

การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเครือข่าย ด้านแรงงาน

Participatory Communication Network Management under the Organizational Culture of Labor Networks.

บุญญฤทธิ ชลวิสิทธิ์⁹, ธิติพัฒน์ เอี่ยมนิรันดร์¹⁰ และ หฤทัย ปัญญาวุฒระกุล¹¹

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่อง การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน เป็นการทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์ สังเคราะห์ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นมาขององค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน 2) เพื่อศึกษาวิธีการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารขององค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน 3) เพื่อศึกษาการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน และ 4) เพื่อสรุปสภาพความเป็นมาของขบวนการด้านแรงงานและนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาการบริหารเครือข่ายการสื่อสารขององค์กรด้านแรงงานในประเทศไทยต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมภายใต้วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

Participatory Communication Network Management under the Organizational Culture of Labor Networks is a literature review, analysis, synthesis with the following objectives 1) To study the background of the labor network organization. 2) To study how to manage the communication network of the labor network organization. 3) To study participatory communication under the organizational culture of labor networks. And 4) To summarize the history of the labor movement and lead to guidelines for the development of communication network management of labor organizations in Thailand.

Key words: Communication Network Management, Participatory Communication under Corporate Culture.

บทนำ

สภาพความเป็นมาขององค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน

⁹ นักศึกษาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

¹⁰ รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

¹¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

“หยาดเหงื่อหลังไหล แรงกูไม่เคยหมดสิ้น
ถือเสียมเตรียมแทงดิน เพื่อสร้างถิ่นสังคมไทย
ค่าน้อยร้อยคำร้อง ท่านมิปองจะลงไข
ทุกข์ทนก็จใจ เพราะซึ่งนโยบาย
แต่กูต้องกราบกราน เพื่อซื้องานที่ท่านขาย
ให้กินสิ้นร่างกาย ชังกะตายไร้ศักดิ์คน
มิแบ่งแต่หน้าที่ ไอ้อปรี๊ยแสนปีปน
เหยียดหยามความเป็นคน ว่าต่ำลั่นล้วนเลวทราม
สักวันกูจะหยุด เลิกชูดินกินคำหยาม
ถือค้อนต้อนประณาม ความกาสิที่แบ่งคน”

บทประพันธ์นี้ได้แต่งขึ้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2518 ลงในวารสารถึงสูงของสหภาพแรงงานการประปา นครหลวงโดย อารมณ พงศ์พจน์ อดีตประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการประปา นครหลวง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะผู้นำแรงงาน ช่วงปี 2515 ถึง ปี 2523 ซึ่งสะท้อนถึงการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างและภาครัฐที่ไม่ได้ให้การสนับสนุนให้ภาคแรงงานมีความเป็นอยู่และสวัสดิการที่ดีจนทำให้ผู้ใช้แรงงานต้องเกิดการสร้างเครือข่ายเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นประวัติศาสตร์การต่อสู้ของเครือข่ายด้านแรงงาน (Kowit Phothisan, 2559)

การพัฒนาเครือข่ายด้านแรงงานได้มีการแบ่งโดยใช้ช่วงเหตุการณ์สำคัญทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อขบวนการแรงงานไว้ 4 ช่วงเหตุการณ์ ดังนี้ นภาพร ติวาณิชยพงศ์ (2561, หน้า 32-44) **ช่วงที่ 1 ยุคก่อตั้งสหภาพแรงงาน** โดยถือถือเหตุการณ์การนัดหยุดงานของกรรมกรรรางบริษัทไฟฟ้าสยามจำกัด (Siam Electrical Co. Ltd) (พนักงานรุ่นแรกของการไฟฟ้านครหลวง) ในวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ.2465 เพื่อเรียกร้องให้นายจ้างปรับปรุงค่าจ้างและสภาพการจ้างเป็นจุดเริ่มต้นของขบวนการแรงงาน ต่อมาหลังเกิดเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พ.ศ.2475 และเมื่อมีพระราชบัญญัติธรรมนูญการปกครองแผ่นดินสยามชั่วคราว พุทธศักราช 2475 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับชั่วคราว จึงมีการจัดตั้ง “สมาคมกรรมกรรรางแห่งสยาม” ขึ้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม พ.ศ.2475 โดยมี นายถวัติ ฤทธิเดช เป็นประธานคนแรก มีวัตถุประสงค์ 6 ข้อ คือ 1) อบรมให้มีความประพฤติและศีลธรรมอันดี 2) แลกเปลี่ยนความรู้ 3) ส่งเสริมความสุข ความรื่นเริง อนามัย 4) ช่วยเหลือสมาชิกที่แก่เฒ่าทุพพลภาพ 5) ประหยัดทรัพย์ 6) ความสามัคคีธรรม

