

# การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในสหภาพแรงงานที่ เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม<sup>1</sup> Empowering Yong Leaders in Social Movement Unions

นภาพร อติวานิชยพงศ์<sup>2</sup>

Napaporn Ativanichayapong

<sup>1</sup> เรียบเรียงจากรายงานวิจัยเรื่องการพัฒนาคนรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน โดย นภาพร อติวานิชยพงศ์ ภายใต้ความสนับสนุนของกองทุนวิจัย วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ศิลปศาสตร์คิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1) ศึกษาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ในปัจจุบัน 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ผลการศึกษาพบว่าในช่วง 15 ปีที่ผ่านมาได้มีการจัดการศึกษาให้แก่ผู้นำสหภาพแรงงานหลายหลักสูตร ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์และการทำงานร่วมกันในหมู่ผู้นำที่มีความเห็นต่างทางการเมือง แนวทางการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ควรมีการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่มีจิตสำนึกทางสังคมและอุดมการณ์ และมีความรู้ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่ โดยมีรูปแบบการให้การศึกษที่หลากหลาย ได้แก่ การมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้แก่คนรุ่นใหม่โดยผู้นำรุ่นอาวุโส การจัดโครงการฝึกอบรม และการให้ผู้นำรุ่นใหม่เข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ

**คำสำคัญ:** ผู้นำรุ่นใหม่ สหภาพแรงงาน ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

## Abstract

The paper has 2 purposes: 1) to study the recent training courses for empowering young labour unions' leaders and 2) to propose guideline for training course development aiming at young leaders of social movement unions. The study found that in the past 15 years, many training courses were organized for labour unions' leaders. These courses raised the analytical skills of young union leaders and enabled them to collaborate with others despite their different political stand-points. However, in order to increase empowerment, training course should emphasize on the concept of social consciences and prepare the young leaders to comprehend changes in the modern world. The forms of training suggested here include; knowledge transfer process from the older leaders to the younger ones and encourage them to engage in labour and other social movements.

**Keywords:** Young leader, labour union, social movement

## 1. บทนำ

ในอดีตเมื่อหลายทศวรรษก่อน สหภาพแรงงานเคยเป็นรูปแบบขององค์กรจัดตั้งที่มีความสำคัญมากที่สุดของประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้า ซึ่งมีทั้งโรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้แรงงานไร้ฝีมือจำนวนมากและธุรกิจภาคบริการที่ใช้พนักงานซึ่งมีทักษะและความรู้เฉพาะด้าน ต่อมาลัทธิสหภาพแรงงานได้ถูกเผยแพร่เข้ามายังประเทศที่เริ่มมีการพัฒนาภาคอุตสาหกรรม แม้ว่าบทบาทของสหภาพแรงงานในประเทศเหล่านี้จะไม่ได้มีความสำคัญในสังคมมากเท่ากับในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้า เนื่องจากมีสัดส่วนของสมาชิกน้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนของลูกจ้างทั้งหมด แต่ก็ถือได้ว่าสหภาพแรงงานในประเทศเหล่านี้เป็นองค์กรจัดตั้งที่ชัดเจนซึ่งทำหน้าที่เรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ให้แก่แรงงานที่เข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมซึ่งถูกเอาเปรียบจากนายทุนเจ้าของกิจการ และมีคุณภาพชีวิตที่เลวร้ายเช่นเดียวกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมยุคทุนนิยมเริ่มแรกในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าที่เป็นต้นกำเนิดของลัทธิสหภาพแรงงาน

ในเวลาต่อมา บทบาทและความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าเริ่มเสื่อมถอยลงเรื่อย ๆ ตั้งแต่หลังทศวรรษ 1970 เป็นต้นมา เมื่อบริษัทธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศเหล่านี้ได้แปรเปลี่ยนเป็นบริษัทข้ามชาติและย้ายฐานการผลิตจากประเทศของตนไปยังประเทศกำลังพัฒนาที่มีแรงงานราคาถูกและปราศจากต้นทุนด้านการจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อมจากโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้การจ้างแรงงานในธุรกิจอุตสาหกรรมซึ่งเคยเป็นฐานของสหภาพแรงงานลดน้อยถอยลงอย่างมาก ในขณะที่การจัดตั้งสหภาพแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาเป็นไปอย่างยากลำบาก เนื่องจากถูกต่อต้านจากนายจ้าง และไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ที่มุ่งเน้นเป้าหมายการเติบโตของเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมมากกว่าการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานที่เป็นลูกจ้าง

แม้ว่าสัดส่วนของสมาชิกสหภาพแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าในปัจจุบันจะลดน้อยถอยลงมาก แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสหภาพแรงงานในประเทศกำลังพัฒนาด้านอุตสาหกรรมก็ยังคงมีสัดส่วนที่มากกว่า กล่าวคือในระหว่าง ปี ค.ศ. 2015-2016 กลุ่มประเทศนอร์ดิกมีสัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อลูกจ้างทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 52.5 ถึงร้อยละ 90.4 ประเทศยุโรปตะวันตก เช่น อิตาลี ร้อยละ 34.4 อังกฤษ 23.5 เยอรมนี 17.0 ออสเตรเลีย ร้อยละ 14.5 สหรัฐอเมริกา ร้อยละ 10.3 ส่วนประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าในทวีปเอเชีย สิงคโปร์ ร้อยละ 21.2 ญี่ปุ่น ร้อยละ 17.3 เกาหลีใต้ ร้อยละ 10.1 ในขณะที่ประเทศกำลังพัฒนาในทวีปเอเชียและแอฟริกา มีสัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่อลูกจ้างทั้งหมดต่ำกว่าร้อยละ 10 (ILOSTAT, 2020) ดังนั้นสหภาพแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าจึงยังมีอำนาจการต่อรองอยู่มากพอสมควร โดยเฉพาะในเรื่องของการกำหนดนโยบายของพรรคการเมืองต่าง ๆ ที่ต้องการเสียงสนับสนุนจากชนชั้นแรงงานในประเทศ

นอกจากจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานจะลดน้อยลงแล้ว คนรุ่นใหม่ในปัจจุบันยังเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยมาก ตัวอย่างเช่น ในประเทศฝรั่งเศสพบว่าแรงงานผู้หญิงเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยมาก โดยเฉพาะผู้หญิงที่อายุต่ำกว่า 30 ปี สมาชิกส่วนใหญ่อยู่ในวัยใกล้จะเกษียณอายุและสหภาพแรงงานเองก็ไม่สามารถส่งผ่านความรู้เกี่ยวกับสหภาพแรงงานไปยังคนรุ่นใหม่ได้ (วรดุลย์ ตูลารักษ์, 2553)

สำหรับในประเทศไทย สหภาพแรงงานเป็นองค์กรจัดตั้งของลูกจ้างในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจเท่านั้น ส่วนข้าราชการไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ซึ่งบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแตกต่างจากประเทศอื่น ๆ จำนวนมากที่ข้าราชการสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

รวมกันทั้งในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจมากกว่า 1,300 แห่ง แต่ประเทศไทย ก็มีปัญหาเช่นเดียวกับประเทศกำลังพัฒนาอื่น ๆ กล่าวคือมีสัดส่วนของ สมาชิกสหภาพแรงงานต่อลูกจ้างทั้งหมด (กฎหมายแรงงานไทยอนุญาต ให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เฉพาะในสถานประกอบการภาคเอกชนและ รัฐวิสาหกิจ) ต่ำมากประมาณร้อยละ 3.5 อันเนื่องมาจากนโยบายของรัฐไม่ได้ เกื้อหนุนให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานได้โดยง่าย ทำให้สหภาพแรงงาน ขาดอำนาจการต่อรองและไม่ใช่ที่รู้จักต่อสาธารณชนเท่าที่ควร และยังมี สาเหตุและปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการที่ทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวของ สหภาพแรงงานอ่อนแอ

นอกจากการมีสัดส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานต่ำแล้ว สถานการณ์ ของสหภาพแรงงานในประเทศไทยมีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์ของ ประเทศฝรั่งเศส ในเรื่องคนรุ่นใหม่อาวูโสดการส่งผ่านองค์ความรู้และ ประสบการณ์ให้กับคนรุ่นใหม่ในสหภาพแรงงาน ทำให้เกิดปรากฏการณ์ที่ ผู้นำสหภาพในปัจจุบันโดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในระดับนำของขบวนการแรงงาน และผู้บริหารองค์กรนำในระดับชาติส่วนใหญ่เป็นผู้มีวัยใกล้เกษียณอายุแล้ว บางคนอยู่ในวัยเกษียณอายุ (เกิน 60 ปี) แล้ว แต่ยังคงทำงานต่อในตำแหน่ง ผู้นำขององค์กร

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าในปัจจุบันขบวนการเคลื่อนไหวของ สหภาพแรงงานจะไม่มีบทบาทโดดเด่นในสังคมไทย แต่เมื่อเปรียบเทียบกับ ขบวนการเคลื่อนไหวของประชาชนกลุ่มอื่น ๆ สหภาพแรงงานก็เป็นองค์กร จัดตั้งที่มีสมาชิกชัดเจนเป็นจำนวนมากกว่า 6 แสนคนทั่วประเทศ และมีการ รณรงค์เคลื่อนไหวในประเด็นผลประโยชน์ของแรงงานอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่า จะไม่ได้รับความสนใจปรากฏเป็นข่าวในพื้นที่ของสื่อมวลชนกระแสหลักบ่อย นักก็ตาม อีกทั้งหากศึกษาประวัติศาสตร์ความเคลื่อนไหวของขบวนการ แรงงานไทยตั้งแต่ก่อนหน้าที่จะพัฒนามาสู่การเป็นสหภาพแรงงาน พบว่า

ขบวนการแรงงานเป็นขบวนการภาคประชาสังคมที่มีอายุยาวนานพอ ๆ กับพัฒนาการของระบอบประชาธิปไตยในประเทศไทยตั้งแต่ก่อนเกิดการปฏิวัติ 2475 เป็นต้นมา จนได้ผ่านเหตุการณ์ทางการเมืองที่มีความสำคัญต่อการเติบโตของขบวนการแรงงาน ได้แก่ เหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 รัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 เหตุการณ์พฤษภาทมิฬ 2535 จนมาถึงเหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองในรอบกว่า 1 ทศวรรษที่ผ่านมา

ในปัจจุบันประเทศไทยและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกกำลังเผชิญกับวิกฤตทางเศรษฐกิจจากผลของโรคระบาดโควิด-19 แรงงานที่เป็นลูกจ้างเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง การสร้างผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ให้มีจิตสำนึกทางสังคมและมีความรู้ที่เท่าทันต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันสามารถต่อสู้เพื่อสิทธิของแรงงานและประชาชนส่วนใหญ่ในสังคมจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ

ผู้วิจัยศึกษาสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็นองค์กรนำของขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานประสบปัญหาในการสร้างผู้นำรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพทดแทนผู้นำรุ่นอาวุโสที่กำลังจะหมดบทบาท หรือหมดบทบาทไปแล้ว บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาหลักสูตรการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ในปัจจุบัน 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

## 2. กรอบความคิดทางทฤษฎี

บทความนี้ใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้อง 3 เรื่องในการศึกษา คือ 1) แนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้นำแรงงานอาวุโสร่วมสมัย 2) แนวคิดขบวนการแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม และ 3) แนวคิดการพัฒนาคนรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 2.1 การเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้นำแรงงานอาวุโสร่วมสมัย

แม้ว่างานศึกษาเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงานไทยจะมีอยู่ไม่มากนัก แต่กลับพบว่ามีการศึกษาเชิงชีวประวัติของผู้นำแรงงานในอดีตและปัจจุบันอยู่ไม่น้อย สามารถแบ่งงานศึกษาเกี่ยวกับผู้นำแรงงานได้เป็น 3 กลุ่มคือ 1) ผู้นำแรงงานในยุคบุกเบิกขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงาน 2) ผู้นำแรงงานในยุคหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 และ 3) ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสร่วมสมัย

