

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย” ผู้ศึกษาประมวลผลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประกอบกับการศึกษา เอกสารที่เกี่ยวกับสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยโดยรายงานผลการศึกษา 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของสภาฯ
2. ข้อมูลทั่วไปของสมาชิก
3. ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ
4. แนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ ในความคิดเห็นของสมาชิก
5. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ข้อมูลทั่วไปของสภาฯ

สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย ตั้งอยู่เลขที่ 25/59 หมู่บ้านวิภาวดี ๓.สุขุมวิท ต.ปากน้ำ อ.เมือง จ. สมุทรปราการ 10270 โทร. 02-7552165 โทรสาร 02-7565346 หรือ website: www.ctl.or.th

สมาชิกของสภาฯ

สภาฯ มีสมาชิกในสังกัด จำนวน 124 สหภาพแรงงาน มีจำนวนลูกจ้างในสังกัดทั้งสิ้น 42,000 คน ครอบคลุมอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ กว่า 20 ประเภทกิจการ

คณะกรรมการสภาฯ ชุดปัจจุบัน

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1. นายมนัส โกศล | ตำแหน่ง ประธาน |
| 2. นายอัมพร บรรดาศักดิ์ | ตำแหน่ง ประธานกิตติมศักดิ์ |
| 3. นายทองคำ แดงสกุล | ตำแหน่ง รองประธานคนที่ 1 |
| 4. นายประกาย วิเศษวิสัย | ตำแหน่ง รองประธานคนที่ 2 |

5. นายสนธิ นิยมเมืองปัก ตำแหน่ง รองประธานคนที่ 3
6. นายนิคม สองคร ตำแหน่ง เลขาธิการ
7. นายประทีป โมวพรมานุช ตำแหน่ง รองเลขาธิการ
8. นายอุดร ภูสิงห์ ตำแหน่ง รองเลขาธิการ
9. นางสาวเป็ย ชัยลีนฟ้า ตำแหน่ง เหมัญญิก
10. นางสาวทองคำ ปราโมทย์ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเหมัญญิก
11. นายภาคภูมิ สุกใส ตำแหน่ง ฝ่ายการศึกษา
12. นายวีระศักดิ์ ป็องกันศรี ตำแหน่ง ฝ่ายการศึกษา
13. นายสมบุญ ซาติบุตร ตำแหน่ง ฝ่ายการศึกษา
14. นายบุญน่าน กิติพงษ์ ตำแหน่ง ฝ่ายคຸ້มครองแรงงาน
15. นายเสถียร วิชาผา ตำแหน่ง ฝ่ายคຸ້มครองแรงงาน
16. นายสุฤทธิ์ ไชยนา ตำแหน่ง ฝ่ายคຸ້มครองแรงงาน
17. นายสุมิตร ปัญญาสิทธิ์ ตำแหน่ง ฝ่ายคຸ້มครองแรงงาน
18. นายธวัชชัย ศรีจำนงค์ ตำแหน่ง ฝ่ายคຸ້มครองแรงงาน
19. นายกงคำ หารงไชย ตำแหน่ง ฝ่ายประชาสัมพันธ์
20. นายชาญชัย สมอดง ตำแหน่ง ฝ่ายประชาสัมพันธ์
21. นายประสิทธิ์ ภูมิประสาท ตำแหน่ง ฝ่ายจัดตั้ง
22. นายชำนาญ พรหมชาติ ตำแหน่ง ฝ่ายจัดตั้ง
23. นายชาญสมุด ไยวังหน้า ตำแหน่ง ฝ่ายจัดตั้ง
24. นางนลิน อ่ำสวัสดิ์ ตำแหน่ง ฝ่ายจัดตั้ง
25. นายทนงศักดิ์ สุขวัฒน์ ตำแหน่ง ฝ่ายจัดตั้ง
26. นางสาวกัญญา สระแก้ว ตำแหน่ง ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน
27. นายประยง เอมโษษฐ์ ตำแหน่ง ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน
28. นายชูจิตร ตาลศรี ตำแหน่ง ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน
29. นายอดุลย์ สุ่นประสพ ตำแหน่ง ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน
30. นายชาติ ทองตรีพันธ์ ตำแหน่ง ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน
31. นางสาวอนงค์ คังพะสุวรรณ ตำแหน่ง ฝ่ายสตรี-เยาวชน
32. นางคำป็น ดงกันจำ ตำแหน่ง ฝ่ายสตรี-เยาวชน
33. นางสาวอุไรวรรณ ผลมาตย์ ตำแหน่ง ฝ่ายสตรี-เยาวชน

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 34. นางเทวี ประสงค์เจริญ | ตำแหน่ง ฝ่ายสตรี-เยาวชน |
| 35. นางสาวนวลฉวี กุบแก้ว | ตำแหน่ง ฝ่ายสตรี-เยาวชน |
| 36. นายแสวง ชมชัยรัตน์ | ตำแหน่ง ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ |
| 37. นางปทุม รัตน์ไพบูลย์ | ตำแหน่ง ฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ |
| 38. นายสุนทร สายทอง | ตำแหน่ง ฝ่ายวิจัย-วางแผน |
| 39. นางสาวขวัญใจ กงจันทา | ตำแหน่ง ฝ่ายวิจัย-วางแผน |
| 40. นายประยูร ยะธา | ตำแหน่ง นายทะเบียน |

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์

นโยบาย และ แผนงานปี 2549

สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยกำหนดนโยบายประจำปี พ.ศ. 2549 ดังนี้

1. พัฒนาการบริหารงานสภาฯ เพื่อให้บริการแก่สมาชิกอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. รณรงค์ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน
3. พัฒนาการบริหารงานของสหภาพแรงงานสมาชิก
4. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์แรงงาน ในแวดวงสมาชิก ต่อสมาชิกและต่อสาธารณชน
5. เตรียมการจัดหาสำนักงานถาวร
6. เสริมสร้างความเข้มแข็งเป็นปีกแผ่นให้แก่ขบวนการแรงงานร่วมกับสภาองค์การลูกจ้างต่าง ๆ
7. ให้การสนับสนุนกิจกรรมต่อต้านยาเสพติดอย่างเต็มที่

แผนงานตามกรอบนโยบาย

นโยบาย	แผนลำดับที่	รายละเอียดแผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	กำหนดแล้วเสร็จ
พัฒนาการบริหารงาน สหภาพ	1	ปรับปรุงงานธุรการ ให้มีการจัดเก็บข้อมูลสมาชิก ข้อมูลการทำงานและข้อมูลอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ	จนท. สำนักงาน ฝ่ายวิจัย รองประธาน	30 เม.ย. 49
	2	กำหนดขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แต่ละคนให้ชัดเจน	ประธานสหภาพ	21 ม.ค. 49
ลดอุบัติเหตุ และโรคจาก การทำงาน	3	จัดฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงานและประกันสังคมให้มากขึ้น	ฝ่ายการศึกษา	ปี 2548 44 รุ่น ปี 2549 52 รุ่น
พัฒนาการบริหารงาน ของสหภาพฯ สมาชิก	4	จัดฝึกอบรมการบริหารงานสหภาพแรงงาน	ฝ่ายการศึกษา ร่วมกับกรม สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน	ตลอดปี 2549
	5	สนับสนุน-กระตุ้น ให้สหภาพแรงงานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์-เอกสารความรู้แจกจ่ายสมาชิก	ฝ่ายการศึกษา ร่วมกับฝ่าย ประชาสัมพันธ์	ตลอดปี 2549
เผยแพร่ ข่าวสารต่อ สมาชิกและ สาธารณชน	6	จัดทำจดหมายข่าวราย 3 เดือน	เลขาธิการ รองประธานสหภาพ	ตลอดปี 2549
	7	จัดทำเว็บไซต์		

นโยบาย	แผนลำดับที่	รายละเอียดแผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	กำหนดแล้วเสร็จ
5 สำนักงาน ถาวร	8	จัดหาทุนสร้างสำนักงานถาวร	ประธานสภาฯ	2549-2554
6	9	ร่วมกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งเป็นปีกแผ่น	ประธานสภาฯ	ตลอดปี 2549
7	10	จัดแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด	กรรมการกีฬา	ปีละครั้ง

ที่มา: สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย, 2548

กิจกรรมหลักของสภาฯ ในปี พ.ศ. 2548

ฝ่ายการศึกษา

จัดอบรมประกันสังคม 29 ครั้ง มีผู้เข้าอบรม 1,740 คน

จัดอบรมความปลอดภัย 15 ครั้ง มีผู้เข้าอบรม 900 คน

ฝ่ายจัดตั้ง

จัดตั้งและรับสมัครสหภาพแรงงานใหม่ จำนวน 10 สหภาพแรงงาน ได้แก่

1. สร. วัฒนไพศาล
2. สร. คลัฟ ยูนิไทย เอ็นจิเนียริง
3. สร. ไทยพัฒนากระดาษ
4. สร. ณรงค์อุตสาหกรรมไทย
5. สร. ผู้บริหารคู่อำเภอ ประเทศไทย
6. สร. นาสโตะ
7. สร. น้ำตาลตะวันออก
8. สร. พนักงานขนส่งและการท่องเที่ยว
9. สร. โกลเด้นไทย
10. สร. เอส.ซี.บริการ

