกี่ยวข้องก็จะไม่ร่วม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

จากตารางที่ 4.207 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านกิจกรรมที่เคลื่อนไหวไม่เกี่ยวข้องกับสมาชิก ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

กิจกรรมที่เคลื่อนไหวไม่เกี่ยวข้องกับสมาชิก เพราะการที่องค์กรสมาชิกไม่ร่วมกิจกรรมเนื่องจากกิจกรรมนั้นไม่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4.208 ขาดการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม	<p>“ปัญหาเกิดจากกิจกรรมของ สรส. เยอะเกินไปแล้วก็ไม่ได้เลือกว่าเรื่องไหนประเด็นไหนควรทำก่อนหลัง ควรทำหรือไม่ควรทำ อันไหนจะเคลื่อนไหวก่อนหลัง ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“การจัดกิจกรรมด้านให้ความรู้กับสมาชิกเราไม่เคยศึกษาว่าจริงๆแล้วสมาชิกเราอ่อนด้อยในด้านใด ทำให้จัดการอบรมไม่ตรงความต้องการ ควรจัดลำดับว่าอันไหนก่อนหลัง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>

จากตารางที่ 4.208 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านขาดการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม เพราะการจัดกิจกรรมมีเยอะเกินไปและไม่มี การจัดลำดับความสำคัญสิ่งไหนควรทำก่อนสิ่งไหนควรทำทีหลัง หรือการจัดอบรมให้ความรู้ที่ไม่ศึกษา ก่อนว่าสมาชิกอยากอบรมเรื่องไหนก่อนหรือหลัง

ตารางที่ 4.209 ทิ้งจุดยืนที่มีมาเริ่มต้น

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ทิ้งจุดยืนที่มีมาเริ่มต้น	“การทิ้งจุดยืนเดิมเมื่อเริ่มแรกในการเข้าร่วมเครือข่าย จากการมีตัวแปร เหตุการณ์ต่างๆ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007
	“จุดยืนของ สรส. ที่คอยปกป้องรัฐวิสาหกิจ ปกป้องการทุจริตในองค์กร น้อยลง ประธานสหภาพขาดความตั้งใจในการจัดการกับการทุจริตใน องค์กรรัฐวิสาหกิจ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013

จากตารางที่ 4.209 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านทิ้งจุดยืนที่มีมาเริ่มต้น ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ทิ้งจุดยืนที่มีมาเริ่มต้น เพราะจุดยืนของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่คอยปกป้องรัฐวิสาหกิจ ปกป้องการทุจริตในองค์กรเมื่อมีตัวแปรจากเหตุการณ์ต่างๆ สถานการณ์ที่เปลี่ยนไปทำให้ขาดความตั้งใจในการจัดการกับการทุจริตในองค์กร

ตารางที่ 4.210 ความแตกต่างจากนักแรงงานรุ่นใหม่และเก่า

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
มีวิธีการเคลื่อนไหวที่แตกต่าง	“คนรุ่นเก่ายังใช้การเรียกร้องด้วยการชุมนุมกดดัน” “คนรุ่นใหม่ไม่มีใครสนใจการทำงานของสหภาพ แม้ว่าจะมีความไม่ยุติธรรมในองค์กรแต่ถ้าวิธีการยังใช้รูปแบบเดิมคนรุ่นใหม่ก็คงไม่มาร่วมกิจกรรม”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016
มีมุมมองที่แตกต่าง	“คนรุ่นใหม่อาจมี ความเชื่อ ทศนคติ มุมมอง แตกต่างจากคนรุ่นเก่า เพราะความคิดว่ามีการศึกษา มีความสามารถที่สูงกว่า มีความคิดที่อิสระกว่า”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014

จากตารางที่ 4.210 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านความแตกต่างจากนักแรงงานรุ่นใหม่และเก่า ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

มีวิธีการเคลื่อนไหวที่แตกต่าง เพราะคนรุ่นเก่ายังใช้การเรียกร้องด้วยการชุมนุมกดดัน คนรุ่นใหม่ไม่มีใครสนใจการทำงานของสหภาพ แม้ว่าจะมีความไม่ยุติธรรมในองค์กรแต่ถ้าวิธีการยังใช้รูปแบบเดิมคนรุ่นใหม่ก็คงไม่มาร่วมกิจกรรม

มีมุมมองที่แตกต่าง เพราะคนรุ่นใหม่อาจมี ความเชื่อ ทศนคติ มุมมอง แตกต่างจากคนรุ่นเก่า เพราะมีความคิดว่ามีการศึกษา มีความสามารถที่สูงกว่า มีความคิดที่อิสระกว่า

ตารางที่ 4.211 ขาดการศึกษาความเป็นมาในการเคลื่อนไหวของ สรส.

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดการศึกษาความเป็นมาในการเคลื่อนไหวของ สรส.	<p>“ปัจจุบันสมาชิก สรส. ขาดความสนใจที่จะศึกษาประสบการณ์ในการทำงานของ สรส. ว่าอดีตที่ผ่านมามีลักษณะการทำงานอย่างไร การทำงานที่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จเป็นอย่างไร”</p> <p>“อย่างการนัดหยุดงานซึ่งรัฐวิสาหกิจไม่สามารถทำได้ แต่ในอดีตใช้วิธีการให้ สรส. เชิญประชุม หรือให้สหภาพแต่ละแห่ง นัดประชุม วิสามัญ โดยกำหนดระยะเวลา อย่าง 2 วันต่อเนื่องแล้วก็ไปประชุมไม่เข้าทำงาน สิ่งเหล่านี้ต้องศึกษาวิธีการ”</p> <p>“ให้ดูว่าเมื่อก่อนการทำเรือเขาเรียกประชุม ก็มีการจัดประชุมจริงมีการเซ็นชื่อ มีวาระการประชุม ฝ่ายตรงข้ามก็ทำอะไรไม่ได้”</p>

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4.211 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านขาดการศึกษาความเป็นมาในการเคลื่อนไหวของ สรส. ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดการศึกษาความเป็นมาในการเคลื่อนไหวของ สรส. เพราะสมาชิกขาดความสนใจที่จะศึกษาประสบการณ์ในการทำงานว่าอดีตที่ผ่านมามีลักษณะการทำงานที่ประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จ มีวิธีดำเนินงานกิจกรรม อย่างไร

ตารางที่ 4.212 ผู้เข้ารับการอบรมเป็นคนกลุ่มเดิม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ผู้เข้ารับการอบรมเป็นคนกลุ่มเดิม	<p>“ข้อจำกัดในการให้ความรู้พัฒนาสมาชิกใหม่ๆคือองค์กรสมาชิกมักส่งสมาชิกคนเดิมมาร่วมกิจกรรม”</p> <p>“การส่งแต่คนเดิมทำให้ไม่สามารถพัฒนาเครือข่ายสรส.ไปได้มากกว่าเดิม”</p>

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015

จากตารางที่ 4.212 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านผู้เข้ารับการอบรมเป็นคนกลุ่มเดิม ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ผู้เข้ารับการอบรมเป็นคนกลุ่มเดิม เพราะข้อจำกัดในการฝึกอบรมคือการส่งสมาชิกคนเดิมมาร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 4.213 ไม่สามารถนำความรู้มาใช้พัฒนาด้านแรงงานได้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่สามารถนำความรู้มาใช้พัฒนาด้านแรงงาน	“นักแรงงานหลายคนไปศึกษาเพิ่มเติมมีความรู้ระดับ ปริญญาโท ปริญญาเอก แต่ไม่ได้เอาความรู้นั้นมาพัฒนาแรงงานแต่หวังค่านำหน้าเพื่อหน้าที่การงาน ทำให้ขบวนการแรงงานไม่พัฒนา”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4.213 พบว่า ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านไม่สามารถนำความรู้มาใช้พัฒนาด้านแรงงานได้ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่สามารถนำความรู้มาใช้พัฒนาด้านแรงงาน เพราะนักแรงงานหลายคนไปศึกษาเพิ่มเติมมีความรู้ระดับ ปริญญาโท ปริญญาเอก แต่ไม่ได้เอาความรู้นั้นมาพัฒนาแรงงานแต่หวังค่านำหน้าเพื่อหน้าที่การงาน ทำให้ขบวนการแรงงานไม่พัฒนา

อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 8 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. นักแรงงานขาดอุดมการณ์ 2. การพัฒนานักแรงงานใช้เวลา 3. การจัดส่งเอกสารล่าช้า 4. ไม่มีความพร้อมในการเปิดรับการเรียนรู้ 5. นักแรงงานรุ่นใหม่เกิดความรู้สึกถูกด้อยค่า 6. การใช้อำนาจชี้หน้า 7. ไม่สามารถระบุปัญหาพร้อมที่แท้จริงได้ และ 8. ขาดปัญญาชนที่สนใจทำงานด้านแรงงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.214 นักแรงงานชาดอุดมการณ์

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
นักแรงงานชาด อุดมการณ์	<p>“คนที่จะมาทำงานแรงงานต้องมีความพร้อมๆที่จะต่อสู้ มีความสุขกับการทำงานที่ไม่มีสิ่งตอบแทน นักแรงงานอาจไม่รำรวยแต่ส่วนสำคัญคือความสุขในอุดมการณ์ของคุณ แต่ทุกวันนี้หาคนแบบนี้ยาก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>
	<p>“สถานะการณ์ปัจจุบันความเป็นอยู่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจดีขึ้นกว่าแต่ก่อนมาก ไม่ต้องต่อสู้เรียกร้องเหมือนเมื่อก่อนทำให้นักแรงงานชาดอุดมการณ์”</p> <p>“สรรสมีนักแรงงานเก่าที่มากด้วยอุดมการณ์ อยู่ร่วมเป็นที่ปรึกษา แต่อายุไม่ได้แน่นต้องมีลาจากตามอายุขัย เราจะสร้างคนรุ่นใหม่ที่มีอุดมการณ์เพิ่มอย่างไร”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“เมื่อไหร่ที่สมาชิกชาดอุดมการณ์ในการทำงานแล้วจะไม่ทำงานอย่างต่อเนื่องเพราะงานด้านแรงงานต้องทำอย่างต่อเนื่องต้องอยู่กับสภาพปัญหาศึกษาเข้าใจในปัญหา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>
	<p>“พนักงานของรัฐวิสาหกิจใหม่ๆเรียนจบระดับอุดมศึกษามีความรู้ความสามารถเข้างานในตำแหน่งสูงมีสวัสดิการดีมาจากรุ่นก่อนจึงไม่มีความสนใจงานสหภาพแรงงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>
	<p>“ปัจจุบันนักแรงงานชาดอุดมการณ์ ไม่ค่อยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมุ่งแต่เรื่องตนเอง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>

จากตารางที่ 4. 214 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านนักแรงงานชาดอุดมการณ์ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

นักแรงงานชาดอุดมการณ์ เพราะการทำงานด้านแรงงานต้องพร้อมที่จะสู้อย่างมีความสุขกับการทำงานที่ไม่มีสิ่งตอบแทนซึ่งนักแรงงานรุ่นเก่าจะที่มีอุดมการณ์เริ่มจะหมดลง ในสถานการณ์ปัจจุบันความเป็นอยู่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจดีขึ้นไม่ต้องต่อสู้เรียกร้องเหมือนเมื่อก่อนเรียนจบระดับอุดมศึกษามีความรู้ความสามารถเข้างานในตำแหน่งสูงมีสวัสดิการดีแต่ขาดความเข้าใจในปัญหาของแรงงานไม่ค่อยเห็นประโยชน์ส่วนรวมมุ่งแต่เรื่องตนเอง

ตารางที่ 4.215 การพัฒนานักแรงงานใช้เวลา

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การพัฒนานักแรงงานใช้เวลา	<p>“สมัยนี้กรรมการบริหารมีได้กรุ่นใหม่เข้ามาเยอะ บางครั้งยังไม่ค่อยเข้าใจการทำงานของขบวนการแรงงาน ต้องให้เวลาในการพัฒนา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“การจะพัฒนานักแรงงานขึ้นมาต้องใช้เวลานาน กว่าสร้างนักแรงงานขึ้นมาได้คนหนึ่ง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“ผู้นำสรส.หรือผู้นำองค์กรสมาชิกต้องเข้มงวดสมาชิกของตนให้มีการพัฒนาบทบาทของผู้นำแรงงานขึ้นต้องใช้ระยะเวลา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>
	<p>“ทุกวันนี้ไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนขึ้นใหม่ต้องพัฒนาคนใหม่ภายในองค์กรขึ้นมา”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4. 215 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการพัฒนานักแรงงานใช้เวลา ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การพัฒนานักแรงงานใช้เวลา เพราะการจะพัฒนานักแรงงานขึ้นมาต้องใช้เวลา นานกว่าจะสร้างนักแรงงานขึ้นมาได้คนหนึ่งสมัยนี้กรรมการบริหารมีเด็กรุ่นใหม่เข้ามาเยอะ บางครั้งยังไม่ค่อยเข้าใจการทำงานของขบวนการแรงงานและในปัจจุบันไม่มีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจที่จดทะเบียนขึ้นใหม่ต้องพัฒนาคนใหม่ภายในองค์กรขึ้นมาผู้นำสรส.หรือผู้นำองค์กรสมาชิกต้องเข้มงวดในการพัฒนาเด็กรุ่นใหม่มาทดแทน

ตารางที่ 4.216 การจัดส่งเอกสารล่าช้า

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การจัดส่งเอกสารล่าช้า	<p>“หนังสือจาก สรส. บางทีออกช้าไป ทำให้สมาชิกยื่นหนังสือแจ้งเพื่อทราบให้กับผู้บริหารหน่วยงานไม่ทัน เพราะในข้อบังคับการไปทำกิจกรรมกับ สรส.ต้องแจ้งล่วงหน้า”</p> <p>“ความล่าช้าในการจัดส่งเอกสารทำให้เครือข่าย สรส. จากต่างจังหวัดเตรียมตัวในการเดินทางไม่ทัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“กิจกรรมประจำหรือกิจกรรมที่รู้ล่วงหน้าไม่ค่อยมาปัญหาแต่ในกรณีเรื่องเร่งด่วนเช่นเพิ่งรู้ว่าจะมีการเสนอกฎหมายเข้า ครม. อาจส่งหนังสือเชิญชวนให้สมาชิกออกมาค้านไม่ทันหรือสมาชิกบางองค์กรออกไม่ได้”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“การให้องค์กรสมาชิกออกมาร่วมกิจกรรมจะแจ้งแบบกระทันหันไม่ได้ เพราะสมาชิกต้องยื่นลาเพื่อมาทำกิจกรรม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4. 216 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการจัดส่งเอกสารล่าช้า ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การจัดส่งเอกสารล่าช้า เพราะการออกหนังสือถึงสมาชิกให้เข้าร่วมกิจกรรมแบบกระชั้นชิดทำให้เข้าล่วมกิจกรรมไม่ทันเนื่องจากในข้อบังคับการออกไปร่วมกิจกรรมต้องมีการแจ้งองค์กรต้นสังกัดล่วงหน้า และสมาชิกจากสาขาต่างจังหวัดเตรียมตัวเดินทางมาไม่ทัน

ตารางที่ 4.217 ไม่มีความพร้อมในการเปิดรับการเรียนรู้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่มีความพร้อมในการเปิดรับการเรียนรู้	“คนรุ่นใหม่ที่เข้ามาเป็นกรรมการบริหารยังไม่มีประสบการณ์ ในการบริหารและก็ไม่พร้อมที่จะเปิดรับความรู้จาก สรส” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006
	“อยู่ที่พร้อมจะเปิดใจรับการเรียนรู้จาก สรส. หรือไม่ถ้า สรส.ลงพื้นที่แล้วสมาชิกยังไม่สนใจ ไม่ตอบสนอง ก็ไม่มีทางพัฒนา” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015
	“ในประเทศไทยขบวนการแรงงานมีมาเป็น 100 ปีแต่ยังไม่พัฒนาจนถึงได้เข้ามามีส่วนในการบริหารประเทศเหมือนประเทศอื่น เพราะไม่สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4. 217 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านไม่มีความพร้อมในการเปิดรับการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่มีความพร้อมในการเปิดรับการเรียนรู้ เพราะในประเทศไทยขบวนการแรงงานมีมาเป็น 100 ปีแต่ยังไม่พัฒนาจนถึงได้เข้ามามีส่วนในการบริหารประเทศเหมือนประเทศอื่นเนื่องจากสมาชิกยังไม่มีประสบการณ์และไม่พร้อมที่จะเปิดรับความรู้จากสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ 4.218 นักแรงงานรุ่นใหม่เกิดความรู้สึกถูกด้อยค่า

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
นักแรงงานรุ่นใหม่เกิดความรู้สึกถูกด้อยค่า	<p data-bbox="603 472 1378 678">“คณะกรรมการของ สรส. ส่วนใหญ่มาจากกลุ่มเดิม ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นจากนักแรงงานรุ่นใหม่หรือองค์กรเล็ก ทำให้เหมือนถูกด้อยค่าไม่ให้ความสำคัญกับองค์กรเล็ก ในการประชุมเหมือนเอาเราไปเป็นไม้ประดับในห้องประชุมครบ”</p> <p data-bbox="1054 696 1378 734" style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p data-bbox="603 808 1378 958">“การให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญ กรรมการที่มาร่วมใน สรส. ก็เป็นผู้นำในองค์กร แต่พอร่วมกับ สรส. ต้องมายอมจำนนเกรงใจรุ่นพี่ใน สรส.”</p> <p data-bbox="603 976 1378 1126">“รุ่นพี่ใน สรส.อาจมีมุมมองของแต่ละคน กรรมการใหม่ไม่จำเป็นต้องทำตามในทุกเรื่องพอไม่ทำตามก็หาว่าไม่ทำตามมติไม่เป็นประชาธิปไตย”</p> <p data-bbox="1054 1144 1378 1182" style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

จากตารางที่ 4. 218 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านนักแรงงานรุ่นใหม่เกิดความรู้สึกถูกด้อยค่า ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

นักแรงงานรุ่นใหม่เกิดความรู้สึกถูกด้อยค่า เพราะคณะกรรมการของ สรส. ส่วนใหญ่มาจากกลุ่มเดิม ไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นจากนักแรงงานรุ่นใหม่หรือองค์กรเล็กในการประชุมเหมือนเอาเราไปเป็นไม้ประดับในห้องประชุมครบ ทั้งที่สมาชิกที่เข้ามาเป็นคณะกรรมการต่างก็เป็นผู้นำในองค์กรตนกับต้องมายอมเกรงใจรุ่นพี่ในสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ 4.219 การใช้อำนาจชี้หน้า

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้อำนาจชี้หน้า	“การใช้อำนาจในเชิงชี้หน้าของผู้นำ สรส. ไม่ได้เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมสุดท้าย สรส. ก็จะไปสู่จุดสุดท้ายไม่มีสมาชิกเข้าร่วมนั่นคือทางตายของขบวนการแรงงาน” “การที่ สรส. มาสั่งให้องค์กรสมาชิกต้องทำอย่างนู้นอย่างนี้ มันไม่ใช่แนวทางประชาธิปไตย บางองค์กรไม่เห็นด้วยกับวิธีการของ สรส.”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016

จากตารางที่ 4. 219 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการใช้อำนาจชี้หน้า ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้อำนาจชี้หน้า เพราะการที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาสั่งให้องค์กรสมาชิกต้องทำอย่างนู้นอย่างนี้ มันไม่ใช่แนวทางประชาธิปไตยการใช้อำนาจในเชิงชี้หน้าไม่ได้เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมสุดท้ายไม่มีสมาชิกเข้าร่วม

ตารางที่ 4.220 ไม่สามารถระบุปัญหาพร้อมที่แท้จริงได้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ไม่สามารถระบุปัญหาพร้อมที่แท้จริงได้	“อุปสรรคคือไม่สามารถระบุได้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงทำให้ไม่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้ ความร่วมมือจึงไม่เกิด”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4.220 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านไม่สามารถระบุปัญหาพร้อมที่แท้จริงได้ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ไม่สามารถระบุปัญหาพร้อมที่แท้จริงได้ เพราะอุปสรรคคือไม่สามารถระบุได้ว่าอะไรคือปัญหาที่แท้จริงทำให้ไม่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้ ความร่วมมือจึงไม่เกิด

ตารางที่ 4.221 ขาดปัญญาชนที่สนใจทำงานด้านแรงงาน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขาดปัญญาชนที่สนใจทำงานด้านแรงงาน	“ทุกวันนี้ขบวนการแรงงานขาดคนมีความรู้ปัญญาชน ที่อยากทำงานด้านแรงงาน อยากช่วยเหลือคนงาน โดยเฉพาะคนที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ การจัดตั้งขบวนการแรงงาน ความรู้ในกลยุทธ์การขับเคลื่อนแรงงาน ความรู้ด้านการสร้างฐานเศรษฐกิจให้คนงาน ถ้าหมดคนรุ่นผมก็คงไม่มีแล้ว”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004

จากตารางที่ 4. 221 พบว่า อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านขาดปัญญาชนที่สนใจทำงานด้านแรงงาน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขาดปัญญาชนที่สนใจทำงานด้านแรงงาน เพราะทุกวันนี้ขบวนการแรงงานขาดคนมีความรู้ปัญญาชน ที่อยากทำงานด้านแรงงาน อยากช่วยเหลือคนงาน โดยเฉพาะคนที่มีความรู้ด้านการบริหารจัดการ การจัดตั้งขบวนการแรงงาน ความรู้ในกลยุทธ์การขับเคลื่อนแรงงาน ความรู้ด้านการสร้างฐานเศรษฐกิจให้คนงาน

ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 12 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1. การสร้างการเรียนรู้ 2. การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 3. การรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม 4. การแปรความหมายอย่างเดียวกัน 5. การสร้างแนวทางช่วยเหลือกลุ่มแรงงานร่วมกัน 6. การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 7. การสร้างการทำงานที่ต่อเนื่อง 8. การสร้างความรู้สึกลึกซึ้ง 9. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 10. การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุ 11. สัญลักษณ์ของการต่อสู้ และ 12. สร้างการรวมตัว ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 4.222 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ขยายการเรียนรู้	<p>“สรส.ต้องสร้างเครือข่ายให้มากขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้นำรุ่นใหม่”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส.ต้องใช้เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกศึกษาเรียนรู้ว่าประเทศอย่างนอร์เวย์เขาสร้างความเข้มแข็งให้ขบวนการแรงงานอย่างไรจนสร้างมาช่วยประเทศอื่นด้านแรงงานได้”</p> <p>“การทำงานของขบวนการแรงงาน ไม่ว่าจะสำเร็จหรือผิดพลาดก็ต้องถอดบทเรียนไว้เพื่อให้คนอื่นได้ใช้เป็นแนวทาง”</p> <p>“การทำงานของ สรส. สามารถนำมาถอดบทเรียนให้กับคนรุ่นหลังได้ เพราะเป็นองค์กรที่เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ว่าจะป็นรุ่นพี่หรือรุ่นน้อง คณะกรรมการหลายๆชุด ก็สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้”</p> <p>“ที่ผ่านมาขบวนการแรงงานมีการพัฒนามาเรื่อยๆ จากกลุ่มนักเคลื่อนไหวมาจนเป็น สรส. ทุกวันนี้ สมาชิกนักแรงงานต้องเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อปรับตัว หาความรู้ให้มากขึ้น การเรียนรู้ของนักแรงงานไม่มีสิ้นสุด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“เนื่องจากปัจจุบัน สรส.ส่งเสริมให้มีนักแรงงานรุ่นใหม่เข้ามาทำงานบริหาร ฉะนั้น สรส.ก็ต้องทำงานหนักขึ้นในการพัฒนาการเรียนรู้ให้กับคนใหม่ให้เข้าใจการทำงานด้านแรงงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>
	<p>“แค่สรส.ใช้เครือข่ายในการให้ความรู้ แนวทาง วิธีการ การป้องกัน ก็จะทำให้มีสมาชิกเพิ่มและอยู่ได้อย่างยั่งยืน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>

ตารางที่ 4.222 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ใช้เครือข่ายในการเปิดโอกาสให้สมาชิกตามภูมิภาคได้อบรมเรียนรู้ กระบวนการแรงงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“การเรียนรู้ด้านแรงงานต้องขยายการเรียนรู้จากนักแรงงานต่างประเทศไม่ ว่าจะเป็นจาก อเมริกา ฝรั่งเศส นอร์เวย์ ฟินแลนด์ สวีเดน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
<p>การกำหนดหลักสูตร อบรม</p>	<p>“บทบาทสำคัญของผู้นำแรงงานที่ต้องพัฒนาคือการพูดเป็น พูดแล้วมี คนฟัง พูดแล้วต้องไม่โดนฟ้อง พูดแล้วต้องไม่ติดคุก ถ้าผู้นำพูดแล้วติด คุกใครอยากจะมาร่วม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรรส.พยายามใช้เครือข่ายในการพัฒนาทักษะต่างๆให้กับผู้นำรุ่นใหม่ ด้วยการฝึกอบรม สร้างสภากาชาด”</p> <p>“ต้องใช้เครือข่ายอบรมหลักสูตรเฉพาะในการพัฒนาทักษะให้กับนัก แรงงานที่จะเข้าสู่การเป็นกรรมการบริหารในอนาคต”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“ทุกองค์กรต้องมีหลักสูตรในการอบรมให้ความรู้กับสมาชิกขององค์กร ตนเองก่อน เพื่อให้สมาชิกมีความรู้ไปร่วมกับสรรส.”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“ควรมีการกำหนดหลักสูตร กำหนดคนที่จะเข้ามาอบรม เพราะบางคน อบรมอยู่แต่เรื่องเดิมก็เหมือนเรียนซ้ำอยู่ที่เดิม”</p> <p>“การเรียนรู้พัฒนาควรเป็นขั้นตอนไม่ใช่ใครจะมา เป็น กรรมการบริหารเลยควรมีการพัฒนามาก่อน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p>