### ผู้นำแรงงานในยุคบุกเบิกขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงาน

ผู้นำแรงงานเหล่านี้เริ่มปรากฏชื่อในงานศึกษาทางวิชาการที่รวบรวมโดย สังคีต พิริยะรังสรรค์ (2529) ซึ่งได้ศึกษาประวัติชีวิตและการเคลื่อนไหวต่อสู้ของผู้นำแรงงานในยุคบุกเบิก 11 คน ได้แก่ ถวัติ ฤทธิเดช วาศ สุนทรจามร สีห์ อโณทัย เขียวไท อภิชาติบุตร สุน่ กิจจำนงค์ บุญทรง วิจะระณะ วิศิษฐ์ ศรีภัทรา ประกอบ ไตลักษณ์ล้ำ สังข์ พิธโนทัย ประเสริฐ ขำปัดมัจฉิต และจำนงค์ หนูทอง ผู้นำแรงงานเหล่านี้บางท่านมีบทบาทตั้งแต่ยุคก่อนการปฏิวัติ พ.ศ. 2475 แต่โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในยุคที่มีการก่อตั้งสมาคมสหอาชีพกรรมกรนครกรุงเทพ (ต่อมาคือองค์การสหอาชีพกรรมกรแห่งประเทศไทย) ตั้งแต่ปี 2478 ซึ่งบางท่านเช่น บุญทรง วิจะระณะ และประกอบ ไตลักษณ์ล้ำ ยังคงมีบทบาทในขบวนการแรงงานสืบเนื่องมาจนถึงยุคหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516

จากการศึกษาชีวประวัติของผู้นำแรงงานในยุคบุกเบิกนี้ จะมีความคล้ายคลึงกันประการหนึ่งคือ เนื่องจากเป็นยุคที่สังคมไทยเพิ่งเปลี่ยนผ่านจากระบบการปกครองแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาสู่ระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเต็มไปด้วยความขัดแย้งและการแย่งชิงอำนาจทางการเมืองระหว่างผู้นำในระบอบเก่าและระบอบใหม่ และในช่วงปลายทศวรรษ 2490 ถึง



ต้นทศวรรษ 2500 สังคมไทยตกอยู่ในระบอบการปกครองแบบเผด็จการ ทำให้การเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิของแรงงานหรือกรรมกรถูกมองว่าเป็นเครื่องมือของฝ่ายตรงข้ามกับรัฐบาล หรือมีการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ เนื่องจากอยู่ในช่วงเริ่มต้นของโลกยุคสงครามเย็น ทำให้ผู้นำแรงงานหลายคนมักถูกจับกุมคุมขังเป็นระยะ ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ที่หล่อหลอมให้ผู้นำแรงงานในยุคบุกเบิกมีการพัฒนาจิตสำนึกทางการเมืองควบคู่ไปกับการพัฒนาจิตสำนึกของชนชั้นแรงงาน

### ผู้นำแรงงานในยุคหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ถึงก่อนรัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519

หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 ได้มีผู้นำแรงงานที่มีบทบาทโดดเด่นเกิดขึ้นมากมาย เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองในขณะนั้นทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม 3 กลุ่มเติบโตขึ้นอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ได้แก่ ขบวนการนักศึกษา ขบวนการแรงงาน และขบวนการชาวนา ในส่วนของขบวนการแรงงาน องค์กรจัดตั้งของคนงานที่ถูกทำลายไปในยุครัฐบาลเผด็จการทหารก่อนหน้านั้น ได้กลับฟื้นคืนขึ้นมาใหม่ มีการออกพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ที่ทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานในรูปแบบเดียวกับสหภาพแรงงานทั่วโลก

ในยุคนี้มีผู้นำแรงงานซึ่งคนรุ่นหลังให้ความสนใจศึกษาชีวิตการต่อสู้ที่สำคัญ คือ อารมณีย์ พงศ์พังน และไพศาล ธวัชชัยนันท์ ต่อมาเมื่อกลุ่มสหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ มีการจัดทำหนังสือเพื่อบันทึกบทเรียนการต่อสู้ของกรรมกรอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ ในปี พ.ศ. 2555 ก็ได้มีการรวบรวมประวัติของผู้นำแรงงานในอดีตซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้มีบทบาทในช่วงหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 จนถึงรัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 โดยที่บางคนเป็นผู้นำแรงงานที่เติบโตมาตั้งแต่ยุคบุกเบิกขบวนการแรงงาน ได้แก่ แดงอ่อน เกาฏีระ (บ้าน้อย) ประสิทธิ์ ไชโย และบัณฑิตย์ จันทร์งาม ซึ่งภายหลัง

รัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ผู้นำแรงงานทั้ง 3 คน ได้เดินทางไปเข้าร่วมทำสงครามประชาชนกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทยด้วย (ตุลา ปัจฉิมเวช และสุณี ไชยรส, 2554)

### ผู้นำแรงงานอาวุโสร่วมสมัย

ผู้นำแรงงานอาวุโสที่ยังคงมีบทบาทอยู่ในปัจจุบันมีอยู่เป็นจำนวนไม่น้อย หลายคนได้เข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวในยุคหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 โดยในขณะนั้นพวกเขาเป็นเพียงสมาชิกสหภาพแรงงานรุ่นหนุ่มสาว แต่หลังเหตุการณ์รัฐประหาร 6 ตุลาคม พ.ศ. 2519 ผู้นำแรงงานที่มีบทบาทหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม พ.ศ. 2516 หลายคนได้เข้าร่วมการต่อสู้ด้วยกำลังอาวุธกับพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย ถูกจับกุม หรือออกจากขบวนการแรงงานไป เปิดโอกาสให้ผู้นำรุ่นใหม่ได้มีบทบาทขึ้นมาทดแทนผู้นำรุ่นก่อน จนกระทั่งปัจจุบันพวกเขาได้กลายเป็นผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่ยังคงมีบทบาทอยู่ในขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน

ในปัจจุบัน มีงานศึกษาประวัติและชีวิตการต่อสู้ของผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส ซึ่งเผยแพร่ล่าสุดคือ *คมความคิดชีวิตกรรมมาชน* (นิติรัตน์ ทรัพย์สมบุญ, 2559) รวบรวมบทสัมภาษณ์ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส 15 คน ที่ยังมีบทบาทอยู่ในปัจจุบัน มีเนื้อหาเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของผู้นำแรงงานตั้งแต่ช่วงก่อนเข้าสู่ขบวนการแรงงานจนกระทั่งมีบทบาทเป็นผู้นำสหภาพแรงงาน รวมถึงทัศนคติต่อผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ โดยผู้นำอาวุโสเหล่านี้เป็นผู้นำต้นแบบ (Mentor) หรือผู้ฝึกสอน (Coach) ในโครงการพัฒนาผู้นำแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดำเนินงานภายใต้มูลนิธิอารมณัง พงศ์พังษ์ จากการศึกษาประวัติชีวิตของผู้นำแรงงานอาวุโสร่วมสมัยทั้ง 15 ท่าน พบว่า มีข้อสรุปบางประการในเรื่องการเรียนรู้และพัฒนาตนเองดังนี้คือ

## 1) การพัฒนาความคิดจากประสบการณ์และบริบทแวดล้อม

ผู้นำแรงงานร่วมสมัยรุ่นอาวุโสผ่านประสบการณ์ที่หล่อหลอมให้พวกเขาได้พัฒนาตนเองจากคนงานธรรมดาคนหนึ่งขึ้นมาเป็นผู้นำแรงงาน ประสบการณ์ดังกล่าวสามารถจำแนกออกได้เป็น 3 เรื่องคือ

### (1) ความยากลำบากในชีวิตวัยเยาว์

จากการศึกษาพบว่า ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสส่วนใหญ่มาจากครอบครัวยากจนในชนบท ทำให้ได้เรียนรู้ความยากลำบากของคนด้อยโอกาส ต้องต่อสู้ดิ้นรนกับปัญหาทางเศรษฐกิจเพื่อช่วยเหลือครอบครัวเป็นประสบการณ์ที่ปลูกฝังสำนึกของการเห็นอกเห็นใจคนจน หรือผู้ได้รับความเดือดร้อน เรียนรู้ว่าสังคมไทยมีปัญหาความเหลื่อมล้ำ ความไม่เป็นธรรม ความแตกต่างระหว่างคนจนกับคนรวย เป็นแรงผลักดันที่สำคัญที่ทำให้พวกเขาเข้าร่วมการต่อสู้ของแรงงานจนได้พัฒนาตนเองขึ้นมาเป็นผู้นำแรงงาน

### (2) ความยากลำบากในชีวิตของการเป็นผู้ใช้แรงงาน

เนื่องจากผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสส่วนใหญ่มาจากครอบครัวยากจน ทำให้ขาดโอกาสด้านการศึกษา ส่วนมากจะมีการศึกษาในระดับประถม หรือมัธยมศึกษา มีเพียงไม่กี่คนที่จบการศึกษาในระดับอาชีวศึกษา หรือปริญญาตรีในช่วงก่อนเริ่มชีวิตการเป็นลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้ส่วนใหญ่จึงเข้าสู่งานอาชีพในฐานะแรงงานไร้ฝีมือ เป็นลูกจ้างใช้แรงงานซึ่งต้องเผชิญกับปัญหาค่าแรงต่ำ ขาดสวัสดิการหรือถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ก่อให้เกิดการพัฒนาจิตสำนึกของชนชั้นแรงงานและอยากต่อสู้เพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้นในโรงงาน นอกจากนี้ ผู้นำหลายคนเมื่อเข้าสู่โรงงานในขณะที่ยังมีอายุน้อยได้พบเห็นผู้นำแรงงานรุ่นพี่ต่อสู้เรียกร้องค่าจ้างและสิทธิสวัสดิการจากนายจ้าง ทำให้ได้ยกระดับความคิดและจิตสำนึกจากที่เป็นคนงานธรรมดา ๆ คนหนึ่งทำงานเพื่อให้ได้รับค่าจ้างพอเลี้ยงชีพ มาสู่การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และผู้นำสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการและระดับชาติ ที่ต่อสู้เพื่อสิทธิของแรงงานให้เพื่อน ๆ หรือแรงงานรุ่นน้องในเวลาต่อมา

### (3) การหล่อหลอมท่ามกลางสถานการณ์ทางการเมือง

ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่มีอายุตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ผ่านเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 และ 6 ตุลาคม 2519 ในช่วงที่เข้าสู่การเป็นแรงงานแล้ว ซึ่งถือว่าได้ผ่านประสบการณ์ล้ำค่า เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองในช่วง 3 ปีนั้น ขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานมีบทบาทในสังคมไทยอย่างมาก ทั้งการต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของแรงงาน และการเข้าร่วมกับขบวนการนักศึกษาและชนวนาเคลื่อนไหวในประเด็นทางการเมืองและเศรษฐกิจ สำหรับผู้นำรุ่นอาวุโสที่มีอายุน้อยกว่า 65 ปี จะผ่านเหตุการณ์ทางการเมืองที่สำคัญในยุคต่อมาพร้อมกับผู้นำอาวุโสรุ่นพี่ ได้แก่ เหตุการณ์พฤษภาทมิฬปี 2535 เหตุการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองในช่วงปี 2548 ถึง 2557 ซึ่งสถานการณ์ทางการเมืองเหล่านี้มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาความคิดทางการเมืองของผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่ยังมีบทบาทอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะในกรายกระดับจิตสำนึกไปสู่การสร้างขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานให้เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

### 2) ปัจจัยด้านอัตวิสัยของผู้นำแรงงาน

ในขณะที่ประสบการณ์ของผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสเกิดจากความยากลำบากในชีวิตวัยเยาว์ ความลำบากในชีวิตการเป็นแรงงาน และการผ่านสถานการณ์ทางการเมืองที่แหลมคม เปรียบเสมือนปัจจัยภายนอกหรือภาวะวิสัยที่หล่อหลอมจิตสำนึกและวิถีคิดของผู้นำแรงงาน จากการศึกษาพบว่า เงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้คนงานธรรมดาคนหนึ่งได้พัฒนาตนเองจนก้าวมาสู่การเป็นผู้นำแรงงานในระดับต่าง ๆ มาจากปัจจัยภายในหรืออัตวิสัยของผู้นำแรงงานแต่ละคน โดยที่ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสส่วนใหญ่ แม้จะได้รับการศึกษาในระบบโรงเรียนน้อย แต่มีลักษณะของการเป็นผู้ใฝ่รู้ทั้งจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่สภาพแรงงาน องค์กรพัฒนาเอกชน หรือนักวิชาการจัดขึ้น และการเรียนรู้จากความประทับใจในผู้นำแรงงานรุ่นพี่

นอกจากนี้ จะพบว่าผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสหลายคนมักกล่าวถึงทัศนคติต่อการดำรงชีวิตที่เป็นแบบอย่างของผู้นำแรงงาน เช่น ความประพฤติส่วนตัว ความเสียสละในด้านต่าง ๆ และความซื่อสัตย์ที่ต้องเป็นที่ยอมรับของเพื่อนคนงาน ซึ่งคุณสมบัติดังกล่าวทำให้พวกเขาประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำและได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมขบวนการแรงงานและบุคคลภายนอก (นิติรัตน์ ทรัพย์สมบูรณ์, 2559)