ฝ่ายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

- รับเรื่องร้องทุกข์ 44 เรื่อง
- แจ้งเจ้าหน้าที่แรงงานจังหวัดดำเนินการ 6 เรื่อง
- นำคดีสู่ศาลแรงงาน 31 คดี
- นำเรื่องสู่ ครส. 7 เรื่อง
- สร. สมาชิกยื่นข้อเรียกร้อง 69 แห่ง
- ตกลงกันได้ 64 แห่ง แจ้งพิพาท 5 แห่ง ไม่มีการนัดหยุดงาน

กิจกรรมพิเศษ

จัดการแข่งขันกีฬาต่อต้านยาเสพติด 1 ครั้ง มีกีฬา 4 ประเภท ได้แก่ ฟุตบอล วอลเลย์บอลชาย วอลเลย์บอลหญิง เซปักตะกร้อ

ข้อมูลทั่วไปของสมาชิก

เพศ

สมาชิกที่ตอบแบบสอบถาม 62 คน เป็นชายมากกว่าหญิง คือ ร้อยละ 77.0 และ 23.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

เพศของสมาชิก

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	48	77.0
หญิง	14	23.0
รวม	62	100.0

อายุ

สมาชิกมีอายุระหว่าง 36-40 ปี มีสัดส่วนมากที่สุด คือ ร้อยละ 35.5 รองลงมา ร้อยละ 22.6 มีอายุระหว่าง 30-35 ปี และร้อยละ 17.7 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี อายุน้อยที่สุด 30 ปี สูงสุด 58 ปี อายุเฉลี่ย 41 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2
อายุของสมาชิก

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
30-35 ปี	14	22.6
36-40 ปี	22	35.5
41-45 ปี	11	17.7
46-50 ปี	8	12.9
51-55 ปี	5	8.1
56-60 ปี	2	3.2
รวม	62	100.0

อายุการเป็นสมาชิก

สมาชิกมีอายุการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 54.8 เป็นสมาชิกของสหภาพ ระหว่าง 11-15 ปี รองลงมาคือร้อยละ 22.6 และร้อยละ 22.6 มีอายุการเป็นสมาชิกระหว่าง 6-10 ปี และ 1-5 ปี ตามลำดับ อายุการเป็นสมาชิกน้อยที่สุด 2 ปี มากที่สุด 13 ปี เฉลี่ย 10 ปี (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
อายุการเป็นสมาชิก

อายุการเป็นสมาชิก	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	14	22.6
6-10 ปี	14	22.6
11-15 ปี	34	54.8
รวม	62	100.0

สถานภาพสมรส

สมาชิกส่วนใหญ่ ร้อยละ 87.1 สมรสแล้ว รองลงมาคือร้อยละ 9.7 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 1.6 เท่ากันมีสถานภาพหย่าและม่าย (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

สถานภาพสมรสของสมาชิก

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	6	9.7
สมรส	54	87.1
หย่า	1	1.6
ม่าย	1	1.6
รวม	62	100.0

การศึกษา

สมาชิกสำเร็จการศึกษาระดับ ม.6/ปวช. มากที่สุด คือร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ ร้อยละ 32.3 สำเร็จการศึกษาระดับ ม.3 ร้อยละ 16.1 จบการชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับปวช. และปวส. สมาชิกไม่ได้ระบุสาขาที่จบ ส่วนปริญญาตรี รวม 3 คน จบสาขารัฐศาสตร์ บริหารและ พุทธศาสตร์ (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

การศึกษาของสมาชิก

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ป.6	10	16.1
ม.3	20	32.3
ม.6/ปวช	23	37.1
ปวส	6	9.7
ปริญญาตรี	3	4.8
รวม	62	100.0

ประเภทอุตสาหกรรม

สมาชิกเป็นลูกจ้างในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์และอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมากที่สุด ในอัตราส่วนที่เท่ากันคือร้อยละ 16.1 รองลงมาคือร้อยละ 14.5 และร้อยละ 12.9 เป็นลูกจ้างในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้า และอุตสาหกรรมประเภทยานยนต์ตามลำดับ (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

ประเภทอุตสาหกรรมของสมาชิก

ประเภทอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ
เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	10	16.1
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	10	16.1
เหล็กและเหล็กกล้า	9	14.5
ยานยนต์	8	12.9
อาหารและแปรรูปอาหาร	5	8.1
พลาสติก	4	6.5
เยื่อกระดาษ กระดาษและสิ่งพิมพ์	4	6.5
ขนส่ง	4	6.5
เคมีภัณฑ์	3	4.8
อัญมณีและเครื่องประดับ	2	3.2
ท่องเที่ยว	1	1.6
เครื่องแก้ว	1	1.6
ก่อสร้าง	1	1.6
รวม	62	100.0

ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ

จากเกณฑ์การประเมินระดับการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ ที่ผู้ศึกษากำหนดไว้ ปรากฏผลการศึกษา เรื่อง การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยดังต่อไปนี้

บทบาทของสภาด้านการส่งเสริมให้เกิดภาวะเบียดเบียนการทำงานที่เป็นธรรม

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบทบาทของสภาฯ ในด้านการส่งเสริมให้เกิดภาวะเบียดเบียนการทำงานที่เป็นธรรมอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.82

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยทุกเรื่อง คือ การให้คำปรึกษาในการยื่นข้อเรียกร้อง ($\bar{X} = 2.90$) การส่งเสริมการกำหนดวันเวลาทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน ($\bar{X} = 2.82$) การส่งเสริมการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ซึ่งไม่ต่ำกว่าอัตราอัตราที่กฎหมายกำหนดและส่งเสริมการลาอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 2.81$) และแนะนำการกำหนดระเบียบ ($\bar{X} = 2.77$)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นระดับปานกลางและระดับน้อยสมาชิกร้อยละ 16.1 เห็นว่า สภาฯมีบทบาทปานกลางในการแนะนำการกำหนดระเบียบ ร้อยละ 12.9 เท่ากัน เห็นว่าสภาฯมีบทบาทปานกลางเรื่องการส่งเสริมค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมาย และการส่งเสริมการลาอย่างเหมาะสม โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด (ร้อยละ 4.8 หรือ 3 คน) และยานยนต์ (ร้อยละ 3.2 หรือ 2 คน)

สมาชิกร้อยละ 4.8 เห็นว่าสภาฯมีบทบาทน้อยเรื่องการส่งเสริมวันเวลาทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมาย ร้อยละ 3.2 เห็นว่าสภาฯมีบทบาทน้อยเรื่องการส่งเสริมค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมายส่งเสริมการลาอย่างเหมาะสมและแนะนำการกำหนดระเบียบ โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้า เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และยานยนต์ อย่างละร้อยละ 1.6 หรืออย่างละ 1 คน (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7
 บทบาทของสภา ด้านการส่งเสริมให้เกิดกฎระเบียบ
 การทำงานที่เป็นธรรม

บทบาทของสภา ด้าน การส่งเสริมให้เกิดกฎระเบียบ การทำงานที่เป็นธรรม	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ให้คำปรึกษาการยื่น ข้อเรียกร้อง	56 (90.3)	6 (9.7)	-	2.90	0.29	สูง
ส่งเสริมวันเวลาทำงานที่ สอดคล้องกฎหมาย	54 (87.1)	5 (8.1)	3 (4.8)	2.82	0.49	สูง
ส่งเสริมค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่า กฎหมาย	52 (83.9)	8 (12.9)	2 (3.2)	2.81	0.47	สูง
ส่งเสริมการลาอย่าง เหมาะสม	52 (83.9)	8 (12.9)	2 (3.2)	2.81	0.47	สูง
แนะนำการกำหนดระเบียบ	50 (80.6)	10 (16.1)	2 (3.2)	2.77	0.49	สูง
รวม				2.82	0.35	สูง

บทบาทของสภา ด้านกลไกทวิภาคีและไตรภาคี

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อบทบาทของสภา ในด้านกลไกทวิภาคีและไตรภาคีอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.89

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับสูงทุกเรื่อง คือ การส่งเสริมการเจรจาข้อเรียกร้องที่เป็นไปด้วยดีระหว่างสหภาพแรงงานกับบริษัท ($\bar{X} = 2.97$) การส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของทั้งสองฝ่าย ($\bar{X} = 2.92$) การให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกอย่างดีด้านการเจรจาต่อรอง ($\bar{X} = 2.90$)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นระดับปานกลาง สมาชิกร้อยละ 16.1 เห็นว่าสภามีบทบาทปานกลางด้านการประสานความร่วมมือกับนายจ้างและภาครัฐ โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้ามากที่สุด (ร้อยละ 4.8 หรือ 3 คน) สมาชิกร้อยละ 14.1 เห็นว่าสภามีบทบาท

ปานกลางด้านการมีส่วนร่วมใกล้เคียงข้อพิพาท โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์มากที่สุด (ร้อยละ 6.5 หรือ 5 คน) (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8
บทบาทของสมาชิก ด้านกลไกทวิภาคีและไตรภาคี