ตารางที่ 4.222 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ความรู้ด้านกฎหมายโดยเฉพาะใน พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นสิ่งที่นักแรงงานรุ่นใหม่และรุ่นเก่าต้องศึกษาทำความเข้าใจและเลือกใช้อย่างเหมาะสม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“เวลามีประเด็นสำคัญที่เรายังไม่ชำนาญจะใช้การประชุมวิชาการเชิญผู้รู้และเรียนรู้ไปด้วยกัน ดีเบตข้อดีข้อเสีย จนตกผลึกก่อนแล้วจึงนำข้อสรุปแนวทางมาขอมติจากกรรมการกลาง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
<p>พัฒนาตนเองก่อนการเรียนรู้</p>	<p>“พอสมาชิกได้เข้ามาร่วมมาเรียนรู้วิธีการทำงาน เมื่อสมาชิกซึมซับการทำงานก็จะสามารถเข้าใจวิธีการทำงานของขบวนการแรงงานและไปปรับใช้กับองค์กรตนเองได้”</p> <p>“ก่อนจะพัฒนาอะไร ต้องพัฒนาตนเองเรียนรู้เพิ่มเติมทำความเข้าใจในเรื่องนั้นๆให้ถ่องแท้ก่อน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“ผู้นำต้องมีความรู้ติดตัวมาก่อนแล้วค่อยมาศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในสิ่งที่ขาด แต่ถ้าผู้นำไม่รู้อะไรเลยองค์กรจะเดินลำบาก”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
	<p>“การพัฒนาเครือข่ายแรงงาน ตามหลักการแล้ว สรส. เหมาะสมที่สุดใน การนำเพราะ รัฐวิสาหกิจมีคนงานที่มีความรู้ส่วนใหญ่จบระดับปริญญา มีเวลาเพราะมีวันหยุดเสาร์อาทิตย์ ต่างจากเอกชนที่ จบ แค่ประถม มีหยุดวันเดียว ใช้สิทธิ์มาทำกิจกรรมไม่ได้”</p>

ตารางที่ 4.222 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สรรส.จึงต้องพัฒนาว่าจะใช้เครือข่ายที่มีอยู่ช่วยในการเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายให้เกิดการศึกษาเชิงลึก ได้อย่างไร เพราะการศึกษาเชิงลึกจะช่วยให้เปลี่ยนความคิดคน เมื่อความคิดเปลี่ยนพฤติกรรมก็จะเปลี่ยน”</p> <p>“การติดต่อสื่อสารเชิงลึกคือการติดต่อสื่อสารเรียนรู้ในกลุ่มประมาณ 7- 10 คน พบกันอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้งเพื่อพูดคุยปัญหา แนวคิดทฤษฎีการต่อสู้เคลื่อนไหว แนวทางการขับเคลื่อน คล้ายๆในยุคที่พรรคคอมมิวนิสต์เริ่มเข้ามาในไทย แต่เอามาปรับจากการต่อสู้ด้วยความรุนแรงเป็นการต่อสู้ด้วยแนวความคิด”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
<p>การใช้เทคโนโลยีมาช่วยสร้างการเรียนรู้</p>	<p>“การนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ การจัดเก็บข้อมูล การแบ่งปันข้อมูลที่มีประโยชน์จะช่วยให้เครือข่ายมีการพัฒนาขึ้น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>

จากตารางที่ 4. 222 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการสร้างการเรียนรู้ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 13 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ขยายการเรียนรู้ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจต้องสร้างเครือข่ายให้มากขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างการเรียนรู้โดยใช้ทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก ศึกษาการทำงานของขบวนการแรงงาน ไม่ว่าจะสำเร็จหรือผิดพลาดก็ต้องถอดบทเรียนไว้เพื่อให้คนอื่นได้ใช้เป็นแนวทางไม่ว่าจะเป็น การถอดบทเรียนจากเครือข่ายแรงงานในประเทศหรือต่างประเทศ จากนักแรงงานรุ่นเก่าหรือรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้ปรับตัวให้มากขึ้น

การกำหนดหลักสูตรอบรม เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายในการในการกำหนดหลักสูตรเช่นการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร ด้านกฎหมาย พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พศ. 2543 การพัฒนาทักษะการพูด รวมถึงกำหนดคนที่เข้ามาอบรมเพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำในกลุ่มเดิมจะได้เป็นการพัฒนาสเกลทักษะอย่างเป็นขั้นตอนสร้างความพร้อมให้นัก

แรงงานรุ่นใหม่ไปเป็นกรรมการบริหารที่มีคุณภาพ และก่อนกำหนดหัวข้อหลักสูตรต้องนำเข้าวาระการประชุมเพื่อให้กรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นก่อนลงมติเห็นชอบ

พัฒนาตนเองก่อนการเรียนรู้ เพราะก่อนสมาชิกจะเริ่มพัฒนาความรู้ต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ก่อน ต้องมีความรู้เดิมติดตัวมาก่อนซึ่งในขบวนการแรงงาน สหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจมีความพร้อมในการพัฒนามากที่สุดเนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จบปริญญา มีวันหยุด เสาร์ - อาทิตย์ สิ่งที่ต้องเรียนรู้เพิ่มคือแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานด้านแรงงาน การปรับเปลี่ยนความคิดต้องใช้การศึกษาเชิงลึกเพื่อช่วยให้เปลี่ยนความคิดคน เมื่อความคิดเปลี่ยน พฤติกรรมก็จะเปลี่ยนวิธีการศึกษาเชิงลึกคือการติดต่อสื่อสารเรียนรู้ในกลุ่มประมาณ 7- 10 คน พบกันอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้งเพื่อพูดคุยปัญหา แนวคิดทฤษฎีการต่อสู้เคลื่อนไหว แนวทางการขับเคลื่อน คล้ายๆ ในยุคที่พรรคคอมมิวนิสต์เริ่มเข้ามาในไทย แต่เอามาปรับจากการต่อสู้ด้วยความรุนแรงเป็นการต่อสู้ด้วยแนวความคิด

การใช้เทคโนโลยีมาช่วยสร้างการเรียนรู้ เพราะการนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ การจัดเก็บข้อมูล การแบ่งปันข้อมูลที่มีประโยชน์จะช่วยให้เครือข่ายมีการพัฒนาขึ้น

ตารางที่ 4.223 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
คัดค้านการแปรรูป รัฐวิสาหกิจ	“การจะพัฒนาเครือข่าย สรส. ต้องทำให้เห็นว่าการขับเคลื่อนการรวมตัวเพื่อสร้างอำนาจต่อรองต้องเป็นประเด็นที่ทุกองค์กรทั้งรัฐ เอกชน ประชาชนได้ประโยชน์ ”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012
	“จุดยืนร่วมกันที่สำคัญไม่ว่าจะประเด็นใดคือต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม มีคุณค่าเดียวกัน และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน จะนำไปสู่ความยั่งยืน”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007

ตารางที่ 4.223 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“ข้อที่ต้องระวังคือการกระทำอะไรในการพัฒนาองค์กรต้องไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง แต่ถ้าจะมีผลประโยชน์บ้างก็ขอให้คำนึงถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
	<p>“สิ่งสำคัญคือสมาชิกทั้งหมดต้องได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งต้องผลักดันให้การเรียกร้องสวัสดิการแบบที่ได้พร้อมกันทุกองค์กรไม่ยื่นข้อเรียกร้องเฉพาะองค์กร หรือการปกป้องไม่ให้เกิดการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 013</p>
	<p>“การหยิบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพี่น้องแรงงาน รวมถึงประชาชนส่วนใหญ่ อย่างพรบ.แรงงาน หรือ พรบ.พลังงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
	<p>“การจะพัฒนาต้องใช้เครือข่ายทำให้สมาชิกเกิดความตระหนักรู้ในการต่อสู้เพื่อประโยชน์ส่วนรวมไม่ใช่ประโยชน์ของตนเอง ถ้าทุกคนคิดเพื่อส่วนรวม สรส.ก็จะคงอยู่ได้”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
<p>กองทุนช่วยเหลือผู้นำแรงงาน</p>	<p>“สรส.มีกองทุนช่วยเหลือผู้นำแรงงาน อันนี้จะเป็นการช่วยให้ สรส.มีความเข้มแข็ง เพราะผู้นำแรงงานเวลาต้องโทษหรือมีคดีความจะได้รับการช่วยเหลือ”</p> <p>“ถ้ามีกองทุนช่วยเหลือเวลาต่อสู้กับฝ่ายการเมือง ฝ่ายบริหาร ผู้นำแรงงาน นักแรงงาน จะได้มีกำลังใจในการต่อสู้ไม่ต้องถูกทิ้งให้โดดเดี่ยว”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>

ตารางที่ 4.223 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กองทุนรักษาพยาบาล	<p>“การที่เครือข่าย สรส. มีการสนับสนุนให้เกิดกองทุนช่วยเหลือผู้นำแรงงานที่มีปัญหาด้านคดีความเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีให้กับสมาชิก เป็นประโยชน์ร่วมกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“การสนับสนุนให้เกิดโรงพยาบาลประกันสังคม เพราะกองทุนประกันสังคมมีเงินจำนวนมากที่มาจากคนทำงานก็ควรคืนประโยชน์ให้กับคนทำงานในอนาคต”</p> <p>“ตั้งกองทุนชราภาพสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เกษียณอายุ พนักงานรัฐวิสาหกิจทำงานให้รัฐมานานเมื่อเกษียณกับไม่มีสิทธิในการรักษาพยาบาลเหมือนข้าราชการ ทหาร ตำรวจ ที่มีบำนาญ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p>
	<p>“ปัญหาสำคัญของพนักงานรัฐวิสาหกิจคือเมื่อเกษียณอายุจะไม่มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล จะต้องใช้ชีวิตอยู่อีกไม่น้อยกว่า 15 ปี แล้วเมื่อเจ็บป่วยต้องไปใช้สิทธิ์ 30 บาท ทั้งที่ทำงานให้รัฐไม่ต่างจากข้าราชการมันไม่ถูก กองทุนสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจคือประโยชน์ที่ทุกองค์กรจะได้รับ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>

จากตารางที่ 4. 223 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

คัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพราะการจะพัฒนาเครือข่ายองค์กรสมาชิกทุกองค์กรจะต้องได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน มีคุณค่าเดียวกัน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นประโยชน์กับองค์กรทุกองค์กรไม่ใช่กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งเช่นการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

กองทุนช่วยเหลือผู้นำแรงงาน เพราะ การมีกองทุนช่วยเหลือผู้นำแรงงานที่ต้องโทษหรือมีคดีจากการต่อสู้กับฝ่ายการเมือง ฝ่ายบริหารจะได้มีกำลังใจในการต่อสู้ไม่ต้องถูกทิ้งให้โดดเดี่ยว ปีรับการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการต่อสู้คดีให้กับสมาชิก

กองทุนรักษาพยาบาล เพราะเมื่อพนักงานรัฐวิสาหกิจที่เกษียณอายุไม่มีสิทธิสวัสดิการในการรักษาพยาบาลเหมือนข้าราชการ ทหาร ตำรวจ ที่มีบำนาญทำให้การใช้ชีวิตในช่วงวัยชรามีความลำบากต้องไปใช้สิทธิ์ 30 บาท ทั้งที่ทำงานให้รัฐไม่ต่างจากข้าราชการ

ตารางที่ 4.224 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กระจายอำนาจไปยังสาขาภูมิภาค	<p>“สรส.ต้องสร้างเครือข่ายย่อย แดกสาขาเพิ่มให้ได้มากที่สุดให้เกิดสาขาในทุกพื้นที่ ต้องมีกรรมการหรืออนุกรรมการและให้อำนาจในการตัดสินใจแสดงความคิดเห็นอยู่ในทุกพื้นที่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส.ต้องพยายามขยายเครือข่าย และตั้งศูนย์ประสานงานระดับจังหวัดให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อขับเคลื่อนประเด็นต่างๆของ สรส”</p> <p>“การกระจายอำนาจการบริหารให้ สาขาช่วยในการขับเคลื่อนประเด็นตามนโยบายเช่นการคัดค้านการแปรรูป การคัดค้าน ร่างพรบ.รัฐวิสาหกิจ”</p> <p>“การใช้เครือข่ายในการมอบอำนาจให้ กรรมการ สาขา ในการยื่นข้อเรียกร้องไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด”</p> <p>“การใช้ช่องทางจากส่วนกลางไปยังภูมิภาคเพื่อกระจายกิจกรรมหรือว่ากระจายการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างกิจกรรมต่างๆกับสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p> <p>“สรส. มีคนเยอะควรให้อำนาจการตัดสินใจกับองค์กรสมาชิก ควรมีทีมขับเคลื่อนสองแนวทางเหมือนเหรียญที่มีสองด้าน สรส.ต้องมีทีมแรงและทีมนุ่มนวล”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 016</p>

ตารางที่ 4.224 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กระจายอำนาจไปยัง สหภาพแรงงานเอกชน	“ทิศทางของการทำงานสหภาพในอนาคตจะมีการรวมตัวกันมากขึ้น จะไม่มีการแยกรัฐหรือเอกชน ซึ่ง สรส.กำลังพยายามทำอยู่ ทำให้ทั้งภายใน เครือข่ายมีสมาชิกนอกเหนือจากรัฐวิสาหกิจและมีการรวมเครือข่าย องค์กรภายนอก ทำให้มีการรวมอำนาจในการสั่งการและกระจายงานกันทำ” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012 ลูกของรัฐวิสาหกิจเพื่อให้เป็นพลังหนุนเสริมซึ่งสหภาพแต่ละรัฐไปช่วยให้เกิดการจัดตั้งเองได้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
กระจายอำนาจไปยัง กลุ่มลูกจ้างภาครัฐ	“สรส.ต้องเข้าไปช่วยขยายเครือข่ายให้เกิดการจัดตั้งรวมกลุ่มผู้นำ แรงงานในหน่วยงานภาครัฐให้มากขึ้นแทนรัฐวิสาหกิจซึ่งมีจำนวน น้อยลงเช่นการกลุ่มลูกจ้างภาครัฐกระทรวงสาธารณสุข ที่สรส.เข้าไป ช่วยจัดตั้ง” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
กระจายอำนาจไปยัง กลุ่มแรงงานนอกระบบ	“เครือข่าย สรส. ตอนนี้อย่างไม่มีสมาชิกจากกลุ่มแรงงานนอกระบบซึ่งมี อยู่ประมาณ 25 ล้านคน ต้องขยายสมาชิกไปถึงกลุ่มเหล่านี้” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014
อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจ	“ถ้าจะวัดความยั่งยืนต้องวัดที่รากฐานการการมีสมาชิกมากทำให้ รากฐานแข็งแรงเป็นการกระจายอำนาจที่รากฐาน แต่อย่างไรอำนาจ ตัดสินใจเด็ดขาดก็ต้องอยู่ที่ผู้นำเสมือนยอดพีระมิด” ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017

จากตารางที่ 4. 224 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการรวมศูนย์และการ กระจายอำนาจอย่างเหมาะสม ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

กระจายอำนาจไปยังสาขาภูมิภาค เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องสร้าง เครือข่ายย่อยเพิ่มสาขาและศูนย์ประสานงานระดับจังหวัดให้ได้มากที่สุดเพื่อการกระจายและมอบ อำนาจการบริหารให้สาขาช่วยจัดกิจกรรมในพื้นที่ตามนโยบายที่มอบให้โดยดำเนินการขับเคลื่อนสอง แนวทางต้องมีทีมแรงและทีมหนุนพลในการเรียกร้อง กดดัน คัดค้าน ไปยังผู้ว่าราชการจังหวัด

กระจายอำนาจไปยังสหภาพแรงงานเอกชน เพราะทิศทางของการทำงานสหภาพใน อนาคตจะมีการรวมตัวกันมากขึ้น จะไม่มีการแยกรัฐหรือเอกชน ซึ่งสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ กำลังขยายเครือข่ายไปยังสหภาพแรงงานเอกชนรวมถึงการขยายการจัดตั้งสหภาพแรงงานในกลุ่ม บริษัทลูกของรัฐวิสาหกิจเพื่อให้เป็นพลังหนุนเสริมซึ่งสหภาพแต่ละรัฐไปช่วยให้เกิดการจัดตั้งเองได้

กระจายอำนาจไปยังกลุ่มลูกจ้างภาครัฐ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้อง เข้าไปช่วยขยายเครือข่ายให้เกิดการจัดตั้งรวมกลุ่มผู้นำแรงงานในหน่วยงานภาครัฐให้มากขึ้นแทน รัฐวิสาหกิจซึ่งมีจำนวนน้อยลง

กระจายอำนาจไปยังกลุ่มแรงงานนอกระบบ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ยังไม่มีสมาชิกที่มาจากกลุ่มแรงงานนอกระบบจึงต้องขยายเครือข่ายไปยังกลุ่มนี้ ซึ่งมีจำนวนประมาณ 25 ล้านคน

อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ เพราะถ้าจะวัดความยั่งยืนต้องวัดที่ รากฐานการมีสมาชิกมากทำให้รากฐานแข็งแรงเป็นการกระจายอำนาจที่รากฐาน แต่อย่างไรอำนาจ ตัดสินใจเด็ดขาดก็ต้องอยู่ที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งเสมือนเป็นยอดพีระมิด



ตารางที่ 4.225 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแปรความหมายอย่างเดียวกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
<p>การทำงานเพื่อประชาชน</p>	<p>“สมาชิกเครือข่ายต้องทำให้ประชาชนเข้าใจว่า กระบวนการแรงงานเป็นผู้ที่ช่วยสร้างชาติ สร้างสังคมให้ดี”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“สรส.ต้องสร้างภาพจำให้กับสมาชิกในเครือข่ายว่า เราคือองค์กรที่ต่อสู้เพื่อประชาชนให้มีความเท่าเทียมในการเข้าถึงสาธารณูปโภคพื้นฐาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“สรส. และองค์กรสมาชิก รวมถึงเครือข่ายแรงงานอื่นต้องร่วมกันผลักดันให้เกิด พรบ.แรงงาน ที่เป็นของแรงงานจริงๆ ไม่ใช่พรบ.ที่นายทุนเขียนแต่ฝ่ายเดียว”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 009</p>
<p>การทำงานเพื่อสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์</p>	<p>“สิ่งที่ สรส. ต้องทำให้สมาชิกเข้าใจเหมือนกันคือ สรส. เป็นองค์กร ไม่ใช่ตัวบุคคล ภาพของสรส. ต้องเป็นภาพองค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน ไม่ใช่ผู้นำคนใดคนหนึ่ง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p> <p>“สมาชิกต้องเสียสละและทำงานให้ สรส. เต็มเวลาซึ่งตาม มาตรา 59 คณะกรรมการบริหารสหภาพสามารถมาทำงานให้ สรส. ได้เพราะการทำงานสหภาพถือว่าเป็นการทำงานให้หน่วยงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 010</p> <p>“ต้องใช้เครือข่ายสร้างความคิดไปในทิศทางเดียวคือสมาชิกทุกคน ทุกองค์กรเป็นเจ้าของ สรส. ถ้าเมื่อไหร่สมาชิกคิดว่าไม่ได้เป็นเจ้าของก็จะขาดการมีส่วนร่วมและจะถอนตัวไป”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>

ตารางที่ 4.225 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การทำงานเพื่อองค์กร รัฐวิสาหกิจ	“หลายครั้งที่บางองค์กรไม่ให้ความร่วมมือเพราะเรื่องนั้นไม่เกี่ยวข้องกับ สรส. จึงต้องทำให้เห็นว่ากระทบกับทุกองค์กร” “ต้องสะท้อนให้เห็นว่าเป็นปัญหาร่วมกัน”

ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005

จากตารางที่ 4.225 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมใน การบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการแปรความหมายอย่าง เดียวกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 6 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การทำงานเพื่อประชาชน เพราะสิ่งที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องสร้างภาพ จำให้กับองค์กรสมาชิกเข้าใจในทางเดียวกันคือกระบวนการแรงงานเป็นผู้ที่ช่วยสร้างชาติ สร้างสังคม ให้ดี เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่าเท่าเทียม

การทำงานเพื่อสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เพราะสิ่งที่ต้องทำต้องทำให้สมาชิก เข้าใจเหมือนกันคือ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นองค์กร ไม่ใช่ตัวบุคคล เป็นองค์กร เครือข่ายด้านแรงงาน ไม่ใช่ผู้นำคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคน ทุกองค์กรเป็นเจ้าของ ต้องเสียสละ ทำงานในองค์กรเต็มเวลาตามสิทธิ์ ถ้าเมื่อไหร่สมาชิกคิดว่าไม่ได้เป็นเจ้าของก็จะขาดการมีส่วนร่วม และถอนตัวไป

การทำงานเพื่อองค์กรรัฐวิสาหกิจ เพราะการที่องค์กรสมาชิกไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจาก ประเด็นดังกล่าวไม่เกี่ยวข้องกับองค์กรตน สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงต้องสะท้อนให้เห็น ว่าเป็นปัญหาร่วมกันมีผลกระทบต่อทุกองค์กร

ตารางที่ 4.226 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างแนวทางช่วยเหลือกลุ่มแรงงานร่วมกัน

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กรณีข้อเรียกร้อง	<p>“เรื่องบางเรื่อง สรส. อาจส่งตัวแทนไปช่วยเจรจา แต่บางเรื่องก็ต้องไปเป็นทีมใหญ่มั่นทำให้คูมิพลัง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส.ควรนำแนวทางที่กรรมการบริหารเข้าไปให้การช่วยเหลือองค์กรแรงงานมารวบรวมเพื่อใช้จัดกิจกรรมต่อไป”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 015</p> <p>“สรส.ต้องมีต้นแบบในการขับเคลื่อนของกลุ่มแรงงานไม่ว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จถ้าสำเร็จก็นำมาปรับใช้ถ้าไม่สำเร็จก็นำส่วนดีมาปรับใช้เป็นแนวทางของกลุ่มแรงงาน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p>
กรณีตั้งกองทุน	<p>“ทุกวันนี้สมาชิก สรส. ที่ต่อสู้เรียกร้องปกป้องผลประโยชน์รัฐวิสาหกิจต้องเป็นผู้ต้องคดีติดตัวกันแล้วใครอยากจะมาเป็นสมาชิก เครือข่าย สรส.ควรมีกองทุนช่วยเหลือสมาชิกที่โดนคดี”</p> <p>“ถ้าสมาชิกเครือข่ายช่วยกันผลักดันให้เกิดกองทุนช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกก็อาจทำให้สมาชิกมีกำลังใจที่จะต่อสู้และเข้ามาเป็นสมาชิกมากขึ้น”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“สรส.ต้องกำหนดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ร่วมกับทุกองค์กรเช่นการหาทุนช่วยเหลือกรณีโดนฟ้อง”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

จากตารางที่ 4. 226 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการสร้างแนวทางช่วยเหลือกลุ่มแรงงานร่วมกัน ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

กรณีข้อเรียกร้อง เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องมีต้นแบบในการขับเคลื่อนของกลุ่มแรงงานไม่ว่าจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จถ้าสำเร็จก็นำมาปรับใช้ถ้าไม่สำเร็จก็นำส่วนดีมาปรับใช้เป็นแนวทางให้กรรมการบริหารนำไปใช้ช่วยเหลือองค์กรสมาชิกเช่นเมื่อเกิดเหตุการณ์ขึ้นจะใช้การเจรจา หรือการส่งทีมใหญ่ไปดำเนินการ

กรณีตั้งกองทุน เพราะการที่สมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต่อสู้เรียกร้องปกป้องผลประโยชน์รัฐวิสาหกิจ ต้องเป็นผู้ต้องคดีติดตัวกันแล้วใครอยากจะเป็นสมาชิก เครือข่าย สรส.ควรมีกองทุนช่วยเหลือสมาชิกที่โดนคดีถ้าสมาชิกเครือข่ายช่วยกันผลักดันให้เกิดกองทุนช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกก็อาจทำให้สมาชิกมีกำลังใจที่จะต่อสู้และเข้ามาเป็นสมาชิกมากขึ้นและเป็นประโยชน์กับสมาชิกทุกองค์กร

ตารางที่ 4.227 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
กลุ่มสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ	<p>“เลขา สรส. รองเลขา กรรมการบริหาร รวมถึงที่ปรึกษาหรืออดีตผู้นำแรงงานควรออกไปพบ สมาชิกให้มากขึ้น เหมือนที่ สรส.เคยมีโครงการพบสมาชิกในอดีต”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p> <p>“การให้บทบาทประธานองค์กรสมาชิกคอยเชื่อมโยงให้การช่วยเหลือสร้างความใกล้ชิดกับองค์กรที่ออกจากการเป็นสมาชิก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“คณะกรรมการ สรส. ควรเป็นผู้เข้าไปหาสมาชิก มีการไปสอบถามพูดคุยปัญหาของแต่ละองค์กร แทนการให้องค์กรต่างๆมาขอความช่วยเหลือเพื่อสร้างความใกล้ชิด”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>

ตารางที่ 4.227 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การที่รัฐวิสาหกิจมีการรวมตัวเป็นเครือข่ายจะทำให้มีพลังเสริมแรงกัน และกันต่างจากการอยู่องค์กรเดียว การรวมตัวเป็นการสร้างอำนาจ ต่อรองที่มีพลัง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
<p>กลุ่มเคลื่อนไหวอื่น</p>	<p>“ควรสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่ายอื่นไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายแรงงาน เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายชาติพันธุ์”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>
	<p>“สิ่งสำคัญที่จะทำให้ สรส. เกิดความยั่งยืน สมาชิกต้องไม่ลืมคำว่า สามัคคี กรรมกร สร้างสังคมใหม่ สามัคคีเป็นหลัก และต้องมีน้ำหนึ่ง น้ำใจเดียวกัน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p> <p>“สร้างความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับ กลุ่มเกษตรกร กลุ่มแรงงานเอกชน เครือข่ายผู้บริโภค เพื่อสร้างความใกล้ชิดและทำงานร่วมกันให้มากกว่าเดิม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
<p>กลุ่มนักคิดนักเขียน</p>	<p>“สรส.ต้องขยายเครือข่ายไปยังกลุ่มนักวิชาการ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“ในประเทศอย่างอังกฤษที่มีลักษณะการปกครองคล้ายประเทศไทย มี กษัตริย์ปกครอง มีข้าราชการ แต่ขบวนการแรงงานได้รับการพัฒนาจน สามารถเข้ามาบริหารประเทศยาวนาน เพราะมีการร่วมกันระหว่างนัก คิดอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย นักเขียนสื่อสารมวลชนร่วมกันให้ ความรู้กับนักแรงงานจนสามารถสร้างพรรคการเมืองจากแรงงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

จากตารางที่ 4. 227 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการสร้างมิตรภาพหรือ สังกัด ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องให้ เลขานุการ รองเลขานุการ คณะกรรมการบริหาร ที่ปรึกษาหรืออดีตผู้นำแรงงานออกไปพบ สมาชิกให้ มากขึ้น และต้องเชื่อมโยงให้การช่วยเหลือสร้างความใกล้ชิดกับองค์กรที่ออกจากการเป็นสมาชิกเพื่อ สอบถามพูดคุยปัญหาของแต่ละองค์กร โดยคณะกรรมการบริหารต้องเป็นฝ่ายไปพบแทนการให้ องค์กรสมาชิกมาของความช่วยเหลือ

