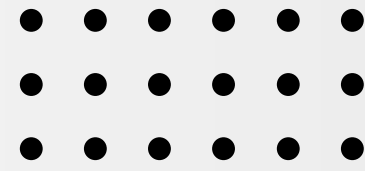




Asst.Prof.Dr.Unnop Panpuang



PRESENTATION : 2025-2026

การจัดการแรงงานสัมพันธ์

Labor relations

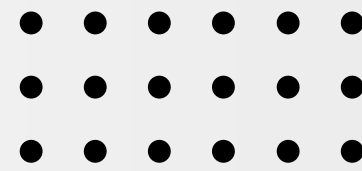
management



[www.Unnop.pa@ssru.ac.th](mailto:www.Unnop.pa@ssru.ac.th)



# เกณฑ์คะแนนใน รายวิชา : การจัดการ แรงงานสัมพันธ์



Midterm Test  
20 Score



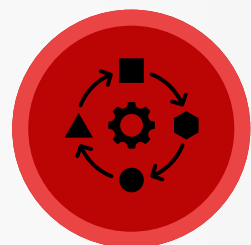
Final exam  
30 Score



Enter the  
classroom  
10 Score



Single and  
group work  
40 Score



Total score  
100



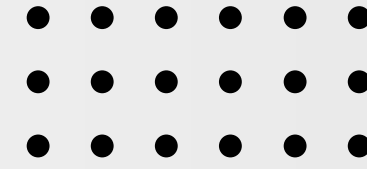
# ทำไมเราต้องศึกษาเรื่อง “แรงงานสัมพันธ์”

ในยุคที่โลกการทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัล การแข่งขันและความหลากหลายของแรงงาน, องค์กรจำเป็นต้องบริหารความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เคย การจัดการแรงงานสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรม ลดความขัดแย้งและเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร

- ✓ องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- ✓ พนักงานมีขวัญกำลังใจและความผูกพันมากขึ้น
- ✓ ความเสี่ยงด้านข้อพิพาทและปัญหาทางกฎหมายลดลงอย่างมีนัยสำคัญ
- ✓ องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน



# คำอธิบายรายวิชา



## การจัดการแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations

Management) : ศึกษาหลักการและแนวคิดด้านการจัดการ  
แรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และหน่วยงานรัฐในยุค  
เศรษฐกิจฐานดิจิทัล เรียนรู้การบริหารความขัดแย้ง การเจรจา  
ต่อรองร่วม การทำข้อตกลงแรงงาน และบทบาทของ  
สหภาพแรงงาน วิเคราะห์กฎหมายแรงงาน มาตรฐานแรงงาน  
สากล รวมถึงประเด็นร่วมสมัย เช่น แรงงานแพลตฟอร์ม การ  
ทำงานแบบยืดหยุ่น/ไฮบริด ระบบ HR Analytics และผลของ  
เทคโนโลยีต่อความสัมพันธ์แรงงาน มุ่งเน้นทักษะการบริหาร  
แรงงานสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน  
ที่เป็นธรรมและยั่งยืนในองค์กร



Asst. Prof. Dr. Unnop Panpuang



# หัวข้อ

01. พื้นฐานและแนวคิด  
แรงงานสัมพันธ์

02. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องใน  
ระบบแรงงานสัมพันธ์

03. กฎหมายแรงงานและมาตรฐาน  
แรงงานสากล

04. กระบวนการ/การจัดการความ  
ขัดแย้งและการเจรจาต่อรอง

05. แนวโน้มแรงงานสัมพันธ์  
ยุคใหม่

06. การมีส่วนร่วมของพนักงาน  
และบรรยากาศ แรงงานสัมพันธ์

07. กลยุทธ์การจัดการ  
แรงงานสัมพันธ์เพื่อความยั่งยืน

# นิยามและสาระสำคัญ

การจัดการแรงงานสัมพันธ์ : กระบวนการบริหารจัดการความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และสหภาพแรงงาน โดยมุ่งสร้างความร่วมมือ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การป้องกันและแก้ไขปัญหา ตลอดจน การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยุติธรรม เพื่อให้เกิดความ สมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและคุณภาพชีวิตของแรงงาน

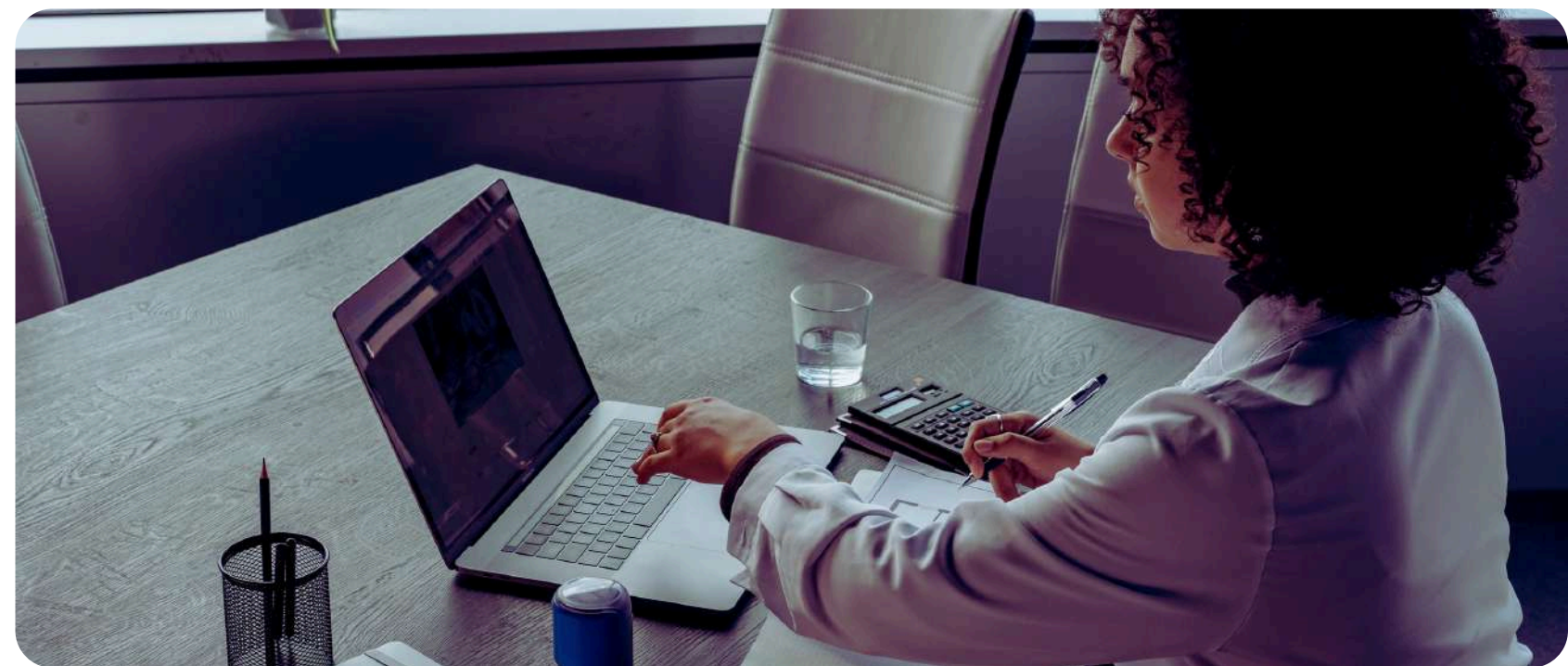
01

การบริหารความสัมพันธ์สามฝ่าย

- นายจ้าง
- ลูกจ้าง
- สหภาพแรงงาน / ตัวแทนลูกจ้าง

02

มุ่งป้องกันและจัดการข้อขัดแย้ง : บัณฑิตเรียน การละเมิด สิทธิแรงงาน การเจรจาขีพิพาท การประท้วง



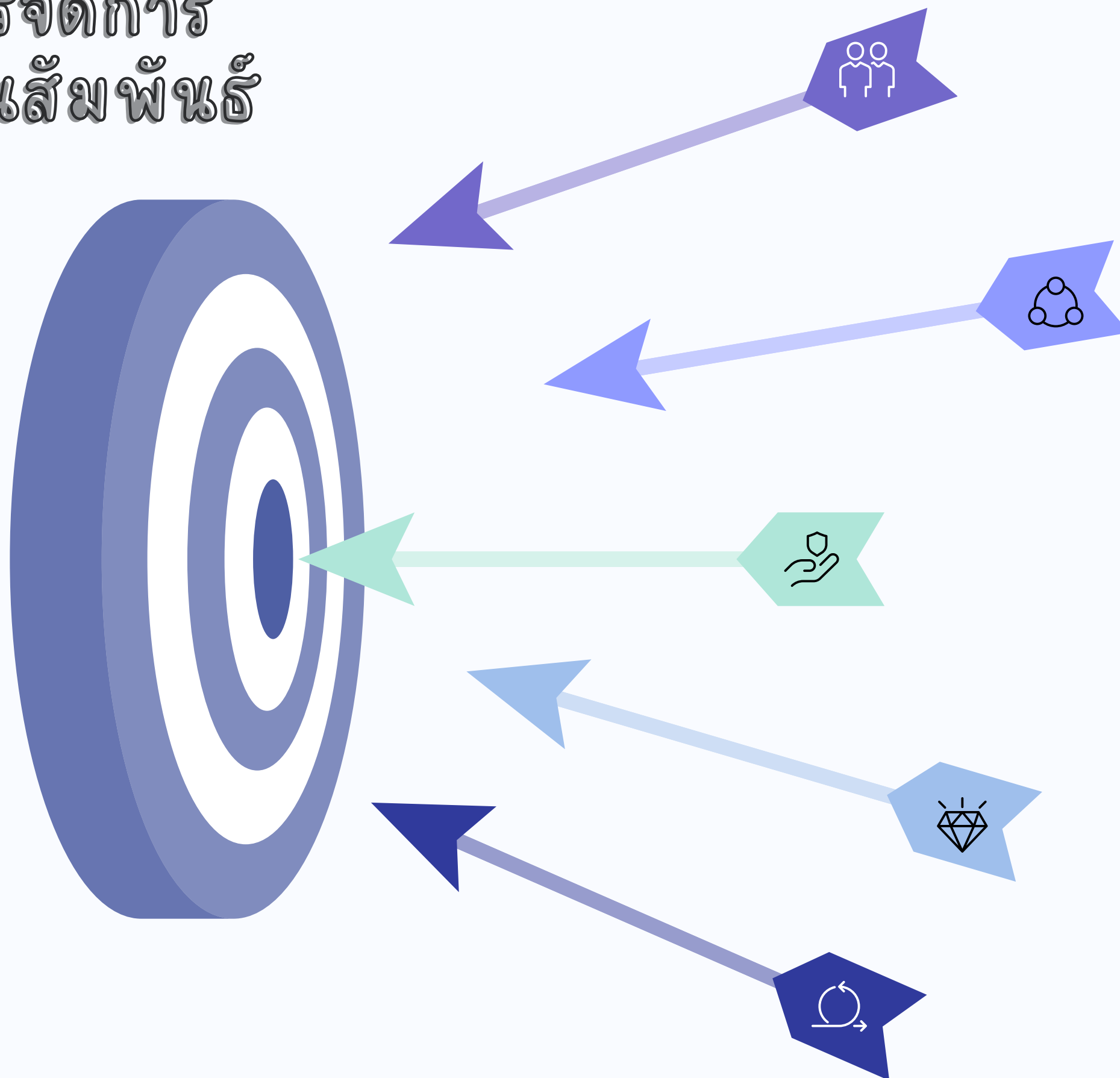
03

ส่งเสริมสภาพการทำงานที่เป็นธรรม : เป็นการรวมถึงการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง การจัดทำข้อตกลงรวม และการเคารพสิทธิ แรงงานตามกฎหมาย

04

เน้นความร่วมมือมากกว่าความขัดแย้ง : เพื่อเสถียรภาพการ ผลิต ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันของพนักงาน

# องค์ประกอบสำคัญ ของการจัดการ แรงงานสัมพันธ์



## 01.คู่ความสัมพันธ์หลัก

นายจ้าง/ผู้บริหาร ลูกจ้าง/พนักงาน และภาครัฐ ซึ่งแต่ละฝ่ายมีบทบาท หน้าที่ และผลประโยชน์ที่แตกต่างกันในการกำหนดความสัมพันธ์แรงงาน

## 02.กฎหมายแรงงานและนโยบายรัฐ

ครอบคลุมกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การประกันสังคม การจัดตั้งสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรอง รวมถึงมาตรฐานแรงงานสากล ILO(International Labour Organization) : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

## 03.กระบวนการแรงงานสัมพันธ์

การสื่อสารในองค์กร การร้องทุกข์ การเจรจาต่อรองร่วม การทำข้อตกลงแรงงาน การระงับข้อพิพาท และการบริหารความขัดแย้ง