บทบาทของสมาชิก ด้านกลไก ทวิภาคีและไตรภาคี	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ส่งเสริมการเจรจาข้อเรียกร้อง ด้วยดี	60 (96.8)	2 (3.2)	-	2.97	0.17	สูง
ส่งเสริมการปฏิบัติตาม ข้อตกลง	57 (91.9)	5 (8.1)	-	2.92	0.27	สูง
ช่วยเหลือสมาชิกด้าน การเจรจาต่อรอง	56 (90.3)	6 (9.7)	-	2.90	0.29	สูง
มีส่วนร่วมใกล้เคียงข้อพิพาท แรงงาน	53 (85.5)	9 (14.5)	-	2.85	0.35	สูง
ประสานความร่วมมือกับ นายจ้างและภาครัฐ	52 (83.9)	10 (16.1)	-	2.84	0.37	สูง
รวม				2.89	0.19	สูง

บทบาทของสมาชิก ด้านสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อบทบาทของการส่งเสริมสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.89

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับสูงทุกเรื่อง คือ การส่งเสริมลูกจ้างในการตั้งสหภาพแรงงาน ($\bar{X} = 2.92$) การให้ความคุ้มครองสมาชิกจากนายจ้าง ($\bar{X} = 2.90$) การให้คำปรึกษาด้านการจัดการแก่สหภาพแรงงาน คุ้มครองกรรมการสหภาพแรงงานจากการกลั่นแกล้งของนายจ้างและคุ้มครองไม่ให้นายจ้างเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน ($\bar{X} = 2.89$)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นระดับปานกลางสมาชิกร้อยละ 11.3 เห็นว่าสมาชิกมีบทบาทปานกลางเหมือนกันในเรื่องการให้คำปรึกษาด้านการจัดการแก่สหภาพแรงงาน การให้ความ

คุ้มครองกรรมการสหภาพจากการกั้นแก้งของนายจ้าง และการให้ความคุ้มครองไม่ให้มีการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ 4.8) รองลงมาคือเหล็กและเหล็กกล้า (ร้อยละ 3.2)

นอกจากนั้น สมาชิกในอุตสาหกรรมประเภทอัญมณีและเครื่องประดับ ร้อยละ 1.6 หรือ 1 คน เห็นว่าสมาชิกมีบทบาทน้อยในการส่งเสริมลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน เช่นเดียวกับสมาชิกในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 1.6 หรือ 1 คน ซึ่งเห็นว่าสมาชิกมีบทบาทน้อยด้านการให้ความคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงานจากนายจ้าง (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

บทบาทของสมาชิก ด้านการส่งเสริมสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

บทบาทของสมาชิก ด้านการส่งเสริมสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ส่งเสริมลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	58 (93.5)	3 (4.8)	1 (1.6)	2.92	0.32	สูง
ให้การคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงานจากนายจ้าง	57 (91.9)	4 (6.5)	1 (1.6)	2.90	0.34	สูง
ให้คำปรึกษาด้านการจัดการแก่สหภาพแรงงาน	55 (88.7)	7 (11.3)	-	2.89	0.31	สูง
ให้การคุ้มครองกรรมการสหภาพจากการกั้นแก้งของนายจ้าง	55 (88.7)	7 (11.3)	-	2.89	0.31	สูง
ให้การคุ้มครองไม่ให้มีการเลิกจ้างกรรมการสหภาพแรงงาน	55 (88.7)	7 (11.3)	-	2.89	0.31	สูง
รวม				2.89	0.26	สูง

บทบาทของสภาฯ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของลูกค้า

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อบทบาทของสภาฯ ในด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของลูกค้าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.79

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับสูงทุกเรื่อง คือ การเสนอแนะในด้านต่าง ๆ แก่สหภาพ ($\bar{X} = 2.82$) การส่งเสริมสหภาพฯ ให้มีส่วนร่วมปรับปรุงการทำงานของบริษัท การแนะนำกรรมการสหภาพฯ ให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อบริษัท และการสนับสนุนให้สหภาพฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับนายจ้าง ($\bar{X} = 2.81$ ทั้ง 3 เรื่อง) และส่งเสริมให้สหภาพฯ เข้าร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ($\bar{X} = 2.74$)

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นระดับปานกลาง สมาชิกร้อยละ 16.1 เห็นว่าสภาฯ มีบทบาทปานกลางเหมือนกัน คือ เรื่องการส่งเสริมสหภาพฯ ให้ร่วมปรับปรุงการทำงานของบริษัท การแนะนำกรรมการสหภาพฯ ให้เสนอแนะแก่บริษัทและการสนับสนุนให้สหภาพฯ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับนายจ้าง โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้า (ร้อยละ 4.8) และเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ร้อยละ 4.8)

สมาชิกร้อยละ 8.1 เห็นว่าสภาฯ มีบทบาทน้อยเรื่องการส่งเสริมให้สหภาพฯ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท โดยร้อยละ 4.8 อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

บทบาทของสภาฯ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจของลูกค้า

บทบาทของสภาฯ ด้าน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจของลูกค้า	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
เสนอแนะในด้านต่าง ๆ แก่ สหภาพแรงงาน	52 (83.9)	9 (14.5)	1 (1.6)	2.82	0.42	สูง
ส่งเสริมสหภาพฯ ให้ร่วม ปรับปรุงการทำงานของบริษัท	51 (82.3)	10 (16.1)	1 (1.6)	2.81	0.43	สูง

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

บทบาทของสภาก ด้าน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจของลูกค้า	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ส่งเสริมให้สหภาพฯ เข้าร่วม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท	51 (82.3)	6 (9.7)	5 (8.1)	2.74	0.59	สูง
รวม				2.79	0.38	สูง

บทบาทของสภาก ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อบทบาทของสภาก ในด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.77

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นระดับสูงเท่ากัน ($\bar{X} = 2.82$) ในเรื่องการมีส่วนร่วมกับนายจ้างและสหภาพฯ ในการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือส่งเสริมนายจ้างและสหภาพฯ แก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 2.81$)

สมาชิกร้อยละ 24.2 เห็นว่าสภาก มีบทบาทปานกลางเรื่องการส่งเสริมแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้า และอุตสาหกรรมประเภทยานยนต์ ร้อยละ 4.8 เท่ากัน รองลงมาสมาชิกร้อยละ 19.4 เห็นว่าสภาก มีบทบาทปานกลางเรื่องการส่งเสริมเพื่อให้พนักงานมีเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้า ร้อยละ 6.4 นอกจากนั้น สมาชิกร้อยละ 6.5 เห็นว่าสภาก มีบทบาทน้อยเรื่องการส่งเสริมเพื่อให้พนักงานมีเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 3.2 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

บทบาทของสภาฯ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บทบาทของสภาฯ ด้าน การส่งเสริมคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ร่วมกับนายจ้างและสหภาพ ให้เกิดการปฏิบัติเป็นธรรมเนียม	53 (85.5)	7 (11.3)	2 (3.2)	2.82	0.46	สูง
การสร้างความมั่นคงและ ก้าวหน้าในการทำงาน	53 (85.5)	7 (11.3)	2 (3.2)	2.82	0.46	สูง
การแก้ไขสภาพแวดล้อม การทำงาน	51 (82.3)	10 (16.1)	1 (1.6)	2.81	0.43	สูง
การส่งเสริมแนวคิด คุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	46 (74.2)	15 (24.2)	1 (1.6)	2.73	0.59	สูง
การส่งเสริมเพื่อให้พนักงานมี เวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว	46 (74.2)	12 (19.4)	4 (6.5)	2.68	0.48	สูง
รวม				2.77	0.42	สูง

บทบาทของสภาฯ ด้านการร่วมปรึกษาหารือ

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อบทบาทของสภาฯ ในด้านการร่วมปรึกษาหารืออยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.85

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับสูงเหมือนกันทุกเรื่อง คือ การมีส่วนร่วมให้คำแนะนำแก่สหภาพฯ ในการร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง ($\bar{X} = 2.94$) ส่งเสริมให้กรรมการลูกจ้างและนายจ้างประชุมร่วมกันทุก 3 เดือนเป็นอย่างน้อย ($\bar{X} = 2.89$) มีส่วนให้นายจ้างและมีสหภาพแรงงาน นำมติการประชุมไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 2.82$) และส่งเสริมให้ฝ่ายบุคคลเปิดโอกาสให้สหภาพพนักงานเข้าพบ ($\bar{X} = 2.79$) ส่งเสริมให้สหภาพฯ และนายจ้างหารือร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 2.84$)

สมาชิกร้อยละ 16.1 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทปานกลางเรื่องการส่งเสริมการหารื้ออย่างสม่ำเสมอระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้า ร้อยละ 4.8 รองลงมาร้อยละ 14.5 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทปานกลางในเรื่องการส่งเสริมให้ฝ่ายบุคคลเปิดโอกาสให้สหภาพฯ และพนักงานเข้าพบ โดยร้อยละ 4.8 อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้า ร้อยละ 4.8