กลุ่มเคลื่อนไหวอื่น เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรสร้างความสัมพันธ์กับ เครือข่ายอื่นตามเจตนารมณ์ ที่ว่า “สามัคคีธรรมกร สร้างสังคมใหม่” สามัคคีเป็นหลัก และต้องมีน้ำ หนึ่งน้ำใจเดียวกันไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายแรงงาน เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายชาติพันธุ์กลุ่มแรงงาน เอกชน เครือข่ายผู้บริโภค เพื่อสร้างความใกล้ชิดและทำงานร่วมกันให้มากกว่าเดิม

กลุ่มนักคิดนักเขียน เพราะในต่างประเทศมีลักษณะการปกครองคล้ายประเทศไทย มีกษัตริย์ปกครอง มีข้าราชการ แต่ขบวนการแรงงานได้รับการพัฒนาจนสามารถเข้ามาบริหาร ประเทศยาวนาน เนื่องจากมีการร่วมกันระหว่งนักคิดอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย นักเขียน สื่อสารมวลชนร่วมกันให้ความรู้กับนักแรงงานจนสามารถสร้างพรรคการเมืองจากแรงงาน

ตารางที่ 4.228 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการทำงานที่ต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การทำงานของ คณะกรรมการ บริหาร	“คณะกรรมการแต่ละชุดของ สรส. ต้องสามารถทำงานต่อเนื่องจากชุดเก่า ที่ได้สัญญากับสมาชิก ต้องดำเนินกิจกรรมต่างๆที่ค้างให้สำเร็จก่อนที่จะเริ่ม เรื่องใหม่ๆ ”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002
	“การบริหารเครือข่ายควรมีการจัดสรรให้ผู้นำรุ่นใหม่เข้ามาบริหารอย่าง น้อยก็หนึ่งในสามเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันสามารถทำงานต่อเนื่องกันได้”
	“องค์กรสมาชิกของ สรส. ก็ควรสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีการประสานทำงาน ร่วมกันและแทนกันได้ในอนาคต”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001

ตารางที่ 4.228 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“คณะกรรมการบริหารรวมถึงกรรมการกลางควรมีการร่วมกันทำงานที่ต่อเนื่องและไม่ควรหวนตามสภาพตนเอง”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“การพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถทำได้แบบข้ามวันข้ามคืน แต่ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานยาวนานต่อเนื่องผ่านการสื่อสารในเครือข่าย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>
<p>การช่วยเหลืออย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p>“สรส.ต้องใช้เครือข่ายในการช่วยเหลือสมาชิกอย่างต่อเนื่อง ถ้าใครเดือดร้อนต้องช่วยไม่เลือกปฏิบัติ”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p> <p>“อย่างน้อยต้องมีการเคลื่อนไหวการทำงานของ สรส.ให้มีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะสถานการณ์อย่างโควิดที่กระทบกับคนงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 005</p>
<p>การจัดกิจกรรมอย่าง ต่อเนื่อง</p>	<p>“ต้องใช้เครือข่ายในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกัน หรือจัดกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้น</p> <p style="text-align: right;">มานพ เกื้อรัตน์</p> <p>“สรส.ต้องกำหนดแผนงานประจำอย่างการประชุมให้แน่ชัดเพื่อลดข้ออ้างในการไม่ร่วมกิจกรรม”</p> <p style="text-align: right;">สมศักดิ์ โภคย์สุข</p>

จากตารางที่ 4. 228 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วม ในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการสร้างการทำงานที่ ต่อเนื่อง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 7 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การทำงานของคณะกรรมการบริหาร เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้อง สามารถทำงานตามแผนงานของคณะกรรมการได้อย่างต่อเนื่อง ต้องสร้างคนรุ่นใหม่เข้ามาเรียนรู้การ ทำงานคอยประสานงานไม่ให้แผนงานที่ดำเนินการยังไม่สำเร็จยกเลิกไปตามวาระของคณะกรรมการ ซึ่งการการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถทำได้แบบข้ามวันข้ามคืนแต่ต้องใช้ระยะเวลาใน การทำงานยาวนานต่อเนื่อง

การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องให้การ ช่วยเหลือองค์กรสมาชิกอย่างต่อเนื่องโดยไม่เลือกปฏิบัติให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและ สังคม

การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพราะสมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่าย ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกัน หรือจัดกิจกรรมร่วมกันให้มากขึ้นและต้องกำหนดแผนงาน ประจำอย่างการประชุมให้แน่ชัดเพื่อลดข้ออ้างในการไม่ร่วมกิจกรรม

ตารางที่ 4.229 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกล้ำซิด

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสร้างความรู้สึกล้ำซิด	<p>“การสร้างความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ของกระบวนการแรงงานให้มากกว่าที่จะต่างคนต่างทำ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p> <p>“แม้ว่าจะมีสมาชิกจำนวนมากแต่ต้องสร้างอำนาจทางชนชั้น สมาชิกทุกองค์กรต้องเกิดความรู้สึกความคิดว่าเป็นพวกเดียวกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p> <p>“การใช้เครือข่ายช่วยสร้างความรู้สึที่ดีต่อสมาชิกในเครือข่าย สร้างความเป็นพันธมิตรในการร่วมต่อสู้ร่วมทุกข์ร่วมสุข และให้เกียรติกันนับถือซึ่งกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>

ตารางที่ 4.229 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“สรส. ควรคิदनอกกรอบไมใช่แค่สร้างคามใกล้เคียงเฉพาะสมาชิกจากสภาพแรงงาน แต่ต้องสร้างคามใกล้เคียงกับฝั่งนายจ้างด้วยจะไดรู้ความต้งการของทั้ง 2 ส่วน”</p> <p>“นอกจากคามใกล้เคียงกับสมาชิก สรส. องค์กรภายนอกแม้กระทั่งฝ่ายนายจ้าง หรือ รมต.กระทรวงแรงงาน ก็ควรสร้างคามสัมพันธ์ที่ดีเพราะอย่างน้อย ทำให้มีคนเชื่อมโยงระหว่างกัน”</p>
	<p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 017</p> <p>“การทำงานเครือข่าย ถึงเวลาเครือข่ายอื่นขอความช่วยเหลือเราต้องไปช่วย เวลาเราต้องการความช่วยเหลือเขาก็จะมาช่วยเรา เราไปช่วยบ่อย เขาก็มาช่วยเราบ่อย”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p>

จากตารางที่ 4. 229 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการสร้างคามรู้สึกใกล้เคียง ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างคามรู้สึกใกล้เคียง เพราะสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายช่วยสร้างคามรู้สึกที่ดีต่อสมาชิกในเครือข่าย สร้างความเป็นพันธมิตรในการร่วมต่อสู้ร่วมทุกข์ร่วมสุข สร้างคามร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์ สร้างอำนาจทางชนชั้น ให้เกิดคามรู้สึกถึงการเป็นพวกเดียวกัน และต้องคิदनอกกรอบในการสร้างคามใกล้เคียงกับฝ่ายนายจ้างรวมถึงฝ่ายรัฐบาลให้เกิดการช่วยเหลือระหว่างกัน

ตารางที่ 4.230 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ระหว่างสมาชิกในองค์กร	<p>“สรส.ควรพูดคุยทำความเข้าใจกับทุกองค์กรสมาชิกในการกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ทุกองค์กรไปกำหนดช่วงการประชุมขององค์กร เป็นช่วงอาทิตย์ที่สองของเดือนเป็นต้น”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p>
	<p>“สรส.ต้องควบคุมการการแสดงความคิดเห็นการให้ข้อมูลต่างๆและยอมรับข้อมูลต่างๆขององค์กรสมาชิกอย่างเท่าเทียม”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 003</p>
	<p>“สหภาพแรงงานในประเทศไทยขาดการออร์การไนซ์ มุ่งแต่การจัดตั้งไม่เปิดโอกาสให้สมาชิกได้สื่อสารแลกเปลี่ยน สรส.ควรใช้ความเป็นเครือข่ายกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 012</p>
	<p>“เป็นการใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิก ที่จะมีทั้งคนที่มีข้อมูลมาถ่ายทอดและสมาชิกที่เป็นคนที่มารับข้อมูล”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p>
ระหว่างองค์กรกับประชาชน	<p>“สรส.ต้องใช้เครือข่ายเป็นเวทีในการเผยแพร่ข่าวสารให้ภาคประชาชนเข้าใจว่า สรส. ปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติอย่างไร”</p> <p>“เครือข่าย สรส. ต้องทำให้ประชาชนรู้ว่าเราทำเพื่อผลประโยชน์ของประเทศเหมือนกับโซลละตินอเมริกาหรือโซลนอร์เวย์ ประชาชนเขาเชื่อขบวนการแรงงาน”</p> <p style="text-align: right;">ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001</p>

จากตารางที่ 4.230 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ระหว่างสมาชิกในองค์กร เพราะเป็นการใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิก ที่จะมีทั้งคนที่มีข้อมูลมาถ่ายทอดและสมาชิกที่เป็นคนที่มารับข้อมูลโดยสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องควบคุมการการแสดงความคิดเห็นการให้ข้อมูลต่างๆ และยอมรับข้อมูลต่างๆขององค์กรสมาชิกอย่างเท่าเทียมกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและกำหนดช่วงเวลาให้ชัดเจน

ระหว่างองค์กรกับประชาชน เพราะสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายเป็นเวทีในการเผยแพร่ข่าวสารให้ภาคประชาชนเข้าใจว่าเป็นการทำงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติให้กับประชาชน

ตารางที่ 4.231 การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุ

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุ	<p>“ข้อดีของ สรส. คือมีนักแรงงานรุ่นเก่าที่เก่งๆรวมอยู่ในเครือข่ายไม่เหมือนพวกฝ่ายบริหารที่เกษียณแล้วก็หมดอำนาจ เหลือแต่ฝ่ายบริหารที่เด็กๆ บางคนเคยเป็นรุ่นน้องเราก็เกรงใจไม่มีผลกระทบกับ สรส. เท่าไหร่”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 002</p> <p>“สรส.มีคนรุ่นเก่าอยู่เป็นที่ปรึกษา เรามีคนที่มีประสบการณ์ในการต่อสู้เพื่อแรงงานอยู่ร่วมกับ สรส.”</p> <p>“ถึงแม้ว่าจะเกษียณอายุแล้วแต่ก็ยังไปช่วยรุ่นน้องในการเลือกตั้ง ประธานสหภาพอยู่และคอยประสานให้ทั้งผู้ชนะและผู้แพ้ยอมรับตามแนวทางประชาธิปไตย”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 011</p>

ตารางที่ 4.231 (ต่อ)

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
	<p>“การที่ สรส. มีคนเกษียณร่วมกันเป็นที่ปรึกษา เพราะคนเก่ามีทั้งประสบการณ์ องค์ความรู้ สามารถช่วยให้คนใหม่ได้ปรึกษาเพิ่มเติม”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 008</p>
	<p>“นักแรงงานที่เกษียณอายุ สรส.ยังเชิญมาเป็นที่ปรึกษาเพราะบุคคลเหล่านี้สะสมองค์ความรู้ด้านแรงงานไว้มาก”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 006</p>

จากตารางที่ 4.231 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านการใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุ เพราะการทำงานด้านแรงงานไม่มีวันเกษียณเหมือนฝ่ายบริหารทำให้ให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีนักแรงงานรุ่นเก่าเก่งๆ มีประสบการณ์ มีองค์ความรู้ รวมอยู่ในเครือข่ายคอยให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง



ตารางที่ 4.232 การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสร้างสัญลักษณ์ของการต่อสู้

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
การใช้เครือข่ายในการพัฒนาอัตลักษณ์ร่วมกัน	<p>“คืออัตลักษณ์ของผู้นำกลุ่มสหภาพแรงงานที่ไม่ยอมอยู่ภายใต้การครอบงำจากฝ่ายรัฐ และจะคงยั่งยืนต่อไปอย่างแน่นอนที่สุดตราบใดที่ยังมีการกดขี่เอารัดเอาเปรียบเมื่อไม่มีความเป็นธรรมจึงต้องมี สรส.”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 014</p> <p>“การพัฒนาอัตลักษณ์ร่วมกันของกลุ่มเป็นสิ่งสำคัญเช่นการใส่เสื้อสีเดียวกัน การร้องเพลงของ สรส. ร่วมกัน การใช้โลโก้สัญลักษณ์เดียวกัน”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 007</p> <p>“ถ้าอยากให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประเทศจริงๆต้องทำให้เกิดการรวมตัวของชนชั้นกลาง โดย สรส.ต้องเป็นผู้นำในการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันของคนงานที่มีความรู้ ซึ่งส่วนใหญ่คนเหล่านี้ก็อยู่ในข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ”</p> <p>ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 004</p>

จากตารางที่ 4. 232 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านสัญลักษณ์ของการต่อสู้ ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 3 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

การใช้เครือข่ายในการพัฒนาอัตลักษณ์ร่วมกัน เพราะสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องเร่งให้เกิดการพัฒนาอัตลักษณ์ร่วมกันของกลุ่มเครือข่ายแรงงานที่มีความรู้ ที่ไม่ยอมอยู่ภายใต้การครอบงำจากฝ่ายรัฐ และจะคงอยู่และจะคงยั่งยืนต่อไปอย่างแน่นอนที่สุดตราบใดที่ยังมีการกดขี่เอารัดเอาเปรียบเมื่อไม่มีความเป็นธรรม จึงต้องมีสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ตารางที่ 4.233 การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสร้างการรวมตัว

ประเด็นสำคัญ	เหตุผล
ลักษณะกลุ่มในการรวมตัว	“การรวมตัวไม่จำเป็นต้องมีปริมาณมากแต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพของการรวมตัว ว่าเรารวมตัวกันแบบไหน เป็นรวมตัวแบบหลวมๆ การรวมตัวแบบเอาจำนวน รวมตัวแบบเอาพลัง หรือการรวมตัวเพื่อสิทธิประโยชน์ หรือการรวมตัวเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติอย่างแท้จริง”
	ผู้ให้ข้อมูลหลักหมายเลข 001

จากตารางที่ 4.233 พบว่า ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ด้านสร้างการรวมตัว ผลการวิเคราะห์จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 1 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

ลักษณะกลุ่มในการรวมตัว ได้แก่ 1.การรวมตัวแบบชั่วคราว 2. การรวมตัวแบบต้องการปริมาณ 3. การรวมตัวแบบต้องการพลัง 4. การรวมตัวเพื่อประโยชน์ส่วนตน และ 5.การรวมตัวเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การวิจัยเรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2) เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมในเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ 4) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสัมภาษณ์เจาะลึก ผู้ให้ข้อมูลหลักประกอบด้วย 1) ผู้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่ายสหภาพแรงงาน จำนวน 3 คน 3) นักวิชาการด้านสื่อสารการเมืองหรือสาขาที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 คน 4) ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่เป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน 5) ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน และ 6) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จากภาครัฐ จำนวน 2 คน จากฝ่ายนายจ้าง จำนวน 2 คน และจากฝ่ายลูกจ้าง จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน

1. สรุปการวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

สภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1) ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. ตามหลักการบริหาร 2) ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. 3) ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามนโยบายการบริหาร สรส. 4) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการ

บริหารจัดการเครือข่าย สรส. และ 5) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรส. ดังนี้

1. ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามหลักการบริหาร

ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตามหลักการบริหาร ได้แก่ 1) การบริหารไม่อยู่ภายใต้ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 2) การบริหารตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 3) แนวทางการบริหารเฉพาะขององค์กร 4) การบริหารตามหลักประชาธิปไตย 5) การบริหารตามหลักคุณธรรม 6) วัฒนธรรมในการบริหารเฉพาะตัว 7) แนวทางการบริหารแบบองค์กรภาคประชาชน และ 8) การบริหารแบบระบบนายทุน

2. ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส.

ลักษณะการบริหารจัดการเครือข่าย ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สรส. ได้แก่ 1) การบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2) ตามวัตถุประสงค์ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถปรับแก้ได้ตามมติของสมาชิก 3) การยึดมั่นในหลักการตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง 4) การขยายวัตถุประสงค์การจัดตั้งให้ขยายมากขึ้น และ 5) สมาชิกไม่เข้าใจวัตถุประสงค์การจัดตั้งตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3. ลักษณะการบริหารจัดการนโยบายขององค์กร

ลักษณะการบริหารจัดการนโยบายขององค์กร ได้แก่ 1) การบริหารจัดการตามนโยบายที่กำหนดไว้ 2) มีนโยบายการรับสมาชิกที่เปิดกว้าง และ 3) นโยบายการบริหารมีความต่อเนื่อง

4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส.

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. ได้แก่ 1) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร 2) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจ 4) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 5) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 6) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปรับปรุงแนวทางในการบริหาร 7) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกที่ใกล้ชิด 8) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม 9) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 10) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาให้กับสมาชิก 11) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามแนวทางประชาธิปไตย 12) ใช้เครือข่าย

การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการมอบหมายงาน 13) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอภิติพลทางสังคม 14) ใช้เครือข่ายในการวางแผนในการบริหารจัดการสรรส. และ 15) ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริต

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรรส.

ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรรส. ได้แก่ 1) แต่ละองค์กรมีสิทธิ์ในการออกเสียงไม่เท่ากัน 2) การบริหารไม่ต่อเนื่อง 3) นโยบายในการบริหารขาดความเข้มแข็ง 4) นโยบายภาครัฐสร้างความแตกแยกให้รัฐวิสาหกิจ 5) กรรมการบริหารส่วนกลางเลือกแก้ปัญหาเฉพาะกลุ่ม 6) ขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ 7) กรรมการบริหารแบบเฉพาะกิจ 8) การบริหารแบบเอื้อประโยชน์พวกพ้อง 9) การทำงานลักษณะเครือข่ายส่งผลต่อการตัดสินใจบางเรื่อง 10) การหาผลประโยชน์ 11) กรรมการขาดความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย 12) ความแตกต่างทางความคิด 13) ไม่มีหน่วยงานทำหน้าที่ประสานงาน 14) ไม่ปฏิบัติตามมติที่ประชุม 15) ขาดความรู้ในการบริหารจัดการ 16) ไม่เปิดโอกาสให้กรรมการกลางเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และ 17) ไม่ทำตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง

อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรรส. ได้แก่ 1) กรรมการบริหารขาดความตั้งใจในการทำงาน 2) กรรมการบริหารมีการแบ่งกลุ่ม 3) กรรมการบริหารขาดคุณสมบัติระหว่างอยู่ในวาระ 4) การรับรองกรมสมาชิกที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจ 5) การเข้าถึงข้อมูล 6) การเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายยุ่งยาก และ 7) ความพร้อมในการขยายศูนย์ประสานงานทุกจังหวัด

ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สรรส. ได้แก่ 1) การใช้เครือข่ายในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2) การใช้เครือข่ายในการแก้ไขหลักการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3) การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 4) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิด 5) การใช้เครือข่ายในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ 6) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม 7) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม 8) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการลดความขัดแย้ง 9) การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของนักแรงงานเกษียณอายุ 10) การสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 11) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอภิติพลทางสังคม 12) การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มของสหภาพแรงงานที่ถูกยุบเลิกไป และ 13) การใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบกลุ่มย่อย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1) ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส. 2) ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่าย สรส. 3) ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. และ 4) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ดังนี้

1. ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส.

ลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสรส. ได้แก่ 1) ความต้องการด้านอุดมการณ์ 2) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 3) ความต้องการมีสัมพันธภาพ 4) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า 5) ต้องการลดความเหลื่อมล้ำให้กับสังคม 6) ต้องการรู้ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน และ 7) ต้องการช่องทางในการขยายธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ

2. ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายสรส.

ลักษณะความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับการเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายสรส. ได้แก่ 1) ความคาดหวังที่ทำให้พึงพอใจ 2) วิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่พอใจ และ 3) ลักษณะความคาดหวังที่สูงขึ้น

3. ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส.

ลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกเครือข่าย สรส. ได้แก่ 1) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยกระดับอิทธิพลทางสังคม 3) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 4) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการลดความขัดแย้ง 5) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 6) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการสร้างความรู้สึกไว้วางใจ 7) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร 8) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อสร้างการเรียนรู้ 9) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 10) การใช้เครือข่ายในการสื่อสารกับสังคม และ 11) การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร

4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน

ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ได้แก่ 1) สรส.ไม่ได้ให้การช่วยเหลือสมาชิกอย่างเต็มที่ 2) คณะกรรมการบริหารไม่ทำตามหน้าที่ 3) การมุ่งแต่ความต้องการของตนเองมากกว่าส่วนรวม 4) การนำประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระการประชุม 5) ฝ่ายบริหารตัดสินใจตามรัฐบาล 6) ปัญหาจากทั้งสองฝ่ายไม่ยอมให้เกิดการเจรจา 7) สวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นความต้องการและความคาดหวังจะน้อยลง 8) การแทรกแซงโดย สรส. 9) การทำข้อตกลงโดยไม่ขอมติจากที่ประชุม และ 10) การขาดความมั่นใจในข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ได้แก่ 1) การมุ่งตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพวกพ้อง 2) การไม่สามารถควบคุมสมาชิกได้ 3) ผู้บริหารเสนอผลประโยชน์ตอบแทนให้ผู้นำสหภาพแรงงาน 4) ฝ่ายบริหารมีวิธีหลีกเลี่ยง 5) การขาดประสบการณ์และความรู้ในการให้คำแนะนำ 6) ฝ่ายบริหารส่งคนของตนเองมาเป็นกรรมการสหภาพ 7) การต่อสู้ด้านแรงงานมีโอกาสแพ้และชนะต้องยอมรับผลสิ้นสุด 8) การขับเคลื่อนบางประเด็นใช้เวลาการต่อสู้ยาวนาน และ 9) การขาดคนทำหน้าที่ในการเจรจา

ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน ได้แก่ 1) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 2) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ 4) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการพิจารณาแนวทางในการให้ความช่วยเหลือสมาชิก 5) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกทั่วไกลัซิด 6) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการลดความรุนแรง 7) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม และ 8) การใช้เครือข่ายในการกำหนดค่านันสัญญาต่อกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 4 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1) ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. 2) ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. 3) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. และ

4) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ดังนี้

1. ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส.

ลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านการเมือง 2) ปัจจัยด้านกฎหมาย 3) ปัจจัยที่เกิดจากฝ่ายบริหารองค์กรต้นสังกัด 4) ปัจจัยที่เกิดจากเครือข่ายแรงงานอื่น 5) ปัจจัยจากกลุ่มทุน 6) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี 7) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ 8) ปัจจัยด้านทหาร 9) ปัจจัยด้านสังคม 10) ปัจจัยจากประชาชน 11) ปัจจัยจากการสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง และ 12) ปัจจัยจากต่างประเทศ

2. ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส.

ลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล 2) ปัจจัยด้านการเงิน 3) ปัจจัยด้านทรัพยากรอื่นๆ 4) ปัจจัยด้านระบบการจัดการ และ 5) ปัจจัยด้านการสื่อสาร

3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส.

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ได้แก่ 1) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 2) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้สึกไว้วางใจ 4) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร 5) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยกระดับอภิพธินทางสังคม และ 6) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการจัดสรรปัจจัยภายในและภายนอกให้สมดุล

4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส.

ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ได้แก่ 1) ปัญหาจากบุคลากรภายใน 2) ปัจจัยด้านการเมือง 3) ปัญหาจากสมาชิกเข้าร่วมเครือข่าย สพร.ท. 4) ปัญหาจาก พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจ 5) บุคลากรภายในเครือข่ายขาดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว 6) ปัญหาจากปัจจัยด้านกฎหมาย และ 7) ปัจจัยภายนอก ร่วมกันหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ

อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ได้แก่ 1) การขาดความเข้าใจในข้อกฎหมาย 2) คณะกรรมการขาดความทุ่มเทในการทำงาน 3) การทำงานไม่มีผลตอบแทน 4) การมีเครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่ง

5) การร่วมมือระหว่างกลุ่มทุนและการเมือง 6) การแทรกแซงจากฝ่ายบริหาร 7) ฝ่ายการเมืองไม่มีความจริงใจกับขบวนการแรงงาน และ 8) นโยบายจากรัฐบาลในการยุบเลิกแปรรูปรัฐวิสาหกิจ

ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่าย สรส. ได้แก่ 1) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 2) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 3) การใช้เครือข่ายการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับประชาชน 4) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้ 5) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยกระดับอิทธิพลทางสังคม 6) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างมิติภาพหรือสังกัด 7) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกร่วมกัน 8) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 9) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร และ 10) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความร่วมมือ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสาร เครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย 5 หัวข้อย่อย ดังนี้ 1) ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. 2) ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ 3) ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืน 4) การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และ 5) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

1. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส.

ลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของเครือข่าย สรส. ได้แก่

- 1) บทบาทด้านความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรนอกเครือข่าย
- 2) บทบาทของสมาชิกในการเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก 3) บทบาทการสื่อสารของนักแรงงานรุ่นใหม่ 4) บทบาทของสมาชิกในการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกภายในองค์กร 5) บทบาทการสื่อสารตามความต้องการของสมาชิก และ 6) บทบาทการสื่อสารทางข้อกฎหมาย

2. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ

ลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่

- 1) การใช้เทคโนโลยี 2) ทักษะภาวะผู้นำ 3) การเรียนรู้ร่วมกัน 4) ความเสมอภาคกัน 5) การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน 6) การใช้ทรัพยากรร่วมกัน และ 7) การบริหารทรัพยากรร่วมกัน

3. ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืน

ลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่าย สรส. สู่ความยั่งยืน ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมร่วมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 2) การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ 3) การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแต่ละเครือข่าย 4) การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเครือข่าย 5) การจัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ 6) การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงาน และ 7) การกำหนดกลไกสร้างระบบจูงใจในการรักษาเครือข่ายและขยายเครือข่าย

4. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ 1) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้ 2) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 3) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม 4) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมกัน 5) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการแปลความหมายอย่างเดียวกัน 6) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 7) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว 8) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 9) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และ 10) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกไว้วางใจ

5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปัญหา ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ 1) สมาชิกไม่สามารถแสดงบทบาทในการสื่อสาร 2) ผู้นำองค์กรสมาชิกยึดติดกับบทบาทส่วนตัว 3) ขาดความสามัคคีในสมัชชาแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 4) ขาดการจัดสรรเวลา 5) มุ่งประโยชน์ส่วนตน 6) จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจลดน้อยลง 7) ตัวแทนองค์กรสมาชิกไม่สามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายได้ต่อเนื่อง 8) ขาดความจริงใจในการขับเคลื่อนกิจกรรม 9) มีสวัสดิการมากไปทำให้เครือข่ายอ่อนแอ 10) ปัญหาภายในขององค์กรสมาชิก 11) ขาดการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่าย 12) ปัญหาจากการสื่อสารกับประชาชน 13) กิจกรรมที่เคลื่อนไหวไม่เกี่ยวข้องกับสมาชิก 14) ขาดการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม 15) ทัศนคติที่ยึดมั่นมาเริ่มต้น 16) ความแตกต่างจากนักแรงงานรุ่นใหม่และเก่า 17) ขาดการศึกษาความเป็นมาในการเคลื่อนไหวของ สรส. 18) ผู้เข้ารับการอบรมเป็นคนกลุ่มเดิม และ 19) ไม่สามารถนำความรู้มาใช้พัฒนาด้านแรงงานได้

อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ 1) นักแรงงานขาดอุดมการณ์ 2) การพัฒนานัก

แรงงานใช้เวลา 3) การจัดส่งเอกสารล่าช้า 4) ไม่มีความพร้อมในการเปิดรับการเรียนรู้ 5) นักแรงงานรุ่นใหม่เกิดความรู้สึกถูกด้อยค่า 6) การใช้อำนาจชี้หน้า 7) ไม่สามารถระบุปัญหาพร้อมที่แท้จริงได้ และ 8) ขาดปัญญาชนที่สนใจทำงานด้านแรงงาน

ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อให้เครือข่าย สรส. เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน ได้แก่ 1) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้ 2) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 3) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสม 4) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแปรความหมายอย่างเดียวกัน 5) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างแนวทางช่วยเหลือกลุ่มแรงงานร่วมกัน 6) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 7) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการทำงานที่ต่อเนื่อง 8) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความรู้สึกใกล้ชิด 9) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 10) การใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุ 11) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในสัญลักษณ์ของการต่อสู้ และ 12) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการรวมตัว

2. อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2.1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีดังนี้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่ไม่อยู่ภายใต้พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงมีรูปแบบการบริหารจัดการเฉพาะขององค์กรที่สามารถปรับใช้ตามนโยบายและวัตถุประสงค์การจัดตั้ง โดยยึดหลักและแนวทางที่กำหนดในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ซึ่งเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย มุ่งเน้นความยุติธรรม ซื่อสัตย์ โปร่งใส และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับแนวทางการบริหารสหภาพแรงงานตามคู่มือการบริหารสหภาพแรงงาน ที่กำหนดแนวทางในการบริหารไว้ 3 แนวทาง คือ 1) การบริหารตามหลักกฎหมาย 2) การบริหารตามหลักคุณธรรม และ 3) การบริหารตามหลักประชาธิปไตย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับบทความวิชาการของ นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2561) เรื่อง "สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม" ที่ระบุว่าสหภาพแรงงานได้พัฒนาความ

เป็นสถาบันภายใต้รูปแบบองค์กร 2 ลักษณะ คือ 1) องค์กรที่จดทะเบียนภายใต้กฎหมายแรงงาน และ 2) องค์กรที่รวมตัวกันเองเพื่อแสดงบทบาทการเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงาน โดยไม่จดทะเบียนตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มสหภาพรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อยู่ในกลุ่มองค์กรที่รวมตัวกันเองโดยไม่จดทะเบียนจัดตั้งตามกฎหมายแรงงาน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2556) เรื่อง "แม่มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง): กรณีศึกษาสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518" ที่ชี้ให้เห็นว่า รัฐธรรมนูญฉบับปี 2560 ระบุเรื่องการรวมกลุ่มของแรงงานไว้ในมาตรา 42 ว่า บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กรชุมชน หรือหมู่คณะอื่น โดยการจำกัดเสรีภาพดังกล่าวจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อการป้องกันหรือจัดการกีดกันหรือการผูกขาด

ข้อสังเกต สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่ไม่ได้จดทะเบียนถูกต้องตามพรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 แต่มีธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และการจัดตั้งดังกล่าวไม่ได้ขัดต่อรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับปี 2560 ซึ่งทำให้เห็นว่าสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจให้การยอมรับระเบียบข้อบังคับที่กลุ่มแรงงานเขียนเพื่อควบคุมกันเองมากกว่าสิ่งที่ผู้อื่นเขียนมาบังคับกลุ่มแรงงาน

1.2 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในประเด็นที่สมาชิกไม่เข้าใจในวัตถุประสงค์การจัดตั้งเกิดจากความซับซ้อนของธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์ ระเบียบ และข้อบังคับไว้หลายหมวดหมู่ อย่างไรก็ตาม สมาชิกมักเข้าร่วมด้วยเหตุผลหลักคือการปกป้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งไม่ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนโดยตรงในวัตถุประสงค์การจัดตั้งตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) พ.ศ. 2534 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 9 พ.ศ. 2558

ธรรมนูญดังกล่าวระบุวัตถุประสงค์การจัดตั้ง 6 ข้อ โดยไม่มีข้อใดกล่าวถึงการปกป้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจโดยตรง แต่มีข้อ 6 ที่ระบุว่า "ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวมเป็นหลัก" (สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์, 2558) ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬารัตน์ ยะปะนัน (2553) เรื่อง "สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย" ที่ระบุวัตถุประสงค์ของลูกจ้างที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ข้อ 4 ที่ว่า "ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ"

ข้อสังเกต แม้สมาชิกสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วยเหตุผลหลักคือ การปกป้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ แต่เจตนารมณ์นี้สามารถตีความได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปกป้องรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ในธรรมนูญ ทั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าการเข้าร่วมของสมาชิกอาจมีเหตุผลที่หลากหลาย แต่มีเป้าหมายร่วมกันคือการปกป้ององค์กรและผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

1.3 ผลการวิจัยพบว่าการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่ายสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีดังนี้ การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสารเป็นกลยุทธ์ในการจัดการองค์กร เพื่อกำหนดทิศทางและเนื้อหาของข้อมูลที่สื่อสารภายในเครือข่าย ได้แก่ ควบคุมประเด็นสารเพื่อกำหนดนโยบาย ข้อมูลข่าวสารองค์ความรู้ต่างๆ วิธีการช่วยเหลือเพื่อกำหนดรูปแบบวิธีการแนวทางในการเคลื่อนไหว และช่องทางการสื่อสารเพื่อกำหนดช่องทางในการสื่อสารจากส่วนกลางผ่านสำนักเลขานุการไปยังองค์กรสมาชิกทั้งส่วนกลางและภูมิภาค เครือข่ายการสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความร่วมมือและควบคุมการดำเนินงานของสหพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อค้นพบ ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นถึงการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือการสื่อสารเพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่าย (สุรพงษ์ โสรณะเสถียร, 2559) ในประเด็นต่อไปนี้ 1) การแก้ไขปรับปรุงแนวทางการบริหาร 2) การสร้างอำนาจต่อรองกับฝ่ายตรงข้าม 3) การส่งเสริมการบริหารจัดการตามแนวทางประชาธิปไตย 4) การตรวจสอบข้อมูลการทุจริต 5) การแก้ปัญหาให้สมาชิก และ 6) การบริหารจัดการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปรับปรุงแนวทางการบริหาร เช่น การปรับปรุงวิธีการเลือกตั้ง ระเบียบข้อบังคับ นโยบาย และวิธีการจัดกิจกรรม โดยการประชุมเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็น ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างอำนาจต่อรอง โดยเป็นองค์กรหลักในการกำหนดประเด็นกดดันต่อรองกับรัฐบาลให้ยอมรับข้อเสนอของฝ่ายสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ นอกจากนี้ ยังใช้เครือข่ายการสื่อสารในการส่งเสริมการบริหารจัดการตามแนวทางประชาธิปไตย โดยสร้างความเข้าใจในระบบประชาธิปไตย ส่งเสริมกลุ่มสตรีและนักแรงงานรุ่นใหม่ และสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ในด้านการแก้ปัญหาให้สมาชิก สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายการสื่อสารในการระดมความคิดเห็นจากสมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาที่จรรยาบรรณแรงงานไม่สามารถบริหารจัดการได้

ผลการวิจัยยังพบว่า การควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสารประกอบด้วย ควบคุมประเด็นสาร วิธีการช่วยเหลือ และช่องทางการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติพล เอื้อจรัสพันธ์ และณัฐนิชา กรกิ่งมาลา (2561) เรื่อง “กลยุทธ์และเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง

กรณีศึกษาชุมชนหัวตะเข้ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร” ที่พบว่าแกนนำเป็นผู้ควบคุมข้อมูลในเครือข่ายโดยเป็นผู้ที่คัดเลือกกว่าข่าวสารใดควรปรึกษาหารือกันในกลุ่มแกนนำหรือนำไปเผยแพร่ต่อสมาชิกในชุมชนและพันธมิตร

นอกจากนั้นการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารมีบทบาทสำคัญในการจัดตั้งสมัชชาร่างงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ การแก้ปัญหาของขบวนการแรงงาน การชี้แจงสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ในด้านการรวมและกระจายอำนาจ มีการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการกระจายอำนาจการบริหารจัดการภายในคณะกรรมการไปยังกลุ่มแรงงานอื่น ไปยังสาขาภูมิภาค และให้ส่วนภูมิภาคสร้างกลุ่มประสานงานจังหวัด โดยทุกกลุ่มและเครือข่ายมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินกิจกรรมต่างๆ

ทั้งนี้ผลการวิจัยยังพบว่า สมัชชาร่างงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริตน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนภาพร ติวานิชยพงศ์ (2561) เรื่อง “สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม” พบว่าประชาชนยังรู้สึกว่ารรัฐวิสาหกิจหลายแห่งประสบภาวะขาดทุนจากการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพ และมีการคอร์รัปชัน โดยที่สหภาพแรงงานไม่ได้มีบทบาทในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน

ข้อสังเกต เครือข่ายการสื่อสารถูกใช้เป็นเครื่องมือในหลากหลายมิติ ทั้งการปรับปรุงแนวทางการบริหาร การสร้างอำนาจต่อรอง การส่งเสริมประชาธิปไตยในการบริหารจัดการ และการแก้ปัญหาให้สมาชิก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของการสื่อสารในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและประสิทธิภาพของสมัชชาร่างงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ อย่างไรก็ตาม การศึกษาายังพบว่า การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการตรวจสอบข้อมูลการทุจริตยังมีน้อย ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญมากขึ้นในอนาคต เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือขององค์กรแรงงานในสายตาสาธารณชน

1.4 ผลการวิจัยพบว่า ประเด็น ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสมัชชาร่างงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีดังนี้

1) ปัญหาในการบริหารจัดการเครือข่ายสมัชชาร่างงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ในประเด็นที่แต่ละองค์กรมีสิทธิในการออกเสียงไม่เท่ากันมีสาเหตุ 3 ประการดังนี้ ประการแรกคือไม่เห็นด้วยกับสิทธิในการออกเสียงที่ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก เนื่องจากทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเปิดโอกาสให้เกิดกรณี "พวกมากลากไป" และปิดโอกาสคนทำงาน จึงควรให้มีการออกเสียงควรเท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเล็กหรือใหญ่ ประการที่สองคือเห็นด้วยกับสิทธิในการออกเสียงที่ขึ้นอยู่กับจำนวนสมาชิก โดยอ้างอิงธรรมนูญสมัชชาร่างงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่กำหนดให้องค์กรสมาชิกจ่ายค่าบำรุงตามจำนวนสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของสหภาพแรงงานทั่วโลกและระบบการเลือกตั้งผู้แทนราษฎร และ ประการที่สามคือเห็นว่าสิทธิในการออกเสียงไม่ครอบคลุมทุกองค์กร เนื่องจาก

สมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจมีความหลากหลาย ทั้งเครือข่ายสาขาในภูมิภาค เครือข่ายลูกจ้างภาครัฐ และเครือข่ายเอกชน โดยบางส่วนใช้วิธีการเลือกตั้งแบบ "หนึ่งองค์กรหนึ่งเสียง" และยังไม่มีการเพิ่มสัดส่วนให้เครือข่ายเอกชนหรือลูกจ้างภาครัฐได้มีโอกาสเข้ามาเป็น กรรมการบริหาร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับคู่มือการบริหารสหภาพแรงงาน ที่เน้นการบริหารตาม หลักประชาธิปไตย โดยยึดถือผลประโยชน์และการดำเนินงานตามมติของสมาชิกส่วนใหญ่ ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของสมาชิก และเน้นความสามัคคีในองค์กร (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

ข้อสังเกต การกำหนดวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารที่ให้สิทธิในการ ลงคะแนนตามขนาดจำนวนสมาชิกสหภาพมีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือสามารถสร้างอำนาจต่อรอง โดยใช้จำนวนสมาชิกเป็นหลัก ในขณะที่ข้อเสียคือเกิดความไม่เท่าเทียมระหว่างองค์กรที่มีจำนวน สมาชิกต่างกันและอาจปิดโอกาสสำหรับคนทำงานจากองค์กรขนาดเล็ก การหาจุดสมดุลระหว่างการ รักษาอำนาจต่อรองและการสร้างความเท่าเทียมในการมีส่วนร่วมจึงเป็นความท้าทายสำคัญในการ บริหารจัดการเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2) อุปสรรคในการบริหารจัดการเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย มีหลายประเด็นที่สำคัญ ประการแรกคือคณะกรรมการบริหาร และกรรมการกลางขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ทำให้สมาชิกขาดความมั่นใจและบางครั้ง ไม่สามารถจัดการประชุมได้ นอกจากนี้ การแบ่งกลุ่มภายในคณะกรรมการบริหารจากหลายองค์กร และหลายกลุ่มยังทำให้เกิดการแตกแยก ความขัดแย้งเพิ่มขึ้น กรรมการบางส่วนยังขาดคุณสมบัติ ระหว่างดำรงตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน อีกทั้ง การรับสมาชิกที่ไม่ใช่รัฐวิสาหกิจทำให้ การบริหารจัดการองค์กรซับซ้อนมากขึ้นเนื่องจากไม่สามารถหยุดงานมาร่วมกิจกรรมได้ การเข้าถึง ข้อมูลภายในหน่วยงานต่างๆ ยังทำได้ยาก และบางครั้งข้อมูลที่ได้รับอาจเป็นข้อมูลเท็จหรือสร้างความ เข้าใจผิด นอกจากนี้ ขั้นตอนการเข้าเป็นสมาชิกในเครือข่ายยุ่งยากและการขยายศูนย์ประสานงานใน ทุกจังหวัดยังขาดความพร้อมทั้งในด้านจำนวนสมาชิกและความปลอดภัยในพื้นที่

ในประเด็นกรรมการบริหารขาดความตั้งใจในการทำงาน มีความเห็นแบ่งเป็น 2 ด้าน คือประการแรกเกิดจากเลขาธิการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพราะบางครั้งได้ผู้นำแบบ เฉพาะกิจที่ไม่ใช่ผู้นำตัวจริง ส่งผลให้ขาดพลังในการบริหารจัดการองค์กร และประการที่สองเกิดจาก คณะกรรมการเพราะการมีกรรมการบริหารและกรรมการกลางที่มีความตั้งใจจะส่งผลดีต่อการเพิ่ม จำนวนสมาชิก แต่ที่ผ่านมาพบว่าขาดความใส่ใจในการทำงาน จนบางครั้งไม่สามารถจัดการประชุมได้ เนื่องจากกรรมการไม่ครบองค์ประชุมผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุวรรณ กมลสินธุ์ และคณะ (2563) เรื่อง “การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการทำงาน ร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ” พบว่าระดับการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของผู้นำสหภาพแรงงาน

รัฐวิสาหกิจในการทำงานร่วมกับ สรส. ประกอบด้วยการปฏิบัติตามมติกรรมการบริหารและการปฏิบัติ ตามข้อเสนอของกรรมการกลาง โดยในบางกรณี สรส. ต้องขอมติจากกรรมการกลาง และหาก กรรมการกลางไม่อนุมัติข้อเสนอของกรรมการบริหาร ข้อเสนอนั้นก็จะต้องตกไป

ข้อสังเกต บทบาทของคณะกรรมการบริหารและกรรมการกลางมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเลขาธิการสหพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำองค์กร หากได้ผู้นำที่มีลักษณะชั่วคราว การทำงานจะ ขาดความต่อเนื่องและความน่าเชื่อถือ ส่งผลให้ไม่สามารถใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการ บริหารจัดการให้คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการกลางตัดสินใจในทิศทางเดียวกันได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

3) ข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เครือข่ายสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีดังนี้ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ควรใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโดยเน้นการเจรจาแทนการ ประท้วงที่รุนแรง ปรับปรุงระเบียบให้ใช้ได้จริง และสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรสมาชิกเพื่อ ผลประโยชน์ร่วมกัน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมความใกล้ชิดระหว่างส่วนกลางและภูมิภาค กระจาย อำนาจการตัดสินใจให้ทั่วถึง และรวมกลุ่มนักแรงงานเกษียณให้มีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา การ สื่อสารยังช่วยลดความขัดแย้งภายใน ยกระดับอิทธิพลทางสังคม และสนับสนุนการรวมกลุ่มของ สหภาพแรงงานที่ถูกยุบเลิก

นอกจากนี้ควรเพิ่มการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ เครือข่ายสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ดังนี้ ประการแรกคือการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร โดยการตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การสื่อสารระหว่างพื้นที่ และการสร้าง การสื่อสารอย่างเท่าเทียม ประการที่สองคือการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการแก้ไขหลักการบริหารให้ มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการเปลี่ยนวิธีการเคลื่อนไหว และการทำให้ระเบียบต่างๆ ใช้ได้จริง และ ประการที่สามคือการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน โดยการ สื่อสารให้ทุกองค์กรมีอุดมการณ์และวิสัยทัศน์ไปในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ข้อค้นพบ จากผลการวิจัยมีประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการ สื่อสารเพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่าย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559) ดังนี้ 1) การแก้ไขหลักการบริหาร 2) การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ 3) การสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม 4) การลดความขัดแย้ง และ 5) การรวมกลุ่มของนักแรงงานเกษียณอายุ

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแก้ไขหลักการบริหาร ได้แก่ การ เปลี่ยนวิธีการเคลื่อนไหวจากการใช้ความรุนแรงในการกดดันมาเป็นการเจรจาต่อรอง และการทำให้

ระเบียบต่างๆ สามารถนำไปใช้ได้จริงโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารในการทบทวนหลักการบริหาร วัตถุประสงค์ และนโยบายในการบริหารที่ผ่านมา รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไข

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ ประกอบด้วย การกำหนดคุณสมบัติโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารในการระบุทักษะที่จำเป็นสำหรับคณะกรรมการบริหาร และการกำหนดสิทธิในการออกเสียงโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เปิดกว้างให้ทุกองค์กรมีสิทธิออกเสียงที่เท่าเทียมกัน

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม โดยการใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในการพัฒนาประเทศชาติ และสร้างแนวคิดร่วมกันว่าผลประโยชน์ควรตกแก่ประชาชนและสังคมมากกว่าตนเอง

ทั้งนี้ การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง ผลการวิจัยพบว่า สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นองค์กรที่มีสมาชิกเครือข่ายจำนวนมาก จึงมีโอกาสดังกล่าว ความขัดแย้งภายในได้ง่าย การใช้เครือข่ายในการสื่อสารจะช่วยให้สมาชิกเปิดใจ ยอมรับข้อเท็จจริง คำแนะนำ และการตักเตือนเมื่อเกิดข้อผิดพลาด เพื่อลดความขัดแย้งตั้งแต่ต้นก่อนที่จะรุนแรงจนควบคุมไม่ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2561) เรื่อง “สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม” พบว่าการเข้าร่วมเคลื่อนไหวทางการเมืองของสหภาพแรงงานในช่วง 10 กว่าปีที่ผ่านมา ภายใต้สถานการณ์ทางการเมืองที่ซับซ้อน ทำให้บทบาทของสหภาพแรงงานถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ากลายเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการเคลื่อนไหวที่ทำให้ระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยต้องชะงักงัน ดังนั้น การกำหนดทิศทางและบทบาทของสหภาพแรงงานจำเป็นต้องสนับสนุนให้เกิดเวทีหรือองค์กรกลางในการแลกเปลี่ยนเพื่อความเข้าใจร่วมกันระหว่างสหภาพแรงงานที่ต้องปกป้องผลประโยชน์ของชุมชนและสังคมร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวอื่น ๆ

ข้อสังเกต การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความสำคัญในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อพิจารณากลับกรอง ตรวจสอบ รวบรวมข้อมูลข่าวสาร กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาและกำหนดวิธีการเคลื่อนไหว รวมถึงการลดความขัดแย้งโดยการเปิดใจ ยอมรับข้อเท็จจริง คำแนะนำ และการตักเตือนกันเมื่อเกิดข้อผิดพลาด เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจรุนแรงจนควบคุมไม่ได้

ข้อสรุปจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พบว่าสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการบริหารจัดการเครือข่ายที่สำคัญดังนี้ การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสารประกอบด้วย 1) ควบคุมประเด็นสารเพื่อพิจารณาจากความเหมาะสมของประเด็นและช่วงเวลาในการสื่อสารเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด 2) วิธีการ

ช่วยเหลือเพื่อกำหนดประเด็นความจำเป็นในการช่วยเหลือเร่งด่วนให้ทันกับสถานการณ์ และ
3) ช่องทางการสื่อสารเพื่อทำให้การกระจายข้อมูลข่าวสารมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ควรเพิ่มการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วย 1) การตรวจสอบข้อมูลข่าวสารเพื่อพิจารณาและกลั่นกรองข้อมูลเพื่อให้การรวบรวมข้อมูลมีความถูกต้องและน่าเชื่อถือก่อนนำเสนอสู่ส่วนกลาง 2) การสื่อสารระหว่างพื้นที่เป็นการใช้เครือข่ายในการประชุมและสื่อสารเพื่อให้สมาชิกในภูมิภาคต่าง ๆ รับรู้และเข้าใจนโยบายจากส่วนกลางอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ และ 3) สร้างการสื่อสารอย่างเท่าเทียม เป็นการใช้เครือข่ายเพื่อให้ทุกองค์กรมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างเสรีและสร้างความรู้สึกร่วมกัน

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายการสื่อสารในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร และควรเพิ่มการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล ซึ่งช่วยให้การดำเนินงานมีความชัดเจน ถูกต้อง และเท่าเทียม ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างส่วนกลางและสมาชิกในภูมิภาคต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ความต้องการและความคาดหวังต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2.1 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะความต้องการที่ทำให้องค์กรสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมกับเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีความต้องการที่หลากหลายและเชื่อมโยงกันโดยเกิดจากอุดมการณ์ในการปกป้องรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นองค์กรที่แม่แสงหากำไรมีบทบาทสำคัญในการจัดสรรสวัสดิการพื้นฐานให้กับประชาชน การส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิแรงงานเพื่อให้เกิดความเสมอภาคในเรื่องสิทธิประโยชน์ ค่าจ้าง และสวัสดิการ การต่อต้านการทุจริตเพื่อต่อต้านการทุจริตที่เกิดขึ้นภายในองค์กรรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานรัฐ การสร้างพลังและสัมพันธภาพเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพลังในการต่อรองกับฝ่ายบริหารหรือภาครัฐ การสร้างพลังและสัมพันธภาพในกลุ่มแรงงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพลังในการต่อรองกับฝ่ายบริหารหรือภาครัฐ และการลดความเหลื่อมล้ำในสังคมรวมถึงการสร้างสังคมที่มีความเป็นธรรมมากขึ้น

ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG Theory: Existence Relatedness Growth Theory) ของ Alderfer (1972) ซึ่งได้พัฒนาต่อยอดจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow โดยจัดลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ใหม่เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) 2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) และ 3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เนื่องจาก

ข้อค้นพบ จากผลการวิจัยนี้พบประเด็นเพิ่มเติมจากทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จี (ERG Theory) ในด้านที่เกี่ยวกับความต้องการขององค์กรสมาชิกในการเข้าร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้แก่ 1)ความต้องการด้านอุดมการณ์ 2)ความต้องการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3)ความต้องการรับรู้ความเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน และ4)ความต้องการช่องทางในการขยายธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ประเด็นความต้องการด้านอุดมการณ์เป็นสาเหตุหลักในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ โดยมีปัจจัยสำคัญ คือ 1) เพื่อปกป้องรัฐวิสาหกิจ 2) เพื่อสวัสดิการที่ดีของแรงงาน และ 3) เพื่อต่อต้านการทุจริต

ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของแพรววิไล จันทร์บุญ และกล้าหาญ ญ น่าน (2564) เรื่อง "การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการสูงสุด" ซึ่งพบว่าแรงจูงใจตามทฤษฎีความต้องการ อีอาร์จีด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนาถรพี ชัยมงคล และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2562) เรื่อง "ความต้องการของพนักงานตามทฤษฎี ERG และมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์กรในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์" ซึ่งพบว่าความต้องการด้านความสัมพันธ์ของพนักงานมีผลต่อความขัดแย้งในองค์กร ความไม่สอดคล้องนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะความต้องการของสมาชิกในการเข้าร่วมกับเครือข่ายใดๆ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การจัดตั้งขององค์กรนั้น ๆ

ทั้งนี้ความต้องการของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ด้านอุดมการณ์มีรายละเอียดดังนี้ ประการที่หนึ่งเพื่อปกป้องรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรที่ไม่ได้มุ่งหวังกำไร และเป็นรากฐานสวัสดิการพื้นฐานด้านสาธารณสุขปโภคที่มีราคาถูก การเข้าร่วมเป็นสมาชิกทำให้มีเครือข่ายในการป้องกันการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจยังคงเป็นเครื่องมือของรัฐในการสนับสนุนการดำรงชีวิตของประชาชนและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ประการที่สองเพื่อสวัสดิการที่ดีของแรงงานเพื่อรักษาผลประโยชน์และสร้างความเสมอภาคของผู้ใช้แรงงานทั้งหมด โดยไม่ได้มุ่งเน้นเพียงสวัสดิการหรือความก้าวหน้าของตนเอง และประการที่สามเพื่อต่อต้านการทุจริต เนื่องจากการทุจริตและการแสวงหาผลประโยชน์มีอยู่ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับองค์กร กระทรวง จนถึงรัฐบาล ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ David Arnold (2020) เรื่อง "The Impact of Privatization of State-Owned Enterprises on Workers" ซึ่งพบว่าการแปรรูปรัฐวิสาหกิจส่งผลกระทบต่อค่าจ้างของแรงงานทั้งในรัฐวิสาหกิจที่ถูกแปรรูปและในภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