นอกจากการเคลื่อนไหวในประเด็นปัญหาเรื่องผลประโยชน์ของชนชั้นแรงงาน ยังมีการเคลื่อนไหวในประเด็นทางการเมืองอื่นเช่นการนำกรรมกรรรางเข้ามาทำหน้าที่ “พิทักษ์รัฐธรรมนูญ” ในฐานะกองกำลังรักษาความสงบภายในพระนครและกองกำลังอาสาในเหตุการณ์กบฏบวรเดชเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ.2476 ซึ่งเป็นการปฏิบัติการภายใต้การนำของกลุ่มปัญญาชน ขบวนการแรงงานในยุคแรกยังไม่ได้มีลักษณะเป็นองค์กรหรือสหภาพแรงงานที่มีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน โดยได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มปัญญาชนซึ่งเข้ามา มีบทบาทเป็นแกนนำขององค์กรจัดตั้งเช่นสมาคมกรรมกรรรางแห่งสยาม และองค์กรสหอาชีพกรรมกร

ช่วงที่ 2 ยุคพัฒนาสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม หลังเหตุการณ์ทางการเมือง 14 ตุลาคม พ.ศ.2516 ถือเป็นยุคเฟื่องฟูของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศไทย ซึ่งมีกลุ่มที่สำคัญที่สุด 3 กลุ่ม คือ ขบวนการเคลื่อนไหวของนักศึกษา ขบวนการเคลื่อนไหวของกรรมกร และขบวนการเคลื่อนไหวของชาวนา ในปี พ.ศ.2517 ในภาคแรงงาน คนงานทั้งในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชนได้มีการจัดตั้งสมาคมลูกจ้างทั้งสิ้น 45 แห่ง เพื่อเป็นองค์กรในการเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงาน และต่อมาเมื่อมีการประกาศพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 สมาคมลูกจ้างต่างๆได้เปลี่ยนสถานภาพเป็น “สหภาพแรงงาน” สามารถแสดงบทบาทของความเป็นองค์กรตัวแทนชนชั้นแรงงานได้อย่างชัดเจน สำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในระหว่างปี พ.ศ.2517-2518 มีการประท้วงขอปรับเงินเดือนและปรับปรุงสวัสดิการ ตลอดจนต่อต้านการคอร์ปชั่นของผู้บริหารในรัฐวิสาหกิจ การเคลื่อนไหวส่วนใหญ่ประสบความสำเร็จทำให้ค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานรัฐสวัสดิการดีขึ้นโดยลำดับ

นอกจากประเด็นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับผลประโยชน์ของแรงงาน ยังมีประเด็นข้อเรียกร้องอื่น ๆ เช่น การเคลื่อนไหวครั้งสำคัญในการคัดค้านการขึ้นราคาข้าวสารและน้ำตาล การเคลื่อนไหวครั้งนี้เป็นการนัดหยุดงานทั่วประเทศของขบวนการแรงงานภายใต้การนำของ “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย” โดยมีการนัดหยุดงานและจัดชุมนุมที่สนามหลวง การเคลื่อนไหวครั้งนี้กลายเป็นตำนานเพราะเป็นการนัดหยุดงานทั่วประเทศของขบวนการแรงงานไทย ภายใต้การนำของ “กลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย” หลังมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 เป็นการเคลื่อนไหวระดับชาติที่ประสบความสำเร็จในการต่อรองเรียกร้องกับรัฐบาล ซึ่งเป็นยุคที่ขบวนการแรงงานเริ่มมีการเคลื่อนไหวในประเด็นทางการเมืองนอกเหนือจากประเด็นด้านสวัสดิการ ค่าจ้าง ของกลุ่มแรงงาน ร่วมกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ ในรูปแบบเครือข่ายอย่างเด่นชัดที่สุดภายใต้กลุ่ม “สามประสาน” ระหว่างนักศึกษา กรรมกร และชาวนา โดยมีขบวนการนักศึกษาเป็นผู้นำในช่วงเหตุการณ์ เดือนตุลาคม 2519