ในเรื่องการเรียนรู้จากประสบการณ์ส่วนตัวนั้น แรงงานจำนวนมากต่างก็ได้เผชิญกับปัญหาความไม่เป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ หรือสิทธิต่าง ๆ แต่มีเชื่อว่าแรงงานทุกคนที่ประสบปัญหาแบบเดียวกันจะมีการพัฒนาความรู้และจิตสำนึกได้เหมือนกัน มีเพียงบางคนที่มึระบบวิธีคิดในการมองเห็นสาเหตุและความเชื่อมโยงของปัญหา และมีจิตสำนึกที่จะต่อสู้เพื่อให้ได้สิทธิและความเป็นธรรมต่าง ๆ ซึ่งคนเหล่านี้จะสามารถพัฒนาตนเองขึ้นมาเป็นผู้นำแรงงานในที่สุด โดยที่เงื่อนไขสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาความรู้ของคนงานมาจากโอกาสในการได้เข้าร่วมกิจกรรมด้านการศึกษาลักษณะเปลี่ยนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กลุ่มศึกษาของแรงงาน เวทีอบรมสัมมนา การเข้าร่วมงานรณรงค์เคลื่อนไหว ปัญหาแรงงาน ปัญหาสังคม และการเมือง เป็นต้น

## 2.2 ลัทธิสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม (Social movement unionism)

ความหมายของ *Social movement unionism (SMU)* หรือ “ลัทธิสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม” ไม่ได้มีคำจำกัดความที่แน่นอน แต่ที่มีการใช้กันหมายถึง ลัทธิสหภาพแรงงานที่สหภาพแรงงานไม่ได้มีบทบาทจำกัดอยู่แค่การเคลื่อนไหวเพื่อผลประโยชน์เฉพาะหน้าในระดับสถานประกอบการของสมาชิกเท่านั้น แต่สหภาพแรงงานมีการเคลื่อนไหวเพื่อผลประโยชน์ระยะยาวของแรงงานและสังคม ที่อาจส่งผลต่อ

การเปลี่ยนแปลงสังคมในระดับกว้าง ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นการเคลื่อนไหวที่ร่วมกับขบวนการทางสังคมอื่นๆ ในระดับชุมชน ประเทศ หรือสากล

ความเป็นมาของการใช้คำว่า SMU ปีเตอร์ วอเตอร์แมน (Peter Waterman) นักวิชาการซึ่งเคยสอนอยู่ที่สถาบันการศึกษาทางสังคมในประเทศเนเธอร์แลนด์ ใช้คำว่า Social Movement Unionism เป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2522 เพื่ออธิบายการนัดหยุดงานของคนงานขนส่งในประเทศอินเดีย คนงานขนส่งเหล่านี้ถูกกีดกันออกจากระบบแรงงานสัมพันธ์โดยกฎหมายที่ผูกติดสิทธิสหภาพแรงงานเข้ากับสัญญาจ้างงานถาวร พวกเขาไม่ได้อาศัยเพียงช่องทางในการต่อรองระหว่างคนงานกับนายจ้างในการนัดหยุดงาน แต่ยังสามารถนำเอาเพื่อนของพวกเขามาสับสนุนการเดินทาง และการนัดหยุดงานด้วย ทำให้การเคลื่อนไหวมีลักษณะเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมมากกว่าจะเป็นเพียงการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน (Seidman, 2011: 94)

ต่อมาในประเทศแอฟริกาใต้ในช่วงทศวรรษ 1980 (พ.ศ. 2523-2533) เอ็ดดี้ เว็สเตอร์ ใช้คำว่า SMU ในการอธิบายการเคลื่อนไหวประท้วงของคนงานแอฟริกาใต้ ซึ่งใช้การนัดหยุดงานและผลงานเป็นยุทธวิธีใจกลางในการต่อสู้กับระบบทุนนิยมเหยียดผิวในยุคที่คนผิวขาวเป็นผู้ปกครอง หลังจากนั้นมีการใช้คำว่า SMU เพื่ออธิบายการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานในประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อแสดงให้เห็นถึงจิตวิญญาณของขบวนการเคลื่อนไหวในวันแรงงานของสหภาพแรงงาน โดยมีการสร้างแนวร่วมที่สู้รบของสหภาพแรงงานกับองค์กรในชุมชนในปี พ.ศ. 2529 ซึ่งช่วยให้ล้มล้างระบอบเผด็จการมาร์คอสลงได้ นอกจากนี้ในประเทศเกาหลีใต้คำว่า SMU ในบางครั้งถูกใช้ในการอธิบายลักษณะที่สู้รบของคนงานที่เคยเป็นคนชายขอบมาก่อน โดยเฉพาะแรงงานหญิงและแรงงานข้ามชาติซึ่งได้เข้าร่วมกับสหภาพแรงงานยานยนต์ในการเรียกร้องประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วม

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ถูกนำมาใช้ครั้งแรกเพื่ออธิบายการเกิดขึ้นของขบวนการแรงงานที่มีลักษณะสู้รบในประเทศที่กำลังพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งเป็นเผด็จการ ซึ่งขบวนการแรงงานในประเทศเหล่านี้มีบทบาทสูงในกระบวนการสร้างประชาธิปไตยของประเทศ ชื่อเรียกร่องในระดับสถานประกอบการของสหภาพแรงงาน ได้พัฒนาไปสู่ชื่อเรียกร่องทางการเมือง และปัญหาของประชาชน สหภาพแรงงานได้สร้างแนวร่วมกับองค์กรต่างๆ ในชุมชน ต่อมาแนวคิด SMU จึงได้ถูกนำไปใช้ในการอธิบายขบวนการแรงงานในแนวชุมชนและยุทธศาสตร์ ในการฟื้นฟูอำนาจทางการเมืองและองค์กรที่สูญเสียไปของแรงงานในซีกโลกเหนือ เช่น ประเทศเม็กซิโก (Brickner, 2013: 27) สหรัฐอเมริกา และสเปน

อาจกล่าวได้ว่าแนวคิดลัทธิสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมหรือ Social movement unionism (SMU) เป็นความพยายามของนักทฤษฎีที่ปฏิเสธการอธิบายขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานในโลกยุคปัจจุบันด้วยทฤษฎีขั้นต้นของมาร์กซิสต์ โดยได้รับอิทธิพลจากแนวคิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (New social movement) แนวคิด SMU แพร่หลายขึ้นในรอบ 3 ทศวรรษที่ผ่านมา เนื่องจากความพยายามที่จะกอบกู้บทบาทของขบวนการเคลื่อนไหวแรงงานที่นำโดยสหภาพแรงงานซึ่งมีความเสื่อมถอยลงจากสาเหตุสำคัญอย่างน้อย 2 ประการคือ (นภาพร อติวานิชยพงศ์, 2547: 83-86)

#### 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรม

เริ่มต้นจากเมื่อประมาณหลายทศวรรษมาแล้วในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าซึ่งเป็นแหล่งกำเนิดสหภาพแรงงาน โรงงานขนาดใหญ่ที่ใช้แรงงานจำนวนมากแปรเปลี่ยนเป็นบริษัทข้ามชาติและย้ายฐานการผลิตจากประเทศของตนไปยังประเทศกำลังพัฒนา ทำให้สมาชิกของ

สหภาพแรงงานเหล่านี้มีจำนวนน้อยลงและอำนาจการต่อรองลดลง ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ และนโยบายของรัฐบาลที่มีความอนุรักษ์นิยมมากขึ้น ทำให้สหภาพแรงงานยังมีบทบาทน้อยลง

สำหรับประเทศกำลังพัฒนา ด้วยเงื่อนไขปัจจัยภายในบางประการ ทำให้ไม่อาจจัดตั้งสมาชิกแรงงานได้มากเหมือนที่สหภาพแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าทำได้ในอดีต และในปัจจุบันต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ของโครงสร้างแรงงานที่เปลี่ยนไปโดยมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติจำนวนมาก ในภาคการผลิตและภาคบริการ รวมถึงการมีรูปแบบการจ้างงานที่ซับซ้อนขึ้น เช่น การจ้างงานในระบบเหมาช่วง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการจัดตั้งสมาชิกแรงงาน และเมื่อพิจารณาถึงสถานการณ์ในปัจจุบัน มีแนวโน้มที่คณาชนรุ่นใหม่จะนิยมการทำงานอิสระ ประกอบกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้การจ้างแรงงานในภาคการผลิตและภาคบริการถูกแทนที่ด้วยการใช้เทคโนโลยีมากขึ้นทั้งในประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้าและประเทศกำลังพัฒนา สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้สหภาพแรงงานมีบทบาทน้อยลงในฐานะตัวแทนที่พิทักษ์ผลประโยชน์ของแรงงานส่วนใหญ่

## 2) การเกิดขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่หลากหลาย

โลกในยุคหลังทศวรรษที่ 1980 ถูกขับเคลื่อนด้วยขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในรูปแบบเก่าและใหม่ เช่น ขบวนการเคลื่อนไหวของกลุ่มสนับสนุนสิทธิสตรี พิทักษ์สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน สันติภาพ ชาวนา ชนกลุ่มน้อย ฯลฯ ขบวนการทางสังคมเหล่านี้เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการแก้ปัญหาสังคมอันเป็นผลมาจากการพัฒนาอุตสาหกรรมภายใต้ระบบทุนนิยมเสรีในยุคโลกาภิวัตน์ และเป็นขบวนการทางสังคม ที่สามารถดึงดูดกลุ่มคนที่หลากหลายให้เข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างกว้างขวางมากกว่าสหภาพแรงงาน ที่มีฐานกำลังอยู่ที่ชนชั้นกรรมกร



ขบวนการกรรมกรที่นำโดยสหภาพแรงงานในยุคปัจจุบันจึงเป็นเพียงหนึ่งในขบวนการทางสังคมที่หลากหลายไม่ใช่ขบวนการทางสังคมที่เป็นส่วนนำของการเคลื่อนไหว แต่กลับถูกนำโดยกลุ่มพลังสังคมอื่น ๆ ที่มีประเด็นข้อเรียกร้อง ซึ่งครอบคลุมถึงชุมชนและสังคมในระดับกว้างกว่าผลประโยชน์เฉพาะของแรงงาน และมีความเข้มแข็งในทางการจัดตั้งมากกว่าขบวนการกรรมกร

ในขณะที่สหภาพแรงงานถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นองค์กรนำของขบวนการเคลื่อนไหวแบบเดิมในยุคสังคมอุตสาหกรรมซึ่งอาจไม่สอดคล้องและไม่ตอบสนองต่อโจทย์ของสังคมในยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคหลังอุตสาหกรรม (Post-industrial society) นักวิชาการส่วนหนึ่งในช่วงปลายทศวรรษ 1990 ได้กล่าวถึงแนวคิด SMU และพยายามอธิบายว่าสหภาพแรงงานในหลายประเทศมีการปรับตัวไปในทิศทางที่เชื่อมโยงกับบทบาทของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมซึ่งพวกเขาเห็นว่าน่าจะเป็นทิศทางที่ถูกต้องของสหภาพแรงงานซึ่งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน

โรนัลด์ มุนค์ (Ronald Munck) ได้ชี้ให้เห็นว่า สหภาพแรงงานในประเทศโลกที่ 3 เช่น บราซิล แอฟริกาใต้ อินเดีย และโปแลนด์ มีลักษณะเป็นสหภาพแรงงานเพื่อสังคม เนื่องจากในยุคเริ่มแรก สหภาพแรงงานในประเทศเหล่านี้มักจะเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวชาตินิยมที่ต่อสู้เพื่อความเป็นเอกราชจากประเทศเจ้าอาณานิคมและในปัจจุบันสหภาพแรงงานได้มีบทบาทต่อสู้ในประเด็นผลประโยชน์เพื่อคนงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและไม่ได้อยู่ในระบบโรงงานอุตสาหกรรมที่เป็นทางการอีกด้วย ในส่วนความสัมพันธ์กับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ ก็จะพบว่าสหภาพแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ มีการร่วมมือกันในการสนับสนุนประเด็นการเคลื่อนไหวของทั้ง 2 กลุ่ม (Munck, 1988: 106, 117)

นอกจากสหภาพแรงงานในประเทศโลกที่สามแล้ว คิม มูดี (Kim Moody) ได้ชี้ให้เห็นว่าในประเทศแคนาดาเมื่อ 2 ทศวรรษก่อน สหภาพแรงงานของคนงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ (Canadian Auto Workers) ได้แสดงบทบาทของการเป็นสหภาพแรงงานในแนวใหม่ ด้วยการบรรจุข้อเรียกร้องที่ครอบคลุมผลประโยชน์ของชุมชนลงในข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ซึ่งทำให้สหภาพแรงงานสามารถได้รับความสนับสนุนจากคนงานและประชาชนในชุมชนอย่างกว้างขวาง (Moody, 1998: 61)