ข้อสังเกต สมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับการป้องกันการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นอันดับแรก เนื่องจากมีผลกระทบต่อสังคมและประชาชนส่วนใหญ่ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วยความต้องการด้านอุดมการณ์นั้นมีความยั่งยืนมากกว่าความต้องการด้านอื่นๆ เมื่อ

ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้ว สมาชิกจะยังคงมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง

2.2 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะความคาดหวังของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ประการแรกคือลักษณะความคาดหวังที่ทำให้พึงพอใจซึ่งเป็นการช่วยเหลือเบื้องต้นทันทีแม้เป็นการช่วยเหลือเพียงเล็กน้อยหรือการรับฟังปัญหาขององค์กรสมาชิก ประการที่สองคือวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่พอใจเป็นการประชุมเครือข่ายเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือการขับเคลื่อนตามขั้นตอนเพื่อให้เกิดการเจรจา และประการที่สามคือลักษณะความคาดหวังที่สูงขึ้นคือการทำให้เกิดจุดเริ่มต้นในการเคลื่อนไหวโดย สรส. เป็นผู้ดำเนินการและให้การสนับสนุน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความคาดหวังของ Victor Vroom (1967) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ประการแรกคือความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อผลลัพธ์ ประการที่สองคือวิธีการที่บุคคลเชื่อว่าจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพอใจจนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ และประการที่สามคือเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วก็จะคาดหวังในสิ่งที่สูงขึ้นไปอีก นอกจากนี้ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรา เกษรินทร์ (2547) เรื่อง "อิทธิพลของความพยายามและความคาดหวังของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อผลลัพธ์ กรณีศึกษาบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดสงขลา" ซึ่งพบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับของกลุ่มส่งผลต่อปัจจัยด้านผลลัพธ์ในระดับสูงกว่าปัจจัยย่อยด้านอื่นๆ อาจเป็นเพราะพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความต้องการเป็นสมาชิกของกลุ่มและได้รับการยอมรับจากกลุ่มและบุคคลอื่น

ข้อสังเกต จากผลการวิจัยยังพบว่าวิธีการที่นำไปสู่เป้าหมายที่พอใจด้วยการเปลี่ยนวิธีคิดจากผู้รับเป็นผู้ให้ เพราะการปรับเปลี่ยนความคิดจากการเป็นผู้รับไปเป็นผู้ให้จะทำให้ทุกองค์กรได้ตามความต้องการและความคาดหวัง เนื่องจากสมาชิกทุกองค์กรต้องการและคาดหวังให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พัฒนาให้ดีขึ้น องค์กรสมาชิกจึงต้องช่วยกัน เมื่อสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เข้มแข็ง องค์กรสมาชิกก็จะเข้มแข็งด้วย

2.3 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิก มีดังนี้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการความต้องการและความคาดหวังขององค์กรสมาชิกในหลายลักษณะ ประการแรกคือการใช้เครือข่ายเพื่อรวบรวมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กรสมาชิก เช่นการติดตามข้อมูลสวัสดิการหรือปัญหาภายในองค์กร เพื่อหาทางแก้ไขและเจรจาให้เหมาะสม ประการที่สอง สรส. ใช้เครือข่ายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม โดยการเชื่อมโยงพันธมิตรอื่นๆ และสนับสนุนระหว่างองค์กร ประการที่สามเครือข่ายยังถูกใช้เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน ลดความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง อีกทั้งยังยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกันเพื่อสร้างการเคลื่อนไหวที่เป็นหนึ่งเดียว การใช้เครือข่ายช่วยให้เกิดการ

เรียนรู้ การแลกเปลี่ยนทรัพยากร และการควบคุมการไหลของข้อมูล ทำให้การดำเนินการต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายและประโยชน์ร่วมขององค์กรสมาชิก

ในประเด็นการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้สึกลึกซึ้งดังนี้ ประการแรกคือการให้คำปรึกษาเพราะการพบปะและแลกเปลี่ยนข้อมูลบ่อยครั้งทำให้สมาชิกมีเจตนาที่ดีต่อกัน เกิดความคุ้นเคยและความสัมพันธ์ที่ดี ประการที่สอง คือการร่วมแก้ปัญหาเพราะสมาชิกเข้าร่วมเครือข่ายเนื่องจากมีปัญหาภายในองค์กร จึงต้องการความช่วยเหลือจากเครือข่าย ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารบ่อยครั้งและเกิดความใกล้ชิด และประการที่สาม คือการให้คำแนะนำเพราะการพบปะและแลกเปลี่ยนข้อมูลบ่อยครั้งทำให้สมาชิกสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำต่อกันได้ และ4)การร่วมขับเคลื่อนเพราะความสำเร็จเกิดจากความต้องเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรสมาชิกและความคาดหวังในการช่วยเหลือจากเครือข่าย ทำให้เกิดการขับเคลื่อนร่วมกันทั้งภายในและภายนอก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ranjbar-Sahraei et al. (2014) เรื่อง "Theory of Cooperation in Complex Social Networks" ที่พบว่าความร่วมมือบนเครือข่ายทางสังคมที่ซับซ้อนมีลักษณะเด่นระหว่างเครือข่ายวิวัฒนาการที่มีปฏิสัมพันธ์แบบเปลี่ยนแปลงไปข้างหน้าและย้อนกลับอยู่ตลอดเวลา และเครือข่ายวิวัฒนาการร่วมที่มีพลังทางสังคมมีการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมและระบบต่างๆ อยู่เสมอ โดยมีข้อตกลงขั้นสุดท้ายรวมภายในเครือข่าย

ข้อสังเกต การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อสร้างความรู้สึกลึกซึ้งนั้น เกิดจากการที่องค์กรสมาชิกเข้าร่วมทำกิจกรรมกับเครือข่ายเป็นระยะเวลานาน แม้ว่าเหตุผลของความต้องการในการร่วมเครือข่ายจะแตกต่างกัน แต่ระยะเวลาจะทำให้องค์กรมีความใกล้ชิดกัน มีมิตรภาพและไม่ตรีจิตที่ดีต่อกัน

ข้อค้นพบ จากผลการวิจัยมีประเด็นการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือการสื่อสารเพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่าย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559) ดังนี้ 1) การลดความขัดแย้ง 2) การสื่อสารเพื่อสร้างการเรียนรู้ และ 3) การสื่อสารกับสังคม มีรายละเอียดดังนี้

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความขัดแย้ง ดังนี้สมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดการเจรจาไกล่เกลี่ยลดความขัดแย้งระหว่างกัน

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อสร้างการเรียนรู้ ดังนี้สมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายการสื่อสารในการส่งเสริมพัฒนาบทบาทของสมาชิกให้เกิดการเรียนรู้การเจรจาต่อรอง การเรียนรู้ด้านกฎหมาย การวางแผนงาน การนำเสนองาน และการเรียนรู้วิธีการทำงานขององค์กรสมาชิกในเครือข่าย

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสื่อสารกับสังคม ดังนั้นสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายในการสื่อสารให้สังคมได้รับรู้ถึงผลกระทบของการดำเนินการของสมาชิกเครือข่าย เช่น การแปรรูปน้ำมันและพลังงาน ที่มีต่อประชาชน

2.4 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการสร้างความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน

1) ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการการบริหารจัดการความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกันมีดังนี้ ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) มีความซับซ้อนและหลากหลาย สรส. ไม่สามารถช่วยเหลือสมาชิกได้อย่างเต็มที่เนื่องจากการเลือกปฏิบัติและการขาดความเป็นธรรมในการจัดการปัญหาขององค์กรสมาชิก บางองค์กรไม่ได้รับความสนใจและถูกละเลยในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คณะกรรมการบริหารบางส่วนขาดความสามารถและไม่ปฏิบัติตามหน้าที่อย่างเต็มที่ ซึ่งส่งผลให้ความคาดหวังของสมาชิกต่อ สรส. ลดลง นอกจากนี้ การขาดความต่อเนื่องในการติดตามประเด็นปัญหาและการจัดการประชุมที่ไม่เพียงพอทำให้ปัญหาขององค์กรสมาชิกไม่ถูกแก้ไขได้ทันเวลา อีกทั้งการแทรกแซงของฝ่ายบริหารที่มีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตามนโยบายของรัฐบาล ทำให้การเจรจาเพื่อแก้ไขปัญหาไม่ได้ผลสำเร็จ การขาดการเจรจาระหว่างองค์กรสมาชิกและฝ่ายตรงข้ามรวมถึงการขาดความมั่นใจในข้อกฎหมาย ยิ่งทำให้สถานการณ์ยากลำบากขึ้น

ประเด็นสวัสดิการและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นส่งผลให้ความต้องการและความคาดหวังน้อยลงนั้น มีสาเหตุมาจากการที่ในอดีตสวัสดิการไม่ดี ทำให้แรงงานรวมตัวกันอย่างเข้มแข็ง การเรียกร้องต้องยื่นหนังสือให้ถึงมือนายกรัฐมนตรี หากไม่มารับเรื่อง ก็จะไปถึงบ้าน แต่ปัจจุบันสวัสดิการและคุณภาพชีวิตดีขึ้นจากการต่อสู้ของคนรุ่นเก่า ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่สนใจที่จะต่อสู้เรียกร้อง ซึ่งสอดคล้องกับบทความวิชาการของ จุฬารัตน์ ยะปะนัน (2553) เรื่อง "สหภาพแรงงานที่จัดขึ้นตามกฎหมายไทย" ที่กล่าวว่า การจัดตั้งสหภาพแรงงานต่างๆ ขึ้นอย่างมากมายซึ่งโดยส่วนใหญ่ก็มักจะให้เหตุผลว่าถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบอย่างไม่เป็นธรรม ถ้าอยู่ในฐานะลูกจ้างเพียงอย่างเดียวก็ไม่มีหนทางต่อสู้เพื่อความยุติธรรมได้ จึงต้องหาช่องทางในการที่จะรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นเครื่องมือต่อรองและต่อสู้เรียกร้องความยุติธรรมกับทางฝ่ายนายจ้าง

ข้อสังเกต การที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสวัสดิการที่ดีขึ้นมากกว่าในอดีตส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสหภาพแรงงาน โดยทำให้แรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรมลดลงเนื่องจากความต้องการและความคาดหวังในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์น้อยลงกว่าในอดีต

2) **อุปสรรค**ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกัน มีประเด็นสำคัญคือการเลือกปฏิบัติในกลุ่มพวกพ้องส่งผลให้สมาชิกบางส่วนไม่ได้รับการช่วยเหลืออย่างทั่วถึง นอกจากนี้ สรส. ยังไม่สามารถควบคุม

พฤติกรรมของสมาชิกในการต่อสู้กับฝ่ายบริหาร ทำให้การเจรจาไม่ประสบความสำเร็จ การที่ผู้บริหารเสนอตำแหน่งหรือผลประโยชน์ให้ผู้นำสหภาพก็เป็นอีกปัจจัยที่ทำให้การต่อสู้ของสหภาพอ่อนแรงลง อุปสรรคอื่นๆ ได้แก่ การขาดประสบการณ์ของคณะกรรมการรุ่นใหม่ การที่ฝ่ายบริหารส่งคนของตนเข้ามาเป็นกรรมการสหภาพเพื่อปกป้องผลประโยชน์ฝ่ายตน การต่อสู้ในบางประเด็นใช้เวลายาวนาน และการที่การต่อสู้ทางกฎหมายมักขึ้นอยู่กับอำนาจของศาล การขาดคนรับผิดชอบในกระบวนการเจรจายังส่งผลให้การแก้ไขปัญหาไม่คืบหน้า

ประเด็นการต่อสู้ด้านแรงงานที่มีโอกาสแพ้และชนะต้องยอมรับผลสิ้นสุดเนื่องจากการขับเคลื่อนของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ยอมมีทั้งแพ้และชนะ หรือช่วงแรกอาจชนะแล้วมาแพ้ภายหลัง การต่อสู้เมื่อมาถึงชั้นศาลต้องยอมรับในคำตัดสินของศาล สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2559) เรื่อง "แม้มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง)" กรณีศึกษาสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่กล่าวว่า ศาลแรงงานถือเป็นองค์กรไตรภาคีองค์กรหนึ่ง ซึ่งถูกจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2522 จากการศึกษาพบว่าศาลแรงงานเป็นกลไกทางสถาบันของรัฐที่มีบทบาทสำคัญในการโอนย้ายความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เข้ามาอยู่ในกรอบของกฎหมาย ขณะเดียวกันศาลแรงงานก็สามารถไกล่เกลี่ยประนีประนอมจนคู่ความตกลงกันได้ในระดับสูงและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2559)

ข้อสังเกต เมื่อประเด็นการร้องเรียนเข้าสู่กระบวนการตัดสินตามบทกฎหมาย คำพิพากษาคือบทสรุปที่ทุกฝ่ายต้องยอมรับดังนั้นการทำให้ประเด็นข้อเรียกร้องเข้าสู่การพิจารณาของศาลถือเป็นความสำเร็จอย่างหนึ่งในการทำหน้าที่ของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3) ข้อเสนอแนะการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกร่วมกันมีดังนี้ การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกประเด็นสำคัญประการแรกคือการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ทั้งผลประโยชน์ที่สมาชิก ประชาชน และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะได้รับ ซึ่งเน้นความเท่าเทียมแต่ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ ประการต่อมา การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อเสริมสร้างฐานข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจ อีกทั้งยังมีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้และถอดบทเรียนจากประสบการณ์ที่ผ่านมา สำหรับการช่วยเหลือสมาชิก ต้องมีการพิจารณาที่รวดเร็วและแบ่งแยกความต้องการเป็นส่วนตัวและส่วนรวม เพื่อให้การช่วยเหลือมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ การสร้างความใกล้ชิดกับสมาชิกและขยายความสัมพันธ์กับภาคประชาชนก็เป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการลดความรุนแรงด้วยการใช้การเจรจาและวิธีการที่ไม่รุนแรงสุดท้าย การยกระดับอิทธิพลทางสังคมและการกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกันเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายอย่างยั่งยืน

ประเด็นการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกันผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของนาถพี ชัยมงคล และกฤษฎา เขียววิวัฒนสุข (2562) เรื่อง "ความต้องการของพนักงานตามทฤษฎี ERG และ มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ ที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์การในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์" ที่พบว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์ตามทฤษฎี ERG มีผลต่อความขัดแย้งในองค์การในทิศทางตรงข้าม เนื่องจากความต้องการของสมาชิกสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มุ่งเน้นการยึดโยงผลประโยชน์ ร่วมกันมากกว่าความต้องการด้านความสัมพันธ์ที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์การ

ข้อสังเกต สมาชิกให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ ส่วนรวม ถ้าสมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่ให้ผลประโยชน์ร่วมกันเช่นการช่วยกันพัฒนาสัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นจะทำให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายในระยะยาว

ข้อค้นพบ จากผลการวิจัยมีประเด็นการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือการสื่อสาร เพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่าย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559) ดังนี้ 1) การสร้างการเรียนรู้ 2) การพิจารณา แนวทางการให้ความช่วยเหลือสมาชิก 3) การลดความรุนแรง และ 4) การกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกัน

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ โดยการอบรมเพิ่ม ทักษะ กำหนดหัวข้อในการพัฒนาแนวคิดการขับเคลื่อนขบวนการแรงงานแบบสันติวิธี เพิ่มเติมทักษะ ด้านการใช้กลยุทธ์ต่างๆ และเรียนรู้จากประสบการณ์โดยการถ่ายทอดประสบการณ์ในการขับเคลื่อน ขบวนการด้านแรงงาน

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพิจารณาแนวทางการให้ความ ช่วยเหลือสมาชิก โดยพิจารณาแนวทางการช่วยเหลือองค์กรสมาชิกอย่างทันที และแยกประเด็นการ ช่วยเหลือเป็นประเด็นส่วนตัวหรือประเด็นส่วนรวม

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการลดความรุนแรง โดยให้การช่วยเหลือ ทันที หากคนกลางช่วยเจรจา และปฏิเสธการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการกำหนดค่านิยมสัญญาต่อกัน โดยดำเนินการช่วยเหลือองค์กรสมาชิกอย่างเต็มความสามารถและปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้ไว้

ข้อสรุปจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาความต้องการและความ คาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พบว่าสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการบริหารจัดการความ ต้องการและความคาดหวังต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่าย ดังนี้ การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็น เครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประกอบด้วย 1) เพื่อการติดตาม เป็นการใช้เครือข่ายใน การติดตามการช่วยเหลือองค์กรสมาชิกในเบื้องต้นเพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเจรจาหรือการ ดำเนินการเคลื่อนไหวเพิ่มเติม 2) การรวบรวมข้อมูล เป็นการใช้เครือข่ายในการรวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับสวัสดิการของแต่ละองค์กรสมาชิกเพื่อจัดทำฐานข้อมูล 3) การหาแนวทางแก้ปัญหาเป็นการ

ใช้เครือข่ายในการประสานงานเพื่อให้ความช่วยเหลือและประเมินความเป็นไปได้ของข้อเรียกร้อง และ 4) การแผ่ระวางเป็นการใช้เครือข่ายถูกในการแผ่ระวางและแจ้งข่าวสารเกี่ยวกับการทุจริตใน รัฐวิสาหกิจเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามกฎหมาย

ทั้งนี้ควรเพิ่มการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน ประกอบด้วย 1) ผลประโยชน์ต่อสมาชิก การใช้เครือข่ายในการการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมโดยคำนึงถึงความเหมาะสมในแต่ละกรณี 2) ผลประโยชน์ต่อประชาชนเป็น การใช้เครือข่ายสร้างประโยชน์แก่ประชาชนในวงกว้างโดยให้ความสำคัญกับประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อสาธารณะ และ3)ผลประโยชน์ต่อสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เนื่องจากไม่สามารถใช้ เครือข่ายการสื่อสารตอบสนองความต้องการขององค์กรสมาชิกได้ทั้งหมด แต่การร่วมมือกันของทุก องค์กรในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ สรส. จะนำมาซึ่งผลประโยชน์ร่วมกันในระยะยาว

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีบทบาทสำคัญในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อ สร้างความสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของสมาชิก ประชาชน และองค์กร โดยตระหนักว่าแม้จะไม่ สามารถตอบสนองความต้องการทั้งหมดได้ แต่การร่วมมือกันจะนำมาซึ่งประโยชน์ร่วมกันในระยะยาว ทั้งนี้การใช้เครือข่ายการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3.1 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่าย การสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีดังนี้ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการบริหาร จัดการเครือข่ายการสื่อสารเกิดจากปัจจัยภายนอกหลายด้านซึ่งการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่มี ผลกระทบต่อรัฐวิสาหกิจ รัฐบาลมักใช้นโยบายเพื่อลดพนักงานและแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้กลุ่มทุน ส่งผลให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ต้องรวมตัวเพื่อเจรจาปกป้อง ผลประโยชน์ นอกจากนี้ กฎหมายก็เป็นอีกปัจจัยที่สร้างความขัดแย้งและลดทอนความเข้มแข็งของ ขบวนการแรงงาน ขณะที่ฝ่ายบริหารที่ถูกแต่งตั้งตามคำสั่งจากภายนอกยิ่งทำให้การบริหารองค์กรไม่ ตอบสนองความต้องการของแรงงาน รวมถึงปัจจัยทางเทคโนโลยีที่ทั้งอำนวยความสะดวกในการ สื่อสารและสร้างความขัดแย้งในหมู่สมาชิกเมื่อข้อมูลไม่ตรงกัน เศรษฐกิจและกลุ่มทุนก็มีบทบาทใน การเข้ามาครอบครองผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในขบวนการแรงงาน ทั้งนี้ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนถึงความสำคัญของการรวมพลังของขบวนการแรงงานในการปกป้อง ผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจจากอิทธิพลของภายนอก

ในประเด็นด้านปัจจัยด้านการเมืองประกอบด้วย ประการแรกคือการออกนโยบายที่สร้างผลเสียกับรัฐวิสาหกิจ ประการที่สองคือรัฐบาลเป็นผู้พิจารณามาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประการที่สามคือสมาชิกใช้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อเป็นเส้นทางเข้าสู่การเมือง ประการที่สี่คือการเมืองมุ่งเอื้อประโยชน์ฝ่ายทุน และ ประการสุดท้ายคือการใช้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เพื่อประโยชน์ทางการเมือง ซึ่งประเด็นการออกนโยบายที่สร้างผลเสียกับรัฐวิสาหกิจ พบว่าฝ่ายการเมืองต้องการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ จึงมีนโยบายลดจำนวนพนักงานรัฐวิสาหกิจ สร้างความแตกแยก ลดงบประมาณ โจมตีทางข้อมูลข่าวสารให้เกิดความเข้าใจผิด ส่งคนมาเป็นบอร์ดบริหาร และไม่สนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากทุกรัฐบาลต้องการหาประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จึงต้องเจรจาต่อรองแลกเปลี่ยนจุดร่วมความพอดีเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจให้มากที่สุด

ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Furrakh Bashir & Muhammad Aslam Akhtar (2022) เรื่อง "Socioeconomic Factors Affecting Labor Unions in Pakistan: A case study of Public Sector Organizations" ที่พบว่าปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อิทธิพลของครอบครัว การศึกษา ขนาดครัวเรือน การกักขัง อายุ และความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยให้คนงานมาเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพแรงงานในปากีสถาน นอกจากนี้ ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Joelle Sano & John B. Williamson เรื่อง "Factors Affecting Union Decline in 18 OECD Countries and their Implications for Labor Movement Reform" ที่พบว่าแนวคิดบรรษัทนิยมมีผลเชิงบวกต่อจำนวนของสหภาพแรงงาน

ข้อสังเกต ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เกิดจากปัจจัยด้านการเมืองที่มีเป้าหมายในการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเป็นหลัก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจจึงจำเป็นต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย โดยเมื่อรัฐบาลกดดันสร้างความไม่เท่าเทียมหรือใช้ความรุนแรงกับสมาชิกมากเท่าใด ก็จะทำให้เครือข่ายเข้มแข็งขึ้น แต่หากสมาชิกมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เครือข่ายจะเริ่มอ่อนแอลง

3.2 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีดังนี้ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารที่สำคัญที่สุดคือปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคลพบว่าสมาชิกขาดความทุ่มเทและไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมหรือการประชุมได้อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่ายรวมถึงความขัดแย้งภายในที่เกิดจากความแตกต่างทางความคิดและจุดยืนด้านนโยบาย ส่วนปัจจัยด้านการเงินก็เป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากการขาดทุนทรัพย์ทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมหรือสูคดีความได้อย่างเต็มที่ สถานที่ทำงานและความพร้อมในการจัดประชุมก็เป็นข้อจำกัดหนึ่ง โดยเฉพาะองค์กรสมาชิกที่ขาดความพร้อมด้านสถานที่ ปัจจัยด้านระบบการจัดการเนื่องจากลักษณะภาระงาน

และการแยกกลุ่มรัฐวิสาหกิจตามประเภทธุรกิจ ทำให้การจัดการเครือข่ายทำได้ยากขึ้น และสุดท้าย ปัจจัยด้านการสื่อสารก็มีผลกระทบ โดยการสื่อสารล่าช้าและขาดประสิทธิภาพส่งผลให้การติดต่อระหว่างสมาชิกและองค์กรไม่ราบรื่น แม้ว่าเครือข่ายจะมีเทคโนโลยีและทรัพยากรพร้อมก็ตาม

ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ประยงค์ อุทิสินธุ์ และคณะ (2564) เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดอุตรดิตถ์" พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญ โดยสมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการประสานงาน และตัดสินใจร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด และสอดคล้องกับงานของ ทวีคุณ สวรรค์ตรานนท์ และคณะ (2552) เรื่อง "การสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วม ในเขตพื้นที่ 10" พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในประกอบด้วย ลักษณะชุมชน สภาพสังคม วัฒนธรรม จิตสำนึก ผู้นำ องค์กรความรู้ ระบบสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และกิจกรรมที่ต่อเนื่อง ส่วนปัจจัยภายนอกประกอบด้วย นโยบายรัฐบาล กฎหมาย สภาพเศรษฐกิจ และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อสังเกต ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ประกอบด้วยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน โดยปัจจัยภายนอกได้แก่ การเมือง กฎหมาย ฝ่ายบริหารองค์กรต้นสังกัด เครือข่ายแรงงานอื่น กลุ่มทุน เทคโนโลยี เศรษฐกิจ ทหาร สังคม ประชาชน การสนับสนุนกลุ่มเคลื่อนไหวทางการเมือง และปัจจัยจากต่างประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย ส่วนปัจจัยภายในได้แก่ ทรัพยากรบุคคล การเงิน ทรัพยากรอื่นๆ ระบบการจัดการ และการสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนต่อการสร้างและพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย

ข้อค้นพบ ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นอกจากปัจจัย 1) ทรัพยากรบุคคล 2) การเงิน 3) ทรัพยากรอื่นๆ และ 4) ระบบการจัดการ ตามแนวคิดของ (รังสรรค์ ปิติปัญญา ,2553) จากผลการวิจัยพบว่ามี ปัจจัยภายในเพิ่มเติมดังนี้ ปัจจัยภายในด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) ความพร้อมในการใช้สื่อ เพราะ สรส.มีศักยภาพในการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผ่านช่องทางออนไลน์ และ 2) ความล่าช้าในการสื่อสารแม้จะมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี แต่ สรส. ยังประสบปัญหาความล่าช้าในการติดต่อสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการส่งเอกสารและการตอบรับระหว่าง สรส. กับ องค์กรสมาชิก

3.3 ผลการวิจัยพบว่าการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีความสำคัญในการสร้างความ