ช่วงที่ 3 ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสหภาพแรงงานหลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519 ขบวนการแรงงานไทยในช่วงหลังรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ.2519 เป็นยุคที่สหภาพแรงงานได้ค่อย ๆ พัฒนาขึ้นเป็นสถาบันด้านแรงงานอย่างมั่นคงแต่ไม่มีบทบาทการเป็นองค์กรตัวแทนชนชั้นแรงงาน และการเคลื่อนไหวทางสังคมอย่างชัดเจนเหมือนในยุคหลัง 14 ตุลาคม พ.ศ.2516 ทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่เติบโต ต้องหยุดชะงักลงและปรับเปลี่ยนทิศทางการเคลื่อนไหวในช่วงเวลาต่อมา ซึ่งส่งผลให้ขบวนการนักศึกษาและกรรมกรค่อยๆ หดบทบาทในการเป็นผู้นำขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมส่วนขบวนการเคลื่อนไหวของชาวนาแทบจะสูญสิ้นไป

ระหว่างปี พ.ศ.2521- 2522 หลังเหตุการณ์ทำรัฐประหารของพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ.2520 ถึงแม้ว่าสหภาพแรงงานมีการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว แต่มีเพียงกลุ่มสหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย และสหภาพแรงงานในกลุ่มอนุรักษ์นิยม ที่กลับมามีบทบาทโดยจัดตั้งสภาองค์การลูกจ้างขึ้นตามกฎหมายแรงงาน 3 แห่ง คือ สภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย สภาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย และสภาองค์การลูกจ้างแรงงานเสรีแห่งชาติ ในขณะที่ผู้นำของศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติ

เลือกแนวทางการต่อสู้ด้วยกำลังอาวุธ โดยการเข้าร่วมกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยที่ต่อสู้อยู่ในเขตป่าเขาในชนบท

ระหว่างปี พ.ศ.2522-2525 ผู้นำของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย มีทั้งผู้มีอุดมการณ์เสรีนิยมในแนวสหภาพแรงงานซึ่งมีแนวทางการทำงานร่วมกับกลุ่มผู้นำของศูนย์ประสานงานกรรมกรแห่งชาติที่มีการทำงานในแนวเขตงานป่าเขา และผู้ที่มีแนวคิดอนุรักษนิยมซึ่งมีสายสัมพันธ์กับกลุ่มขวาจัดที่เคยมีบทบาทในเหตุการณ์รัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ.2519 ความแตกแยกทางความคิดและแนวทางในการต่อสู้ รวมถึงการเสนอตัวเพื่อเป็นตัวแทนการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสภาองค์การลูกจ้างแห่งประเทศไทย ซึ่งต่อมาฝ่ายอนุรักษนิยมสามารถเอาชนะการเลือกตั้งกรรมการบริหารสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทยได้ทำให้สหภาพแรงงานในสายเสรีนิยมก่อตั้งเครือข่ายสหภาพแรงงาน 7 กลุ่มเพื่อเคลื่อนไหวประเด็นแรงงานที่เป็นอิสระ ไม่ขึ้นกับสภาแรงงานแห่งประเทศไทยจนในที่สุดได้แยกตัวออกมาจัดตั้งสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย ในปี พ.ศ.2526

หลังปี พ.ศ.2525-2526 ผู้นำในระดับสภาองค์การลูกจ้างมีความแตกแยกทางความคิดขาดความเป็นเอกภาพ และมีบทบาทในการทำงานเคลื่อนไหวน้อยลง เครือข่ายสหภาพแรงงาน 7 กลุ่มที่ได้ร่วมกันจัดตั้งสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทยได้เริ่มสลายตัวและยุบเลิกสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทยไป คงเหลือกลุ่มสหภาพแรงงานที่รวมตัวกันอยู่ 4 กลุ่ม คือกลุ่มสหภาพแรงงานย่านรังสิตและใกล้เคียง กลุ่มสหภาพแรงงานย่านพระประแดง สมุทรปราการและใกล้เคียง กลุ่มสหภาพแรงงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ และกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

กลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ได้เคลื่อนไหวในประเด็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ทั้งในเรื่องการปรับโครงสร้างเงินเดือนและต่อต้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นการเคลื่อนไหวที่เปี่ยมด้วยพลังความเข้มแข็ง แต่ในสายตาประชาชนกลุ่มสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์หมดความชอบธรรม เนื่องจากภาพพจน์ที่ถูกถ่ายทอดผ่านสื่อมวลชนคือการเคลื่อนไหวที่ก้าวร้าว ปกป้องผลประโยชน์ของตัวเองโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของประชาชนนอกจากนั้นประชาชนทั่วไปยังรู้สึกว่ารัฐวิสาหกิจหลายแห่งประสบภาวะขาดทุนจากการบริหารงานที่ขาดประสิทธิภาพและมีการคอร์รัปชันโดยที่สหภาพแรงงานไม่ได้มีบทบาทต่อการแก้ปัญหาในเรื่องนี้

การพัฒนาไปสู่ความเป็นสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในปัจจุบัน การเกิดรัฐประหารเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534 ทำให้ขบวนการแรงงานกลับมาเคลื่อนไหวทางการเมืองอีกครั้งหนึ่งสาเหตุสำคัญมาจากการที่รัฐประหารครั้งนี้ส่งผลกระทบต่อสหภาพแรงงานโดยเฉพาะสหภาพแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ เมื่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ (รสช.) ซึ่งเป็นผู้ก่อการรัฐประหารได้พิจารณาผ่านร่างกฎหมาย แยกพนักงานรัฐวิสาหกิจออกจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ซึ่งมีผลให้สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมดถูกยกเลิกไป และกลับมาสร้างเครือข่ายขบวนการแรงงานภายใต้ชื่อ “สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ” ตาม พ.ร.บ.พนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2534 ได้นำมวลชนเข้าร่วมชุมนุมทางการเมือง

ภายหลังเหตุการณ์สงบลงสภาพแรงงานได้พัฒนาความเป็นสถาบันภายใต้รูปแบบองค์กร 2 ลักษณะ คือ องค์กรที่จดทะเบียนภายใต้กฎหมายแรงงาน และองค์กรที่รวมตัวกันเองเพื่อแสดงบทบาทการเป็นตัวแทนปกป้องผลประโยชน์ของแรงงานโดยไม่จดทะเบียนตามกฎหมายแรงงาน องค์กรนำที่รวมกันโดยไม่จดทะเบียนตามกฎหมายแรงงาน เป็นผลของความแตกแยกในหมู่ผู้นำแรงงาน ทำให้มีการจัดตั้งสภาองค์กรลูกจ้างใหม่เกิดขึ้นเรื่อย ๆ และการจัดตั้งเครือข่ายการประสานงานขึ้นมาใหม่ สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มสหภาพรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งต่อมาได้มีเจตนาารมณ์ร่วมกันกำหนด ธรรมนูญสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) พ.ศ.2534 และได้เปลี่ยนชื่อจาก “สหภาพรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” เป็น “สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์” มาจนถึงปัจจุบัน

สรุปได้ว่าสภาพความเป็นมาของขบวนการแรงงานในประเทศไทย ได้มีการแบ่งตามช่วงเหตุการณ์สำคัญเป็น 4 ช่วง เหตุการณ์ คือ 1.ขบวนการแรงงานไทยยุคก่อตั้งสภาพแรงงานช่วงปี 2465 2) ยุคพัฒนาสู่ความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ช่วงหลังเหตุการณ์ทางการเมือง 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 3) ยุคความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของสภาพแรงงาน ช่วงหลังเหตุการณ์รัฐประหารรัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519 และ 4) ยุคการพัฒนาไปสู่ความเป็นสภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในปัจจุบัน ช่วงหลังเหตุการณ์รัฐประหารเมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2534 ซึ่งการเปลี่ยนอำนาจการปกครองของภาครัฐตามลักษณะวิธีการต่างๆส่งผลกระทบต่อเครือข่ายแรงงานทั้งทางบวกและทางลบ

โดยเฉพาะการที่สภาพแรงงานเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 รวมถึงกฎหมายลูกต่าง ๆ เพื่อแบ่งแยกในการกำกับดูแลระหว่างองค์กรแรงงานเอกชนและองค์กรแรงงานรัฐวิสาหกิจออกจากกัน ย่อมก่อประเด็นปัญหาด้านความร่วมมือระหว่างเครือข่ายแรงงานทั้งสองกลุ่มที่มีพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน เครือข่ายการสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายองค์กรด้านแรงงานทั้งสองประเภท จนนำไปสู่วิธีการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารขององค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน

วิธีการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารขององค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน

การบริหารจัดการเครือข่ายขององค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แนะนำแนวทางในการบริหารสภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ทั้งนี้สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจซึ่งจัดตั้งตาม พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ถึงแม้สำนักงานแรงงานสัมพันธ์ไม่ได้จัดทำคู่มือในการบริหารจัดการเฉพาะของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เมื่อมีการจัดตั้งสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขึ้นใหม่ก็จะใช้คู่มือฉบับเดียวกันเป็นแนวทางดังกล่าวในการบริหารจัดการด้วย ซึ่งสามารถสรุปเฉพาะสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการเครือข่ายได้ดังต่อไปนี้

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (255, หน้า 1-7) การบริหารสภาพแรงงาน หมายถึง การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพฯ ตามวัตถุประสงค์ของการตั้งสภาพแรงงานตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 และกรณีสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 โดยคณะกรรมการบริหารสภาพแรงงาน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสมาชิกภายใต้ขอบเขตข้อบังคับของสหภาพแรงงานที่สมาชิกเห็นชอบกำหนดขึ้น

หลักการบริหาร เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล และเป็นองค์การประชาธิปไตย จึงควรมีหลักการบริหาร ประกอบด้วย

หลักกฎหมาย ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ข้อบังคับของสหภาพฯ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตามคู่มือไม่ได้กล่าวถึงพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543

หลักประชาธิปไตย ประกอบด้วย 1) ยึดถือผลประโยชน์และการดำเนินงานตามมติของสมาชิกส่วนใหญ่ ผลประโยชน์นั้นต้องไม่ขัดหรือกระทบถึงผลประโยชน์ของสังคมส่วนรวม 2) ใช้เหตุผลส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น มีการตัดสินใจของตนเองและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพฯ และ 3) ยึดถือองค์การไม่ใช่ตัวบุคคล มีนโยบายการสร้างสมาชิกให้เป็นผู้นำสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในองค์การ

หลักคุณธรรม คือ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ของสมาชิกและประโยชน์ของสังคมเป็นสำคัญ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว และต้องพยายามสร้างความสามัคคีในสหภาพฯไม่ให้เกิดความแตกแยกเป็นฝักเป็นฝ่ายเพราะจะทำให้การบริหารงานไม่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยในการบริหาร องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารสหภาพฯ มี 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุ และวิธีการบริหาร โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. คน หมายถึง คณะกรรมการเนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคลจึงจำเป็นต้องมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของสหภาพแรงงานเพื่อบริหารสหภาพแรงงาน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ข้อบังคับมติที่ประชุมใหญ่ คณะกรรมการเป็นผู้ได้รับเลือกตั้งจากสมาชิกในที่ประชุมใหญ่โดยมีคุณสมบัติตามกฎหมาย และสมาชิก คุณสมบัติของสมาชิกตามกฎหมาย ได้แก่ เป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพฯ

2. เงิน สหภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ได้ถ้าปราศจากเงิน แต่เนื่องจากสหภาพฯ เป็นองค์กรไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อการแสวงหากำไร สหภาพฯ จึงต้องกำหนดแหล่งที่มาของรายได้เพื่อให้เพียงพอกับรายจ่าย ได้แก่ ค่าสมัคร ค่าบำรุง เงินรับบริจาค ดอกเบี้ยเงินฝากหรือรายได้อื่น ๆ จากการดำเนินงาน รายได้ที่สำคัญที่สุดของสหภาพฯ ได้แก่ ค่าบำรุง เพราะเป็นเงินที่สหภาพฯ เรียกเก็บจากสมาชิกเป็นประจำ

3. วัสดุ คือ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีไว้ประจำสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสารเพื่อใช้ในการพิมพ์เอกสาร ข้าว แผ่นป้ายโฆษณาประชาสัมพันธ์ เครื่องพิมพ์ดีด ฯลฯ

4. วิธีการบริหาร หมายถึง วิธีการนำปัจจัยต่าง ๆ มาใช้ในการดำเนินงานโดยมุ่งถึงหลักการประหยัด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่วางไว้ กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