## 04.เทรนด์ใหม่ของแรงงานสัมพันธ์ยุคดิจิทัล

แรงงานแพลตฟอร์ม (Gig Workers), การทำงานแบบไฮบริด/ยืดหยุ่น, HR Analytics, การใช้เทคโนโลยีแทนแรงงาน, และบริษัทแรงงานข้ามชาติ

## 05.บรรยากาศแรงงานสัมพันธ์และวัฒนธรรมองค์กร

ความร่วมมือ ความไว้วางใจ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการสร้างแรงงานสัมพันธ์เชิงบวกอย่างยั่งยืน

# ประโยชน์ แรงงานสัมพันธ์

Start

Result

- 1 ลดข้อขัดแย้งและ  
ป้องกันปัญหา  
แรงงาน
- 2 ส่งเสริมบรรยากาศ  
การทำงานที่ดี
- 3 เพิ่มประสิทธิภาพ  
และผลผลิตของ  
องค์กร
- 4 สร้างความร่วมมือที่  
ยั่งยืน

- 5 ช่วยให้องค์กรปฏิบัติ  
ตามกฎหมายแรงงาน
- 6 เสริมความสามารถใน  
การแข่งขันของ  
องค์กร
- 7 สร้างข้อตกลงร่วม  
(Collective  
Agreement) ที่เป็  
ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย



# องค์ประกอบสำคัญ

## สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ กายภาพ (ออฟฟิศน่าอยู่, อุปกรณ์ครบ), สังคม (สื่อสารดี, ไวใจกัน, ยอมรับความหลากหลาย), จิตวิทยา (ปลอดภัย, ได้รับการยอมรับ, สมดุลชีวิต), และ เทคโนโลยี (เครื่องมือทันสมัย) ซึ่งส่งเสริมให้พนักงาน มีความสุข มีส่วนร่วม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 01. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1. สถานที่ทำงาน
2. สะดวกสบายและปลอดภัย
3. พื้นที่ยืดหยุ่น

### 02. สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม

1. การสื่อสาร
2. การยอมรับและความหลากหลาย
3. ความไว้วางใจและความร่วมมือ
4. วัฒนธรรมองค์กร

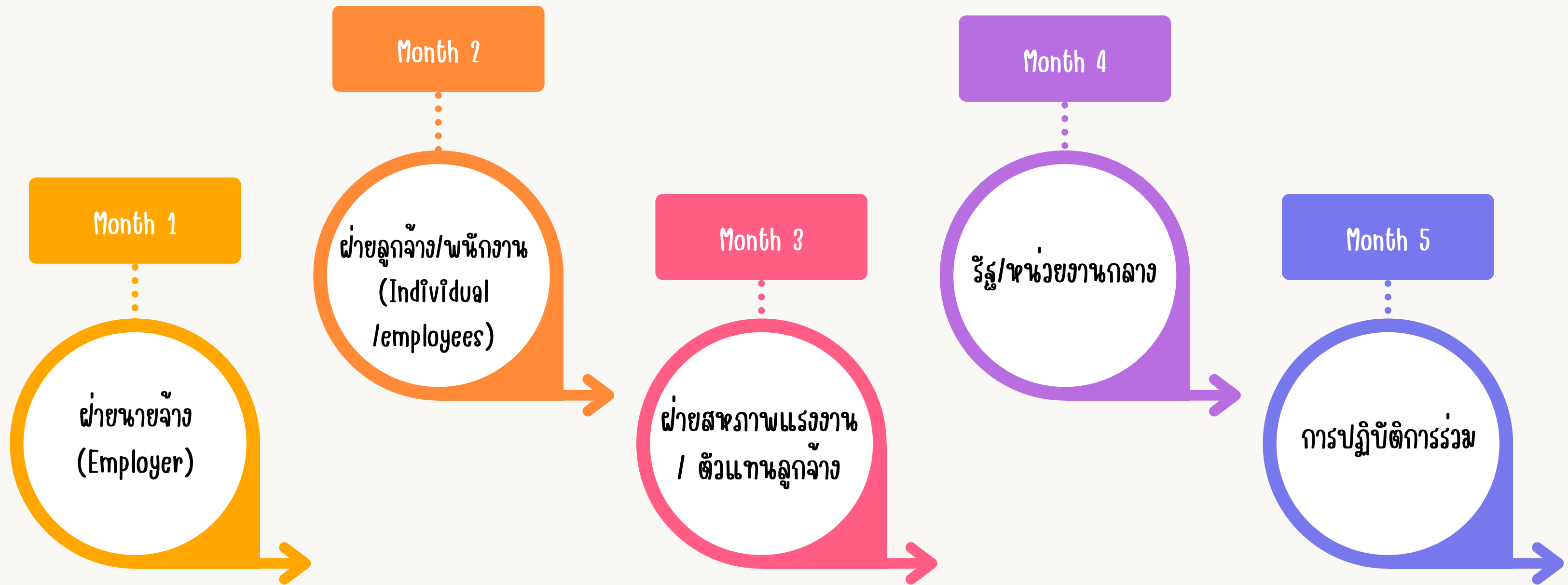
### 03. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

1. สุขภาพกายและใจ
2. การพัฒนา

### 04. เทคโนโลยีและระบบ

1. เครื่องมือทันสมัย
2. เป้าหมายชัดเจน

# การบริหารความสัมพันธ์ของแรงงานสัมพันธ์





# บทบาทและหน้าที่ ฝ่ายนายจ้าง(Employer)



## บทบาทด้านการกำหนดนโยบายแรงงานสัมพันธ์ (Policy Making Role)

- นายจ้างมีหน้าที่กำหนดทิศทางและมาตรฐานเกี่ยวกับการดูแลบุคลากร อาทิ สร้างนโยบายแรงงานสัมพันธ์ที่ยุติธรรม โปร่งใส, ควบคุมให้การดำเนินงานด้านแรงงานให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน, วางกรอบมาตรฐานสำหรับการจ้างงาน ค่าตอบแทน วิทย และสวัสดิการ



## บทบาทด้านการสื่อสารและการสร้างความเข้าใจร่วมกัน (Communication Role)

- การสื่อสารที่ดีช่วยลดความเข้าใจผิดและความขัดแย้งในองค์กร อาทิ ถ่ายทอดเจตนาขององค์กรให้พนักงานเข้าใจ, สร้างช่องทางการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication), ชี้แจงเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร



## บทบาทด้านการเจรจาต่อรอง

- เหมาะกับองค์กรที่มีสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้าง อาทิ เป็นตัวแทนขององค์กรในการเจรจาเรื่องสัญญาจ้าง สวัสดิการ และค่าตอบแทน, สร้างบรรยากาศที่ยุติธรรมในการต่อรอง



## บทบาทด้านการป้องกันและแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

- บริหารสถานการณ์ความขัดแย้งภายในก่อนจะลุกลามเป็นข้อพิพาท, รักษาสันติภาพแรงงานภายในองค์กร, ทำงานร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการหรือสหภาพ



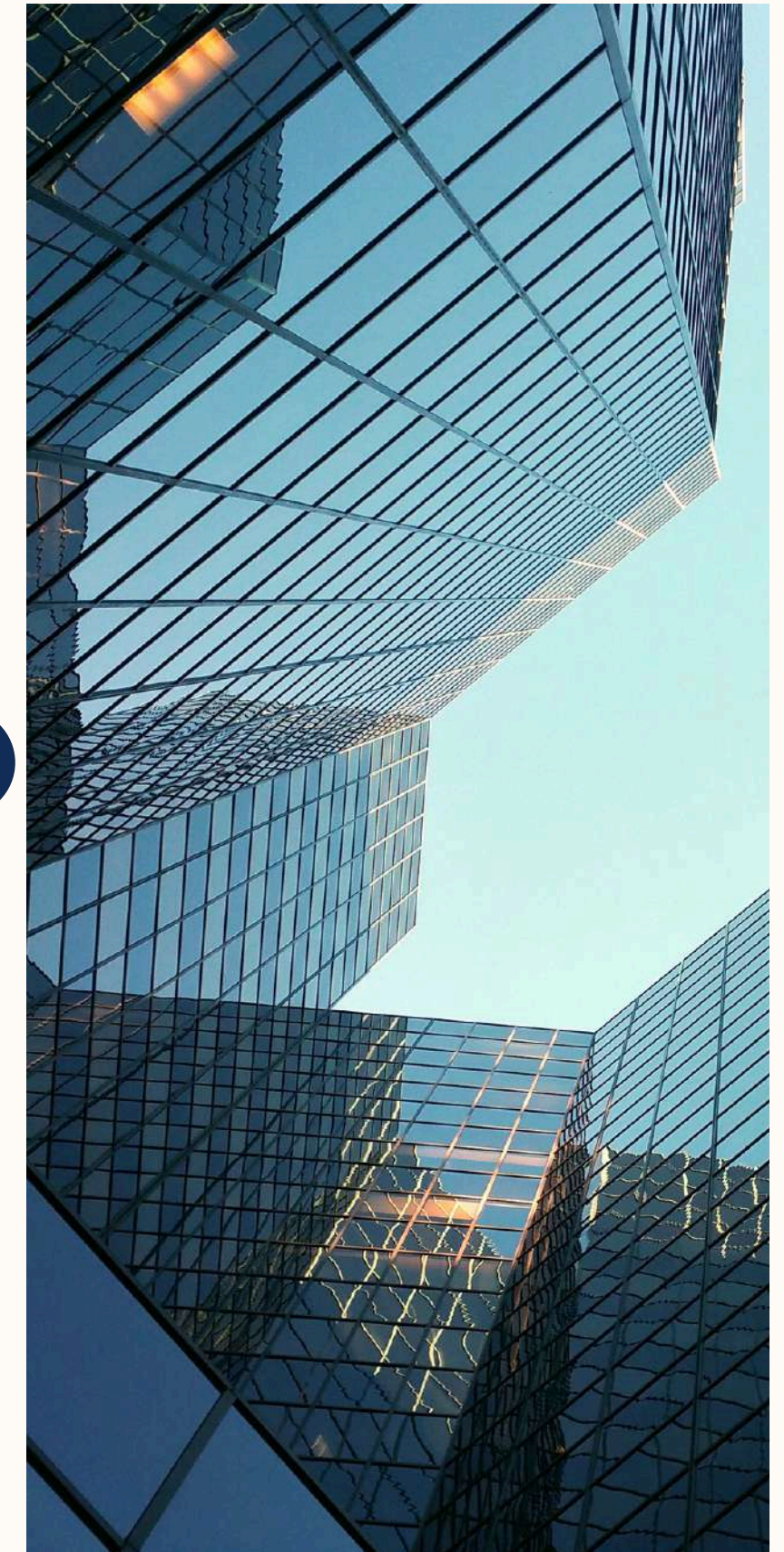
## บทบาทด้านความรับผิดชอบตามกฎหมายแรงงาน

- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด, จัดทำสัญญาจ้างที่ถูกต้อง, รายงานข้อมูลที่เป็นต่อหน่วยงานรัฐ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



# ฝ่ายนายจ้าง (Employer)

- บทบาทด้านการสร้างแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่ดี
  - สนับสนุนให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ
  - สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ปลอดภัย และเป็นธรรม
  - แนวทางปฏิบัติ
- บทบาทด้านการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์
  - มองแรงงานสัมพันธ์เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร
  - เชื่อมโยงข้อมูลแรงงานสัมพันธ์กับ KPI ของผู้บริหาร (KPI : Key Performance Indicators คือ เกณฑ์ที่ใช้วัดว่า “งานสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่”)
  - ใช้เทคโนโลยีช่วยคาดการณ์ความเสี่ยงด้านแรงงานสัมพันธ์





## 02. บทบาทและแนวทางการปฏิบัติ ฝ่ายลูกจ้าง/พนักงาน (Individual Employees)

### 01. ปฏิบัติงานตามหน้าที่และข้อกำหนดขององค์กร

- ทำงานตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย
- ปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบการทำงาน
- ส่งมอบงานตรงเวลา มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบ

### 02. เคารพกฎระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับแรงงาน

- ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
- ไม่ละเมิดจรรยาบรรณหรือวินัย
- รักษาความปลอดภัยในงาาน (Occupational Safety)

### 03. มีส่วนร่วมในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์

- การประชุมหารือ, ให้ข้อเสนอหรือข้อร้องเรียน
- เข้าร่วมคณะกรรมการสวัสดิการ หรือคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
- ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการตกลงสภาพการจ้าง

### 04. สื่อสารตรงไปตรงมาและสร้างสรรค์

- แจ้งปัญหาในการทำงานอย่างสุภาพและอยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริง
- ใช้ช่องทางร้องเรียนภายในอย่างเหมาะสม
- ไม่ใส่ร้าย ไม่บิดเบือนข้อมูล