เข้มแข็งและความร่วมมือภายในเครือข่าย หนึ่งในนั้นคือการสร้างมิตรภาพและการแบ่งกลุ่มย่อยตามความสนใจหรือปัญหาเฉพาะกลุ่ม ซึ่งช่วยให้เกิดพลังในการจัดการปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญ โดยใช้เครือข่ายเพื่อเฝ้าระวังและติดตาม ข้อมูลจากกลุ่มการเมืองหรือกลุ่มนายทุน นอกจากนี้ เครือข่ายยังช่วยสร้างความรู้สึกใกล้ชิดระหว่าง สมาชิก ทำให้เกิดความกลมเกลียวภายในองค์กร การแลกเปลี่ยนทรัพยากรระหว่างองค์กรสมาชิกก็มี บทบาทสำคัญในการสนับสนุนทุนและงบประมาณ เครือข่ายยังเป็นเครื่องมือในการยกระดับอิทธิพล ทางสังคม ทำให้ สรส. สามารถต่อสู้กับฝ่ายบริหารและส่งเสริมอำนาจต่อรองที่มีผลต่อการ เปลี่ยนแปลงทางสังคม สุดท้าย เครือข่ายการสื่อสารยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยจัดสรรปัจจัยภายในและ ภายนอกให้สมดุล

ซึ่งในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัดประกอบด้วย การสร้างกลุ่มเฉพาะงานเนื่องจากสมาชิกเครือข่ายมีการจัดกลุ่มย่อยเฉพาะเพื่อดำเนินกิจกรรมแยก ตามลักษณะงาน เช่น กลุ่มเครือข่ายไฟฟ้า ประปา และยาเพื่อชาติ กลุ่มเครือข่ายขนส่ง กลุ่มพลังงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลเฉพาะกลุ่มในการให้ความช่วยเหลือ และการรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลัง เพราะการ รวมตัวของเครือข่ายคือการสร้างพลังในการต่อสู้กับปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ Wyn Grant (2021) เรื่อง "Pressure Politics: The Changing World of Pressure Groups" ที่กล่าวถึงการเกิดขึ้นของการเคลื่อนไหวที่ประกอบด้วยกลุ่มที่แตกต่างกัน และความสำคัญ ของการเมืองกดดันรูปแบบเดิมที่ไม่ควรถูกประเมินต่ำเกินไป

ข้อสังเกต การสร้างมิตรภาพหรือสังกัดเฉพาะกลุ่มจะทำให้เครือข่ายมีความเหนียว แน่นมากขึ้น เนื่องจากมีพื้นฐานทางความรู้ที่คล้ายคลึงกัน ทำให้สามารถสื่อสารกันได้เข้าใจมากขึ้น และการรวมกลุ่มจะเกิดพลังมากกว่าเนื่องจากมีพื้นฐานของปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นเหมือนกัน

ข้อสังเกต ที่ผ่านมาสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการใช้เครือข่ายการสื่อสาร ในการบริหารจัดการปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับคนหรือสมาชิกเครือข่ายมากกว่าการใช้เครือข่ายการ สื่อสารในการบริหารจัดการปัจจัยภายนอกในประเด็นด้านสังคม การเมือง และฝ่ายบริหารขององค์กร การใช้เครือข่ายการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็ง และความสามัคคีของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อค้นพบ จากผลการวิจัยมีประเด็นการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือการสื่อสาร เพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่าย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559) ดังนี้ การจัดสรรปัจจัยภายในและ ภายนอกให้สมดุล สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่าง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยการบริหารจัดการภายในที่ดีจะส่งผลให้ภายนอกดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของ Albert S. Humphrey ที่กล่าวถึงจุดแข็ง

(Strengths) อันเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน และโอกาส (Opportunities) ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายนอก การที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายการสื่อสารในการจัดสรรปัจจัยภายใน และภายนอกให้สมดุลได้ ย่อมทำให้บริหารจัดการปัจจัยต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

1) ปัญหาในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีหลายประเด็นสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเครือข่าย ซึ่งเกิดจากปัญหาภายในองค์กรที่สำคัญสำคัญ เช่น ความเห็นต่างกันระหว่างกลุ่มสมาชิกที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน ส่งผลให้ขาดการสื่อสารที่ดี นอกจากนี้ การบริหารที่ผูกขาดโดยกลุ่มเดิมก็ทำให้เกิดการแบ่งกลุ่มและขัดแย้งภายใน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านการเมืองยังมีบทบาทที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ทั้งในแง่ของการทำงานร่วมกับพรรคการเมืองหรือการที่รัฐบาลไม่รับฟังปัญหาของแรงงาน การมีสมาชิกที่อยู่ในหลายเครือข่ายก็สร้างความขัดแย้งภายใน รวมถึงการขาดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวในช่วงที่ไม่มีปัญหาเดือดร้อน อีกทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานรัฐวิสาหกิจยังเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคที่ทำให้เกิดความแตกแยกภายใน นอกจากนี้ การหาผลประโยชน์จากรัฐวิสาหกิจโดยกลุ่มผลประโยชน์ภายนอกเช่นรัฐบาลและนายทุนยังเป็นปัจจัยที่ทำให้สถานการณ์ยิ่งซับซ้อน

โดยสามารถสรุปปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อตามลำดับความสำคัญดังนี้ ปัญหาจากปัจจัยภายนอกด้านการเมือง ประกอบด้วย ประการแรกคือ การทำงานร่วมกับพรรคการเมืองควรแยกกัน เพราะขบวนการแรงงาน และแนวทางของพรรคการเมืองมีวิธีการต่อสู้ที่แตกต่างกัน ประการที่สองคือ รัฐบาลไม่รับฟังปัญหาของผู้ใช้แรงงานโดยมองว่าแรงงานเป็นเพียงเครื่องมือในการหาเสียง และมุ่งเน้นนโยบายประชานิยมเป็นหลัก และ ประการสุดท้ายคือฝ่ายการเมืองใช้กรรมกรเป็นเครื่องมือเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับ การบริหารจัดการ บทบาทของกรรมกร และแหล่งทุนสนับสนุน

ปัญหาจากปัจจัยภายในด้านบุคลากรประกอบด้วย ประการแรกคือมีจุดหมายต่างกันเนื่องจากสมาชิกรวมมาจากหลากหลายองค์กร ทำให้มีความคิดเห็นและเป้าหมายในการต่อสู้ที่แตกต่างกัน ประการที่สองคือการช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มเนื่องจากสมาชิกเครือข่ายมีการแบ่งกลุ่มภายในและให้การช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มของตน ประการที่สามคือการผูกขาดการบริหารเนื่องจากคณะกรรมการบริหารมาจากกลุ่มเดิม ประการที่สี่คือการขาดการสื่อสารภายในกลุ่มเนื่องจากเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรกลุ่มต่างๆ ภายในแล้วไม่พูดคุยกัน ทำให้ปัญหาเล็กๆ ลุกกลามเป็นเรื่องใหญ่ และประการสุดท้ายคือกรรมกรถูกซื้อตัวเนื่องจากฝ่ายบริหารขององค์กรหลายแห่งใช้วิธีการให้ผลประโยชน์แก่คณะกรรมการบริหารสหภาพ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Brandon J Kinne (2013) ที่กล่าวว่า ความร่วมมือช่วยให้รัฐตระหนักถึงผลประโยชน์ร่วมกัน แต่ความไม่ไว้วางใจและความขัดแย้งเป็นอุปสรรคต่อความร่วมมือ โดยเครือข่ายจะกำหนดสภาพแวดล้อมเชิงกลยุทธ์ต่างๆ และมีอิทธิพลต่อความพยายามระดับทวิภาคี ผ่านการเปิดเผยข้อมูลที่มีคุณค่าเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับความน่าเชื่อถือและความชอบ ขณะเดียวกันก็สร้างปัจจัยภายนอกที่จูงใจให้เกิดความร่วมมือทวิภาคีมากขึ้น

ข้อสังเกต ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ที่สำคัญคือปัจจัยภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากรซึ่งยังมีความไม่เข้าใจกันจนเกิดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกกลุ่มต่างๆ ในเครือข่าย ในขณะที่ปัจจัยภายนอกที่เกิดจากฝ่ายการเมืองก็ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เช่นกัน

2) อุปสรรค ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีหลายประเด็นสำคัญ ได้แก่ การขาดความเข้าใจในข้อกำหนดด้านแรงงาน ซึ่งมีหลายฉบับและเอื้อประโยชน์ต่อนายทุนมากกว่าผู้ใช้แรงงาน อีกทั้งคณะกรรมการขาดความทุ่มเทและน่าเชื่อถือในการทำงานทำให้สมาชิกลดความศรัทธาในผู้นำ การทำงานด้านแรงงานไม่มีสิ่งตอบแทนทำให้พนักงานใหม่ไม่สนใจเข้าร่วมทำงาน นอกจากนี้ เครือข่ายแรงงานรัฐวิสาหกิจหลายแห่งยังขาดความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการแทรกแซงจากฝ่ายบริหารและการเมืองที่ร่วมมือกับกลุ่มทุนเป็นปัญหาที่ทำให้สหภาพขาดอำนาจต่อรอง สุดท้าย ฝ่ายการเมืองไม่มีความจริงใจต่อขบวนการแรงงาน และนโยบายแปรรูปรัฐวิสาหกิจทำให้สหภาพแรงงานในองค์กรนั้นๆ หายไป

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2559) เรื่อง "แม้มีสิทธิ (ตามกฎหมาย) แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ (ตามความเป็นจริง): กรณีศึกษาสิทธิในการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518" ที่พบว่ากฎหมายบางฉบับยังไม่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล โดยเฉพาะกับหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ เนื่องจากผู้บังคับใช้กฎหมายไม่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานแรงงานสากล อีกทั้งหน่วยงานภาครัฐก็ไม่ทราบเจตนารมณ์ของกฎหมายแรงงานที่มุ่งคุ้มครองแรงงานและคนทำงานเป็นสำคัญ

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับบทความของจุฬารัตน์ ยะปะนัน (2553) เรื่อง "สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย" ที่อธิบายว่าการจัดตั้งสหภาพแรงงานของไทยเป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และต่อมาในปี พ.ศ. 2534 ได้มีการตราพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 (ปัจจุบันถูกยกเลิกโดยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543) ซึ่งแยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากกฎหมายว่าด้วยแรงงานเป็นครั้งแรก ส่งผลให้

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ไม่รวมถึงหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจที่ก่อตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และห้ามไม่ให้สมาคมพนักงาน รัฐวิสาหกิจเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานของภาคเอกชนโดยสิ้นเชิง

ข้อสังเกต ทั้งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ต่างส่งผลให้สหภาพแรงงาน ไม่ว่าจะป็นรัฐวิสาหกิจหรือ เอกชน มีความอ่อนแอลง การแก้ไขปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล และส่งเสริมการให้ความรู้ด้านกฎหมาย แรงงานแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสหภาพแรงงานและคุ้มครองสิทธิของ คนทำงานอย่างแท้จริง

3) ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ส่งผลต่อเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ที่สำคัญมีดังนี้ การเน้นการสร้าง ความเข้าใจและความร่วมมือภายในเครือข่าย โดยการถ่ายทอดความหมายและข้อมูลในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายที่ชัดเจน การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกันทั้งในระดับองค์กรและ ประชาชนเพื่อสร้างความมั่นคง การปรับภาพลักษณ์และการสื่อสารที่อ่อนนุ่มเพื่อให้เข้าถึงประชาชน นอกจากนี้ การสร้างการเรียนรู้ด้านกฎหมายและเทคโนโลยีให้สมาชิกเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างนัก แรงงานที่มีศักยภาพในอนาคต การยกระดับอิทธิพลทางสังคมโดยการใช้จำนวนคนและขบวนการ ทางการเมืองช่วยสร้างอำนาจ อีกทั้งการสร้างมิตรภาพภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงการใช้ เครือข่ายในการสร้างความใกล้ชิดกับฝ่ายบริหารและการเมือง นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและทรัพยากรระหว่างองค์กรต่างๆ ก็เป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาการทำงานร่วมกัน

ข้อค้นพบ จากผลการวิจัยมีประเด็นการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือการสื่อสาร เพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่าย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559) ดังนี้ 1) การสร้างความเข้าใจกับ ประชาชน 2) การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้ และ 3) การใช้เครือข่ายในการสื่อสาร สร้างความร่วมมือ

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจกับประชาชน ผลการวิจัยพบว่า ภาพลักษณ์ของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจในสายตาประชาชนทั่วไปมักมีลักษณะ การเคลื่อนไหวที่รุนแรง ทั้งที่องค์กรมีจุดแข็ง ประสบการณ์ กำลังคน และการสนับสนุนทางการเงินทั้ง จากภายในและภายนอกประเทศ จึงควรใช้เครือข่ายปรับลดความรุนแรงเป็นความนุ่มนวล เปลี่ยนการ กัดดันเป็นความอ่อนนุ่ม และสร้างความเข้าใจถึงผลกระทบ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้อง สื่อสารให้ประชาชนรับรู้ถึงวิธีการเข้ามาหาผลประโยชน์ในรัฐวิสาหกิจของกลุ่มทุน และผลที่จะเกิดขึ้น หลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2559) ที่ระบุว่า การสื่อสารที่มี

ประสิทธิภาพประกอบด้วยเกณฑ์อย่างน้อย 5 ข้อ ได้แก่ 1) ความเข้าใจ 2) ความสุข 3) การเปลี่ยนทัศนคติ 4) ความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี และ 5) การกระทำที่เป็นผลลัพธ์เชิงบวก

การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องส่งเสริมการศึกษา ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ วิธีการ แนวทางการต่อสู้เรียกร้อง ความรู้ด้านเทคโนโลยี และความรู้ด้านกฎหมายด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ให้กับสมาชิกที่มีคุณสมบัติจะเป็นนักแรงงานที่ดีในอนาคต

การใช้เครือข่ายในการสื่อสารสร้างความร่วมมือ ผลการวิจัยพบว่า รัฐต้องมีกระบวนการช่วยเหลือด้านสวัสดิการกลุ่มแรงงานเช่นเดียวกับประเทศที่พัฒนาแล้วในยุโรป ซึ่งมีสิทธิสวัสดิการที่รัฐควบคุมอย่างจริงจัง มีกระบวนการตรวจสอบที่ดี และรัฐยังสนับสนุนการรวมตัวเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ

ข้อสังเกต สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายการสื่อสารในการบริหารจัดการปัจจัยภายนอกโดย 1) ใช้เครือข่ายในการสร้างการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนขบวนการแรงงานที่เหมาะสม 2) ใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องกับภาคประชาชนเกี่ยวกับความสำคัญของการต่อสู้เรียกร้องของสมาพันธ์ และ 3) ใช้เครือข่ายการสื่อสารสร้างความร่วมมือกับภาครัฐเพื่อให้สนับสนุนสิทธิการรวมตัว สวัสดิการ และการตรวจสอบที่ดี เพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ

ข้อสรุปจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์พบว่า สรส มีปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารดังนี้ 1) ปัจจัยภายนอกด้านการเมืองเนื่องจากมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ และ 2) ปัจจัยภายในด้านบุคลากรเนื่องจากสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเครือข่าย โดยมีการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างมิตรภาพหรือสังกัดดังนี้ 1) การแบ่งกลุ่มตามปัจจัยที่ส่งผลกระทบ โดยแบ่งเป็นเครือข่ายย่อยเฉพาะกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมที่แตกต่างกันเนื่องจากแต่ละกลุ่มมีปัจจัยที่กระทบแตกต่างกัน และ 2) การรวมกลุ่มเพื่อสร้างพลัง การรวมตัวของเครือข่าย สรส. ช่วยสร้างพลังในการต่อสู้กับปัจจัยต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรหากสมาชิกมีการเชื่อมโยงกันภายในเครือข่ายจะช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กร

ทั้งนี้ควรเพิ่มการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการแปรความหมายอย่างเดียวกัน เพราะเครือข่าย สรส. มีความสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันในหมู่สมาชิก โดยเฉพาะเมื่อต้องเผชิญกับปัจจัยภายในและภายนอกที่เป็นปัญหา การสื่อสารเน้นไปที่ประเด็นปัญหาจุดอ่อน และข้อสงสัย เพื่อให้สมาชิกเข้าใจในทิศทางเดียวกัน ตัวอย่างเช่นการต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และการต่อต้านการทุจริต ที่ต้องมีการสื่อสารที่ชัดเจน ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับ

แม้ว่ากระบวนการอาจใช้เวลานาน แต่เมื่อสมาชิกเข้าใจและยอมรับ การสื่อสารกับประชาชนก็จะ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและเน้นในเชิงบวก

การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของ สรส. ต้องคำนึงถึงปัจจัยทั้งภายในและ ภายนอก โดยใช้กลยุทธ์การแบ่งกลุ่มและการรวมกลุ่มตามความเหมาะสม พร้อมทั้งเน้นการสร้างการ แปรความหมายอย่างเดียวกันทำให้เกิดความเข้าใจร่วมกันผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อ เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสาร เครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

4.1 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของ เครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายด้าน โดยเริ่มจาก บทบาทในการเชื่อมโยงเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงเครือข่ายองค์กรต่างๆ ที่ไม่ใช่แรงงาน เช่น เครือข่ายโรงพยาบาลและองค์กรชุมชนต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือ นอกจากนี้ สมาชิกยังมี บทบาทสำคัญในการสื่อสารและเชื่อมโยงกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการทำ สมาชิกใหม่เข้าร่วม การแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม และการถ่ายทอดข้อมูลต่อไปยังองค์กรตน การ พัฒนาบทบาทของนักแรงงานรุ่นใหม่ก็มีความสำคัญเช่นกัน โดยเน้นการสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่เข้ามา มีบทบาทและการถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น การสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิก ภายในองค์กรต้องเน้นบทบาทการชี้แนะ การสื่อสารโน้มน้าว และการควบคุมการประชุม นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแสดงบทบาทตามความถนัดก็เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาบทบาท และ บทบาทการสื่อสารทางกฎหมายก็เป็นสิ่งจำเป็นในการปกป้องสิทธิแรงงาน

นอกจากนั้นผลการศึกษาพบว่าลักษณะแนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็น สมาชิกของเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์(สรส.)ที่สำคัญดังนี้ 1) บทบาทด้าน ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรนอกเครือข่าย 2) บทบาทของสมาชิกใน การเชื่อมโยงกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก 3) บทบาทการสื่อสารของนักแรงงานรุ่นใหม่ 4) บทบาทของสมาชิกในการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกภายในองค์กร 5) บทบาทการ สื่อสารตามความต้องการของสมาชิก และ 6) บทบาทการสื่อสารทางข้อกฎหมาย ผลการวิจัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดบทบาทของสมาชิกภายในเครือข่ายการสื่อสารของ Peter R. Monge & Noshir S. Contractor (2003) ซึ่งแบ่งบทบาทของคนในกลุ่มเป็น 5 ประเภท ได้แก่ 1) สมาชิกในกลุ่มและ พวกของเครือข่าย 2) ผู้เชื่อมโยงระหว่างกลุ่ม 3) ผู้มีความสัมพันธ์กว้างขวาง 4) ผู้มีการติดต่อสัมพันธ์ น้อย และ 5) ผู้เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มภายในและภายนอก

ลักษณะบทบาทด้านความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรนอกเครือข่าย มีดังนี้ 1)บทบาทในการเชื่อมโยงเครือข่ายประเภทเดียวกันต่างประเทศ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการเชื่อมโยงกับองค์กรด้านแรงงานต่างประเทศ เช่นสภาแรงงานแห่งชาตินอร์เวย์ (LO-Norway) สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (International Transport Workers' Federation) และสมาพันธ์สหภาพแรงงานโลก (International Trade Union Confederation) 2)บทบาทในการเชื่อมโยงเครือข่ายประเภทเดียวกันในประเทศ คณะกรรมการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ทำหน้าที่ประสานงานกับองค์กรแรงงานอื่นในประเทศไทย เช่นเครือข่ายสมานฉันท์แรงงานไทย และเครือข่ายแรงงานเอกชน เพื่อสร้างความร่วมมือในการขับเคลื่อนประเด็นสำคัญ และ3)บทบาทในการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่นๆ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการเชื่อมโยงกับเครือข่ายที่ไม่ใช่องค์กรด้านแรงงาน เช่น เครือข่ายโรงพยาบาล กลุ่มอนุรักษ์ทรัพยากรกลุ่มคัดค้านพลังงานแพง สภาองค์กรชุมชน และเครือข่ายสหกรณ์

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเครือข่ายของสุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2559) ที่กล่าวถึงการเชื่อมโยงภายในเครือข่ายผ่าน "สะพาน" (bridges) ซึ่งอาจเชื่อมโยงระหว่างคน งาน หรือเป็นศูนย์กลางในการเชื่อมโยง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติพล เอื้อจรัสพันธ์ และณัฐนิชากรกิงมาลา (2561) ที่พบว่าบทบาทเชิงการสื่อสารในเครือข่ายประกอบด้วยบุคคล 3 กลุ่มหลัก โดยเฉพาะแกนนำเครือข่ายที่ทำหน้าที่เป็น "ดาวเด่น" (Star) ในการเชื่อมสัมพันธ์และกระจายข้อมูล

ข้อสังเกต บทบาทด้านความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกของเครือข่ายกับองค์กรนอกเครือข่าย ไม่ว่าจะเป็นเครือข่ายประเภทใด ต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกันคือการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและส่งเสริมสวัสดิการที่ดีของประชาชนส่วนใหญ่

4.2 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือ มีหลายแนวทางสำคัญ เริ่มจากการใช้เทคโนโลยีสื่อสารที่ทันสมัยในการเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิก เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อ ลดค่าใช้จ่าย และเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ทักษะภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างเครือข่าย สมาชิกควรมีทักษะการสื่อสารและความรู้เฉพาะด้าน รวมถึงการยอมรับความเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างรุ่นพี่และรุ่นน้องเป็นอีกหนึ่งกลไกในการพัฒนาเครือข่าย พร้อมกับการสร้างความเท่าเทียมกันในบทบาทของสมาชิกทุกกลุ่ม โดยเน้นความเสมอภาค นอกจากนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันและการใช้ทรัพยากรร่วมกันช่วยให้เครือข่ายสามารถขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อทุกฝ่าย

ประเด็นการใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือประกอบด้วย ประการแรกเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเพื่อติดต่อกับสมาชิกในเครือข่ายทั้งส่วนกลางและภูมิภาค ทำให้

สามารถส่งข้อมูลข่าวสารได้พร้อมกัน ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ประการที่สองทันต่อสถานการณ์ การใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ในการเฝ้าระวัง แจ้งข่าวเหตุการณ์บ้านเมือง การทุจริตในองค์กร และเป็นช่องทางในการสื่อสารกับประชาชน ทำให้สามารถรายงานความเคลื่อนไหวได้ทันสถานการณ์ ประการที่สามเพิ่มช่องทางการสื่อสาร นอกจากการสื่อสารแบบดั้งเดิมผ่านวารสารและจดหมายเชิญ ปัจจุบันมีการใช้ช่องทางดิจิทัลเพิ่มเติม เช่น อีเมล กลุ่มไลน์ เฟซบุ๊ก ยูทูป และเว็บไซต์ขององค์กร ประการที่สี่พัฒนาคุณภาพเนื้อหา สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีเจ้าหน้าที่ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ ซึ่งใช้เทคโนโลยีช่วยในการสร้างเนื้อหาที่น่าสนใจมากขึ้น และประการสุดท้ายเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บข้อมูล เทคโนโลยีช่วยในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบในรูปแบบออนไลน์ ทำให้สมาชิกสามารถเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกเมื่อต้องการ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Idisemi Apulu และ Ann Latham (2010) เรื่อง "Benefits of Information and Communication Technology in Small and Medium Sized Enterprises: A Case Study of a Nigerian SME" ซึ่งพบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กรช่วยตอบสนองความท้าทายของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีศักยภาพในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืน และเป็นเครื่องมือสำคัญในกระบวนการบริหารจัดการ โดยสามารถใช้เพื่อลดต้นทุน สร้างการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งกับลูกค้า และอำนวยความสะดวกในตลาดเฉพาะกลุ่ม

ข้อสังเกต การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารช่วยพัฒนาเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญโดยเฉพาะการประชุมออนไลน์ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างไรก็ตามหลังจากสถานการณ์กลับสู่ภาวะปกติ การประชุมแบบเผชิญหน้ายังคงเป็นรูปแบบที่ใช้มากกว่า

4.3 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะแนวทางในการพัฒนาเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สู่ความยั่งยืน มีหลายแนวทางที่สำคัญ ได้แก่ การจัดกิจกรรมร่วมอย่างต่อเนื่อง ทั้งกิจกรรมประจำปี ประจำเดือน และเฉพาะกิจ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้มแข็งของเครือข่าย การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่โดยปลูกฝังอุดมการณ์ ส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกวัยหนุ่มสาว การให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาแก่เครือข่ายสมาชิก รวมถึงการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเครือข่ายผ่านการพบปะพูดคุยและการสื่อสารแบบแนวระนาบ นอกจากนี้ ยังมีการจัดทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ ทั้งการจัดตั้งกองทุน การระดมทุนจากภายในประเทศ และการพัฒนาทรัพยากรหลักขององค์กร การกำหนดระยะเวลาที่เหมาะสมในการทำงานของคณะกรรมการบริหาร และการสร้างระบบจูงใจในการรักษาและขยายเครือข่าย โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการที่เท่าเทียมกันแก่สมาชิก ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาเครือข่าย สรส. อย่างยั่งยืนในระยะยาว

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543) เรื่อง "การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา" ที่ระบุว่าการพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืนประกอบด้วยปัจจัยที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคมสัน รัตนะสิมากุล (2559) เรื่อง "การศึกษาเครือข่ายการสื่อสารกับการประกอบสร้างความหมายการพัฒนาแบบยั่งยืนของชุมชนเศรษฐกิจพอเพียง บ้านดอกบัว จังหวัดพะเยา" ที่พบว่าความหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนหมายถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ความรัก ความสามัคคี และความเสียสละ ซึ่งจะนำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนของชุมชน

ในประเด็นการสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง สามารถแบ่งได้เป็น 3 แนวทางหลัก ได้แก่ 1) การปลูกฝังและสร้างความเข้าใจในอุดมการณ์และเจตนารมณ์ของขบวนการแรงงาน 2) การส่งเสริมการเรียนรู้จากประสบการณ์ ทั้งจากรุ่นพี่และการลงมือปฏิบัติจริง และ 3) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของสมาชิกวัยหนุ่มสาว โดยเปิดโอกาสให้เข้ามามีบทบาทในการบริหารและตัดสินใจซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอดิพล เอื้อจรัสพันธุ์ และณัฐนิชา กรกิ่งมาลา (2561) ที่พบว่าแกนนำเครือข่ายมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมสัมพันธ์ สื่อสารข้อมูล และประสานงานทั้งภายในและภายนอกเครือข่าย