สมาชิกร้อยละ 4.8 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทน้อยเรื่องการมีส่วนให้นายจ้างและสหภาพแรงงานนำมติการประชุมไปปฏิบัติ โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 3.2 รองลงมาสมาชิกร้อยละ 3.2 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทน้อยเรื่อง การส่งเสริมให้ฝ่ายบุคคลเปิดโอกาสให้สหภาพฯ และพนักงานเข้าพบ โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทชิ้นส่วนไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 1.6 เท่ากันกับอุตสาหกรรมประเภทการขนส่ง (ร้อยละ 1.6) (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

บทบาทของสภาฯ ด้านการร่วมปรึกษาหารือ

บทบาทของสภาฯ ด้าน การร่วมปรึกษาหารือ	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ให้คำแนะนำแก่สหภาพฯ ใน การร่วมปรึกษาหารือ	58 (93.5)	4 (6.5)	-	2.94	0.24	สูง
ส่งเสริมการประชุมระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างทุก 3 เดือน	55 (88.7)	7 (11.3)	-	2.89	0.31	สูง
ส่งเสริมการหารื้อสม่ำเสมอ ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	52 (83.9)	10 (16.1)	-	2.84	0.37	สูง
มีส่วนให้นายจ้างและ สหภาพฯ นำมติการประชุม ไปปฏิบัติ	54 (87.1)	5 (8.1)	3 (4.8)	2.82	0.49	สูง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

บทบาทของสภาฯ ด้าน การร่วมปรึกษาหารือ	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ส่งเสริมให้ฝ่ายบุคคลเปิด โอกาสให้สหภาพและ พนักงานเข้าพบ	51 (82.3)	9 (14.5)	2 (3.2)	2.79	0.48	สูง
รวม				2.85	0.28	สูง

บทบาทของสภาฯ ด้านการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อบทบาทของสภาฯ ในด้านการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.86

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับสูงเหมือนกันทุกเรื่อง คือ การสนับสนุนให้กรรมการสหภาพฯ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ($\bar{X} = 2.90$) การสนับสนุนให้กรรมการสหภาพฯ เข้ารับการอบรมภายนอกโดยไม่ถือเป็นวันลา ($\bar{X} = 2.89$) การสนับสนุนให้กรรมการสหภาพฯ เข้าฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกและเข้าอบรมกับองค์กรแรงงานและภาครัฐ ($\bar{X} = 2.87$ เท่ากัน) และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านแรงงานแก่สมาชิก ($\bar{X} = 2.79$)

สมาชิกร้อยละ 17.7 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทปานกลางเรื่องการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านแรงงานแก่สมาชิก โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เท่ากันกับอุตสาหกรรมประเภทยานยนต์ ร้อยละ 4.8

สมาชิกร้อยละ 3.2 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทน้อยเรื่องการสนับสนุนให้สหภาพเข้าอบรมกับองค์กรแรงงานและภาครัฐ โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เท่ากันกับอุตสาหกรรมประเภทพลาสติก ร้อยละ 1.6 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

บทบาทของสภาฯ ด้านการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน

บทบาทของสภาฯ ด้าน การพัฒนาความรู้ของ ผู้นำแรงงาน	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
สนับสนุนให้กรรมการ สหภาพฯ มีความรู้กฎหมาย แรงงาน	57 (91.9)	4 (6.5)	1 (1.6)	2.90	0.34	สูง
สนับสนุนให้สหภาพฯ เข้า อบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา	56 (90.3)	5 (8.1)	1 (1.6)	2.89	0.36	สูง
สนับสนุนกรรมการสหภาพฯ ฝึกอบรมทั้งภายในและ ภายนอก	55 (88.7)	6 (9.7)	1 (1.6)	2.87	0.38	สูง
สนับสนุนให้สหภาพฯ เข้า อบรมกับองค์กรแรงงานและ ภาครัฐ	56 (90.3)	4 (6.5)	2 (3.2)	2.87	0.42	สูง
สนับสนุนให้กรรมการ สหภาพฯ มีความรู้กฎหมาย แรงงาน	57 (91.9)	4 (6.5)	1 (1.6)	2.90	0.34	สูง
รวม				2.86	0.28	สูง

บทบาทของสภาฯ ด้านการสร้างค่านิยมการยอมรับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.

8001)

สมาชิกมีความคิดเห็นต่อบทบาทของสภาฯ ในด้านการสร้างค่านิยมการยอมรับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001) อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็น 2.36

สมาชิกมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับสูงเหมือนกันในเรื่องการสนับสนุนให้นายจ้างไม่
การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน ($\bar{X} = 2.81$) และการสนับสนุนให้กรรมการสหภาพฯ ได้รับความรู้

เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย ($\bar{X} = 2.34$) แต่อีก 3 เรื่องที่เหลือมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.31, 2.33$ และ 2.16)

สมาชิกร้อยละ 59.7 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทปานกลางเท่ากันในเรื่องการสนับสนุนสหภาพฯ ให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน และการสนับสนุนให้นายจ้างและสหภาพฯ ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเหล็กและเหล็กกล้า ร้อยละ 11.3 อุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ร้อยละ 1 และอุตสาหกรรมสิ่งทอ ร้อยละ 9.7

สมาชิกร้อยละ 14.5 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทน้อยเรื่องการสนับสนุนให้นายจ้างใช้มาตรฐานแรงงานไทย โดยกระจายอยู่ในอุตสาหกรรมเกือบทุกประเภทในระดับเท่ากัน (ร้อยละ 1.6) ยกเว้นอุตสาหกรรมพลาสติกและอุตสาหกรรมอาหาร รองลงมาสมาชิกร้อยละ 11.3 เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทน้อยเรื่องการสนับสนุนภาครัฐในการใช้มาตรฐานแรงงานไทย โดยกระจายอยู่ในอุตสาหกรรมประเภทต่าง ๆ เกือบทุกประเภทในสัดส่วนที่เท่ากัน (ร้อยละ 1.6) ยกเว้นอุตสาหกรรมพลาสติก กระดาษ สิ่งทอ และอาหาร (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

บทบาทของสภาฯ ด้านการสร้างค่านิยมการยอมรับ
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001)

บทบาทของสภาฯ ด้านการ สร้างค่านิยมการยอมรับ มาตรฐานแรงงานไทย	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
สนับสนุนการไม่เลือกปฏิบัติ ต่อพนักงาน	51 (82.3)	10 (16.1)	1 (1.6)	2.81	0.43	สูง
สนับสนุนสหภาพฯ ให้มี ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐาน แรงงาน	23 (37.1)	37 (59.7)	2 (3.2)	2.34	0.54	สูง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

บทบาทของสภา ด้านการ สร้างค่านิยมการยอมรับ มาตรฐานแรงงานไทย	ความคิดเห็น			\bar{X}	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
สนับสนุนให้นายจ้างและ สหภาพฯ ปฏิบัติตาม มาตรฐานแรงงานไทย	22 (35.5)	37 (59.7)	3 (4.8)	2.31	0.56	ปาน กลาง
สนับสนุนภาครัฐในการใช้ มาตรฐานแรงงานไทย	21 (23.9)	34 (54.8)	7 (11.3)	2.23	0.63	ปาน กลาง
- สนับสนุนให้นายจ้างใช้ มาตรฐานแรงงานไทย	19 (30.6)	34 (54.8)	9 (14.5)	2.16	0.65	ปาน กลาง
รวม				2.36	0.45	สูง

สรุปภาพรวมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภา

สมาชิกเห็นว่าสภามีบทบาทสูงในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ = 2.79) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (\bar{X} = 2.77) และการส่งเสริมการสร้างโดยมีค่าเฉลี่ย 2.78 โดยมีค่าเฉลี่ยของบทบาทย่อยแต่ละด้านตามลำดับดังนี้

การส่งเสริมกลไกทวิภาคีและไตรภาคี (\bar{X} = 2.89) การส่งเสริมสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน (\bar{X} = 2.89) การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน (\bar{X} = 2.86) การส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารือ (\bar{X} = 2.85) การส่งเสริมให้เกิดภาวะเปียบการทำงานที่เป็นธรรม (\bar{X} = 2.82) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของลูกจ้าง (\bar{X} ค่านิยมการยอมรับมาตรฐานแรงงานไทย (\bar{X} = 2.36) (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

สรุปภาพรวมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
การส่งเสริมกลไกทวิภาคีและไตรภาคี	2.89	0.19	สูง
การส่งเสริมสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	2.89	0.26	สูง
การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน	2.86	0.28	สูง
การส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารือ	2.85	0.28	สูง
การส่งเสริมให้เกิดกฎระเบียบที่เป็นธรรม	2.82	0.35	สูง
การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของลูกจ้าง	2.79	0.38	สูง
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	2.77	0.42	สูง
การส่งเสริมการสร้างค่านิยมการยอมรับมาตรฐานแรงงานไทย	2.36	0.45	สูง
รวม	2.78	0.25	สูง

แนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ ในความคิดเห็นของสมาชิกปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในความคิดเห็นของสหภาพแรงงานฯ

สมาชิก 18 คน มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคสำคัญในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสิทธิการจัดตั้งสหภาพแรงงาน นายจ้างมักขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงานเท่าที่ควร นอกจากนั้นการจ้างงานลูกจ้างรับเหมาช่วงทำให้ลูกจ้างไม่สามารถรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้เนื่องจากมีสัญญาจ้างงานเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ (12 คน)

2. ด้านการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน ลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและขาดการสร้างผู้นำของสหภาพแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของมวลสมาชิก นอกจากนั้น นายจ้างมักไม่ค่อยอนุญาตให้แรงงานมาเข้ารับการอบรมภายนอก (10 คน)

สิ่งที่ต้องการการสนับสนุนจากสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

สมาชิก 37 คน ต้องการการสนับสนุนจากสภาฯ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน สมาชิกต้องการให้สภาฯ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร กฎหมายแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ให้แก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอและกระจ่าย การให้การศึกษาไปยังสมาชิกที่อยู่ในส่วนภูมิภาคให้มากขึ้น (25 คน)

2. ด้านการร่วมปรึกษาหารือ สมาชิกต้องการให้สภาฯ เสนอแนะแนวทางการดำเนินการที่ทันสมัยในด้านต่าง ๆ ต่อสหภาพฯ และต้องการให้สภาฯ จัดทำเอกสารข่าวสาร เผยแพร่แก่สมาชิกอย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์ (30 คน)

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทยในความคิดเห็นของสหภาพแรงงานฯ

สมาชิก 15 คน เสนอแนะแนวทางการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสิทธิการจัดตั้งสหภาพฯ ควรให้การสนับสนุนลูกจ้างผู้รับเหมาช่วงสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ และจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการเบื้องต้นแก่สหภาพแรงงาน (10 คน)

2. ด้านการร่วมปรึกษาหารือ ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสภาฯ ให้สมาชิกได้รับทราบมากขึ้น และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้มากยิ่งขึ้น (12 คน)

3. ด้านการพัฒนาความรู้แก่ผู้นำแรงงาน ต้องการให้จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อให้ นายจ้างและสหภาพแรงงานเข้ารับการอบรมร่วมกันและควรส่งเสริมให้นายจ้างอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถเข้าร่วมการอบรมโดยไม่มีถือเป็นวันลา (5 คน)

4. ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ต้องการให้สภาฯ ดูแลสมาชิกเสมือนญาติมิตร สร้างความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและผู้นำแรงงานในสังกัดของสภาฯ ควรทำงานด้วยความทุ่มเท ซื่อตรงและเที่ยงธรรม (3 คน)

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4.16

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสภาฯ
ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสมาชิกหญิงและชาย

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	เพศ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
กฎระเบียบการทำงานที่เป็น ธรรม	ชาย	48	80.0	2.80	0.37	0.08
	หญิง	14	20.0	2.88	0.30	
สิทธิในการจัดตั้ง สหภาพแรงงาน	ชาย	48	80.0	2.86	0.29	0.14
	หญิง	14	20.0	3.00	0.00	
กลไกทวิภาคีและไตรภาคี	ชาย	48	80.0	2.88	0.20	0.06
	หญิง	14	20.0	2.94	0.14	
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	ชาย	48	80.0	2.75	0.42	0.19*
	หญิง	14	20.0	2.94	0.16	
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงาน	ชาย	48	80.0	2.72	0.47	0.22*
	หญิง	14	20.0	2.94	0.14	
การร่วมปรึกษาหารือ	ชาย	48	80.0	2.84	0.30	0.06
	หญิง	14	20.0	2.90	0.20	
การพัฒนาความรู้ผู้นำแรงงาน	ชาย	48	80.0	2.84	0.30	0.08
	หญิง	14	20.0	2.92	0.21	
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001)	ชาย	48	80.0	2.36	0.47	0.01
	หญิง	14	20.0	2.37	0.35	
รวม	ชาย	48	80.0	2.76	0.27	0.10
	หญิง	14	20.0	2.86	0.14	

* \bar{X} แตกต่างกันตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.16 สมาชิกเพศหญิงและเพศชายเห็นว่า สภามีบทบาทส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยภาพรวมไม่แตกต่าง (ความแตกต่างของค่า $\bar{X} = 0.10$) แต่เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ค่าเฉลี่ยความเห็นต่อบทบาทสภาฯ ของสมาชิกเพศหญิงสูงกว่าค่าเฉลี่ย ความเห็นของสมาชิกเพศชายเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ($\bar{X} = 2.94$ กับ 2.75) และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 2.94$ กับ 2.72) ส่วนประเด็นย่อยอื่น ๆ แม้ค่าเฉลี่ยความเห็นของสมาชิกเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย แต่ไม่แตกต่างกันตามเกณฑ์ที่กำหนด

ตารางที่ 4.17

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสภาฯ
ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสมาชิกต่างกลุ่มอายุ

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
กฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรม	30-35	14	23.0	2.70	0.48	0.20*
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.90	0.22	
สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	30-35	14	23.0	2.87	0.26	0.04
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.91	0.26	
กลไกทวิภาคีและไตรภาคี	30-35	14	23.0	2.87	0.24	0.04
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.91	0.14	
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	30-35	14	23.0	2.75	0.45	0.08
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.83	0.31	
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน	30-35	14	23.0	2.75	0.40	0.10
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.65	0.44	
การร่วมปรึกษาหารือ	30-35	14	23.0	2.80	0.31	0.10
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.90	0.25	

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	อายุ (ปี)	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
การพัฒนาความรู้ผู้นำ แรงงาน	30-35	14	23.0	2.87	0.20	0.02
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.85	0.36	
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001)	30-35	14	23.0	2.34	0.49	0.04
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.38	0.41	
รวม	30-35	14	23.0	2.74	0.28	0.17*
	36 ขึ้นไป	48	77.0	2.91	0.25	

* \bar{X} แตกต่างกันตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.17 โดยภาพรวม สมาชิกที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไปเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แตกต่างจากสมาชิกที่มีอายุ 30-35 ปี (ความแตกต่างของ $\bar{X} = 0.1$) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบความแตกต่างที่ชัดเจนคือ ค่าเฉลี่ยความเห็นต่อบทบาทของสภาฯ ของสมาชิกอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป สูงกว่าค่าเฉลี่ยความเห็นสมาชิกอายุ 30-35 ปี ($\bar{X} = 2.90$ กับ 2.70) เรื่อง การส่งเสริมให้เกิดกฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรม

ตารางที่ 4.18

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสภาฯ

ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสมาชิกต่าง

กลุ่มอายุการเป็นสมาชิกของสภาฯ

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	อายุสมาชิก (ปี)	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
กฎระเบียบการทำงานที่ เป็นธรรม	1-5	14	23.0	2.78	0.26	0.03
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.81	0.44	
สิทธิในการจัดตั้ง สหภาพแรงงาน	1-5	14	23.0	2.80	0.26	0.13
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.93	0.26	

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	อายุสมาชิก (ปี)	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
กลไกทวิภาคีและไตรภาคี	1-5	14	23.0	2.84	0.18	0.07
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.91	0.22	
การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	1-5	14	23.0	2.61	0.36	0.25*
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.86	0.43	
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงาน	1-5	14	23.0	2.57	0.42	0.25*
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.82	0.44	
การร่วมปรึกษาหารือ	1-5	14	23.0	2.77	0.30	0.08
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.85	0.26	
การพัฒนาความรู้ผู้นำ แรงงาน	1-5	14	23.0	2.78	0.27	0.10
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.88	0.29	
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001)	1-5	14	23.0	2.25	0.42	0.17*
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.42	0.48	
รวม	1-5	14	23.0	2.67	0.24	0.14
	6 ขึ้นไป	48	77.0	2.81	0.26	

* \bar{X} แตกต่างกันตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.18 โดยภาพรวมสมาชิกมีสหภาพแรงงานของตนเป็นสมาชิกของสภาฯ 1-5 ปี และตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบทบาทสภาฯ ไม่แตกต่างกัน (ความแตกต่างของ $\bar{X} = 0.14$) แต่เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบทบาทของสภาฯ ของสมาชิกกลุ่มหลังสูงกว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสมาชิกกลุ่มแรกเรื่องการส่งเสริมการมีส่วนร่วมการตัดสินใจ ($\bar{X} = 2.86$ กับ 2.61) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 2.82$ กับ 2.57) และการส่งเสริมมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001) ($\bar{X} = 2.42$ กับ 2.25)