นอกเหนือจากการอธิบายความเป็นขบวนการทางสังคมของสหภาพแรงงานแล้ว แนวคิดสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมได้ถูกนำเสนอเพื่อให้เป็นทางออกของการฝ่าวิกฤตของสหภาพแรงงาน โดยการเสนอให้สหภาพแรงงานได้ทบทวนบทบาทของความเป็นตัวแทนข้อเรียกร้องและสถานะของสหภาพแรงงานในขบวนการทางสังคมสำหรับการต่อสู้ในระดับโรงงาน Andre Gorz ได้เสนอให้สหภาพแรงงานเรียกร้องให้มีการลดชั่วโมงการทำงานโดยไม่มี การลดค่าจ้าง ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันการพัฒนาเทคโนโลยีในกระบวนการผลิตทำให้โรงงานสามารถผลิตสินค้าได้มากขึ้นโดยไม่ต้องใช้แรงงานมากเหมือนเดิม ดังนั้นจึงไม่มีงานมากเพียงพอสำหรับคนงานทุกคนที่ต้องการทำงานเต็มเวลาอีกต่อไป การลดชั่วโมงการทำงานโดยไม่ลดค่าจ้างจะทำให้นายจ้างต้องจ้างคนงานมากขึ้น ซึ่งจะเป็นหลักประกันให้ทุกคนมีงานทำ ในขณะที่เดียวกันคนงานแต่ละคนจะมีเวลาว่างสำหรับการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ไม่ได้เป็นการทำงานเพื่อค่าจ้างและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองด้านการศึกษาและศิลปวัฒนธรรมได้มากขึ้น (Gorz, 1999: 52-3)

วอเตอร์แมนได้เสนอให้สหภาพแรงงานต่อสู้เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการผลิต การลงทุน การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ และการจัดฝึกอบรมด้านแรงงาน เพื่อยกระดับการมีส่วนร่วมของคนงานในการบริหารจัดการโรงงาน (Waterman, 1999: 260)

ในระดับของชุมชน สหภาพแรงงานควรมีบทบาทเกี่ยวข้องกับชุมชนและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมขึ้นโดยการขยายข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ให้ครอบคลุมผลประโยชน์ของคนงานที่ไม่ใช่สมาชิกสหภาพแรงงานและกลุ่มคนอื่น ๆ ที่มีใจคนงาน และโดยการที่สหภาพแรงงานจะต้องไม่แยกตัวออกจากการต่อสู้ของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ แต่จะเป็นแนวร่วมในการเคลื่อนไหวในประเด็นทางสังคมและการเมือง (Moody, 1998: 58-60, Gorz, 1999: 53-54 และ Waterman, 1999: 260-261)

นอกเหนือจากบทบาทในระดับโรงงานและชุมชนแล้ว สหภาพแรงงานจำเป็นต้องมีบทบาทในระดับสากลด้วย เนื่องจากโครงสร้างการผลิตอุตสาหกรรมในปัจจุบันเป็นโลกาภิวัตน์ภายใต้เครือข่ายของบริษัทข้ามชาติ ดังนั้นผู้นำของสหภาพแรงงานต้องประสานการต่อสู้ในระดับโรงงานเข้ากับการเคลื่อนไหวในระดับสากลเพื่อยกระดับอำนาจการต่อรองของขบวนการสหภาพแรงงาน (Moody, 1998: 62-64)

บทความนี้ใช้กรอบความคิดเรื่องสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยมองว่าสหภาพแรงงานไม่ใช่เป็นเพียงกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มหนึ่งในสังคม แต่ควรมีบทบาทเป็นส่วนหนึ่งของขบวนการเคลื่อนไหวภาคประชาสังคมที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนสังคมเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่ด้วย

### 2.3 การพัฒนานวัตกรรมใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมในปัจจุบันมีประเด็นการเคลื่อนไหวใหม่ ๆ เกิดขึ้นและทำให้เกิดรูปแบบการเคลื่อนไหวที่ตอบสนองต่อประเด็นปัญหาใหม่ ๆ ที่เป็นผลจากการพัฒนาระบบทุนนิยมในยุคโลกาภิวัตน์ เกิดเป็นทฤษฎีขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมแบบใหม่ (New social movement) ซึ่งขบวนการเคลื่อนไหวเหล่านี้จำนวนมาก มีคนรุ่นใหม่

เป็นผู้นำหรือเป็นกำลังสำคัญ การเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่บางด้านอาจไม่แตกต่างจากคนรุ่นอาวุโส แต่ในบางด้านมีความแตกต่างกัน เนื่องจากเงื่อนไขและบริบทของสถานการณ์ในปัจจุบันแตกต่างจากในอดีต

ปัญหาภาวะโลกร้อนในปัจจุบันเป็นปัญหาที่คนทุกฝ่ายทั้งภาคประชาชน ภาครัฐ และภาคธุรกิจมีความเห็นพ้องต้องกันที่จะต้องร่วมมือกันแก้ไข ในประเทศไทยเองรัฐบาลและภาคธุรกิจเอกชนก็มีการตอบสนองต่อกระแสสากลในเรื่องดังกล่าว นักเคลื่อนไหวด้านสิ่งแวดล้อมในต่างประเทศคนหนึ่งได้สรุปบทเรียนในการทำงานกับคนรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคนรุ่นใหม่ไว้อย่างน่าสนใจกล่าวคือ ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมามีขบวนการเคลื่อนไหวของมวลชนที่เรียกว่า “เพื่อชีวิตของพวกเขา” (Our Lives) เกิดขึ้นหลายครั้งในประเทศสหรัฐอเมริกาโดยขบวนการเคลื่อนไหวเหล่านี้มีคนหนุ่มสาวเป็นผู้นำ ได้แก่ การเคลื่อนไหวต่อต้านความรุนแรงจากการใช้อาวุธปืน ต่อต้านประธานาธิบดี โดนัลด์ ทรัมป์ ที่พุดใจมตีคนมุสลิมและผู้อพยพ ต่อต้านการใช้ความรุนแรงของตำรวจ ต่อต้านการวางท่อก๊าซ เคลื่อนไหวเรียกร้องสวัสดิการรักษายาบาล เป็นต้น นิค เองเกลไฟรด์ ผู้เขียนบทความสรุปบทเรียนในเรื่องนี้ เป็นนักเขียนและนักกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ได้เข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวในสหรัฐอเมริกามาตั้งแต่ยังเป็นเยาวชนอายุ 17 ปี ในปี ค.ศ. 2005 ต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่งส่วนใหญ่ในรอบ 10 ปีที่ผ่านมาเป็นการเคลื่อนไหวที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะในเรื่องการเปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิของโลกที่เราเรียกกันว่า ปัญหาภาวะโลกร้อน บทเรียนที่เขาได้รับเป็นทักษะจากผู้ที่เคยเป็นเยาวชนจนกระทั่งปัจจุบันเป็นผู้ใหญ่เต็มตัว และยังคงอยู่ในขบวนการเคลื่อนไหวที่มีคนหนุ่มสาวเป็นผู้นำ เขาได้นำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคนรุ่นใหม่ที่อยู่ในขบวนการเคลื่อนไหวเรื่องภาวะโลกร้อนไว้ดังนี้คือ (Engelfried, Nick, 2018)

- (1) ต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของคนรุ่นใหม่
- (2) ต้องมีกระบวนการติดตามผู้นำรุ่นใหม่ให้เข้าร่วมการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างขบวนการเคลื่อนไหวให้มีความยั่งยืน
- (3) ต้องมีการถ่ายทอดทักษะให้กับคนรุ่นใหม่ เช่น ทักษะในการจัดเวทีการประชุม จัดประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมที่จะทำให้คนรุ่นใหม่นำไปใช้กับการรณรงค์และสถานการณ์ใหม่ๆ ที่พวกเขาต้องเผชิญ
- (4) เป้าหมายของการเคลื่อนไหวต้องชัดเจน เข้าใจง่าย ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์การเคลื่อนไหวและกรอบในการทำงานได้ชัดเจน
- (5) ต้องสร้างความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น ในการเคลื่อนไหว เพื่อลดภาวะโลกร้อน ต้องมีการสร้างแนวร่วมกับชาวนาที่ได้รับผลกระทบจากการวางท่อส่งก๊าซ ครอบคลุมแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากรถไฟฟ้าขนส่งถ่านหิน การสร้างความร่วมมือกันจะทำให้ทุกฝ่ายได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน
- (6) สร้างความร่วมมือกับนักเคลื่อนไหวรุ่นอาวุโส ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่และรุ่นอาวุโส จะต้องมาเคลื่อนไหวร่วมกันทุกเรื่อง เนื่องจากนักเคลื่อนไหวแต่ละรุ่น มักจะมีกิจกรรมการจัดตั้งที่แตกต่างกัน แต่ก็ได้ไม่ได้หมายความว่าพวกเขาจะร่วมมือกันไม่ได้ในการจัดการเคลื่อนไหวรณรงค์ในบางครั้ง
- (7) สนทนากันบนความเสมอภาคและดึงทุกคนเข้ามาร่วมกัน
- (8) คนรุ่นใหม่ต้องการผู้นำต้นแบบ ไม่ใช่ผู้อาวุโสที่รอบรู้ทุกเรื่อง คนรุ่นใหม่จะไม่ได้ถูกเสริมสร้างให้มีพลัง (empowering) หากต้องฟังฟังผู้นำรุ่นอาวุโสที่บอกล่าถึงแต่เรื่องราวการเคลื่อนไหวในอดีต คนรุ่นใหม่ไม่ต้องการให้คนรุ่นอาวุโสมาบอกว่าต้องทำอะไร เขาเพียงแต่ต้องการผู้นำต้นแบบ (mentor) ที่มีประสบการณ์และความรู้มาแลกเปลี่ยนกันโดยตระหนักว่าคนรุ่นใหม่ก็มีความรู้และทักษะของพวกเขาเองที่จะมาแลกเปลี่ยนด้วย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับการสร้างคนรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวสหภาพแรงงานของประเทศไทย บทเรียนจากขบวนการเคลื่อนไหวต่อต้านภาวะโลกร้อนของคนรุ่นใหม่ ในสหรัฐอเมริกาที่กล่าวไปข้างต้น มีบางประเด็นที่อาจนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษานี้ เช่น การที่ขบวนการเคลื่อนไหวสหภาพแรงงานไทยในปัจจุบันขาดแคลนผู้นำรุ่นใหม่ที่มีบทบาททัดเทียมกับผู้นำรุ่นอาวุโสอาจเป็นเพราะผู้นำรุ่นอาวุโายังไม่เชื่อมั่นในการมอบหมายภารกิจการนำภายในองค์กรแก่ผู้นำรุ่นใหม่หรือไม่ ? ภายในองค์กรหรือขบวนการเคลื่อนไหวมีกระบวนการถ่ายทอดทักษะหรือความรู้ให้แก่ผู้นำรุ่นใหม่อย่างเพียงพอหรือไม่ ?