ข้อสังเกต การสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่องเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยให้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืน โดยการสร้างนักแรงงานรุ่นใหม่ที่มีความเข้าใจในอุดมการณ์และเจตนารมณ์ของขบวนการแรงงาน สามารถสื่อสารสร้างความเข้าใจ และเป็นตัวกลางในการรับส่งข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกเครือข่าย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเครือข่ายที่เข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

4.4 ผลการวิจัยพบว่าการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สู่ความยั่งยืน มีดังนี้สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ได้ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน โดยเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ผ่านการจัดการเรียนรู้และการอบรมให้กับแรงงานทุกภาคส่วน มีการประชุมประจำเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและติดตามปัญหาอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ สรส. ได้รวมอำนาจและกระจายอำนาจให้กับเครือข่ายสาขาอย่างเหมาะสม เพื่อให้แต่ละสาขาสามารถบริหารจัดการตามนโยบายของตนเอง ขณะเดียวกันยังสร้างความเท่าเทียมในด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ระหว่างองค์กรสมาชิก ไม่ว่าจะขนาดขององค์กรจะเล็กหรือใหญ่ โดยยึดมั่นในเป้าหมายร่วมกัน สรส. ยังสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกและองค์กรอื่นๆ ผ่านการเชื่อมโยงเครือข่ายต่างๆ ทั้งในและนอกประเทศ

ข้อค้นพบ จากผลการวิจัยมีประเด็นการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือการสื่อสารเพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่ายของสุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2559) ผลการวิจัยยังพบประเด็นเพิ่มเติมใน

การใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือการสื่อสาร ได้แก่ 1) การสร้างการเรียนรู้ 2) การสร้างความเท่าเทียมกัน และ 3) การกำหนดแนวทางเคลื่อนไหว

จากผลการวิจัยพบว่าการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้สัมพันธ์ แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีจุดแข็งคือสมาชิกที่มีความรู้ระดับสูงและมีทรัพยากรสนับสนุน ทำให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านแรงงานไปสู่ขบวนการแรงงานอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Tyrone S. Pitsis, Martin Kornberger, Stewart R. Clegg. (2004) เรื่อง “The Art of Managing Relationships in Interorganizational Collaboration.” พบว่าการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

นอกจากนี้การใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างความเท่าเทียมกันสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ใช้เครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างความเท่าเทียมในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) การสร้างความเท่าเทียมด้านสวัสดิการพื้นฐาน 2) การให้ความช่วยเหลือแก่องค์กรทุกขนาดอย่างเท่าเทียม 3) การร่วมขับเคลื่อนโดยให้เกียรติองค์กรทุกขนาด และ 4) การให้สิทธิในการออกเสียงเลือกคณะกรรมการบริหารอย่างเท่าเทียม

และการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหวเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีความเข้มแข็งและยั่งยืนเนื่องจากมีการบริหารจัดการที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ โดยใช้เครือข่ายในการผลักดันผ่านกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางขับเคลื่อน มีการศึกษาข้อมูล เหตุผล และทรัพยากรที่มีก่อนวางแผนการดำเนินงาน

ข้อสังเกต สัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ มีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายโดยใช้จุดแข็งด้านความรู้และทรัพยากรของสมาชิกในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน มีการสร้างความเท่าเทียมระหว่างสมาชิกทุกองค์กร และมีความยืดหยุ่นในการกำหนดแนวทางเคลื่อนไหวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งและยั่งยืน

4.5 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีดังนี้

1) **ปัญหา** ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเครือข่ายสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สู่ความยั่งยืน มีหลายปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในระยะยาว ประเด็นสำคัญได้แก่ การที่สมาชิกไม่สามารถแสดงบทบาทในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดทักษะการพูดและการแสดงความคิดเห็นอย่างมีระบบ นอกจากนี้ ผู้นำบางคนยึดติดกับบทบาทส่วนตัว ส่งผลให้ขาดความร่วมมือและสามัคคีในองค์กร สมาชิกไม่สามารถจัดสรรเวลาให้กับการทำงานเครือข่ายได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งมีการมุ่งประโยชน์ส่วนตนและ

ไม่สามารถประสานงานกับเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีปัญหาจากการสื่อสารกับประชาชน ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเป้าหมายของ สรส. ข้อขัดแย้งระหว่างสมาชิกในเครือข่าย และการที่จำนวนสมาชิกในสหภาพลดลงล้วนส่งผลต่อความเข้มแข็งของเครือข่าย

การที่สมาชิกไม่สามารถแสดงบทบาทในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่ยังขาดทักษะในการพูดโน้มน้าวใจ การโต้ตอบกับฝ่ายบริหาร การอธิบายความ และการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการจัดการประชุมและควบคุมการแสดงความคิดเห็นให้เป็นไปตามวาระ สอดคล้องกับทฤษฎีการจัดระเบียบของคาร์ล วิก (Karl Weick, 1979) ที่กล่าวว่า การสร้างความหมายและความเข้าใจของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมขึ้นอยู่กับความสนใจ แรงจูงใจ และทักษะของแต่ละคนในองค์การ

ข้อสังเกต การพัฒนาศักยภาพของคนรุ่นใหม่ในสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ นั้นขึ้นอยู่กับความสนใจในการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ และการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยให้เกิดการซึมซับความรู้และทักษะต่างๆ จากสภาพแวดล้อมในองค์กร การส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างต่อเนื่องจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเครือข่ายและสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรในระยะยาว

2) อุปสรรคในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่ายสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สู่ความยั่งยืน เผชิญอุปสรรคหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนในระยะยาว ประการแรก นักแรงงานรุ่นใหม่ขาดอุดมการณ์และแรงจูงใจในการต่อสู้เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เนื่องจากสภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการที่ดีขึ้น ทำให้มุ่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตัวมากขึ้น การพัฒนาผู้นำแรงงานจึงใช้เวลานาน ขณะเดียวกัน สรส. ยังประสบปัญหาการสื่อสารล่าช้า ส่งผลให้สมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมไม่ทันเวลา นอกจากนี้ ผู้นำรุ่นใหม่ยังรู้สึกถูกกดดันจากผู้นำรุ่นเก่า ทำให้ขาดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง องค์กรยังขาดปัญญาชนที่มีความรู้และสนใจทำงานด้านแรงงาน ส่งผลให้การบริหารจัดการและการเคลื่อนไหวแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ อุปสรรคสำคัญอีกประการคือ การใช้อำนาจในการชี้นำของผู้นำรุ่นเก่า ซึ่งทำให้การมีส่วนร่วมในเครือข่ายเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง

ประเด็นสำคัญคือการที่นักแรงงานขาดอุดมการณ์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการทำงานด้านแรงงานต้องอาศัยความพร้อมที่จะต่อสู้อย่างมีความสุขโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน อย่างไรก็ตาม นักแรงงานรุ่นเก่าที่มีอุดมการณ์เริ่มลดน้อยลง ในขณะที่สถานการณ์ปัจจุบัน พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่จำเป็นต้องต่อสู้เรียกร้องเหมือนในอดีต พนักงานรุ่นใหม่ที่จบการศึกษา ระดับอุดมศึกษามากเข้าทำงานในตำแหน่งสูง มีสวัสดิการดี แต่ขาดความเข้าใจในปัญหาของแรงงาน และมักมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Furrukh Bashir และ Muhammad Aslam Akhtar (2022) เรื่อง "Socioeconomic Factors Affecting Labor Unions in Pakistan: A case study of Public Sector Organizations" ที่พบว่า การศึกษามี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจต่อสภาพแรงงาน ในขณะที่เงินเดือนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลประโยชน์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงาน กล่าวคือ เมื่อเงินเดือนเพิ่มขึ้น พนักงานจะให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับสภาพแรงงานมากขึ้น

ข้อสังเกต การขับเคลื่อนของนักแรงงานรุ่นเก่าได้ส่งผลให้พนักงานรัฐวิสาหกิจมีสวัสดิการที่ดีขึ้น ซึ่งทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจรุ่นใหม่อาจไม่เห็นความจำเป็นในการเข้าร่วมกระบวนการแรงงาน การรักษาอุดมการณ์และการสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการเคลื่อนไหวด้านแรงงานจึงเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับองค์กรแรงงานในปัจจุบัน

3) ข้อเสนอแนะ ในการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สู่ความยั่งยืน มีดังนี้ การสร้างการเรียนรู้ร่วมกันเป็นพื้นฐานสำคัญ โดยขยายเครือข่ายทั้งภายในและภายนอก ถอดบทเรียนจากประสบการณ์ และพัฒนาหลักสูตรอบรมที่ตอบโจทย์ความต้องการ นอกจากนี้ควรยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน เช่น การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือสมาชิก การกระจายอำนาจไปยังสาขาภูมิภาคและเครือข่ายอื่นๆ อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันก็ต้องสร้างความเข้าใจร่วมกันว่าการทำงานเป็นไปเพื่อประชาชนและองค์กร ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การสร้างมิตรภาพกับเครือข่ายอื่นๆ และการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ควรสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ และพัฒนาอัตลักษณ์ร่วมของเครือข่ายแรงงานที่มีความรู้และไม่ยอมอยู่ภายใต้การครอบงำ การรวมตัวกันอย่างมีเป้าหมายชัดเจน จะช่วยให้เครือข่ายเข้มแข็งและยั่งยืน

ข้อค้นพบ จากผลการวิจัยมีประเด็นการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือการสื่อสารเพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่าย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร, 2559) ดังนี้ 1) การสร้างการเรียนรู้ 2) การสร้างแนวทางช่วยเหลือกลุ่มแรงงานร่วมกัน 3) การสร้างการทำงานที่ต่อเนื่อง 4) การสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุ 5) การสร้างสัญลักษณ์ของการต่อสู้ และ 6) การสร้างการรวมตัว

การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ เพราะการขยายการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจต้องสร้างเครือข่ายให้มากขึ้นเพื่อเป็นช่องทางในการสร้างการเรียนรู้ โดยใช้ทั้งเครือข่ายภายในและภายนอก ศึกษาการทำงานของขบวนการแรงงาน ไม่ว่าจะสำเร็จหรือผิดพลาดก็ต้องถอดบทเรียนไว้เพื่อให้ผู้อื่นได้ใช้เป็นแนวทางทั้งจากเครือข่ายแรงงานในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงจากนักแรงงานรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ เพื่อให้เกิดการพัฒนาเรียนรู้และปรับตัวให้มากขึ้น

การกำหนดหลักสูตรอบรมเป็นอีกประเด็นสำคัญ โดยสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ต้องใช้เครือข่ายในการกำหนดหลักสูตร เช่น การพัฒนาทักษะด้านการบริหาร ด้านกฎหมาย

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และการพัฒนาทักษะการพูด รวมถึงกำหนดผู้เข้าอบรมเพื่อไม่ให้เกิดการเรียนรู้ซ้ำในกลุ่มเดิม อันจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะอย่างเป็นขั้นตอนและสร้างความพร้อมให้นักแรงงานรุ่นใหม่ในการเป็นกรรมการบริหารที่มีคุณภาพ

การพัฒนาตนเองก่อนการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็น โดยสมาชิกต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ก่อน ต้องมีความรู้เดิมติดตัวมาก่อน ซึ่งในขบวนการแรงงาน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีความพร้อมในการพัฒนามากที่สุด เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่จบปริญญา และมีวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ สิ่งที่ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมคือแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานด้านแรงงาน การปรับเปลี่ยนความคิดต้องใช้การศึกษาเชิงลึกเพื่อช่วยให้เปลี่ยนความคิดคน เมื่อความคิดเปลี่ยนพฤติกรรมก็จะเปลี่ยนตาม

การใช้เทคโนโลยีมาช่วยสร้างการเรียนรู้เป็นอีกประเด็นสำคัญ เนื่องจากการนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารมาช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ การจัดเก็บข้อมูล และการแบ่งปันข้อมูลที่มีประโยชน์จะช่วยให้เครือข่ายมีการพัฒนาขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยงค์ อุทิสินธุ์ และคณะ (2564) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดอุดรดิตถ์ ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการเครือข่าย ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม 2) ปัจจัยด้านการเป็นผู้นำ 3) ปัจจัยด้านความรู้ในงาน 4) ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 5) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อสังเกต สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรเพิ่มการใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อสร้างการเรียนรู้ให้กับนักแรงงานรุ่นใหม่ในการพัฒนาความรู้และทักษะในการขับเคลื่อนผลักดันสวัสดิการที่ดีของแรงงาน และการรักษามลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ รวมถึงการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างกลุ่มนักแรงงานเกษียณอายุเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักแรงงานเกษียณอายุกับนักแรงงานรุ่นใหม่ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการต่อสู้เรียกร้องของเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ทั้งนี้ การพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ในระยะยาว

ข้อสรุปจากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พบว่า สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจมีแนวทางการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารดังนี้ 1) การพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกด้านการเชื่อมโยงกับองค์กรนอกเครือข่าย ได้แก่ เครือข่ายแรงงานต่างประเทศ เครือข่ายแรงงานในประเทศ และเครือข่ายอื่นๆ 2) การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารเครือข่ายเพื่อให้สะดวก น่าสนใจ ทันเหตุการณ์ หลากหลายช่องทาง และเก็บข้อมูลได้ง่าย

3) การพัฒนาเครือข่ายสู่ความยั่งยืนโดยการจัดกิจกรรมร่วมกัน ได้แก่ กิจกรรมประจำปี กิจกรรมประจำเดือน และกิจกรรมเฉพาะกิจ

ที่ผ่านมามีการใช้เครือข่ายการสื่อสารในการสร้างการเรียนรู้เพราะมีจุดแข็งด้านความพร้อมในการพัฒนาสมาชิก แต่ทั้งนี้ควรเพิ่มการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้โดยการเพิ่มเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และบทเรียนจากขบวนการแรงงาน การพัฒนาหลักสูตรอบรมผ่านเครือข่ายมุ่งเน้นทักษะสำคัญและคัดเลือกผู้เข้าอบรมอย่างเหมาะสม สมาชิกต้องพัฒนาตนเองให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ โดยเน้นการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายและการเรียนรู้

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ พัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับสมาชิก และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดเก็บข้อมูล เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

ข้อสรุปจากการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืน พบว่าสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืนได้ดังนี้ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ใช้เครือข่ายการสื่อสารในการควบคุมข้อมูล กำหนดประเด็น และกระจายข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ต้องระหว่างส่วนกลางกับภูมิภาค เพื่อสร้างความร่วมมือและความเข้าใจที่สม่ำเสมอ นอกจากนี้ สรส. ยังมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของสมาชิก ประชาชน และองค์กร โดยใช้กลยุทธ์การแบ่งและรวมกลุ่มเพื่อจัดการปัจจัยต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สรส. พัฒนาเครือข่ายด้วยการเชื่อมโยงองค์กรทั้งภายในและภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และการสร้างกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของสมาชิกโดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมสร้างสนับสนุนการเรียนรู้และการจัดเก็บข้อมูลเพื่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวต่อไป

ทั้งนี้จากการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืนซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีเครือข่ายของ ของสุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2559) เป็นหลักในการวิเคราะห์การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ผลการศึกษาพบว่า

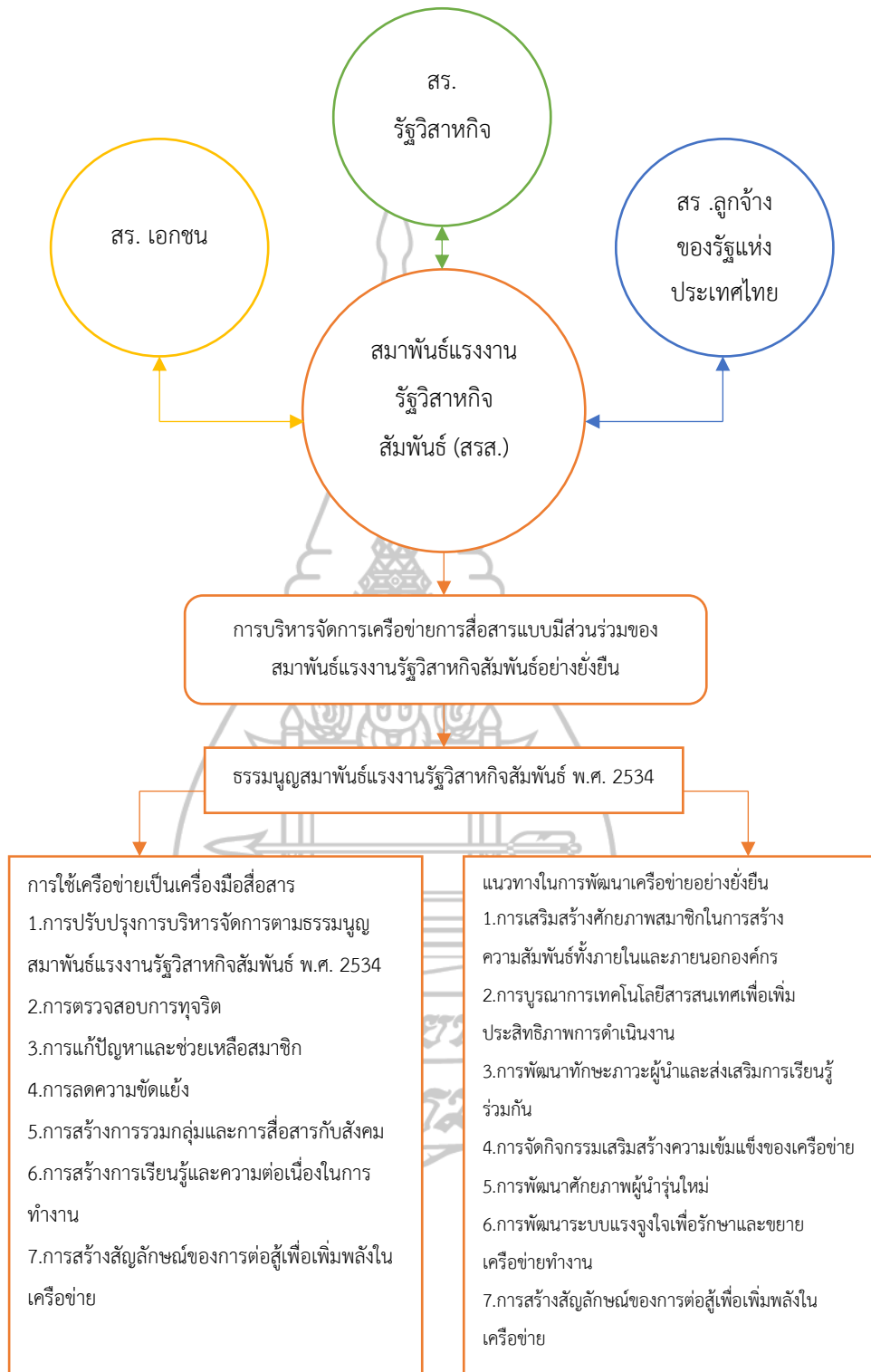
แนวทางการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่าย สรส. ประกอบด้วย การรวมศูนย์และกระจายอำนาจ การควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร การสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน การสร้างการตีความที่สอดคล้องกัน การยกระดับอิทธิพลทางสังคม การเอื้อให้

เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากร การสร้างมิตรภาพหรือความเป็นพวกพ้อง การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และ การสร้างความรู้สึกลึกซึ้ง และจากการวิจัยมีข้อค้นพบในประเด็นการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการดังนี้ การปรับปรุงแนวทางการบริหาร การส่งเสริมการบริหารจัดการตามแนวทางประชาธิปไตย การตรวจสอบข้อมูลการทุจริต การแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือสมาชิก การวางแผนการบริหารจัดการ การลดความขัดแย้ง การสร้างการรวมกลุ่ม การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ การสื่อสารกับสังคม การสร้างการเรียนรู้ การกำหนดพันธะสัญญา การสร้างความสมดุล การสร้างการทำงานที่ต่อเนื่อง และการสร้างสัญลักษณ์ของการต่อสู้

สรุปได้ว่าจากการวิจัยพบว่า สรส. ใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่ายโดยเน้นการปรับปรุงการบริหารจัดการตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ตรวจสอบการทุจริต แก้ปัญหาและช่วยเหลือสมาชิก ลดความขัดแย้ง สร้างการรวมกลุ่มและการสื่อสารกับสังคม รวมถึงการสร้างการเรียนรู้และความต่อเนื่องในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างสัญลักษณ์ของการต่อสู้เพื่อเพิ่มพลังในเครือข่าย เพิ่มเติมจากทฤษฎีเครือข่าย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืนขอเสนอ รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน ดังนี้





ภาพที่ 5.1 รูปแบบการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ดำเนินงานในรูปแบบโครงสร้างเครือข่ายแบบรวมศูนย์ (Centralized Network Structure) โดยมีสถานะเป็นองค์กรแม่ข่าย (Central Node) ที่เชื่อมโยงกับองค์กรสมาชิกในฐานะองค์กรลูกข่าย (Peripherals Node) การสื่อสารระหว่างเครือข่ายดำเนินการผ่านผู้นำองค์กรสมาชิกซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสาร (Gatekeeper) ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)

นอกจากนั้นผู้นำองค์กรสมาชิกยังมีบทบาทสำคัญในฐานะตัวเชื่อมการสื่อสาร (Network Connector) ระหว่างสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ผ่านการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการกลางหรือคณะกรรมการบริหาร ตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 การดำเนินงานมุ่งเน้นการสื่อสารประเด็นปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากสิ่งกระตุ้นได้แก่ความต้องการด้านอุดมการณ์ในการคัดค้านการแปรรูปเพื่อรักษารัฐวิสาหกิจไว้เป็นสวัสดิการพื้นฐานสำหรับประชาชน และปัจจัยภายนอกที่เกิดจากนโยบายการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของรัฐบาล ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่การเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ในฐานะกรรมการกลางหรือกรรมการบริหาร

สรส.ใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารในการบริหารจัดการด้านต่างๆ เช่น การปรับปรุงการบริหารจัดการตามธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 การตรวจสอบการทุจริต การแก้ปัญหาและช่วยเหลือสมาชิก การลดความขัดแย้ง การสร้างการรวมกลุ่มและการสื่อสารกับสังคม รวมถึงการสร้างการเรียนรู้และความต่อเนื่องในการทำงาน พร้อมทั้งสร้างสัญลักษณ์ของการต่อสู้เพื่อเพิ่มพลังในเครือข่าย ซึ่งเป็นการใช้เครือข่ายในการสื่อสารเพื่อสนับสนุนองค์กรสมาชิกลูกข่าย ที่คาดหวังจะได้รับโดยมีขั้นตอนสำคัญดังนี้ การรับฟังปัญหาและให้คำแนะนำเบื้องต้น การจัดประชุมเพื่อกำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือ และการวางกรอบการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การยื่นข้อเรียกร้อง ทั้งนี้การสนับสนุนจะเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในเครือข่ายที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรบุคคล เนื่องจากสมาชิกเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเครือข่าย

แนวทางการพัฒนาเครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) สู่ความยั่งยืนประกอบด้วย การเสริมสร้างศักยภาพสมาชิกในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย การพัฒนาศักยภาพผู้นำรุ่นใหม่ และการพัฒนาระบบแรงจูงใจเพื่อรักษาและขยายเครือข่าย

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงกระบวนการร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.