การวางแผน (Planning) เป็นกระบวนการเตรียมกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพฯ ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่มีอยู่ประกอบการคาดหมายเหตุการณ์ล่วงหน้า เพื่อจะได้ดำเนินงานโดยคัดเลือกหาทางที่ดีที่สุด ช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และเกิดความผิดพลาดเสียหายน้อยที่สุด องค์ประกอบที่จะช่วยให้การวางแผนลุล่วงไปด้วยดีอาศัยการตั้งปัญหาเกี่ยวกับงานที่กำลังวางแผนว่ามีงานอะไรที่ต้องทำ ทำไม่ต้องทำอะไร จะทำที่ไหนเริ่มทำเมื่อไร และจะทำอย่างไร

การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการพิจารณาถึงโครงสร้างของสหภาพฯ การจัดแบ่งงาน การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานกับแต่ละฝ่าย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสหภาพฯ โครงสร้างของสหภาพแรงงานต้องมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไป และตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสมาชิกด้วย

การจัดหาบุคคล (Staffing) คือการกำหนดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการทำงาน เรียกว่าเป็นการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน (put the right man on the right job) โดยทั่วไปกรรมการควรมีคุณสมบัติคือเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย มีความจริงใจต่อสมาชิก เป็นผู้ประสานความขัดแย้ง มีความเสียสละ มีความรู้ความสามารถที่จะทำหน้าที่เป็นผู้แทนในการเจรจา มีความรับผิดชอบต่องาน พยายามสร้างและสอนงานแก่สมาชิกเพื่อจะได้เป็นผู้รับผิดชอบงานของสหภาพได้ต่อไปโดยไม่หยุดชะงัก ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะเปิดโอกาสให้ผู้อื่นเข้ามาบริหารได้ตลอดเวลา ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีของสมาชิกในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์ เป็นต้น

การอำนวยความสะดวก (Directing) หมายถึง การสั่งการการควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ วิธีการกระตุ้นเร่งเร้าหรือให้คำแนะนำ โดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์และการตัดสินใจที่ดี

การประสานงาน (Co-Ordinating) คือ การร่วมมือในการที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งแก้ไขปัญหาคือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน

การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) เป็นการรายงานผลงาน รวมถึงการประชาสัมพันธ์ที่จะแจ้งให้สมาชิกหน่วยงานอื่น ๆ ได้ทราบการรายงานจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง กล่าวคือเป็นการรายงานข้อเท็จจริงต่าง ๆ

งบประมาณ (Budgeting) เป็นการใช้วิธีการงบประมาณเป็นเครื่องมือในการจัดการควบคุมการใช้งบประมาณในการบริหารสหภาพฯ ประกอบด้วย การเตรียมข้อมูลในการเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการตรวจสอบการใช้งบประมาณ ตลอดจนการควบคุมการใช้งบประมาณ และการรายงานการใช้งบประมาณต่อที่ประชุมสมาชิกสหภาพ

วิธีการบริหารจัดการเครือข่ายองค์กรด้านแรงงานจึงเป็นการนำแนวทางวิธีการต่าง ๆ มาบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารของด้านแรงงานบนพื้นฐานของหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม และหลักประชาธิปไตย เพื่อการจัดการ คน เงิน วัสดุ และวิธีการบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารขององค์กรด้านแรงงาน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, หน้า 47) ได้กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ กลุ่มเครือข่ายนี้ต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้นกลุ่มเครือข่ายจึงมีกันหลายระดับตั้งแต่การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกต่อปัจเจก การเชื่อมโยงระหว่างปัจเจกกับกลุ่มการเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม หรือแม้กระทั่งการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2556, หน้า 176) ได้กล่าวว่า เครือข่ายเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างมิตรภาพ (หรือสังกัด) ข้อมูลข่าวสาร การผลิต และนวัตกรรมในการเชื่อมโยงสะพานเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันใกล้ชิด