### 3. ระเบียบวิธีวิจัย

บทความนี้เรียบเรียงจากงานวิจัยที่ใช้การศึกษาเชิงคุณภาพโดยการศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ได้มาจากผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่และรุ่นกลาง 13 คน จากสหภาพแรงงานภาคเอกชนและภาครัฐวิสาหกิจ ที่มีอายุตั้งแต่ 31-50 ปี มีประสบการณ์ในการเป็นผู้นำสหภาพแรงงานในระดับที่สูงกว่าระดับสถานประกอบการ ได้แก่ สหพันธ์แรงงาน สมาพันธ์แรงงาน สภาองค์กรลูกจ้าง หรือคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ตามรายชื่อที่ปรากฏในภาคผนวกท้ายบทความ มีการเรียบเรียงและวิเคราะห์ข้อมูลภายใต้กรอบแนวคิดทางทฤษฎีที่ได้นำเสนอข้างต้น

## 4. ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาแบ่งเป็น 2 หัวข้อตามวัตถุประสงค์คือ 1) หลักสูตรการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ในปัจจุบันและ 2) แนวทางการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

### 4.1 หลักสูตรการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ในปัจจุบัน

ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่และรุ่นกลางทั้ง 13 คนมาจากครอบครัวที่มีฐานะค่อนข้างยากจนถึงระดับปานกลาง ระดับการศึกษาเมื่อแรกเข้าทำงานมีตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษา อาชีวศึกษา จนถึงระดับปริญญาตรี บางคนเมื่อมีอาชีพมั่นคงแล้วก็ได้ศึกษาต่อจนจบปริญญาโท แตกต่างจากผู้นำแรงงานในอดีตและผู้นำรุ่นอาวุโสที่ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ยากจน ขาดโอกาสทางการศึกษา แต่มีความใฝ่รู้จึงได้เรียนรู้ผ่านการอ่านหนังสือนอกระบบโรงเรียน ในขณะที่ผู้นำรุ่นใหม่ส่วนใหญ่บอกว่าไม่ชอบอ่านหนังสือ ซึ่งอาจเกิดจากวัฒนธรรมการเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ที่อ่านหนังสือน้อยแต่เรียนรู้ผ่านการอ่านข้อมูลในโลกออนไลน์

ผู้นำแรงงานในอดีตและผู้นำรุ่นอาวุโสมาจากครอบครัวที่ยากจน ทำให้ได้เรียนรู้ตั้งแต่วัยเยาว์ว่าสังคมไทยมีปัญหาความเหลื่อมล้ำ การขาดโอกาสทางการศึกษาทำให้เมื่อแรกเริ่มชีวิตการทำงานต้องเป็นผู้ใช้แรงงานหรือเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับล่างและอยู่ในยุคสมัยที่คนงานในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจประสบปัญหาเหมือนกันคือได้รับค่าแรงต่ำ ทำงานโดยไม่มีสวัสดิการ จึงเกิดการหล่อหลอมจิตสำนึกของชนชั้นแรงงานและการรักความเป็นธรรมจากประสบการณ์ของตนเองโดยตรง ในขณะที่ผู้นำรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ไม่ได้เติบโตมาในบริบทแวดล้อมแบบเดียวกับผู้นำแรงงานในอดีตและผู้นำรุ่นอาวุโส

ในช่วงเวลา 15 ปีที่ผ่านมา มีการจัดการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้แก่ผู้นำสหภาพแรงงานหลายหลักสูตร ซึ่งผู้นำรุ่นใหม่ส่วนใหญ่จะเคยเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเหล่านี้อย่างน้อย 1 หรือหลายหลักสูตรดังนี้คือ

**(1) หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแกนนำการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม (Capacity Building for Core Worker Leaders on Just Transition)**

หลักสูตรนี้เกิดจากปัญหาภาวะโลกร้อนหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก ซึ่งนานาชาติรวมทั้งประเทศไทยเห็นพ้องกันว่าจะต้องช่วยกันแก้ไขปัญหานี้ โดยการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อลดปัญหาโลกร้อน แต่การแก้ปัญหานี้จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของแรงงานจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีการผลิตที่มีการใช้เครื่องจักรหรือระบบออนไลน์แทนการใช้คนทำงาน มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ทได้สนับสนุนให้มูลนิธิพิพิธภัณฑสถานไทยจัดโครงการศึกษาอบรมผู้นำสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมก่อสร้างระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงกันยายน 2561

**(2) หลักสูตรการพัฒนาผู้นำแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคม**

หลักสูตรนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้นำแรงงานให้มีศักยภาพเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีองค์ความรู้และความสามารถในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการข้อมูลองค์ความรู้ การสื่อสาร การบริหารโครงการ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การจัดตั้ง และการจัดการตนเอง ครอบครัว และชุมชน โครงการอบรมได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดำเนินการโดยมูลนิธิอารมณ์ พงศ์พังษ์ ระหว่างเดือนกันยายน 2556 ถึง สิงหาคม 2559



### (3) หลักสูตรการพัฒนาสื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนขบวนการ แรงงาน

หลักสูตรนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างผู้นำสหภาพแรงงานให้เป็นนักสื่อสารแรงงาน และสามารถผลิตสื่อของขบวนการแรงงานได้เอง แนวคิดในการสร้างสื่อของขบวนการแรงงาน เกิดจากการมองเห็นว่า ในปัจจุบันสื่อกระแสหลักทุกประเภทไม่มีพื้นที่ให้แก่ข่าวที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของแรงงาน อีกทั้งในปัจจุบันนักข่าวของสื่อกระแสหลักที่สนใจและเข้าใจปัญหาของคณงาน และขบวนการแรงงานมีอยู่น้อยมาก ในขณะเดียวกันคณงานที่สามารถให้สัมภาษณ์อย่างเป็นระบบตรงประเด็น เขียนข่าว หรือผลิตสื่อได้ก็มีจำนวนน้อยมาก ซึ่งทำให้ขบวนการแรงงานประสบปัญหาการสื่อสารทั้งในขบวนการแรงงานเอง และการสื่อสารกับสังคมภายนอก โครงการนี้ดำเนินการโดยมูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ดำเนินการในระหว่างเดือนมิถุนายน 2553 ถึงธันวาคม 2554

### (4) หลักสูตรการศึกษาพัฒนาผู้นำแรงงานระดับสูง

หลักสูตรนี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานใน 4 เรื่องคือ 1) ประวัติศาสตร์แรงงานสากล-แรงงานไทย 2) วิวัฒนาการสังคม 3) เศรษฐศาสตร์แรงงาน และ 4) ศาสตร์และศิลปะการบริหารองค์กรแรงงาน การจัดอบรมใช้งบประมาณจากการเก็บค่าใช้จ่ายผู้เข้าอบรมคนละ 2,000 บาท ใช้เวลาอบรมตลอดหลักสูตร 100 ชั่วโมง ระหว่างวันที่ 19-21 พฤษภาคม 2560

ผลของการจัดการศึกษาต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ทั้ง 4 หลักสูตรที่กล่าวมา เมื่อพิจารณาจากเนื้อหาและกระบวนการจัดการศึกษาและการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับผู้เข้ารับการอบรมบางคน สามารถสรุปได้ว่าหลักสูตรการศึกษาทั้ง 4 หลักสูตรน่าจะมีผลต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ อย่างน้อย 2 ประการคือ

## 1) ผลต่อการพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์

เนื้อหาของหลักสูตรการศึกษาทั้ง 4 หลักสูตรมีความแตกต่างจากหลักสูตรการศึกษาทั่วไปที่จัดขึ้นโดยองค์กรสหภาพแรงงานในระดับต่าง ๆ ซึ่งโดยส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรที่ให้ความรู้เชิงทักษะหรือเทคนิคการบริหารงานสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง แต่หลักสูตรทั้ง 4 จัดขึ้นโดยมุ่งเน้นการยกระดับจิตสำนึกของชนชั้นแรงงาน การให้ความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาเชิงโครงสร้างอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่น ๆ แม้บางหลักสูตรจะเป็นการจัดอบรมในด้านทักษะ เช่น หลักสูตรอบรมนักสื่อสารแรงงานแต่ก็เป็นการพัฒนาทักษะอย่างเชื่อมโยงกับความเปลี่ยนแปลงในโลกการสื่อสาร ปัจจุบันที่ผู้นำแรงงานต้องมีความสามารถในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกขบวนการแรงงาน ส่วนหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพแกนนำการเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรมเป็นการให้การศึกษาผู้นำแรงงานเพื่อให้สามารถเผชิญหน้าอย่างเป็นฝ่ายรุกกับสถานการณ์ในปัจจุบันที่คนงานมีปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงานอันเป็นผลมาจากนโยบายการแก้ปัญหาสภาวะโลกร้อน

นอกจากนี้กระบวนการจัดอบรมของแต่ละหลักสูตรเป็นการใช้รูปแบบการศึกษาแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือนอกจากการบรรยายโดยวิทยากรแล้ว ยังมีการออกแบบกิจกรรมให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ร่วมแสดงความคิดเห็นโดยเน้นการวิเคราะห์ และในหลักสูตรที่เป็นการฝึกทักษะก็มีกระบวนการฝึกปฏิบัติจริงอย่างเข้มข้น

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากเนื้อหาและกระบวนการจัดอบรม ผู้นำแรงงานที่เข้ารับการอบรมซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้นำแรงงานรุ่นใหม่จึงน่าที่จะได้รับการพัฒนาในด้านความสามารถระดับหนึ่งในการคิดเชิงวิเคราะห์และเชื่อมโยงระหว่างปรากฏการณ์ทางสังคมกับต้นเหตุของปัญหาในระดับโครงสร้าง

ทั้งนี้สามารถมองเห็นถึงพัฒนาการดังกล่าวได้จากการแสดงความคิดเห็นของผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ในเวทีการแลกเปลี่ยนต่าง ๆ และการนำความรู้ไปปฏิบัติงานภายในองค์กรภายหลังการเข้ารับการอบรม

## 2) ผลต่อการทำงานร่วมกันในหมู่ผู้มีความเห็นต่าง

การจัดอบรมทั้ง 4 หลักสูตรได้ให้โอกาสที่สำคัญต่อผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ที่มีระดับความรู้และประสบการณ์ในขบวนการแรงงานต่างกัน หรืออาจมีทัศนะทางการเมืองที่ตรงกันข้ามกันได้มีโอกาสมาพบปะกัน ทั้งนี้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ต่างจากผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสซึ่งเติบโตมาจากสถานการณ์ทางการเมืองที่มีความชัดเจนทางการเมือง ง่ายต่อการแยกแยะว่าฝ่ายใดเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือต่อต้านการพัฒนาระบอบประชาธิปไตย และฝ่ายใดเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือต่อต้านระบอบอำนาจนิยม แต่ผู้นำรุ่นใหม่เติบโตมาในสถานการณ์ทางการเมืองที่มีความซับซ้อน ในขณะที่คนในสังคมไทยและผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสมีทัศนะทางการเมืองที่แบ่งแยกออกเป็น 2 ขั้ว โดยไม่สามารถชี้ชัดได้เหมือนอดีตว่าฝ่ายใดเป็นผู้สนับสนุนหรือต่อต้านระบอบประชาธิปไตย

การได้มาเข้าร่วมในโครงการศึกษาทั้ง 4 หลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรอบรมผู้นำแรงงานในโครงการพัฒนาผู้นำแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคมได้เป็นโอกาสที่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ซึ่งมีความหลากหลายทางความคิดทั้งในเรื่องทัศนะต่อบทบาทของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการไปจนถึงจุดยืนทางการเมืองในระดับชาติ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและให้การศึกษาซึ่งกันและกัน โดยไม่มีความขัดแย้งภายใต้บรรยากาศที่มีความเป็นเพื่อน แม้ว่าจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดของตนเองหรือของเพื่อนผู้นำแรงงานไปจากเดิมได้ แต่ก็สามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนที่มีความเห็นแตกต่างกันได้ในประเด็นที่เป็นผลประโยชน์ของแรงงาน

## 4.2 แนวทางการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

หัวข้อนี้จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษาใน 2 ประเด็น โดยประเด็นแรกจะกล่าวถึงทัศนะของผู้รุ่นใหม่และรุ่นอาวุโสต่อปัญหาในการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงาน และประเด็นที่สองเป็นการนำเสนอแนวทางการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

### 4.2.1 ทัศนะของผู้รุ่นใหม่และรุ่นอาวุโสต่อปัญหาในการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงาน

ผู้นำรุ่นใหม่ 2 กลุ่มได้สะท้อนความเห็นต่อปัญหาในการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำแรงงานระดับสูงที่แตกต่างกัน ซึ่งมีทั้งกลุ่มที่มองเห็นข้อจำกัดที่เกิดจากตัวผู้นำรุ่นใหม่เองและกลุ่มที่มองว่าข้อจำกัดเกิดจากผู้นำรุ่นอาวุโส

ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่กลุ่มแรกยังขาดความมั่นใจในตัวเองและในตัวของผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ด้วยกัน โดยมองว่า ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ยังขาดความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งในเรื่องความสามารถ เช่น ขาดวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำระดับสูงและการรับมือกับความกดดันต่าง ๆ ขาดความกล้าในการแสดงความคิดเห็นได้แย้งกับผู้นำรุ่นอาวุโส ขาดเครือข่ายความสัมพันธ์กับผู้นำแรงงานในองค์กรอื่น ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนการทำงานในขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน ขาดความพร้อมด้านครอบครัวและเศรษฐกิจ เนื่องจากยังอยู่ในวัยที่ต้องสร้างครอบครัวและฐานะทางเศรษฐกิจ ทำให้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่คิดว่า ยังคงต้องพึ่งพาผู้นำแรงงานระดับอาวุโสให้มาเป็นผู้นำสูงสุดในองค์กรต่อไป แม้ว่าผู้นำรุ่นอาวุโสบางคนจะเกษียณอายุจากการทำงานในสถานประกอบการไปแล้ว และเป็นผู้นำมาหลายสมัยแล้วก็ตาม

ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่อีกกลุ่มหนึ่งเชื่อว่า ตนเองและผู้นำแรงงานรุ่นใหม่คนอื่น ๆ มีความพร้อมที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นผู้นำสูงสุดใน