1.1. รัฐบาลควรทบทวนแนวทางการร่างพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฉบับใหม่

1.2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายแรงงานอย่างจริงจัง เพราะฝ่ายแรงงานมีแนวโน้มยอมรับกฎระเบียบที่ตนมีส่วนร่วมในการกำหนดมากกว่า

1.3. สนับสนุนการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างทุกฝ่าย เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และประชาชน

2. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการกำหนดนโยบายที่ตอบสนองความต้องการของฝ่ายแรงงาน

2.1. มุ่งเน้นประเด็นสำคัญที่สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ผลักดันได้แก่ 1) การปกป้องรัฐวิสาหกิจ 2) การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน และ 3) การต่อต้านการทุจริต เพื่อสร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

2.2. ให้ความสำคัญกับการจัดการปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

2.3. การรักษารัฐวิสาหกิจเพื่อเป็นรากฐานสวัสดิการด้านสาธารณสุขปโภคพื้นฐานราคาถูกลง

2.4. สนับสนุนการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการจัดตั้งกองทุนรักษาพยาบาลสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจเกษียณอายุ

3.1. เหตุผลพนักงานรัฐวิสาหกิจจะถูกตัดสิทธิสวัสดิการเมื่อเกษียณอายุต่างจากข้าราชการ

3.2. แนวทางการดำเนินการดังนี้ 1) จัดตั้งกองทุนเฉพาะสำหรับการรักษาพยาบาล 2) ใช้งบประมาณจากรายได้ของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ 3) เก็บเงินสมทบเฉพาะจากรัฐวิสาหกิจที่มีผลกำไรตามสัดส่วนที่เหมาะสม และ 5) ยกเว้นการเรียกเก็บจากรัฐวิสาหกิจที่ไม่มีกำไร

3.3. สนับสนุนการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างแนวทางช่วยเหลือกลุ่มแรงงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากงานวิจัยเรื่องการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานสัมพันธ์อย่างยั่งยืนพบว่ามีการใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือดังนี้

1. **ข้อค้นพบเดิม** ตามแนวคิดทฤษฎีเครือข่าย ของสุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2559) ประกอบด้วย 1) การรวมศูนย์และกระจายอำนาจ 2) การควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร 3) การสร้างผลประโยชน์ร่วมกัน 4) การสร้างการตีความที่สอดคล้องกัน 5) การยกระดับอิทธิพลทางสังคม 6) การเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากร 7) การสร้างมิตรภาพหรือความเป็นพวกพ้อง 8) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และ 9) การสร้างความรู้สึกใกล้ชิด

2. **ข้อค้นพบใหม่** ดังนี้ 1) การปรับปรุงแนวทางการบริหาร 2) การส่งเสริมการบริหารจัดการตามแนวทางประชาธิปไตย 3) การตรวจสอบข้อมูลการทุจริต 4) การแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือสมาชิก 5) การวางแผนการบริหารจัดการ 6) การลดความขัดแย้ง 7) การสร้างการรวมกลุ่ม 8) การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ 9) การสื่อสารกับสังคม 10) การสร้างการเรียนรู้ 11) การกำหนดพันธะสัญญา 12) การสร้างความสมดุล 13) การสร้างการทำงานที่ต่อเนื่อง และ 14) การสร้างสัญลักษณ์ของการต่อสู้

3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ศึกษาการประยุกต์ใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารในองค์กรประเภทอื่นๆ นอกเหนือจากขบวนการแรงงาน

3.2 วิเคราะห์ตัวแปรใหม่ที่อาจเกิดขึ้นในบริบทขององค์กรที่แตกต่างกัน

3.3 เปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของการใช้เครือข่ายการสื่อสารระหว่างองค์กรประเภทต่างๆ

3.4 ศึกษาความเป็นไปได้ในการบูรณาการตัวแปรต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อสร้างโมเดลเครือข่ายการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

3.5 ติดตามการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรเมื่อเวลาผ่านไป เพื่อดูว่ามีตัวแปรใดที่เพิ่มขึ้นหรือลดความสำคัญลง

การศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเหล่านี้จะช่วยพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่หลากหลายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ทบทวนวิธีการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร

1.1 กำหนดสิทธิ์ในการออกเสียง ควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการใช้สิทธิ์ในการออกเสียงตามที่กำหนดไว้ในธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 และ

สิทธิในการออกเสียงต้องครอบคลุมขององค์กร เพื่อป้องกันความขัดแย้งและเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการเครือข่าย

1.2 การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ โดยกำหนดคุณสมบัติที่ชัดเจนของผู้สมัครเป็นกรรมการบริหารที่ต้องมีทักษะเฉพาะในการบริหารจัดการองค์กรด้านแรงงาน

2. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของสมาชิก

2.1 ตอบสนองความต้องการด้านอุดมการณ์ โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกันของสมาชิก เช่น การปกป้องรัฐวิสาหกิจ การส่งเสริมสวัสดิการที่ดี และการต่อต้านการทุจริต

2.2 บริหารจัดการความคาดหวังของสมาชิก โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการช่วยเหลือสมาชิกอย่างเท่าเทียม และสร้างกระบวนการในการประชุมหารือเพื่อแก้ไขปัญหา รวมถึงการริเริ่มการเจรจาต่อรองในกรณีจำเป็น

3. การใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

3.1 การบริหารจัดการปัจจัยภายนอก โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการประสานงานและสื่อสารเพื่อจัดการกับปัจจัยทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการเข้าร่วมเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)

3.2 การบริหารจัดการปัจจัยภายในโดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิก โดยเน้นการสื่อสารในประเด็นที่เป็นปัญหาและจุดอ่อนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

4. แนวทางในการพัฒนาเครือข่ายการสื่อสารของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

4.1 พัฒนาบทบาทสมาชิก ส่งเสริมบทบาทของสมาชิกในการสื่อสารประเด็นทางข้อกฎหมาย เนื่องจากกรรมกรมีบทบาทในการเจรจาและเป็นตัวแทนในการขึ้นศาล และควรใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายอย่างทั่วถึง

4.2 พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรร่วมกันอย่างเท่าเทียม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมความร่วมมือและความยั่งยืนของของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

4.3 พัฒนาสู่ความยั่งยืน โดยใช้เครือข่ายการสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างกลไกในการรักษาและขยายเครือข่าย สร้างการเรียนรู้และเสริมสร้างระบบสวัสดิการที่เท่าเทียม พร้อมถ่ายทอดความรู้ด้านแรงงานไปยังกลุ่มอื่นๆ ด้วยทรัพยากรบุคคลและแหล่งเงินทุนที่มีอยู่





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กาญจนา แก้วเทพ. (2545). *สื่อสารมวลชน ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). โรงพิมพ์
ศาลาแดงจำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย:กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูป
การศึกษา*. กรุงเทพฯ: ชัคเชส มีเดีย.
- คมสัน รัตนะสิมากุล. (2559) การศึกษาเครือข่ายการสื่อสารกับการประกอบสร้างความหมายการ
พัฒนาแบบยั่งยืนของชุมชนเศรษฐกิจพอเพียง บ้านดอกบัว จังหวัดพะเยา. *วารสารการ
ประชาสัมพันธ์และการโฆษณา*, 9(1), 17-34.
- ชลวิทย์ เจียรจิตต์, ชัยวัชร พรหมจิตติพงศ์, ฉันทนิกันต์ สุญสินภัย, สายชล ปัญญาชิต, และภูเบศ
วณิชชานนท์. (2565). นวัตกรรมทางสังคมกับแนวทางการพัฒนาเครือข่ายสัมมาชีพชุมชนอย่างยั่งยืน.
วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(2), 1-14.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์, จิรนนท์ กมลสินธุ์, และบุญญฤทธิ์ ชลวิถี. (2563). การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของ
ผู้นำสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจในการทำงานร่วมกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ (สรส.).
*วารสารวิชาการสถาบันวิทยากรจัดการแห่งแปซิฟิก (สาขามนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์)*, 6(3), 91-103.
- จุฬารัตน์ ยะปะนัน (2553). *สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา.
- ทวีคุณ สวรรค์ตรานนท์ , สมหมาย ชินนาค และ สิริพัฒน์ ลาภจิตร (2552). การสร้างเครือข่ายภาค
ประชาชนเพื่อสนับสนุนการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมใน
เขตพื้นที่ 10 . *Veridian E – Journal . Silpakorn University*, 2(1), 49-61
- สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์. (2562). *ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์*. (แก้ไข
เพิ่มเติมฉบับที่10)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- นฤนาท มั่นแป้น , ทองฟู ศิริวงศ์ , และภาวิน ชินะโชติ (2566). รูปแบบการสื่อสารและบรรยากาศ
ภายในองค์กรส่งผลต่อการบริหารการเปลี่ยนแปลงของพนักงานโรงแรมห้าดาวแห่งหนึ่ง
ในเมืองพัทยา. *Journal of Modern Learning Development*, 8(11), 169 - 180
- นภาพร ติวานิชยพงศ์. (2561). *สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*. กรุงเทพฯ:
วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์.
- นาถรพี ชัยมงคลและกฤษดา เขียววัฒนสุข (2562). ความต้องการของพนักงานตามทฤษฎี ERG และ
มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์กรในอุตสาหกรรม

- อิลีเกทรอนิกส์. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 6(2), 263-280.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. (2556). *แม้มีสิทธิ(ตามกฎหมาย)แต่เข้าไม่ถึงสิทธิ(ตามความเป็นจริง)”: กรณีศึกษาสิทธิในการร่วมตัวเป็นสหภาพแรงงานและเจรจาต่อรองตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า
- ประยงค์ อุทธิสินธุ์, หยกแก้ว กมลวรรณ, และสุกัญญา รุจิเมธาภาส. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารเครือข่ายการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในจังหวัดอุตรดิตถ์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(7), 272-286.
- แพรววิไล จันทร์บุญ และกล้าหาญ ณ น่าน (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการกรณีศึกษา : สำนักงานอัยการสูงสุด. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 7(2), 9-17.
- พัชรินทร์ จันทาพูน, และปิยพงษ์ สุเมตติกุล. (2557). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก. *วารสารศุภศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 42(1), 81-94.
- รชงพร โกมลเสวิน. (2551). *ทฤษฎีการสื่อสารองค์กร*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- รังสรรค์ ปิติปัญญา. (2553). *เครือข่าย: ปัจจัยที่มีผลกระทบและแนวทางการพัฒนา*. กรุงเทพฯ: หนังสือพิมพ์โคออป นิวส์.
- วรา เกษรินทร์. (2547). *อิทธิพลของความพยายาม และความคาดหวังของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อผลลัพธ์: กรณีศึกษาบริษัท ทศท คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) จังหวัดสงขลา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์. (2563). *นโยบายการบริหารงานคณะกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ชุดที่ 18*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์. (2562). *ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์*. (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่10)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สุกิจ กลิ่นหอม. (2557) เรื่อง “ยุทธศาสตร์การปฏิรูปด้านแรงงานและภาวะผู้นำแบบเครือข่าย เพื่อเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นแนวสันติของภาคแรงงานไทย ศึกษาเฉพาะกรณี : การรณรงค์ต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 10 (1), 67-78
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2556). *ทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: ระเบียบทอง.

- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2562). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 30(3), 199-214
- สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). *คู่มือการบริหารสหภาพแรงงาน*. กรุงเทพฯ: เอ-เตอร์.
- สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). สถิติด้านแรงงานสัมพันธ์. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2564, จาก <http://relation.labour.go.th/ศูนย์อำนวยการแรงงานสัมพันธ์update/548-สถิติด้านแรงงานสัมพันธ์24-10-2562>
- อรสา ปานขาว. (ม.ป.ป.). *กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อดิพล เอื้อจรัสพันธ์ุ, และณัฐนิชา กรกิ่งมาลา. (2561). กลยุทธ์และเครือข่ายการสื่อสารเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็งกรณีศึกษาชุมชนหัวตะเข้ เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจบัณฑิต*, 12 (2), 221-247
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence: relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free Press
- Albert S. Humphrey. (2005). SWOT analysis for management consulting. SRI Alumni Newsletter, 1, 7-8.
- Apulu, Idisemi and Latham, Ann. (2010). Benefits of information and communication technology in small and medium size enterprises : a case study of a nigerian sme. *UK Academy for Information Systems Conference Proceedings*. (pp.1-19). <http://aisel.aisnet.org/ukais2010/7>
- Belbin, M. (1970). Team roles in a nutshell. *Management education and training*, 4(1), 11-15.
- Bashir, F., & Akhtar, M. A. . (2022). Socioeconomic Factors Affecting Labor Unions in Pakistan: A case study of Public Sector Organizations. *IRASD Journal of Management*, 4(3), 465–478. <https://doi.org/10.52131/jom.2022.0403.0092>
- Brandon J Kinne. (2013). Network dynamics and the evolution of international cooperation. *American Journal of Political Science*, 57(4), 818-833.
- Wyn Grant. (2004). Pressure Politics: The Changing World of Pressure Groups. *Parliamentary Affairs*, 57(2), 408–419.

- David Arnold. (2022). The impact of privatization of state-owned enterprises on workers. *American economic association*, 14(4), 343-380.
- Furrukh Bashir & Muhammad Aslam Akhtar (2022). Socioeconomic factors affecting labor unions in Pakistan: A case study of public sector organizations. *Journal of Sustainable Development*, 14(2), 123-135.
- Idisemi Apulu & Ann Latham (2010). Benefits of information and communication technology in small and medium sized enterprises: A case study of a Nigerian SME. *UK Academy for Information Systems Conference Proceedings 2010*. Retrieved from <https://aisel.aisnet.org/ukais2010/7>
- Joelle Sano & John B. Williamson (2008). Factors affecting union decline in 18 OECD countries and their implications for labor movement reform. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(6), 479-500.
- John W. Creswell & J. David Creswell. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Katz, N., Lazer, D., Arrow, H., & Contractor, N. (2004). Network theory and small groups. *Small Group Research*, 35(3), 307-332.
- Monge, P. R., & Contractor, N. (2003). *Theories of communication networks*. New York: Oxford University Press.
- Peter R. Monge & Noshir S. Contractor. (2003). *Theories of communication networks*. Oxford: Oxford university press.
- Ranjbar-Sahraei, B., Bou Ammar, H., Bloembergen, D., Tuyls, K., & Weiss, G. (2014). Theory of Cooperation in Complex Social Networks. *Proceedings of the twenty-eighth AAAI Conference on Artificial Intelligence*. (pp.1471-1477). <https://doi.org/10.1609/aaai.v28i1.8890>
- Robert B. Moberly (1994). The worker participation conundrum: Does prohibiting employer-assisted labor organizations prevent labor-management cooperation? *Washington Law Review*, 69(2), 331-377.
- Tyrone S. Pitsis, Martin Kornberger, Stewart R. Clegg. (2004). *Managing and Organizations: An Introduction to Theory and Practice*. California: Sage.

United Nations, Department of International Economic and Social Affairs. (1989).

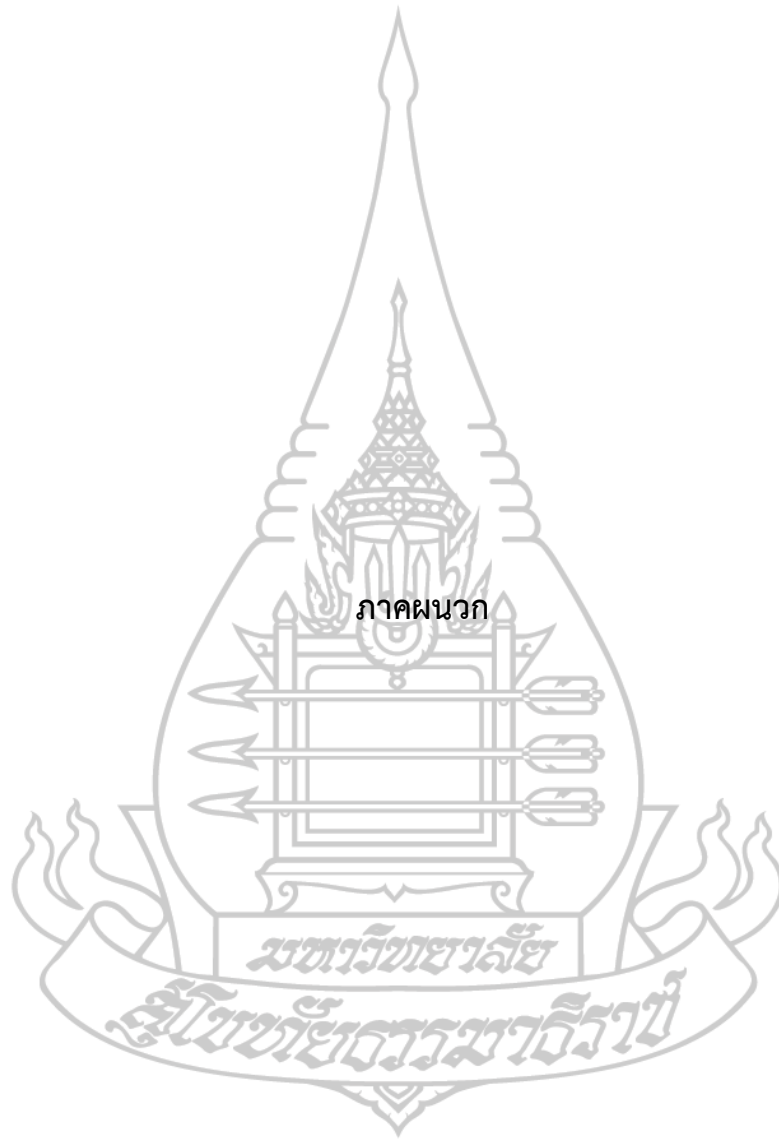
Participation in development planning. New York: United Nations.

Vroom, H. V. (1967). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.

Wyn Grant. (2004). Pressure Politics: The Changing World of Pressure Groups.

Parliamentary Affairs, 57(2), 408–419.

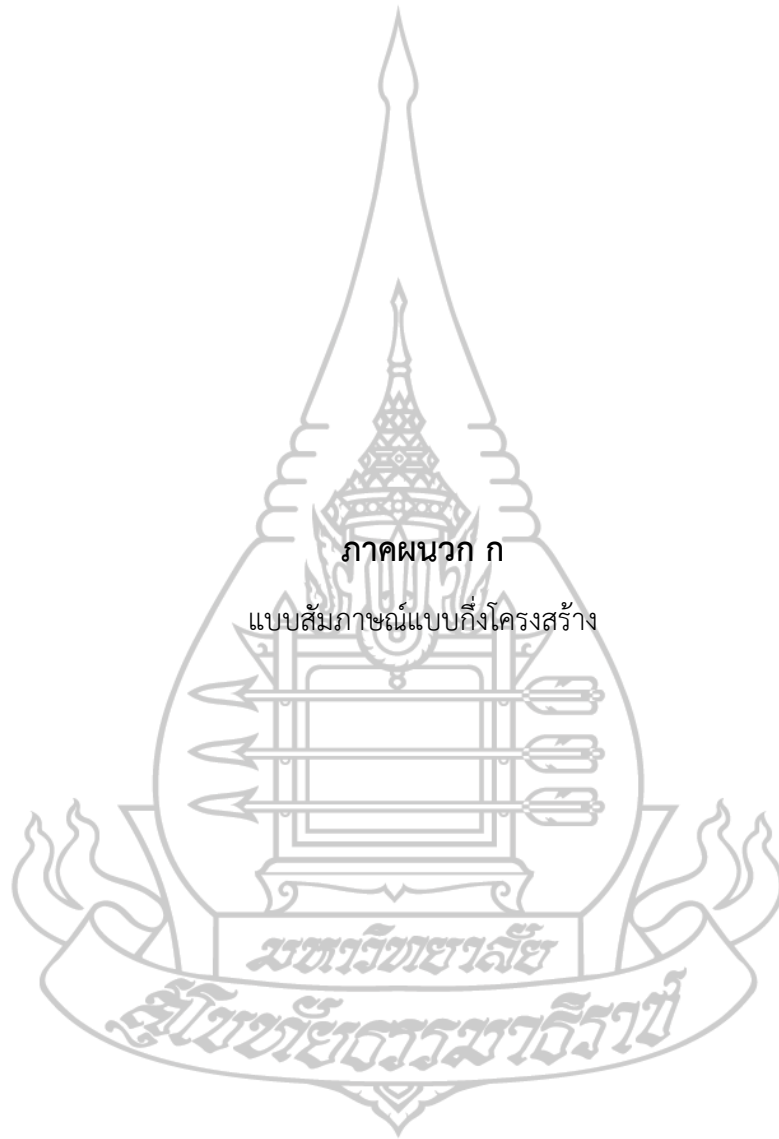




ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขต



ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัย

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน

ข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ชื่อ - นามสกุล
2. อาชีพ
3. หน่วยงานที่สังกัด / หน่วยงานที่เคยสังกัด

ผู้ให้ข้อมูลหลักมีจำนวน 21 คนได้แก่

1. ผู้มีประสบการณ์ในการบริหารจัดการสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จำนวน 3 คน
2. ผู้เชี่ยวชาญด้านเครือข่ายสหภาพแรงงาน จำนวน 3 คน
3. นักวิชาการด้านเครือข่ายแรงงานหรือการสื่อสารการเมือง จำนวน 3 คน
4. ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่เป็นสมาชิก จำนวน 3 คน
5. ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์กรที่ไม่ได้เป็นสมาชิก จำนวน 3 คน
6. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 6 คน (คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ รัฐบาล 2 คน ฝ่ายนายจ้าง 2 คน ฝ่ายลูกจ้าง 2 คน)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

1. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีสภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารอย่างไร
 - 1.1. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการจัดการองค์กรตามหลักการบริหารอย่างไร
 - 1.2. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการจัดการควบคุมระงับการจัดตั้งองค์กรอย่างไร
 - 1.3. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีการจัดการนโยบายขององค์กรอย่างไร
 - 1.4. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างไร
 - 1.5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับประเด็นการบริหารจัดการองค์กรมีลักษณะอย่างไร



รหัสโครงการวิจัย STOUIRB 2566/020.0808

วันที่รับรอง 26 ก.ย. 2566

วันหมดอายุ 25 ก.ย. 2567

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๖ เพื่อศึกษาความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิก เครือข่ายสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

2. ลักษณะความต้องการและความคาดหวังต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายสมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นอย่างไร

- 2.1. ความต้องการที่ส่งผลกระทบต่อความร่วมมือของสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็นอย่างไร
- 2.2. ความคาดหวังที่สมาชิกคาดว่าจะได้รับจากการเข้ามาเป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นอย่างไร
- 2.3. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการความต้องการและความคาดหวังได้อย่างไร
- 2.4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับประเด็น ความต้องการและความคาดหวัง มีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ข้อที่ ๗ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

3. ลักษณะปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์เป็น อย่างไร

- 3.1. ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มี ลักษณะอย่างไร
- 3.2. ปัจจัยภายในที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการเครือข่ายของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มีลักษณะ อย่างไร
- 3.3. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างไร
- 3.4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับประเด็น ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร มีลักษณะอย่างไร



รหัสโครงการวิจัย STOUIRB 2566/020.0808

วันที่รับรอง 26 ก.ย. 2566

วันหมดอายุ 25 ก.ย. 2567

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการการสื่อสารเครือข่ายสมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์**

4. **สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ควรพัฒนาการมีส่วนร่วมในการสื่อสารของเครือข่ายอย่างไร**
- 4.1. แนวทางในการพัฒนาบทบาทการเป็นสมาชิกของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นอย่างไร
- 4.2. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการเครือข่ายความร่วมมือของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นอย่างไร
- 4.3. แนวทางในการพัฒนาสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สู่ความยั่งยืน เป็นอย่างไร
- 4.4. สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์สามารถใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการ การสื่อสารขององค์กรได้อย่างไร
- 4.5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ จากการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือในการสื่อสารเกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาการบริหารจัดการ การสื่อสารขององค์กรอย่างยั่งยืน มีลักษณะอย่างไร

จนแบบสอบถาม



รหัสโครงการวิจัย STOUIRB 2566/020.0808

วันที่รับรอง 26 ก.ย. 2566

วันหมดอายุ 25 ก.ย. 2567



ภาคผนวก ข

ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย



ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยของโครงการวิจัย
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ใบรับรอง : 020.66

วิธีพิจารณา : แบบเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พิจารณาแล้วเห็นสมควรรับรองโครงการวิจัยและเอกสารประกอบโครงการวิจัยต่อไปนี้

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนาการบริหารเครือข่ายการสื่อสารของสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
รหัสโครงการวิจัย : STOU/IRB 2566/020.0808
หัวหน้าโครงการวิจัย : นายบุญญฤทธิ์ ชลวิถี
: นักศึกษาระดับปริญญาเอก
หน่วยงาน : สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
รายการเอกสารที่รับรอง : 1) AF-04_06 แบบเสนอโครงการวิจัย
2) AF-06_06 หนังสือแสดงความยินยอมฯ อายุ 18 ปีขึ้นไป
3) แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ลงชื่อ.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

ลงชื่อ.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สังวรณ์ ใจตระหงาย)

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

วันที่ทำการรับรอง : 26 กันยายน 2566

วันหมดอายุใบรับรอง : 25 กันยายน 2567

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ที่ตั้ง : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 9/9 หมู่ 9 ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

โทรศัพท์ : 02 504 7596 อีเมล : cre@stou.ac.th





ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาคณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ
เรียน นายพงศวัตติ พงศ์ศิลาณี
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)

ด้วย นายบุญญฤทธิ์ ชลวิถิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในการนี้ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคู่มือข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาคณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ริติพัฒน์ เอี่ยมนิรินทร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ

เรียน นายจิตติน วิเศษสมบัติ (อดีตประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการยางแห่งประเทศไทย)

ด้วย นายบุญญฤทธิ์ ชลวิที นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชาวิศวกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในกรณี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคู่มือข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิตพิพนธ์ เอี่ยมนิรันดร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์

โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580

หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาคณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ
เรียน นายมานพ เกื้อรัตน์ (ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการยางแห่งประเทศไทย)

ด้วย นายบุญฤทธิ์ ชลวิถิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชาวัฒนธรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในกรณี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคู่มือข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาคณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อิติพันธ์ เอี่ยมนิรันดร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

1 พฤศจิกายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์
เรียน อาจารย์ ศักดินา ฉัตรกุล ณ อยุธยา

ด้วย นายบุญญฤทธิ..ชลวิถี นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในการนี้ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคุษฎีนิพนธ์ข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคุษฎีนิพนธ์ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธิตัพพ์ณ์ เอี่ยมนรินทร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ
เรียน นายสมศักดิ์ โกศัยสุข (ประธานมูลนิธิแรงงานสมศักดิ์ โกศัยสุข)

ด้วย นายบุญฤทธิ ชลวิถี นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชาวิศวกรรมการสื่อสารทางเมืองและ
การปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหาร
จัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในกรณี สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อ
คู่มือข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลใน
การจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
ได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิติพนธ์ เอี่ยมนรินทร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ
เรียน นายสวาทย์ แก้วหวาน (หัวหน้าพรรคสังคมนิยมประชาธิปไตยไทย)

ด้วย นายบุญญฤทธิ์ ชลวิถิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชาวิศวกรรมสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาชิกแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในการนี้ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคู่มือข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ตอบด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ
เรียน นางสาวอัปสร กฤษณะสมิต
ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

ด้วย นายบุญฤทธิ ชลวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชาวิศวกรรมสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในการนี้ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคู่มือข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธิตีพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ

เรียน นางอารยา แก้วประดับ (อดีตรรกรรมการบริหารสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์)

ด้วย นายบุญฤทธิ์ ชลวิถิ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมการสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในการนี้ สาขาวิชานิติศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคู่มือข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิติพนธ์ เอี่ยมนิรันดร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิติศาสตร์

สาขาวิชานิติศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ
เรียน นายอำนาจพร เกิดพุ่ม (ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล)

ด้วย นายบุญญฤทธิ์ ชลวิติ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชานวัตกรรมสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในการนี้ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคู่มือฉบับข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ขอความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783



ที่ อว.0602.24/พิเศษ

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

19 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาสัมภาษณ์เป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ
เรียน นายกิตติชัย ไสสะอาด (ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค)

ด้วย นายบุญญฤทธิ์ ชลวิทย์ นักศึกษาระดับปริญญาเอก แขนงวิชาวิศวกรรมสื่อสารทางการเมืองและการปกครองท้องถิ่น สาขาวิชานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้จัดทำคู่มือ เรื่อง "การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมของสหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์อย่างยั่งยืน" นั้น

ในการนี้ สาขาวิชานิเทศศาสตร์ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับหัวข้อคู่มือฉบับข้างต้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการให้นักศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำคู่มือ โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ประสานงานนัดหมายวันเวลาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ให้ความอนุเคราะห์ต่อไปด้วย สาขาวิชานิเทศศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.จิติพันธ์ เอี่ยมนิรันดร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชานิเทศศาสตร์

สาขาวิชานิเทศศาสตร์
โทรศัพท์/ โทรสาร 0-2504-8400, 0-2503-3580
หมายเลขโทรศัพท์นักศึกษา 085 1519783

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายบุญญฤทธิ์ ชลวิถี
วัน เดือน ปี เกิด	24 มีนาคม 2520
สถานที่เกิด	เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2555 นิเทศศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2549
สถานที่ทำงาน	โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต
ตำแหน่ง	รักษาการผู้ช่วยหัวหน้าส่วน