โดยสร้างปทัสถานและพฤติกรรมร่วมกันเป็นที่มาของอำนาจหน้าที่ของเครือข่ายที่ทำให้เครือข่ายทรงพลัง การทรงพลังขึ้นอยู่กับระดับของการรวมศูนย์และการกระจายอำนาจที่ต้องทำได้อย่างสมดุลเหมาะสม จึงทำให้พลังอำนาจลงตัวอย่างพอดี ความลงตัวหมายถึง ความสามารถของเครือข่ายในการควบคุมการไหลของข้อมูล ข่าวสาร การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน การสร้างการแปลความหมายอย่างเดี่ยว การยกระดับอิทธิพลทางสังคม และการยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร สิ่งเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญถึงเหตุผลที่องค์การต้องมีเครือข่ายเป็นองค์ประกอบ

กล่าวโดยสรุป เครือข่ายการสื่อสาร หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการสื่อสารประสานงานของปัจเจกบุคคล กลุ่ม หรือองค์กรหลายองค์กรแสดงความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันอย่างมั่นคงเหมือนตาข่าย บางเครือข่ายครอบคลุมทั้งองค์การ เป็นการสื่อสารระหว่างสมาชิกกับกลุ่มซึ่งมีลักษณะเป็นศูนย์กลางล้อมรอบด้วยบริวาร/ลูกข่าย โดยลูกข่ายอาจเป็นศูนย์กลางของเครือข่ายอื่นเป็นทอด ๆ ไป ซึ่งแต่ละเครือข่ายต่างก็มีทรัพยากรของตัวเองมีเป้าหมายวิธีการทำงานและมีกลุ่มเป้าหมายของตัวเอง บุคคล กลุ่มหรือองค์กรที่ได้ตกลงจะประสานเชื่อมโยงเข้าหากัน ภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบโดยมีการแลกเปลี่ยนทรัพยากรกันทั้งข้อมูลข่าวสาร การบริการ คำแนะนำ มีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน และเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสาร

การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารขององค์กรด้านแรงงานเป็นการนำแนวทางในการบริหารสหภาพมาจัดการกับเครือข่ายซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรสมาชิกตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร และสังคม เป็นการใช้เครือข่ายเป็นเครื่องมือสื่อสารใน 1) การควบคุมการไหลของข้อมูลข่าวสาร 2) การยึดโยงผลประโยชน์ร่วมกัน 3) การสร้างการแปลความหมายอย่างเดียวกัน 4) การยกระดับอิทธิพลทางสังคม 5) การสร้างการแปลความหมายอย่างเดียวกัน 6) การยกระดับอิทธิพลทางสังคม 7) การยอมให้มีการแลกเปลี่ยนทรัพยากร 8) การสร้างมิตรภาพหรือสังกัด 9) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 10) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และ 11) การสร้างความรู้สึกไว้วางใจโดยการสื่อสารของเครือข่ายต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักกฎหมาย หลักคุณธรรม และหลักประชาธิปไตย มาบริหารจัดการคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบการจัดการองค์กรด้านแรงงานตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กร

การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน

อรสา ปานขาว (2558, หน้า87) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการสื่อสาร สามารถกระทำได้นี้ 1) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้รับสาร/ผู้ใช้สาร (Audience, Receiver, Users) 2) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้ส่ง ผู้ผลิต ผู้ร่วมผลิต ผู้ร่วมแสดง (Sender, Producer, Co-Producer, Performance) และ 3) การมีส่วนร่วมในฐานะผู้วางแผนและกำหนดนโยบาย (Policy Maker/Planner)

สมบัติ นามบุรี (2562, บทคัดย่อ) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารระบบเปิดเป็นการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามาเกี่ยวข้องในการ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์

การมีส่วนร่วมในการบริหารกับเครือข่ายการสื่อสาร หลักการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1) มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจในการปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
- 2) การก่อให้เกิดสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนและองค์กรได้อย่างแท้จริง และผลักดันให้คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่
- 3) รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และ
- 4) ทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวมตัวกันเป็นทีมงาน (Teamwork) เพื่อผนึกกำลังและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละหะล่อ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา, 2563)

การบริหารจัดการเครือข่ายประสบความสำเร็จยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ (รังสรรค์ พิติปัญญา, 2553, หน้า 77) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายเป็น 2 ประเภทประกอบด้วยปัจจัยภายนอกได้แก่ ชุมชน สังคม องค์กรภาครัฐ องค์กรเอกชน และปัจจัยภายในได้แก่ ทรัพยากรบุคคล เงิน ทรัพยากรอื่น ๆ และระบบการจัดการ และจากแนวคิดการวิเคราะห์ SWOT Analysis ของ Albert S. Humphrey ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วยจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจเช่น นโยบาย การเงิน สภาพแวดล้อมทางสังคมเช่นขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมืองเช่นพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี เช่นกรรมวิธีใหม่ ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมืออุปกรณ์ และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุก ๆ ด้าน เช่นโครงสร้าง ระบบระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ)