องค์กรถึงระดับสูงของสหภาพแรงงานได้ แต่อุปสรรคใหญ่มาจากผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสในบางองค์กรไม่มีระบบการคัดเลือกผู้นำแรงงานรุ่นใหม่มาทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสวางตัวเป็นเจ้าของสำนักขาดการรับฟังความเห็นของผู้นำรุ่นใหม่ หรือแม้จะเปิดโอกาสให้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ได้มีบทบาทในองค์กร แต่ยังไม่ให้อิสระทางความคิด ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่เกษียณอายุการทำงานแล้วแต่ยังไม่ปล่อยวางอำนาจ

สำหรับผู้นำสหภาพแรงงานอาวุโสร่วมสมัย หลายท่านได้แสดงทัศนคติเกี่ยวกับข้อจำกัดของผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ในการก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำระดับสูงในขบวนการแรงงานที่น่าสนใจดังนี้

วิไลวรรณ แซ่เตีย อดีตประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ได้ให้ความเห็นที่มีต่อผู้นำแรงงานรุ่นใหม่เมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นของเธอไว้ว่า “การต่อสู้ของคนรุ่นก่อนเข้มข้นมากกว่าสมัยนี้ เพราะคนรุ่นใหม่อยู่ดีกินดีไม่ต้องต่อสู้มากเพราะคนรุ่นเก่าเรียกร้องได้มาเยอะแล้ว การต่อสู้ยึดเยื้อมักทำไม่ได้ เพราะเอาคนออกมาร่วมไม่ได้ การรวมตัวลดลง อำนาจการต่อรองลดลง ในขณะที่ฝ่ายการเมืองเข้มแข็งขึ้น ไม่สนใจข้อเรียกร้องของแรงงาน” (นิติรัตน์ ทรัพย์สมบูรณ์ 2559: 155)

ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสอีก 2 ท่านที่เคยมีบทบาทในขบวนการแรงงาน ยอมรับว่า ตนเองยังไม่ประสบความสำเร็จในการสร้างผู้นำแรงงานรุ่นใหม่เข้ามาทดแทนผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่เกษียณอายุจากการทำงานและต้องหมดบทบาทในการทำงานสหภาพแรงงานไป ซึ่งท่านหนึ่งมองว่า ปัญหาส่วนหนึ่งมาจากคนรุ่นใหม่เองที่ขาดความมุ่งมั่นในการทำงานสหภาพแรงงาน ส่วนอีกท่านหนึ่งมองว่า มาจากสถานการณ์ในขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานปัจจุบันที่สหภาพแรงงานไม่ต้องต่อสู้เรียกร้องกับนายจ้างเหมือนในอดีต ซึ่งการไม่เกิดความขัดแย้งก็ทำให้คนรุ่นใหม่ไม่ผ่านการหล่อหลอมและไม่เห็นความสำคัญของการมีสหภาพแรงงาน (เพ็ญอ้าง: 18,

173) ความเห็นนี้สอดคล้องกับผู้นำแรงงานรุ่นใหม่บางท่านที่เห็นว่า การที่คนรุ่นใหม่ในปัจจุบันไม่เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานเป็นเพราะเข้ามาทำงานในยุคที่ผู้นำแรงงานรุ่นพี่ได้ต่อสู้เรื่องค่าจ้าง และสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ไว้ให้จนมีสภาพการจ้างที่ดี จึงไม่เห็นความจำเป็นของการมีสหภาพแรงงาน ดังนั้นการให้ความรู้แก่คนรุ่นใหม่จึงควรทำตั้งแต่ก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงานโดยมีการบรรจุเรื่องสิทธิแรงงาน เป็นวิชาเรียนระดับโรงเรียน และมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ผู้นำรุ่นอาวุโสยังเห็นว่า ขบวนการแรงงานยุคใหม่อ่อนแอกว่ายุคอดีต เพราะคนรุ่นใหม่ขาดความมุ่งมั่นจริงจังที่จะต่อสู้เพื่อองค์กร ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานเป็นอุปสรรคปัญหาใหญ่ในการต่อสู้ นายจ้างพัฒนารูปแบบการจ้างงาน เพื่อลดต้นทุน ในขณะที่สหภาพแรงงานไม่ได้พัฒนารูปแบบการต่อสู้และสมาชิกขาดจิตสำนึกต่อองค์กร (นิติรัตน์ ทรัพย์สมบูรณ์, 2559: 20) ส่วนผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสร่วมสมัยอีกท่านหนึ่งอธิบายว่า การที่ผู้นำรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณของการต่อสู้เป็นเพราะขบวนการแรงงานในปัจจุบันขาดอุดมการณ์ร่วม (เพ็งอึ้ง: 59)

ในด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบัน ซึ่งโดยทั่วไปน่าจะเป็นผลดีต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ หากได้ถูกนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ แต่ผู้นำรุ่นอาวุโสท่านหนึ่งมีความเห็นว่า กลับเกิดผลด้านลบที่ทำให้การสื่อสารผูกมิตรแบบได้พบปะกันระหว่างผู้นำสหภาพแรงงานมีน้อยลง ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่บางคนซึ่งมีเวลาในการทำงานให้สหภาพแรงงานอย่างเต็มที่มากกว่าผู้นำแรงงานรุ่นเก่า เนื่องจากสามารถทำข้อตกลงกับนายจ้างขอทำงานเต็มเวลาให้กับสหภาพแรงงานได้ กลับไม่ได้ใช้เวลาไปกับการลงพื้นที่ทำงานจัดตั้งเหมือนผู้นำรุ่นอาวุโสในอดีต เพราะสามารถติดต่อสื่อสารออนไลน์ ทำให้มีจุดอ่อนเรื่องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแรงงานกับสมาชิกสหภาพแรงงาน

จากความเห็นข้างต้นจะพบว่าผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นอาวุโสเห็นว่าข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่คือการที่ผู้นำรุ่นใหม่ไม่ได้ผ่านการต่อสู้เหมือนผู้นำรุ่นก่อนทำให้ขาดความมุ่งมั่นในการทำงานสหภาพแรงงาน การที่ขบวนการแรงงานในปัจจุบันไม่มีอุดมการณ์ที่ชัดเจนร่วมกันทำให้คนรุ่นใหม่ขาดจิตวิญญาณของการต่อสู้ และนายจ้างมีการพัฒนารูปแบบการจ้างงาน แต่สหภาพแรงงานไม่ได้พัฒนารูปแบบการต่อสู้สมาชิกรุ่นใหม่ของสหภาพแรงงานจึงขาดจิตสำนึกของความ เป็นสหภาพแรงงาน ส่วนการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารซึ่งเป็นข้อได้เปรียบของผู้นำรุ่นใหม่ ยังไม่ได้ถูกนำมาปรับใช้การพัฒนาสหภาพแรงงาน

#### 4.2.2 แนวทางการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

จากการศึกษาพบว่าการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมควรต้องมีแนวทางอย่างน้อย 2 รูปแบบ คือ

##### 1) การส่งผ่านองค์ความรู้และประสบการณ์จากผู้นำรุ่นอาวุโสให้กับผู้นำรุ่นใหม่

จากการศึกษาความเห็นของผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนในต่างประเทศ (Engelfried, 2018) มีหลักการและวิธีการทำงานระหว่างผู้นำรุ่นอาวุโสและผู้นำรุ่นใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้เพื่อพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานได้ดังนี้

##### (1) ผู้นำรุ่นอาวุโสควรเชื่อมั่นในศักยภาพความเป็นผู้นำของคนรุ่นใหม่

อารยา แก้วประดับ อดีตประธานสตรีภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก สหพันธ์แรงงานนานาชาติในกิจการเคมีภัณฑ์พลังงาน เหมืองแร่ ได้ให้ความเห็นที่น่าสนใจว่า “เราต้องเปลี่ยนความคิด ถ้ามองว่าประธานต้อง

เป็นตลอดไปละจบแน่ เราต้องหาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ที่มีความรู้มากกว่ารุ่นเรา เป็นนักอ่าน นักคิด” (นิติรัตน์ ทรัพย์สมบูรณ์, 2559: 289)

การที่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพจะมีโอกาสก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งระดับสูงในองค์กรได้ ผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสต้องมีทักษะที่เปิดกว้างและเชื่อมั่นว่าผู้นำแรงงานรุ่นใหม่สามารถพัฒนาตนเองได้ท่ามกลางการทำงานในบทบาทผู้นำขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน

### (2) การถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้นำรุ่นอาวุโสต้องมีการถ่ายทอดทักษะในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้กับคนรุ่นใหม่ เช่น ทักษะในการจัดเวทีการประชุม จัดประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมที่จะทำให้คนรุ่นใหม่นำไปใช้กับการรณรงค์และเผชิญกับสถานการณ์ใหม่ๆ

### (3) ยึดหลักประชาธิปไตยและความเสมอภาค

ในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นำรุ่นใหม่กับผู้นำรุ่นอาวุโสพบว่าผู้นำรุ่นใหม่ต้องการให้ผู้นำรุ่นอาวุโสรับฟังและให้ความสำคัญต่อความเห็นของคนรุ่นใหม่ในการทำงานภายในองค์กร นอกจากนี้จากบทเรียนของผู้นำรุ่นใหม่ในขบวนการเคลื่อนไหวเพื่อลดปัญหาภาวะโลกร้อนในต่างประเทศได้ให้ข้อคิดเห็นที่น่าสนใจคือผู้นำรุ่นใหม่ต้องการผู้นำต้นแบบ (mentor) ที่มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้โดยตระหนักว่าผู้นำรุ่นใหม่ก็มีความรู้และทักษะของตัวเองที่ผู้นำรุ่นอาวุโสควรรับฟังและปฏิบัติต่อผู้นำรุ่นใหม่โดยยึดหลักประชาธิปไตยและความเสมอภาค

## 2) การให้การศึกษาผู้นำสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

เนื่องจากในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยมองสหภาพแรงงานในฐานะที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมไม่ใช่เป็นเพียงกลุ่มผลประโยชน์ของแรงงานเท่านั้น ดังนั้นจึงต้องมีการให้การศึกษาเพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่ไม่เพียง



แต่เป็นผู้นำสหภาพแรงงานที่ทำหน้าที่ต่อรองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของแรงงานเท่านั้น แต่จะต้องมีความรู้และจิตสำนึกของการเป็นผู้นำขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมด้วย

สำหรับผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นอาวุโสส่วนใหญ่มีความเข้าใจโดยพื้นฐานว่าการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานต้องมีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม โดยเฉพาะผู้ที่เคยผ่านเหตุการณ์ทางการเมืองที่สำคัญในประวัติศาสตร์ เช่น เหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 รัฐประหาร 6 ตุลาคม 2519 และเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ 2535 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงานมีความร่วมมือกับขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ เช่น นักศึกษา ชาวนา องค์การพัฒนาเอกชน เคลื่อนไหวปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง และคนงานได้รับความสนับสนุนจากนักศึกษา ชาวนา และองค์การพัฒนาเอกชน ในการรณรงค์แก้ไขปัญหของแรงงาน

แตกต่างจากผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ที่ไม่มีโอกาสอยู่ในบรรยากาศของการเคลื่อนไหวทางสังคมมากนัก แม้ว่าในช่วงเวลาประมาณ 15 ปีที่ผ่านมา สังคมไทยจะมีการเคลื่อนไหวทางการเมืองครั้งใหญ่ก่อนเกิดรัฐประหาร 2 ครั้งในปี 2549 และ 2557 และเกิดเหตุการณ์ “พฤษภาเลือด 2553” แต่เนื่องจากสถานการณ์ทางการเมืองในช่วงที่ผ่านมา มีความซับซ้อน จนไม่สามารถแยกแยะขบวนการเคลื่อนไหวฝ่ายสนับสนุนและต่อต้านการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยได้อย่างชัดเจนเหมือนในอดีต ทำให้ผู้นำสหภาพแรงงานที่เข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองนอกจากจะไม่ได้รับการพัฒนาคำรับรู้และจิตสำนึกทางการเมืองแล้ว ยังตกอยู่ในความสับสนของวังวนความขัดแย้งแบ่งขั้วทางการเมือง นอกจากนี้ผู้นำรุ่นใหม่ไม่มีประสบการณ์ในการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวกับกลุ่มพลังทางสังคมอื่นๆ เหมือนผู้นำรุ่นอาวุโสในช่วงหลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ความเข้าใจของผู้นำ

สหภาพแรงงานรุ่นใหม่ต่อลัทธิสหภาพแรงงานในแนวขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมจึงมีอยู่อย่างจำกัด โดยการเรียนรู้ผ่านเวทีการอบรม สัมมนาหรือการศึกษาดูงานขบวนการเคลื่อนไหวของชาวบ้านในชนบท และการได้ไปเยี่ยมเยียนเครือข่ายชาวบ้าน เช่น สัมัชชาคนจน และ P-move ที่เข้ามาชุมนุมยึดเยื่อในกรุงเทพฯ เพื่อต่อตรงกับรัฐบาลในบางครั้ง