### 05. ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมืออาชีพ

- เคารพความต่างของเพื่อนร่วมงาน
- สนับสนุนการทำงานเป็นทีม
- หลีกเลี่ยงพฤติกรรมก่อความแตกแยก เช่น หนีทา อคติ กลั่นแกล้งในที่ทำงาน (workplace bullying)

### 06. ส่งเสริมบรรยากาศแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

- ให้ความร่วมมือกับองค์กร
- รักษาทรัพย์สินบริษัทและภาพลักษณ์
- ปฏิบัติต่อหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพ



## 07. ใช้สิทธิและเสรีภาพอย่างถูกต้อง

- สิทธิร้องทุกข์
- สิทธิเข้าร่วมสหภาพแรงงาน (ถ้ามี)
- สิทธิได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นธรรม

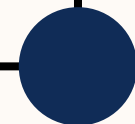
หมายเหตุ : ต้องเป็นสิทธิตามกฎหมาย ไม่ใช่สิทธิเกินขอบเขตจนเป็นภัยต่อองค์กร



## 08. พัฒนาตนเองและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

- เข้าร่วมอบรมพัฒนาทักษะ
- ปรับตัวให้ทันเทคโนโลยี
- เรียนรู้แนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและลดความผิดพลาด
- เหตุผลสำคัญ:

สาระสำคัญ : ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของแรงงานสัมพันธ์



02. คุ้มครองสิทธิและ  
ผลประโยชน์ของ  
สมาชิก



01. ตัวแทน  
ในการเจรจา  
ต่อรอง



03. เป็นช่องทางสื่อสาร  
ระหว่างลูกจ้าง-นายจ้าง



03. บทบาทและแนวปฏิบัติ  
ของสหภาพแรงงาน /  
ตัวแทนลูกจ้าง

04. สนับสนุนการ  
แก้ไขข้อร้องทุกข์



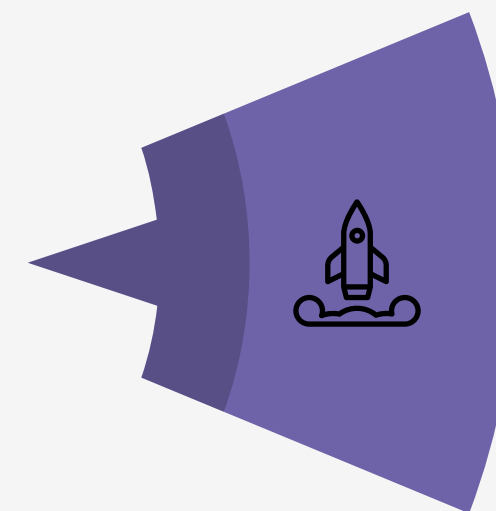
05. ให้ความรู้ด้าน  
แรงงาน



06. บทบาทใน  
ความปลอดภัยและ  
สุขภาพการทำงาน



07. ส่งเสริม  
แรงงานสัมพันธ์  
แบบร่วมมือ



# 04. บทบาทและหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานกลาง

## 01. ผู้กำหนดนโยบายและออกกฎหมายแรงงาน

- รัฐมีหน้าที่กำหนดทิศทางด้านแรงงานของประเทศ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสมดุลระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้อยู่ภายใต้กรอบเดียวกัน ดังนี้
  - จัดทำนโยบายแรงงานระดับชาติ
  - ออกและปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์
  - กำหนดมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำ

## 02. ผู้กำกับดูแลและบังคับใช้กฎหมาย

- รัฐทำหน้าที่ควบคุม ตรวจสอบ และบังคับใช้กฎหมายแรงงานให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ดังนี้
  - ตรวจสอบสถานประกอบการ
  - รับเรื่องร้องเรียนจากลูกจ้างหรือนายจ้าง
  - ดำเนินการตามกฎหมายเมื่อมีการฝ่าฝืน

## 03. คนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

- รัฐทำหน้าที่เป็น คนกลางที่เป็นกลาง เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนี้
  - ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน
  - ส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม
  - ลดความรุนแรงของความขัดแย้ง เช่น การนัดหยุดงาน

# 04. บทบาทและหน้าที่ของรัฐ/หน่วยงานกลาง(ต่อ)

4

๗๗  
ผู้คุ้มครองสิทธิและสวัสดิการแรงงาน

- รัฐมีหน้าที่คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ดังนี้
  - ค่าจ้างที่เป็นธรรม
  - ชั่วโมงการทำงานและวันหยุด
  - ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน

5

๗๘  
ผู้ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในสถานประกอบการ

- รัฐไม่ได้ทำหน้าที่แก้ปัญหาก็เพียงอย่างเดียว แต่ยังส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์เชิงบวก ดังนี้
  - สนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
  - ส่งเสริมคณะกรรมการลูกจ้าง
  - ให้ความรู้ด้านแรงงานสัมพันธ์แก่ทั้งสองฝ่าย

6

๗๙  
ผู้สร้างความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจและสังคม

- รัฐต้องคำนึงถึงผลกระทบทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ดังนี้
  - คุ้มครองแรงงานโดยไม่กระทบความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ
  - รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมแรงงาน

## 05. บทบาทและหน้าที่การปฏิบัติการร่วม

การปฏิบัติการร่วม : การที่รัฐ นายจ้างและลูกจ้าง ร่วมกันดำเนินกิจกรรมด้านแรงงานสัมพันธ์ผ่านการสื่อสาร การเจรจาและการตัดสินใจร่วม เพื่อสร้างความเป็นธรรม ความร่วมมือ และความยั่งยืนในองค์กร