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารเครือข่ายจึงแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านการเมือง และปัจจัยด้านเทคโนโลยี และปัจจัยภายใน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านการเงิน และปัจจัยด้านทรัพยากรอื่น ๆ ซึ่งทุกปัจจัยมีปัจจัยด้านขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดให้เกิดการมีส่วนร่วม ในการสื่อสาร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการรับและส่งต่อข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ วางแผน และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน โดยนำหลักหลักการในการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย มีการจัดสรรหน้าที่และอำนาจในการปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ การก่อให้เกิดสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนและองค์กรได้อย่างแท้จริง และผลักดันให้คนในองค์กรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ รับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน และทำให้ทุกคนในองค์กรต้องรวมตัวกันเป็นทีมงาน เพื่อผนึกกำลังและศักยภาพในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

บทสรุป

การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารแบบมีส่วนร่วมภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเครือข่ายด้านแรงงาน เป็นการมีสภาพความเป็นมาเป็น 4 ช่วงเหตุการณ์สำคัญ คือ ยุคก่อตั้ง ช่วงปี 2465 ยุคพัฒนา ช่วงปี 2516 ยุคสภาพแรงงาน ช่วงปี 2519 และยุคการพัฒนาเครือข่ายแรงงาน ช่วงปี 2534 ซึ่งการเปลี่ยนอำนาจการปกครองของภาครัฐส่งผลกระทบต่อเครือข่ายแรงงานทั้งทางบวกและทางลบ การบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารเป็นการบริหารจัดการเครื่องมือในการบริหารตามหลักการบริหารประกอบด้วย หลักกฎหมาย

หลักประชาธิปไตย และ หลักคุณธรรม และการบริหารจัดการเครือข่ายการสื่อสารขององค์กรด้านแรงงาน ตามปัจจัยในการบริหาร ประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบการจัดการ โดยมีปัจจัยด้าน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม เป็นตัวกำหนดให้เกิดการมีส่วนร่วมในการ สื่อสาร

ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการรับและส่งต่อข้อมูลข่าวสาร การมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ วางแผน และการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน การสื่อสารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ เครือข่ายด้านแรงงาน

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา*.

กรุงเทพฯ: ซีเอส มีเดีย.

นภาพร ติวานิชยพงศ์. (2561). *สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*.

กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์.

รังสรรค์ ปิติปัญญา. (2553). *เครือข่าย : ปัจจัยที่มีผลกระทบและแนวทางการพัฒนา*.

กรุงเทพฯ: หนังสือพิมพ์โคออป นิวส์.

สมบัติ นามบุรี. (2562, เมษายน). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 2(1),

บทคัดย่อ. เข้าถึงได้จาก <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jra/article/view/179213/128700>

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2556). *ทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: ระเบียบทอง.

สำนักแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). *คู่มือการบริหารสหภาพแรงงาน*.

กรุงเทพฯ: บริษัท เอ-เตอร์ จำกัด.

องค์การบริหารส่วนตำบลตะโละหลอ อำเภอรามัน จังหวัดยะลา. (2563, 12 มีนาคม). *มาตรการให้ผู้มีส่วนได้*

ส่วนเสียแบบมีส่วนร่วม ประจำปี พ.ศ.2563. [เว็บไซต์]. เข้าถึงได้จาก

https://www.thalohalo.go.th/datacenter/doc_download/a_160620_165850.pdf

อรสา ปานขาว. (2558) *กลยุทธ์การสื่อสารเพื่อการพัฒนาการส่งเสริมการเกษตรแบบมีส่วนร่วม*.

เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการสื่อสารเพื่อการพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนากษัตริ,

นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Kowit Phothisan. (2559). *อารมณ พงศ์พจน์ (2) การก้าวสู่บทบาทผู้นำแรงงาน*. เข้าถึงได้จาก

<https://aromfoundation.org/2016/อารมณ-พงศพจน-กับการก/>