ข้อเสนอต่อการให้การศึกษเพื่อพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ประกอบด้วยเรื่องหมวดความรู้ที่จำเป็น รูปแบบการให้การศึกษ และองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังนี้

### **2.1) หมวดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่**

หมวดความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ควรมีอย่างน้อย 2 หมวดใหญ่ ๆ คือ 1) ความรู้ด้านโลกทัศน์ จิตสำนึกทางสังคมและอุดมการณ์ และ 2) ความรู้ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกสมัยใหม่

#### **ความรู้ด้านโลกทัศน์ จิตสำนึกทางสังคมและอุดมการณ์**

ความรู้ด้านนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้นำขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ควรมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อให้สามารถวิเคราะห์เชื่อมโยงปรากฏการณ์ต่างๆ ในสังคมไทยและสังคมโลก ในขณะที่เดียวกันต้องมีจิตสำนึกทางสังคมและอุดมการณ์ของการต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมให้ชนชั้นแรงงานหรือคนที่เสียเปรียบในสังคม ความรู้ที่จะนำไปสู่การพัฒนาโลกทัศน์ จิตสำนึกทางสังคม และอุดมการณ์ของผู้นำสหภาพแรงงาน ได้แก่ ความรู้เรื่องประวัติศาสตร์การต่อสู้ของแรงงาน ความรู้เรื่องปัญหาสังคมไทย สถานการณ์โลก และลัทธิสหภาพแรงงานที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม

## ความรู้ด้านทักษะการเป็นผู้นำที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกสมัยใหม่

ในปัจจุบันโลกและสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่จำเป็นต้องมีความรู้ด้านทักษะมากกว่าผู้นำในอดีตในเรื่องต่างๆ ดังนี้

(1) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ควรเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาขบวนการเคลื่อนไหวของสหภาพแรงงาน นอกเหนือไปจากการใช้เพื่อการสื่อสารและความบันเทิงแบบคนทั่วไป

(2) การบริหารองค์กรสหภาพแรงงาน เป็นหัวข้อที่มีการจัดการศึกษาให้ผู้นำสหภาพแรงงานมากที่สุดมาหลายสิบปีแต่ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการบริหารสหภาพแรงงานได้ การบริหารองค์กรสหภาพแรงงานในปัจจุบันควรเริ่มจากการศึกษาก่อนว่า สหภาพแรงงานมีปัญหการบริหารในเรื่องใด นอกจากนี้ควรมีการจัดการศึกษาในเนื้อหาเชิงหลักการ เช่น เรื่องความเป็นประชาธิปไตยในองค์กรสหภาพแรงงานทุกระดับ การพัฒนาบทบาทสหภาพแรงงานให้เป็นทั้งองค์กรที่ต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกและเป็นองค์กรเคลื่อนไหวทางสังคม

(3) ภาษาอังกฤษและกฎหมายแรงงาน ทั้งสองเรื่องนี้เป็นหัวข้อที่ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ ส่วนใหญ่เห็นว่ามีสำคัญเป็นอันดับแรกสำหรับความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาสู่การเป็นผู้นำระดับสูง ความรู้ภาษาอังกฤษแม้มีความจำเป็นแต่ผู้นำสหภาพแรงงานควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการศึกษาภาษาอังกฤษว่าไม่ใช่เป็นการพัฒนาทักษะด้านภาษาเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ควรเรียนรู้เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อขบวนการแรงงาน เพื่อการเพิ่มโอกาสในการรับรู้ข่าวสารในระดับสากล การสื่อสารข้อมูลของสหภาพแรงงานที่ต้องใช้ในการรณรงค์ และ

เพิ่มความสามารถในการเข้าร่วมประชุมสัมมนาระหว่างประเทศโดยไม่ต้องพึ่งล่าม เป็นต้น ส่วนความรู้เรื่องกฎหมายแรงงานซึ่งมักมีการจัดอบรมกันอยู่เสมอโดยสหภาพแรงงานหรือกระทรวงแรงงาน หากจะให้เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง ควรต้องเป็นการศึกษาตัวอย่างการใช้กฎหมายแรงงานในแง่มุมต่างๆ เช่น ศึกษากรณีที่นายจ้างใช้ช่องว่างของกฎหมาย หรือการตีความกฎหมายให้เกิดประโยชน์ต่อนายจ้างแต่ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นต้น

## 2.2) รูปแบบการให้การศึกษา

ความรู้ของผู้นำสหภาพแรงงานมีแหล่งที่มาที่หลากหลาย ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ส่วนหนึ่งมีความเห็นว่า การจัดการศึกษาในรูปแบบอบรมสัมมนาไม่เพียงพอที่จะทำให้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ได้พัฒนาตนเอง จำเป็นต้องมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้โดยให้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ได้ศึกษาจากประสบการณ์จริงในการเข้าร่วมการเคลื่อนไหวของคนงาน ซึ่งรูปแบบที่มีผลต่อการเรียนรู้มากที่สุดคือ ประเพณีการไปร่วมให้กำลังใจแก่สหภาพแรงงานที่กำลังชุมนุมนัดหยุดงานเพื่อต่อรองกับนายจ้าง แต่ปัจจุบันรูปแบบดังกล่าวมีน้อยลง ดังนั้นการให้การศึกษาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ควรต้องมีกระบวนการที่กระทำผ่านรูปแบบที่หลากหลาย อย่างน้อย 3 รูปแบบ ดังนี้คือ

**รูปแบบที่ 1** ให้การศึกษาผ่านการมอบบทบาทที่เหมาะสมในการทำงานในขบวนการแรงงานให้กับผู้นำรุ่นใหม่ โดยผู้นำรุ่นอาวุโสควรมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้นำรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ ซึ่งจำเป็นต้องมีการจัดการความรู้โดยผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสหรืออาจมีองค์กรภายนอก เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน นักวิชาการ เข้ามาช่วยสนับสนุน ซึ่งจะได้กล่าวถึงในรายละเอียดต่อไป

นอกจากนี้การจัดโครงสร้างการทำงานภายในองค์กรที่เอื้อต่อการส่งเสริมบทบาทของคนรุ่นใหม่เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของคนรุ่นใหม่ดังเช่นกรณีของ สมาพันธ์

แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) ที่ได้มีการตั้งอนุกรรมการแรงงานหนุ่มสาว อยู่ในโครงสร้างการทำงานของ สรส. ทำให้ผู้นำแรงงานหนุ่มสาวได้มีโอกาสเข้ามาบริหารงานของ สรส. และเข้าร่วมกิจกรรมของขบวนการแรงงานมากขึ้น

**รูปแบบที่ 2** ให้การศึกษาผ่านโครงการอบรมต่างๆ โดยเฉพาะหลักสูตรที่มีเนื้อหาในการพัฒนาจิตสำนึกแรงงาน แนวคิดในการวิเคราะห์ปัญหาสังคม ทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างเท่าทัน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวองค์กรสหภาพแรงงานอาจมีข้อจำกัดในการจัดการศึกษาโดยลำพัง จึงมีความจำเป็นที่ต้องทำความร่วมมือกับองค์กรภายนอก เช่น องค์กรพัฒนาเอกชนหรือนักวิชาการที่มีความใกล้ชิดกับขบวนการแรงงาน

**รูปแบบที่ 3** ให้การศึกษาผ่านการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมอื่นๆ ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่มีโอกาสเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวของแรงงานและขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมน้อยกว่าผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส ดังนั้นควรต้องมีการฟื้นฟูปฏิบัติการไปเยี่ยมเยียนให้กำลังใจเพื่อนสหภาพแรงงานในพื้นที่ซึ่งกำลังมีข้อพิพาทหรือนัดหยุดงาน นอกจากนี้ในกิจกรรมการชุมนุม เดินขบวนในวันสำคัญของแรงงานไม่ควรเป็นเพียงการทำตามประเพณี ควรมีการให้การศึกษาระหว่างผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสและผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ที่เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้ผู้นำรุ่นใหม่ได้เข้าใจข้อเรียกร้องต่างๆ ที่แรงงานนำเสนอ นอกจากนี้ ในสถานการณ์ทางการเมืองที่มีความซับซ้อนในช่วงหลายปีที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ควรต้องมีการจัดเวทีเสวนาเพื่อสรุปบทเรียนการเข้าร่วมกิจกรรมทางการเมืองของผู้นำแรงงาน โดยมีองค์กรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ

### 2.3) องค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่

ที่ผ่านมาองค์กรที่ทำหน้าที่ให้การศึกษแก่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ มี 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1) องค์กรสหภาพแรงงานในระดับต่าง ๆ 2) องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานร่วมกับขบวนการแรงงานในส่วนขององค์กรสหภาพแรงงานระดับต่าง ๆ ในทัศนะของผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ การจัดอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ โดยองค์กรสหภาพแรงงานเพื่อให้การศึกษาแก่ผู้นำรุ่นใหม่ในปัจจุบัน ยังทำได้ไม่ทั่วถึงในองค์กรระดับชาติ บางองค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ ที่จะนำมาจัดการศึกษาให้องค์กรสมาชิก อีกทั้งยังมีคนทำงานที่จะบริหารจัดการด้านการศึกษาน้อยมาก นอกจากนี้ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่บางคนสังกัดอยู่ในองค์กรนำของสหภาพแรงงานหลายองค์กรซึ่งมีบทบาทในระดับเดียวกันพบว่า เมื่อได้รับเงินสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์กรระหว่างประเทศยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในเรื่องการจัดการทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในแผนงานด้านการศึกษา

ข้อเสนอต่อองค์กรที่จะทำหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ คือต้องมีบทบาทในการจัดการศึกษาและจัดการความรู้ (Knowledge management) ด้วย ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบันมีความรู้ที่เกิดจากการทำงานในองค์กร บทเรียนจากการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง หรือขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ประสบการณ์ของผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่ได้จากการต่อสู้ของสหภาพแรงงานในระดับสถานประกอบการ หรือการผลักดันนโยบายระดับชาติอยู่มากมายที่ยังไม่มีใครมาจัดระบบความรู้และนำมาให้การศึกษแก่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ ทำให้ความรู้เหล่านั้นกลายเป็นประสบการณ์เฉพาะบุคคลที่จะหมดไปพร้อมกับบทบาทของผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโสที่เกษียณอายุการทำงานและหมดบทบาทในองค์กรไปแล้ว

ในเรื่องของการจัดการความรู้ดังกล่าวยังเป็นข้อจำกัดขององค์กรสหภาพแรงงานในปัจจุบันที่ขาดทรัพยากรบุคคลที่จะมาจัดทำ แม้ว่าจะบางองค์กรจะมีงบประมาณแต่ก็ไม่สามารถทำได้ เพราะเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยพื้นฐานความรู้และทักษะในด้านการจัดการความรู้ เช่น ความรู้ในการทำวิจัย การจัดระบบและวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลมาสื่อสารเผยแพร่ จึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างองค์กรสหภาพแรงงานที่มีงบประมาณ มีความใกล้ชิดกับข้อมูลและองค์กรอื่น ๆ ที่มีเครือข่ายทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะมาช่วยในเรื่องการจัดการความรู้ ทั้งนี้ ในปัจจุบันมีองค์กรแรงงานจำนวนหนึ่งที่เห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาให้กับผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ มีทรัพยากรด้านเงินทุนและมีองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น มูลนิธิด้านแรงงานต่าง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับทำให้การศึกษาผู้นำแรงงาน และจัดเวทีแลกเปลี่ยนความรู้อยู่แล้ว จึงมีโอกาสที่จะร่วมมือกันเพื่อสร้างองค์กรที่มาทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้เพื่อพัฒนาผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ได้อย่างเป็นจริง

ด้วยเหตุนี้ถ้าจะมีการพิจารณาเรื่ององค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้ให้แก่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการแบ่งบทบาทและสนับสนุนกันในระหว่างองค์กรที่จะทำหน้าที่จัดการศึกษาดังนี้คือ

(1) องค์กรสหภาพแรงงานตั้งแต่ระดับกลุ่มสหภาพแรงงาน สมาพันธ์แรงงาน กลุ่มสหภาพแรงงานและสภาองค์กรลูกจ้าง หรือองค์กรสหภาพแรงงานที่รวมตัวกันในระดับชาติในรูปแบบอื่น ๆ มีหน้าที่ส่งเสริมบทบาทในการทำงานแก่ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่เพื่อการเรียนรู้จากการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้คนรุ่นใหม่มีอำนาจในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง โดยผู้นำรุ่นอาวุโสทำหน้าที่ถ่ายทอดและแนะนำทั้งนี้ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาค และความเชื่อมั่นว่าคนรุ่นใหม่มีศักยภาพที่จะขึ้นมาเป็นผู้นำระดับสูงได้ หากได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างเหมาะสม