01

การปฏิบัติการร่วมด้านการกำหนดกติกาแรงงาน

02

การปฏิบัติการร่วมด้านการสื่อสารและการมีส่วนร่วม

03

การปฏิบัติการร่วมด้านการเจรจาต่อรอง

04

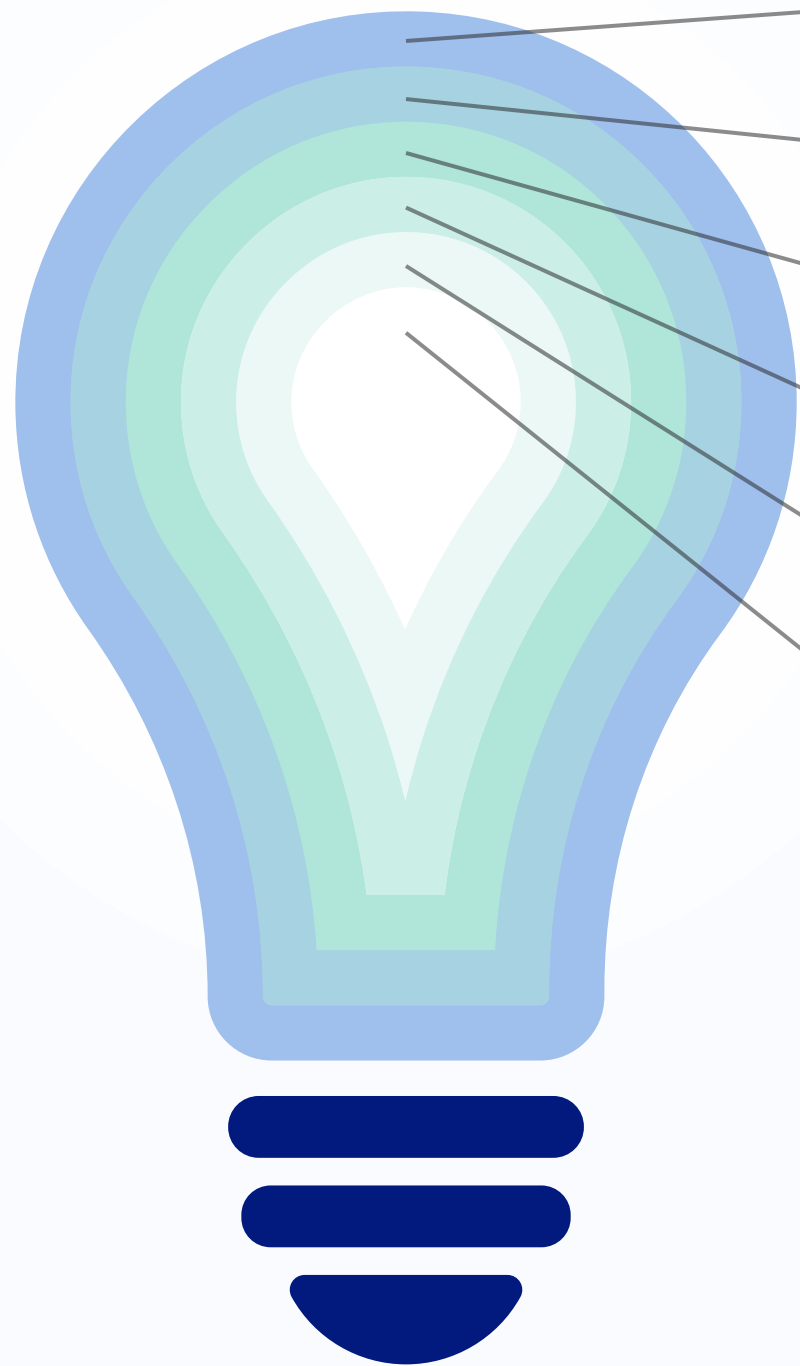
การปฏิบัติการร่วมในการป้องกันและแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน

05

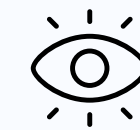
การปฏิบัติการร่วมด้านการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

06

การปฏิบัติการร่วมเพื่อความยั่งยืนของแรงงานสัมพันธ์



# แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการแรงงานสัมพันธ์



## 01.แนวคิดแรงงานสัมพันธ์เชิงระบบนิเวศ (Industrial Relations Ecosystem)

- Richard Mitchell & Anthony O'Donnell.(2021).



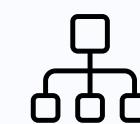
## 02.แนวคิดแรงงานสัมพันธ์ในยุคดิจิทัล (Digital Industrial Relations)

- Valerio De Stefano.(2020-2022).



## 03.แนวคิดแรงงานสัมพันธ์เชิงความเป็นธรรม

- International Labour Organization (ILO). (2020-2025).



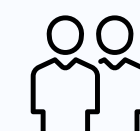
## 04.แนวคิดแรงงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

- วิฑูรย์ ลิ้มชะคดี.(2563-2566).



## 05.แนวคิดแรงงานสัมพันธ์เชิงกฎหมายและสถาบัน

- สมคิด บางโม.(2564-2568).



## 06.แนวคิดแรงงานสัมพันธ์กับความยั่งยืนขององค์กร

- อุดม ทุมไธสิต.(2565-2568).

## 01.แนวคิดแรงงานสัมพันธ์เชิงระบบนิเวศ (Industrial Relations Ecosystem)

- เป็นกรอบแนวคิดที่มองการจัดการแรงงานสัมพันธ์ ไม่ใช่แค่เพียงความสัมพันธ์แบบทวิภาคีระหว่าง นายจ้าง กับลูกจ้าง เท่านั้น แต่เป็น ระบบความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนและเชื่อมโยงกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่าย ซึ่งทำงานร่วมกันภายใต้บริบททางเศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย และเทคโนโลยี เปรียบเสมือน “ระบบนิเวศ” ที่ทุกองค์ประกอบพึ่งพาอาศัยและส่งผลต่อกันอย่างต่อเนื่อง

ระบบนิเวศ (Ecosystem) : ระบบที่สิ่งต่าง ๆ หลายส่วนอยู่ร่วมกันและพึ่งพาอาศัยกัน หากส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนแปลง จะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ทั้งระบบ



# สาระสำคัญของแนวคิด แรงงานสัมพันธ์เชิงระบบนิเวศ

01

การมองแรงงานสัมพันธ์เป็น “ระบบ” ไม่ใช่  
เหตุการณ์เฉพาะหน้า

02

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายในระบบนิเวศ  
แรงงานสัมพันธ์