ตารางที่ 4.19

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสภาฯ

ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสมาชิกต่างสถานภาพสมรส

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
กฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรม	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.45	0.45	0.42*
	สมรส	54	87.1	2.87	0.30	
สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.75	0.48	0.16*
	สมรส	54	87.1	2.91	0.23	
กลไกทวิภาคีและไตรภาคี	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.80	0.19	0.11
	สมรส	54	87.1	2.91	0.19	
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.62	0.45	0.20*
	สมรส	54	87.1	2.82	0.38	
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.47	0.46	0.34*
	สมรส	54	87.1	2.81	0.41	
การร่วมปรึกษาหารือ	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.60	0.24	0.27*
	สมรส	54	87.1	2.87	0.29	
การพัฒนาความรู้ผู้นำแรงงาน	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.65	0.33	0.24*
	สมรส	54	87.1	2.89	0.27	
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001)	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.15	0.50	0.25*
	สมรส	54	87.1	2.40	0.42	
รวม	โสด หย่า หม้าย	8	12.9	2.58	0.27	0.23*
	สมรส	54	87.1	2.81	0.24	

* \bar{X} แตกต่างกันตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.19 สมาชิกที่เป็นโสด/หย่า/หม้าย และที่สมรสแล้วยังอยู่กับคู่สมรสเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์โดยภาพรวมแตกต่างกัน (ความแตกต่างของ $\bar{X} = 0.23$)

เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า แตกต่างกันเกือบทุกเรื่องยกเว้นบทบาทด้านการส่งเสริมกลไก
ทวิภาคีและไตรภาคี

ตารางที่ 4.20

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสภาฯ

ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสมาชิกต่างกลุ่มการศึกษา

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	ต่างกลุ่ม การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
กฎระเบียบการทำงานที่เป็น ธรรม	ป.6-ม.3	30	48.4	2.90	0.26	0.16*
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.74	0.44	
สิทธิในการจัดตั้ง สหภาพแรงงาน	ป.6-ม.3	30	48.4	2.90	0.26	0.02
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.88	0.26	
กลไกทวิภาคีและไตรภาคี	ป.6-ม.3	30	48.4	2.92	0.18	0.06
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.86	0.22	
การมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ	ป.6-ม.3	30	48.4	2.84	0.36	0.10
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.74	0.43	
การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงาน	ป.6-ม.3	30	48.4	2.78	0.42	0.02
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.76	0.44	
การร่วมปรึกษาหารือ	ป.6-ม.3	30	48.4	2.82	0.30	0.06
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.88	0.26	
การพัฒนาความรู้ผู้นำ แรงงาน	ป.6-ม.3	30	48.4	2.89	0.27	0.06
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.83	0.29	
มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001)	ป.6-ม.3	30	48.4	2.35	0.42	0.02
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.37	0.48	
รวม	ป.6-ม.3	30	48.4	2.79	0.24	0.02
	ม.6 ขึ้นไป	32	51.6	2.77	0.26	

* \bar{X} แตกต่างกันตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.20 โดยภาพรวม สมาชิกที่มีการศึกษาระดับ ป.6-ม.3 และตั้งแต่ ม.6 ขึ้นไป เห็นว่าสภาพ มีบทบาทส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่า $\bar{X} = 0.02$) แต่เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ค่าเฉลี่ยความเห็นต่อบทบาทของสภาพ ของสมาชิกกลุ่มแรกสูงกว่าค่าเฉลี่ยความเห็นของสมาชิกกลุ่มหลัง ($\bar{X} = 2.90$ กับ 2.74)

ตารางที่ 4.21

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของสภาพ
ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสมาชิกต่างกลุ่มอุตสาหกรรม

การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}
กฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรม	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.62	0.52	0.34*
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.96	0.12	
	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.62	0.25	0.02
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.88	0.06	
สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.76	0.52	0.34*
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.98	0.12	
	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.76	0.25	0.02
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.88	0.06	
กลไกทวิภาคีและไตรภาคี	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.80	0.52	0.18*
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.98	0.12	
	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.80	0.25	0.02
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.82	0.06	
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.98	0.12	0.16*
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.82	0.06	

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
การมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.60	0.52	0.36*	
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.96	0.12		
	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.60	0.25	0.08	
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.68	0.06		
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.96	0.12	0.28*	
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.68	0.06		
	การส่งเสริม คุณภาพชีวิตการ ทำงาน	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.60	0.52	0.34*
		สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.94	0.12	
เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี		13	21	2.60	0.25	0.13	
เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ		31	50	2.73	0.06		
สิ่งทอกระดาษพลาสติก		18	29	2.94	0.12	0.21*	
เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ		31	50	2.73	0.06		
การร่วม ปรึกษาหารือ		เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.74	0.52	0.20*
		สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.94	0.12	
	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.74	0.25	0.03	
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.77	0.06		
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.94	0.12	0.17*	
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.77	0.06		
	การพัฒนาความรู้ ผู้นำแรงงาน	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.70	0.52	0.26*
		สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.96	0.12	
เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี		13	21	2.70	0.25	0.18*	
เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ		31	50	2.88	0.06		
สิ่งทอกระดาษพลาสติก		18	29	2.96	0.12	0.08	
เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ		31	50	2.88	0.06		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

การส่งเสริมแรงงาน สัมพันธ์	กลุ่มอุตสาหกรรม	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	
มาตรฐานแรงงาน ไทย (มรท.8001)	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.32	0.52	0.16*	
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.48	0.12		
	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.32	0.25	0.05	
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.37	0.06		
	สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.48	0.12	0.11	
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.37	0.06		
	รวม	เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี	13	21	2.66	0.52	0.26*
		สิ่งทอกระดาษพลาสติก	18	29	2.92	0.12	
เครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี		13	21	2.66	0.25	0.09	
เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ		31	50	2.75	0.06		
สิ่งทอกระดาษพลาสติก		18	29	2.92	0.12	0.17*	
	เหล็กยานยนต์และอื่น ๆ	31	50	2.75	0.06		

* \bar{X} แตกต่างกันตั้งแต่ 0.15 ขึ้นไป

จากตารางที่ 4.21 โดยภาพรวม สมาชิกที่อยู่ในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและเคมี กับอุตสาหกรรมสิ่งทอ กระดาษและพลาสติก เห็นว่าสมาชิก มีบทบาทส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ แตกต่างกัน (ความแตกต่างของค่า $\bar{X} = 0.26$) เช่นเดียวกับการเปรียบเทียบความเห็นของสมาชิก ในอุตสาหกรรมสิ่งทอกระดาษและพลาสติกกับอุตสาหกรรมเหล็ก ยานยนต์และอื่น ๆ (ความแตกต่างของ $\bar{X} = 0.17$) แต่ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของสมาชิกในอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และเคมี กับอุตสาหกรรมเหล็ก ยานยนต์และอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

เมื่อพิจารณาบทบาทของสภาในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์แต่ละด้าน ผู้ศึกษา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. การส่งเสริมกลไกทวิภาคีและไตรภาคี พบว่า สมาชิกเห็นว่าสภา มีบทบาทสูงในด้านการส่งเสริมกลไกทวิภาคีและไตรภาคี ($\bar{X} = 2.89$) เนื่องจากกลไกทวิภาคีและไตรภาคีเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ตามความหมาย ทฤษฎี ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของ โชคชัย สุทธาเวช (2545, น. 24) โดยสมาชิกเห็นว่าสภา มีบทบาทสูงในเรื่อง

- ส่งเสริมการเจรจาข้อเรียกร้องด้วยดี
- การส่งเสริมการปฏิบัติตามข้อตกลง
- ช่วยเหลือสมาชิกด้านการเจรจาต่อรอง
- มีส่วนร่วมไกล่เกลี่ยข้อพิพาท
- ประสานความร่วมมือจากนายจ้างและภาครัฐ

ทั้งนี้อาจเป็นผลจากการที่สภา มีแนวทางส่งเสริมความร่วมมือที่ดีต่อกันทั้งฝ่าย ลูกจ้าง นายจ้างและภาครัฐ โดยใช้การเจรจาต่อรองด้วยดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างแบบทวิภาคี และการเข้ามาร่วมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทโดยภาครัฐตามกลไกไตรภาคี เพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง การประท้วง นัดหยุดงานของลูกจ้างและการปิดงานเลิกจ้างของนายจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับ ความหมายแรงงานสัมพันธ์ของ เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2547, น. 9) ที่ระบุว่า แรงงานสัมพันธ์เป็น หลักการที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ เพื่อให้เกิดความสุขใน อุตสาหกรรม (Industrial Peace) และเสริมสร้างความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นสำคัญ

2. การส่งเสริมสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สมาชิกเห็นว่าสภา มีบทบาทด้านการส่งเสริมสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานสูงเท่ากับการส่งเสริมกลไกทวิภาคีและไตรภาคี ซึ่ง สอดคล้องกับแนวความคิดของฉัตรสุนัน พุฒิมิถุน (2544, น. 124) ที่ระบุหลักการของแรงงานสัมพันธ์ว่าจะต้องส่งเสริมสิทธิที่พนักงานจะก่อตั้งองค์กรโดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง โดยสมาชิกเห็นว่าสภา มีบทบาทสูง ในเรื่อง

- การส่งเสริมลูกจ้างในการตั้งสหภาพแรงงาน
- การให้ความคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงานจากนายจ้าง
- การให้คำปรึกษาด้านการจัดการแก้สหภาพแรงงาน