(2) องค์กรที่จะทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้ อาจเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีบทบาทในขบวนการแรงงานอยู่แล้วในปัจจุบัน ซึ่งมีเครือข่ายองค์กรสหภาพแรงงานที่ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด หรือมีการสร้างองค์กรขึ้นมาใหม่ที่มีความร่วมมือกันระหว่างองค์กรพัฒนาเอกชนที่มีเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคล กับองค์กรสหภาพแรงงานซึ่งเน้นความสำคัญเรื่องการจัดการศึกษาและการจัดการความรู้ และพร้อมที่จะให้ความสนับสนุนด้านการเงินในการจัดกิจกรรมทางการศึกษา

(3) องค์กรพัฒนาเอกชนควรมีบทบาทในการสร้างหลักสูตรหรือหัวข้อการศึกษา ร่วมกับองค์กรสหภาพแรงงาน โดยเน้นไปที่หลักสูตรที่เสริมสร้างโลกทัศน์และจิตสำนึก ซึ่งเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคปัจจุบัน ส่วนหลักสูตรด้านทักษะการทำงานควรเป็นหลักสูตรที่องค์กรสหภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินการได้เอง เช่น การนำความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในขบวนการแรงงาน บทเรียนจากกฎหมายแรงงาน โดยศึกษาจากกรณีศึกษาที่ทำให้ลูกจ้างพลีชีพลงในกระบวนการยุติธรรม

ในด้านการจัดการความรู้เป็นบทบาทที่ต้องอาศัยองค์กรจัดการศึกษาทำการถอดบทเรียนการทำงานในเรื่องต่างๆ เช่น การบริหารองค์กร การต่อสู้ในประเด็นข้อพิพาทต่างๆ กับนายจ้าง ทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ บทเรียนในการรณรงค์เคลื่อนไหวปัญหาแรงงาน การถอดบทเรียนเรื่องการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง และขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม หรือแม้กระทั่งการเข้าร่วมกับพรรคการเมืองต่างๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบัน นอกจากนี้บทบาทในการผลิตความรู้ผ่านสื่อออนไลน์ สื่อเอกสาร เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องมีองค์กรจัดการศึกษาทำงานเหล่านี้เพื่อนำไปพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ของขบวนการแรงงาน



## สรุป

การพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพในการเป็นผู้นำสหภาพแรงงานที่มีความเป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม ต้องมีแนวทางที่เหมาะสมกับผู้นำรุ่นใหม่ซึ่งเติบโตมาในบริบททางสังคมและประสบการณ์ซึ่งแตกต่างจากผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส กล่าวคือผู้นำรุ่นใหม่ส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านประสบการณ์ของการต่อสู้อย่างยากลำบากเพื่อให้ได้มาซึ่งค่าจ้าง สภาพการจ้างที่เป็นธรรม และสวัสดิการที่ดีเหมือนผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส ไม่ได้ผ่านการหล่อหลอมจิตสำนึกทางการเมืองและชนชั้นจากการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมืองที่มีความชัดเจนในการต่อสู้กับรัฐบาลเผด็จการเพื่อสร้างระบอบประชาธิปไตย หรือการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมเพื่อหนุนช่วยประชาชนกลุ่มอื่นๆ ที่ต่อสู้เพื่อความเป็นธรรม แต่ผู้นำสหภาพแรงงานรุ่นใหม่ก็ได้ผ่านประสบการณ์และเข้าร่วมหลักสูตรการศึกษาในบริบทของสังคมปัจจุบัน

ผู้นำแรงงานรุ่นใหม่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่การเป็นผู้นำระดับสูงในองค์กรสหภาพแรงงานระดับต่างๆ ได้ หากได้รับโอกาสและได้รับการส่งผ่านองค์ความรู้และถ่ายทอดทักษะต่างๆ จากผู้นำแรงงานรุ่นอาวุโส เพื่อให้พวกเขาได้มีบทบาทในองค์กรนำระดับสูง ตลอดจนถึงต้องมีกระบวนการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่อย่างเหมาะสมทั้งในด้านเนื้อหาความรู้ที่จำเป็นผ่านรูปแบบการให้การศึกษาที่หลากหลาย โดยมีองค์กรที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาและจัดการความรู้ร่วมกับองค์กรสหภาพแรงงาน

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- โชคชัย สุทธาเวช (บรรณาธิการ). (2547). *ไพศาล วัชชัยนันท์: อัจฉริยภาพและมรดกที่ส่งมอบแด่ขบวนการแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิไพศาล วัชชัยนันท์.
- ตุลา ปัจฉิมเวช และสุนี ไชยรส. (บรรณาธิการ). (2555). *สืบสานเจตนารมณ์และบทเรียนการต่อสู้ของกรรมกรอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่: ศึกษาอดีต ใช้ปัจจุบัน และอนาคต*. นครปฐม: กลุ่มสหภาพแรงงานอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2555). *รายงานการศึกษาเรื่องบทเรียนโครงการพัฒนาสื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนแรงงาน*. นำเสนอต่อมูลนิธิสิทธิพิภพภัณฑ์ แรงงานไทย
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2561). *สหภาพแรงงานไทยที่เป็นขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคม*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มูลนิธิอารมณ พงศ์พັນ.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2562). *ผู้นำสหภาพแรงงานไทยกับการเข้าร่วมขบวนการเคลื่อนไหวทางการเมือง: จากรัฐประหาร 2549-รัฐประหาร 2557*. *วารสารฟ้าเดียวกัน*, 17(1), 177-202.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (บรรณาธิการ). (2542). *อารมณ พงศ์พັນ ปัญญาชนของขบวนการกรรมกรไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ พงศ์พັນ.
- นิติรัตน์ ทรัพย์สมบูรณ์. (บรรณาธิการ). (2559). *คมความคิด ชีวิตกรรมาชน*. ปทุมธานี: มูลนิธิอารมณ พงศ์พັນ.
- นิรมล สุธรรมกิจ และกิริยา กุลกลการ. (2561). *การเปลี่ยนผ่านที่เป็นธรรม : การศึกษาเบื้องต้นถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศต่อแรงงานในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ศูนย์วิจัยนโยบายด้านเศรษฐกิจสีเขียว คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ. (บรรณาธิการ). (2560). *ทวงผู้สวดยุค*. กรุงเทพฯ: บริษัทพัฒนาวิชาการจำกัด.
- มูลนิธิธารมณั พงศ์พັນ. (2533). *ประวัติศาสตร์ขบวนการแรงงานไทย ยุคเริ่มต้น ถึง พ.ศ. 2532*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตุลา.
- มูลนิธิธารมณั พงศ์พັນ. (2557). เอกสารเพื่อพิจารณาร่างหลักสูตรการพัฒนาผู้นำแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคม. โครงการพัฒนาผู้นำแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตและสังคม.
- วรดูล ตุลาภักษ์. (2553). วิเคราะห์ขบวนการแรงงานฝรั่งเศส แพลและเรียบเรียง จาก Bouneaud, Helene (2007) "Small Numbers, Big Power: The Paradox of the French Labor Movement" *New Labor Forum*, 16: 1, 69-77.
- สังคิต พิริยะรังสรรค์. (2529). *ประวัติศาสตร์การต่อสู้ของกรรมกรไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยร่วมกับสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย และมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES).

### ภาษาอังกฤษ

- Brickner, Rachel. (2013). Gender Conscientization, Social Movement Unionism, and Labour Revitalization : a Perspective from Mexico, *Labour History*, Vol. 54(1), 21-41.
- Engelfried, Nick. (2018). *Eight lessons from Climate Organizing for Today's Youth-led Movements*. Retrieved June, 20, 2018, from website : <https://www.opendemocracy.net/yomuj>
- Gorz, Andre. (1999). "A New Task for the Unions: The Liberation of Time from Work". In Ronaldo Munck and Peter Waterman (eds). *Labour Worldwide in the Era of Globalization*, pp. 41-63. London and New York: Macmillan Press and ST. Martin's Press.

- ILOSTAT. (2020). *Statistic on Union membership*. Retrieved December 15, 2020, From Website: <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>
- Moody, Kim. (1998). "Towards an International Social Movement Unionism," *New Left Review* No. 225, pp. 52-72.
- Munck, Ronaldo. (1988). *The New International Labour Study : An Introduction*. London and New Jersey : Zed Books Ltd.
- Napaporn Ativanichayapong. (2002). Social Movement Unionism and Economic Unionism in Thailand. In Pasuk Phongpaichit (ed.) *Asian Review 2002*. Bangkok: Institute of Asian Studies, Chulalongkorn University.
- Seidman, Gay. (2011). Social Movement Unionism: From Description to Exhortation, *South African Review of Sociology*, Vol. 42(3) 94-102.
- Touraine, Alain. (1986). "Unionism as a Social Movement" In Seymour Martin (ed) *Unions in Transition: Entering the Second Century*. California: Institute for Contemporary Studies, pp. 151-173.
- Waterman, Peter. (1999). "The new Social Unionism: A New Union Model for a New World Order?" In Ronaldo Munck and Peter Waterman (eds.). *Labour Worldwide in the Era of Globalisation*, pp. 247-264. London and New York: Macmillan Press and ST. Martin's Press.

## ภาคผนวก

### รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

ทศพล ปลื้มทุ่ง. ประธานอนุกรรมการฝ่ายแรงงานหนุ่มสาว สมาพันธ์แรงงาน  
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) (12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.

ธนพร วิจันทร์. รองประธาน คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) และ  
ประธานสหภาพแรงงานอุตสาหกรรมวัสดุก่อสร้าง กรรมการกลุ่มผู้ใช้  
แรงงานสระบุรี. (23 มกราคม พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.

ธันส์ดา คำมาวงศ์. รองประธานสภาองค์การลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่ง  
ประเทศไทย, ประธานสหภาพแรงงาน สยามโตโยต้า, กรรมการ  
สหพันธ์แรงงานโตโยต้า (23 มกราคม พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.

พัชรวัฒน์ กงสิน. กรรมการฝ่ายสตรีสัมพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และ  
กรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ สหภาพแรงงานองค์การการตลาด เพื่อ  
เกษตรกร (อตก.). (12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.

ไพฑูรณี บางทรง. กรรมการบริหาร คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทยและ  
ประธานกลุ่มสหภาพแรงงานภาคตะวันออก (20 มกราคม พ.ศ.  
2562). สัมภาษณ์.

เรืองรุ่ง วิเชียรพงษ์. รองเลขาธิการ คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.)  
และประธานสหภาพแรงงาน เอสเอส แอล ประเทศไทย (16 มกราคม  
พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.

ลาเว่ อยู่เป็นสุข. เลขาธิการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.)  
และเลขาธิการสหภาพแรงงาน ชื่นส่วนยานยนต์ และโลหะแห่ง  
ประเทศไทย (TAM) (26 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.

ศิวรรณ ชาวดร. กรรมการคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, กรรมการ  
กลุ่มผู้ใช้แรงงานสระบุรีและประธานสหภาพแรงงานสหกิจวิศาลและ  
ใกล้เคียง. (23 มกราคม พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.

ศิริจรรยาพร แจ้ทองกลาง. เลขานุการสหภาพแรงงานวาย เอส ภัณฑ์ อติธรรมการสมาพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (CLIT) และอดีตรองประธานฝ่ายสตรีสหพันธ์แรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย. (21 ธันวาคม พ.ศ. 2561). สัมภาษณ์.

อเนก ไหมพรม. เลขานุการคณะกรรมการแรงงานหนุ่มสาว สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) และรองประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจรถไฟฟ้ (สร.รฟฟ.) (12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.

อัจฉรา นุกุลธรรม. กรรมการฝ่ายเด็ก และสิทธิสตรี สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย และรองประธานฝ่ายกิจกรรม สหภาพแรงงานเครื่องยนต์ และอะไหล่อีซูซุ ประเทศไทย (18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์

อาลี นิมะ. กรรมการสภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย. (28 ธันวาคม 2561). สัมภาษณ์.

อุดมศักดิ์ เหมือนบุญ. กรรมการฝ่ายการศึกษา สภาองค์กรลูกจ้างแรงงานยานยนต์แห่งประเทศไทย และรองประธานสหภาพแรงงานซุมิโตโมริบีเบอร์ (16 มกราคม พ.ศ. 2562). สัมภาษณ์.