03

บริบทแวดล้อมที่มีผลต่อแรงงานสัมพันธ์

04

กระบวนการปฏิสัมพันธ์ในระบบนิเวศ  
แรงงานสัมพันธ์

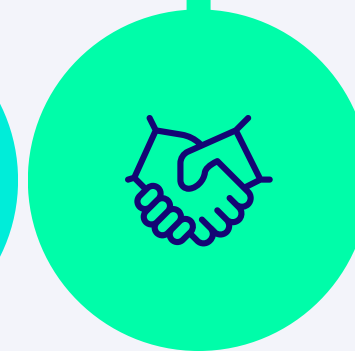
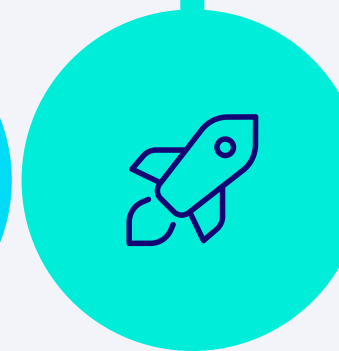
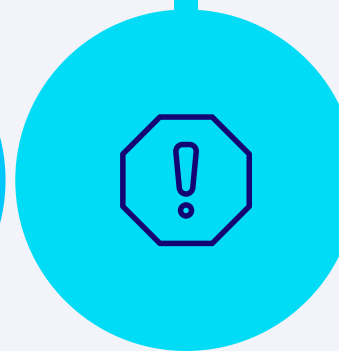
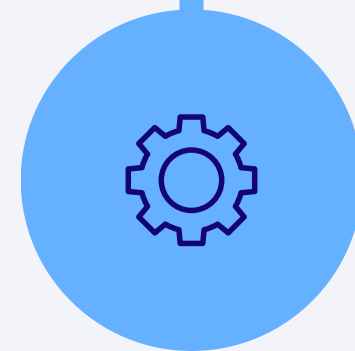
05

เป้าหมายของแนวคิดแรงงานสัมพันธ์เชิงระบบ  
นิเวศ

# 02.แนวคิด แรงงานสัมพันธ์ ในยุคดิจิทัล (Digital Industrial Relations)



- การปรับและตีความแรงงานสัมพันธ์แบบเดิมให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมดิจิทัลที่ **เปลี่ยนแปลงไป**



01

## ลักษณะใหม่ของการจ้างงาน

- งานแบบจ๊ิก (Gig Work) และงานผ่านแพลตฟอร์ม
- การจ้างงานไม่เป็นทางการ (Informal Work)

02

## การจัดการและเทคโนโลยี

- การบริหารแรงงานผ่าน AI และระบบอัตโนมัติ
- การสื่อสารแบบเรียลไทม์

03

## การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

04

## รูปแบบองค์กรที่ยืดหยุ่น

05

## ความสามารถทางดิจิทัลของแรงงาน

- ความไม่เท่าเทียมด้านทักษะดิจิทัล (Digital Skills)

06

## โอกาสและความท้าทาย



## 03. แนวคิดแรงงานสัมพันธ์เชิงความเป็นธรรม (Fairness in Industrial/Employment Relations)

การปฏิบัติที่เท่าเทียม เป็นกลาง และเคารพศักดิ์ศรีของแรงงานและนายจ้างในทุกขั้นตอนตั้งแต่การจ้างงาน การจัดสรรผลตอบแทน ตลอดจนการตัดสินใจและการแก้ไขข้อพิพาทความสัมพันธ์แรงงาน — โดยไม่ให้เกิดอคติ ลำเอียง หรือการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผล



### ผลลัพธ์ที่เป็นธรรม

- Equity — ให้งานวัลตามผลงานและการมีส่วนร่วม
- Equality — ให้อำนาจเท่าเทียมทุกคน
- Need — ให้อำนาจตามความต้องการหรือสภาวะพิเศษของบุคคล



### กระบวนการที่เป็นธรรม

- วิธีการตัดสินใจ การประเมิน หรือการบังคับใช้กฎระเบียบที่ต้องโปร่งใสและตรวจสอบได้



### ปฏิสัมพันธ์ที่เป็นธรรม

- การปฏิบัติระหว่างบุคคลต้องให้เกิดเกียรติ ความเคารพ และการสื่อสารที่เหมาะสม



## 04.แนวคิดแรงงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Industrial Relations and Quality of Work Life: QWL)

ระดับที่พนักงานรับรู้ว่าการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการทางกาย จิตใจ  
สังคม และความมั่นคงในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานที่  
เป็นธรรม ปลอดภัย และมีศักดิ์ศรี

**แรงงานสัมพันธ์ที่ดี = พื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี**



# 05. แนวคิด แรงงานสัมพันธ์เชิง กฎหมายและสถาบัน

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องอยู่  
ภายใต้กรอบของกฎหมายแรงงาน และกลไก  
ของสถาบันแรงงานโดยรัฐทำหน้าที่เป็นผู้  
กำหนดยกเว้น คัดกรองสิทธิ และระงับข้อพิพาท  
เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งและเสถียรภาพใน

ระบบแรงงาน



## 01. แรงงานสัมพันธ์ต้องมีกติกา

- หากปล่อยให้ต่อรองกันเอง ฝ่ายแรงงานจะเสียเปรียบ



## 02. กฎหมายแรงงานคือเครื่องมือคุ้มครอง

- เป็น “มาตรฐานขั้นต่ำ” ที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม



## 03. สถาบันแรงงานทำให้กฎหมายเกิดผลจริง

- ศาลแรงงาน หน่วยงานรัฐ สหภาพแรงงาน



## 04. รัฐต้องเป็นกลาง

- เพื่อรักษาความสมดุลของอำนาจและลดความขัดแย้ง



# 06. แนวคิดแรงงานสัมพันธ์กับความ ยั่งยืนขององค์กร

- ระบบความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และ  
สถาบัน/องค์กรที่เกี่ยวข้องที่บริหารจัดการอย่างเป็น  
ธรรม มีส่วนร่วมตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับค่านิยม  
ขององค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มี  
เสถียรภาพ สร้างความผูกพันของพนักงานและ  
สนับสนุนความสามารถขององค์กรในการดำรงอยู่และ  
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- ความสามารถในการรักษาคนเก่ง มีประสิทธิภาพสูง ลด  
การขี้ดขี้ดัง และสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของ  
องค์กร

การจัดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพ  
การทำงานและคุณภาพชีวิตพนักงาน

ลดการขี้ดขี้ดังและบทบาทข้อพิพาทที่อาจก่อให้เกิด  
ความเสียหายต่อองค์กร

เพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร → ส่งผล  
โดยตรงต่อ ความยั่งยืน ทั้งในแง่ผลผลิตและการรักษา  
คนเก่งไว้ใจองค์กร

สนับสนุนระบบบริหารองค์กรเชิงยุทธศาสตร์ที่นำ  
ไปสู่เป้าหมายระยะยาว



# กฎหมายเกี่ยวกับ แรงงานสัมพันธ์

ผศ.ดร.อรรณพ ปานพวง



# ความหมายของกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์

กฎหมายที่กำหนดกรอบ แนวทาง และกลไกในการจัดการ  
ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความเป็น  
ธรรม ความสงบ และความร่วมมือในองค์กร