- การให้ความคุ้มครองกรรมการสหภาพจากการกลั่นแกล้งของนายจ้าง
- การให้ความคุ้มครองไม่ให้มีการเลิกจ้างคณะกรรมการสหภาพแรงงาน

แสดงให้เห็นว่า สภาฯ ให้ความสำคัญอย่างมากในเสรีภาพในการสมาคมและการต่อรองสิทธิเพื่อผลตอบแทนจากการทำงานและคุ้มครองสิทธิเพื่อผลประโยชน์ของผู้นำ ซึ่งทำให้เสรีภาพของคณงานมีความมั่นคงขึ้นเพราะจะช่วยให้คณงานมีการรวมพลังและมีโอกาสต่อรองกับนายจ้าง ทำให้ความกดดันเรื่องอัตราค่าจ้าง เวลาทำงาน และเงื่อนไขการทำงานหมดไป ตามแนวคิดของ Sidney & Beatrix Webb (1947, p. 65) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนวลจันทร์ ทัศนชัยกุล และ อมรฤทธิ์ เอมะปาน (2526, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัญหาของลูกจ้างกับสหภาพแรงงาน พบว่า การที่ลูกจ้างสมัครเป็นสมาชิกสหภาพจำนวนน้อยกว่าครึ่ง ทำให้ไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้

อย่างไรก็ตามสมาชิกบางคนในอุตสาหกรรมประเภทอัญมณีและเครื่องประดับและอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เห็นว่าสภาฯ ยังคงมีบทบาทน้อยในการส่งเสริมลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และการคุ้มครองสมาชิกสหภาพแรงงานจากการกลั่นแกล้งของนายจ้าง ทั้งนี้อาจเนื่องจากจำนวนสมาชิกในประเภทอุตสาหกรรมที่หลากหลายกระจายอยู่ทั่วประเทศอาจให้สภาฯ ซึ่งมีบุคลากรจำกัดไม่สามารถเข้าไปดูแลอย่างทั่วถึงได้

3. การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน พบว่า สมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทสูงด้านการส่งเสริมพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงาน ($\bar{X} = 2.86$) ซึ่งการสนับสนุนสหภาพให้มีความรู้แรงงานสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งตามความหมายของแนวคิดการบริหารแรงงานสัมพันธ์ของสำนักงานแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2548, น. 15) เพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดี โดยสมาชิกเห็นว่าสภามีบทบาทสูงในเรื่อง

- สนับสนุนให้สหภาพมีความรู้กฎหมายแรงงาน
- สนับสนุนให้สหภาพเข้าอบรมโดยไม่ถือเป็นวันลา
- สนับสนุนกรรมการสหภาพเข้ารับการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอก
- สนับสนุนให้สหภาพเข้าอบรมกับองค์กรแรงงานและภาครัฐ
- ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ด้านแรงงานแก่สมาชิก

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่สภาฯ ได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ โดยเฉพาะกระทรวงแรงงานทั้งในด้านการจัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิแรงงานแก่สหภาพแรงงาน และการสนับสนุนงบประมาณบางส่วนแก่สภาในการจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ของผู้นำสหภาพและสมาชิกในสังกัดสภาฯ ซึ่งการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของผู้นำแรงงานจะ

สามารถช่วยลดอุปสรรค หรือข้อขัดข้องในการบริหารงานสหภาพแรงงานสอดคล้องกับงานวิจัยของสมภาพ ปราบณรงค์ (2535, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความจำเป็นในการฝึกอบรมของสหภาพแรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาในการบริหารงานสหภาพแรงงานเนื่องจากคณะกรรมการขาดความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการบริหารสหภาพแรงงาน นอกจากนี้ สมาชิกสหภาพแรงงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสหภาพอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม สมาชิกบางส่วนเห็นว่าสภาฯ ยังคงมีบทบาทน้อยในการสนับสนุนให้สหภาพฯ เข้าอบรมกับองค์กรแรงงานและภาครัฐ ซึ่งอาจเนื่องจากการขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการฝึกอบรมของสภาฯ และนอกเหนือไปจากนั้น การเข้ารับการฝึกอบรมภายนอกต้องได้รับความยินยอมจากสถานประกอบการก่อนจึงอาจเป็นข้อจำกัดปัจจัยหนึ่งของสภาฯ ในการพัฒนาความรู้ด้านแรงงานแก่สมาชิก

4. การส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารือ สมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทด้านการส่งเสริมการร่วมปรึกษาหารืออยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.85$) ซึ่งการร่วมปรึกษาหารือ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งตามความหมายของแนวคิดการบริหารแรงงานสัมพันธ์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2548, น. 15) ซึ่งการร่วมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ โดยสมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทสูงในเรื่อง

- ให้คำแนะนำสหภาพในการร่วมปรึกษาหารือ
- ส่งเสริมการประชุมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทุก 3 เดือนเป็นอย่างน้อย
- ส่งเสริมการหารืออย่างสม่ำเสมอระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- มีส่วนร่วมให้นายจ้างและสหภาพนำมติการประชุมไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- การส่งเสริมให้ฝ่ายบุคคลเปิดโอกาสให้สหภาพและพนักงานเข้าพบ

ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากที่สภาฯ เน้นการแนวทางสมานฉันท์ด้วยดีระหว่างนายจ้างกับสหภาพ มากกว่าการใช้ความรุนแรงหรือการเคลื่อนไหวทางด้านแรงงาน ซึ่งส่งผลดีต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ภายในสถานประกอบการสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาลินี ศรีภักดิ์ (2536, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป จำนวน 2 โรงงาน พบว่า ลูกจ้างมีโอกาสในการร่วมปรึกษาหารือและให้คำแนะนำแก่นายจ้างในระดับสูงรองลงมาจากกรณีมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสาร

อย่างไรก็ตาม สมาชิกบางส่วนโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เห็นว่าสภาฯ มีบทบาทน้อยในการส่งเสริมให้นายจ้างนำมติการประชุมกับสหภาพแรงงานไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม นอกไปจากนั้น สภาฯ ยังไม่อาจให้การช่วยเหลือสมาชิกได้ดีเท่าที่ควรในกรณีที่ฝ่ายบุคคลของบริษัทไม่เปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานและพนักงานเข้าพบเพื่อร้องเรียนหรือเสนอแนะความคิดเห็น สถานการณ์ดังกล่าวอาจเนื่องจากอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์เป็นอุตสาหกรรมที่มีอัตราความเติบโตสูง มีสภาพแวดล้อมการทำงานแบบปิดด้วยเหตุผลด้านความสะอาดและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ส่วนใหญ่มีขนาดเล็กแต่ต้องการความแม่นยำสูงและต้องผลิตแข่งกับเวลา จึงทำให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการเข้าพบฝ่ายบุคคลค่อนข้างน้อยกว่าอุตสาหกรรมแบบเปิดที่ฝ่ายบุคคลสามารถเข้าไปพบพนักงานในสถานที่ปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา และทำให้พนักงานเองประสบปัญหาในการติดตามความคืบหน้าของการนำมติจากที่ประชุมร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

5. การส่งเสริมให้เกิดกฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรม สมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทสูงด้านการส่งเสริมให้เกิดกฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 2.82$) ซึ่งกฎระเบียบการทำงานถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ตามความหมายทฤษฎีระบบของ John T. Dunlop (อ้างถึงใน สังคีต พิริยะรังสรรค์, 2542, น. 87) นอกจากนี้ Allan Fladers (1970, pp. 47-50) ยังได้ให้ความหมายของแรงงานสัมพันธ์ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานอย่างมีกฎเกณฑ์และมีแบบแผนในอุตสาหกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดแรงงานสัมพันธ์ของ Harold S. Robert (อ้างถึงใน สม ศุภนคร, 2534, น. 26) ที่กล่าวว่า แรงงานสัมพันธ์ครอบคลุมความสัมพันธ์ต่าง ๆ ตั้งแต่การสัมภาษณ์งานไปจนถึงการออกจากงาน เช่น การสรรหาบุคคล การจ้างงาน ระเบียบวินัยในการทำงาน ค่าจ้าง วันเวลาทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เป็นต้น โดยสมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทสูงในเรื่อง

- การให้คำปรึกษาในการยื่นข้อเรียกร้อง
- ส่งเสริมวันเวลาทำงานที่สอดคล้องกฎหมาย
- ส่งเสริมค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่ากฎหมาย
- ส่งเสริมการลาอย่างเหมาะสม
- แนะนำการกำหนดระเบียบการทำงานของบริษัท

การที่สภาฯ มีบทบาทสูงในการส่งเสริมการกำหนดกฎระเบียบการทำงานที่เป็นธรรมทั้งในเรื่องการให้คำปรึกษาในการยื่นข้อเรียกร้องเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและ

สวัสดิการ การกำหนดอัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของนางเยาว์ เนาวรัตน์ (2535, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของระบบการควบคุมแรงงานกับเงื่อนไขการพัฒนาศักยภาพเชิงกลุ่มในกระบวนการทำงาน พบว่า สภาพภาพแรงงานให้ความสนใจและดำเนินบทบาทในการเรียกร้อง ค่าจ้าง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและสวัสดิการ มากกว่าการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นสิ่งที่ตนพอใจและได้รับประโยชน์

อย่างไรก็ตามสมาชิกบางส่วนมีความคิดเห็นในระดับต่ำต่อบทบาทของสภาฯ ในการส่งเสริมการกำหนดวันเวลาทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะสมาชิกในอุตสาหกรรมเหล็กและเหล็กกล้า เครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และยานยนต์ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการที่รัฐบาลส่งเสริมการลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทดังกล่าวโดยเฉพาะยานยนต์ที่มีอัตราการเติบโตทางธุรกิจสูงมาก จึงอาจทำให้นายจ้างกำหนดวันเวลาทำงานที่ยาวนานขึ้นกว่าปกติเพื่อรองรับการผลิตที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน

6. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของลูกจ้าง พบว่า สมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจของลูกจ้างอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.79$) ซึ่งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ตามความหมายของทฤษฎีตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ของโชคชัย สุทธาเวช (2545, น. 24) ซึ่งการมีส่วนร่วมตัดสินใจระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แสดงถึงการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของของลูกจ้าง โดยสมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทสูง

- การเสนอแนะในด้านต่าง ๆ แก่สหภาพ
- ส่งเสริมสหภาพให้มีส่วนร่วมปรับปรุงการทำงานของบริษัท
- แนะนำกรรมการสหภาพให้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่บริษัท
- สนับสนุนสหภาพให้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับนายจ้าง
- ส่งเสริมสหภาพ เข้าร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท

แสดงให้เห็นว่า สภาฯ เสนอแนะและส่งเสริมให้สหภาพมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการทำงาน เสนอแนะความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจกับนายจ้างเป็นอย่างดี ส่วนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสหภาพ แม้จะอยู่ในระดับสูงแต่ก็ต่ำกว่าการมีส่วนร่วมในด้านการปรับปรุงงานและการแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของนาถินี ศรีภักดิ์ (2536, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะอยู่ในระดับต่ำกว่าการมีส่วนร่วมในการรับข้อมูลข่าวสารและการให้คำปรึกษาหารือ ทั้งนี้การที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำทำให้เป็นอุปสรรคต่อการยอมรับให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมใน

ระดับต่าง ๆ ในสถานประกอบการ แต่สมาชิกบางส่วนโดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เห็นว่า สภาฯ มีบทบาทน้อยในการส่งเสริมให้สหภาพฯ เข้าร่วมจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ทั้งนี้ อาจเนื่องจากลักษณะของอุตสาหกรรมที่เป็นระบบปิดส่งผลให้สมาชิกไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่บริษัทจัดขึ้นได้เท่าที่ควร

7. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน สมาชิกเห็นว่า สภาฯ มีบทบาทสูงด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\bar{X} = 2.77$) ซึ่งประกอบด้วย

- การมีส่วนร่วมกับนายจ้างและสหภาพให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นธรรม
- การสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- ส่งเสริมการแก้ไขสภาพแวดล้อมการทำงาน
- ส่งเสริมแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาดำเนินชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน สุรางค์รัตน์ วศินารมณี (2540, น. 33-35) ที่ประกอบด้วยมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 มิติ คือการแก้ไขปัญหาพื้นฐานในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ทำท่าย และการมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ทุกมิติล้วนแต่ส่งผลต่อแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การที่สภาฯ ส่งเสริมให้สหภาพและนายจ้างให้ความสำคัญกับการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพลดา เดชพลมาตย์ (2537, น. บทคัดย่อ) ที่ศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง โดยการศึกษาสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีสหภาพแรงงาน พบว่า สหภาพแรงงานมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้านดังกล่าว

แต่สมาชิกในอุตสาหกรรมประเภทเครื่องใช้ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เห็นว่าสภาฯ มีบทบาทน้อยในการส่งเสริมให้พนักงานมีเวลาดำเนินชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจเกิดจากพนักงานมีช่วงเวลาการทำงานที่ยาวนานของลูกจ้างเพื่อการเพิ่มรายได้ให้เพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ค่าจ้างในวันทำงานปกติที่ไม่รวมค่าล่วงเวลา อาจเพียงพอต่อการยังชีพของลูกจ้างเพียงคนเดียวเท่านั้น แต่ไม่เพียงพอสำหรับครอบครัว แม้ว่าสภาฯ มีบทบาทในการขอปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำอยู่เป็นระยะ ๆ แล้วก็ตาม

8. การส่งเสริมการสร้างค่านิยมการยอมรับมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001) สมาชิกเห็นว่า แม้สภาฯ มีบทบาทสูงด้านการส่งเสริมการสร้างค่านิยมการยอมรับมาตรฐาน

แรงงานไทย แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.36$) ซึ่งมาตรฐานแรงงานไทยถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการแรงงานตามแนวคิดของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2546, น. 4-11) ซึ่งได้กำหนดมาตรฐานเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างและประกาศใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา โดยสมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทสูงในเรื่อง

- การสนับสนุนการไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน
- การสนับสนุนการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานไทย

ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการที่สภาฯ ได้เข้าร่วมโครงการที่เผยแพร่ความรู้ด้านมาตรฐานแรงงานไทย กับกระทรวงแรงงานโดยจัดฝึกอบรมให้แก่สมาชิกและบุคคลทั่วไป อย่างไรก็ตาม สมาชิกเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทปานกลางในเรื่อง

- การสนับสนุนให้นายจ้างและสหภาพปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย
- การสนับสนุนภาครัฐในการใช้มาตรฐานแรงงานไทย
- การสนับสนุนให้นายจ้างใช้มาตรฐานแรงงานไทย

สมาชิกกว่า ร้อยละ 15.0 ในอุตสาหกรรมเกือบทุกประเภท เห็นว่าสภาฯ มีบทบาทน้อย ในการสนับสนุนให้นายจ้างใช้มาตรฐานแรงงานไทย (ตารางที่ 4.14) ทั้งนี้อาจเนื่องจากมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001) เป็นแนวคิดใหม่ที่เริ่มจัดทำขึ้นในปี พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา จึงทำให้การดำเนินการบังคับใช้ยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ทั้งในส่วนของภาครัฐและนายจ้าง ตลอดจนในส่วนของผู้ใช้แรงงานเองก็ตาม

9. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่ง พบว่า

ด้านสมาชิกเพศหญิงเห็นว่าสภาฯ มีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ สูงกว่าสมาชิกเพศชายด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ความแตกต่างของ $\bar{X} = 0.22$ และ 0.19 ตามลำดับ) เหตุผลน่าจะเป็นเพราะสมาชิกเพศหญิงรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดีกว่าสมาชิกเพศชาย นอกจากนี้ สมาชิกเพศหญิงยังมีความมุ่งมั่นในการเจรจากับนายจ้างมากกว่าเพศชาย จึงได้รับการยอมรับจากนายจ้างให้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้เป็นอย่างดี

ด้านอายุของสมาชิก พบว่า สมาชิกที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ ในเรื่องกฎระเบียบที่เป็นธรรมมากที่สุด ($\bar{X} = 0.20$) เนื่องจากสมาชิกที่มีอายุตั้งแต่ 36 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรสูง มีความรู้ในกฎระเบียบที่เป็นธรรม ทำให้รู้ว่าหากไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบและขาดความเป็นธรรมย่อมส่งผล

ต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งหากถูกเลิกจ้างคนที่มีอายุมากก็จะมีโอกาสน้อยในการหางานทำใหม่

ด้านอายุการเป็นสมาชิก พบว่า การเข้ามาเป็นสมาชิกของสภาฯ ที่มีอายุตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001) มากที่สุดตามลำดับ ($\bar{X} = 0.25, 0.25$ และ 0.17) เนื่องจากองค์กรที่มีอายุสมาชิกมากย่อมมีอำนาจในการตัดสินใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันมากขึ้น มองเห็นถึงปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าองค์กรที่เริ่มเป็นสมาชิก

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า สถานภาพสมรสของสมาชิกที่สมรสแล้ว มีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ของสภาฯ ในทุกเรื่อง ยกเว้น เรื่องกลไกทวิภาคีและไตรภาคี เนื่องจากสมาชิกที่สมรสแล้วย่อมมีวุฒิภาวะที่เพิ่มมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคู่สมรส รวมทั้งความมั่นคงในชีวิตครอบครัวมีมากขึ้น ทำให้สามารถแสดงบทบาทและร่วมในกิจกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ได้ดียิ่งขึ้น

ด้านกลุ่มอุตสาหกรรม พบว่า ทุกกลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นสมาชิกของสภาฯ มีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในทุกเรื่องในระดับสูง เนื่องจาก ทุกกลุ่มอุตสาหกรรมเห็นว่าการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในธุรกิจของตนเป็นเรื่องสำคัญที่สามารถช่วยรักษาสัมพันธ์ภาพการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างอย่างมีความสุข ย่อมนำมาซึ่งผลผลิตภาพในที่สุด