ส่งเสริมการรวมตัวของลูกจ้าง  
อย่างถูกกฎหมาย



สร้างกลไกการเจรจาระหว่าง  
นายจ้างและลูกจ้าง



ป้องกันและแก้ไขข้อพิพาท  
แรงงาน



สร้างความสงบและความมั่นคง  
ในการทำงาน

# สิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์



## 01.สิทธิในการรวมตัว

- สิทธิของลูกจ้างในการรวมกลุ่มกับลูกจ้างคนอื่น ๆ อย่างสมัครใจ เพื่อปกป้อง ส่งเสริม และต่อรองผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานของตน โดยไม่ถูกนายจ้างหรือรัฐแทรกแซงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น การรวมตัวกันตั้งสหภาพแรงงาน, รวมกลุ่มเสนอข้อเรียกร้องเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ หรือสภาพการทำงาน



## 02.สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

- สิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันอย่างสมัครใจ เพื่อก่อตั้งองค์กรที่เรียกว่า “สหภาพแรงงาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้อง ส่งเสริม และต่อรองผลประโยชน์เกี่ยวกับการทำงานของสมาชิก ตามที่กฎหมายรับรอง



# สิทธิของลูกจ้างตาม กฎหมายแรงงานสัมพันธ์

01

## สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง

สิทธิของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในการเสนอข้อเรียกร้องต่อ นายจ้าง เพื่อขอให้มีการกำหนดเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงสภาพการทำงาน โดยใช้กระบวนการที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนด เช่น ขอปรับค่าจ้าง, ปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน

02

## สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

สิทธิของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานในการเจรจากับ นายจ้างอย่างเป็นทางการ เพื่อกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน โดยใช้กระบวนการที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์รับรอง

03

## สิทธิในการได้รับความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติ

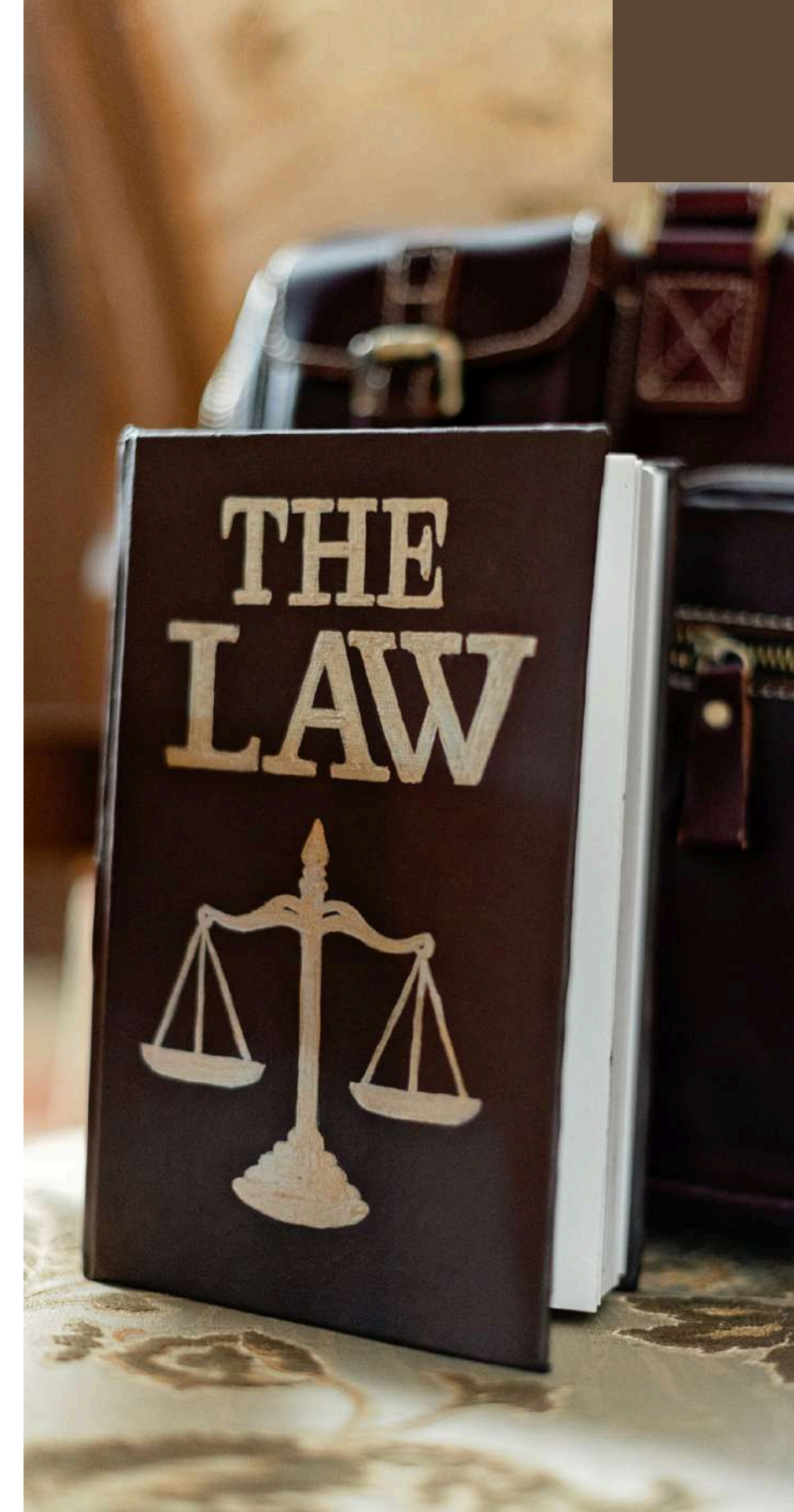
สิทธิของลูกจ้างที่จะไม่ถูกปฏิบัติแตกต่างอย่างไม่เป็นธรรม หรือได้รับผลเสียในการจ้างงาน เพียงเพราะ ลูกจ้างใช้สิทธิแรงงานของตนตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

# สหภาพแรงงานคืออะไร

สหภาพแรงงาน (Labour Union) คือ องค์กรที่ลูกจ้างจัดตั้งขึ้น เพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของสมาชิก

บทบาทสำคัญ ดังนี้

- เป็นตัวแทนลูกจ้างในการเจรจา
- เสนอข้อเรียกร้องต่อฝ่ายนายจ้าง
- ส่งเสริมความสามัคคีของลูกจ้าง





@ssru.ac.th

# กฎหมายแรงงานอื่นที่ เกี่ยวข้อง

- พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
- กฎหมายศาลแรงงาน

