

บทที่ 4

ผลการศึกษาและอภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของแรงงาน ต่อบทบาทของนักรการเมืองในพื้นที่ศึกษาเฉพาะเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษากับประชากรในการศึกษา คือแรงงานในชุมชนสวนส้มพันธ์ เขตจอมทอง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คน ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตาราง ซึ่งแบ่งเป็น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวัง

2.1 ความคาดหวังด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้

2.2 ความคาดหวังด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน

2.3 ความคาดหวังด้านการพัฒนาสวัสดิการ

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความคาดหวังทางด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ ความคาดหวังด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน และความคาดหวังด้านการพัฒนาสวัสดิการ ทดสอบการเปรียบเทียบสมมติฐานโดยการเปรียบเทียบภาพรวมของแต่ละด้านของหน้าที่ของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่แรงงานคาดหวัง วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบระหว่างหน้าที่ที่แรงงานคาดหวังในแต่ละด้าน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลกับความคาดหวังในแต่ละด้าน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อความคาดหวังของแรงงานในชุมชนสวนส้มพันธ์เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 5 อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-27 ปี	27	45.0
28-37 ปี	14	23.3
38 ปีขึ้นไป	19	31.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.0 มีอายุ 18-27 ปี รองลงมา ร้อยละ 31.7 มีอายุ 38 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	37	61.7
หญิง	23	38.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.7 เป็นชาย ร้อยละ 38.3 เป็นหญิง

ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการศึกษา

การศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. หรือต่ำกว่า	39	65.0
อนุปริญญาหรือ ปวส. หรือสูงกว่า	21	35.0
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 65.0 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. หรือต่ำกว่า ร้อยละ 35.0 มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. หรือสูงกว่า

ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	32	53.3
สมรส	23	38.3
ม่าย/หย่าร้าง	5	8.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.3 เป็นโสด รองลงมา ร้อยละ 38.3 สมรสแล้ว มีเพียงร้อยละ 8.3 ที่มีสถานภาพม่าย/หย่าร้าง

ตารางที่ 4.5
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5,000 บาท	17	28.3
5,001-10,000 บาท	30	50.0
มากกว่า 10,000 บาท	13	21.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.0 มีรายได้ 5,001-10,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 28.3 มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท ส่วนผู้ที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท มีสัดส่วน ร้อยละ 21.7

ตารางที่ 4.6
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
รับจ้าง	36	60.0
รับราชการ	3	5.0
รัฐวิสาหกิจ	4	6.7
ค้าขาย	6	10.0
เจ้าของธุรกิจส่วนตัว	7	11.7
อื่น ๆ	4	6.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 60.0 มีอาชีพรับจ้าง รองลงมา ร้อยละ 11.7 มีอาชีพเป็นเจ้าของธุรกิจส่วนตัว

ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน	37	61.7
ระดับหัวหน้างานขึ้นไป	23	38.3
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 61.7 มีตำแหน่งหน้าที่การทำงาน ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 38.3 มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานในระดับหัวหน้างานขึ้นไป

ตารางที่ 4.8

จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม

ระยะเวลาในการทำงาน

ระยะเวลาในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	17	28.3
6 ปีขึ้นไป	43	71.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.7 ทำงานในสถานประกอบการปัจจุบันเป็นระยะเวลา 6 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.3 ทำงานในสถานประกอบการปัจจุบันเป็นระยะเวลา 1-5 ปี

ตารางที่ 4.9
จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม
ระยะเวลาที่อาศัยในเขตจอมทอง

ระยะเวลาอยู่อาศัยในเขตจอมทอง	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	20	33.3
11-20 ปี	14	23.3
21-30 ปี	13	21.7
31 ปีขึ้นไป	13	21.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 33.3 อาศัยอยู่ในเขตจอมทองมาเป็นเวลา 1-10 ปี รองลงมา ร้อยละ 23.3 อาศัยอยู่ในเขตจอมทองมาเป็นเวลา 11-20 ปี

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวัง

ข้อมูลความคาดหวังของแรงงานต่อบทบาทของนักรการเมืองในพื้นที่ ประกอบด้วย ความคาดหวังด้านการส่งเสริมการพัฒนา อาชีพและรายได้ จำนวน 6 ข้อ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน จำนวน 8 ข้อ และด้านการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน จำนวน 11 ข้อ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย ไม่คาดหวัง

ตารางที่ 4.10
ค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวัง
ของแรงงานที่มีต่อสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร
ด้านการพัฒนาอาชีพและรายได้

(n = 60)

การพัฒนาอาชีพและรายได้	ความสำคัญ				Mean	S.D.	ระดับ
	ไม่ สำคัญ	น้อย	ปาน กลาง	มาก			
1. แปรญัตติงบประมาณลงพื้นที่เพื่อจัดให้มีศูนย์การศึกษา นอกโรงเรียน (กศน.) ในชุมชน แรงงาน เพื่อสนับสนุนให้ แรงงานมีโอกาสได้ศึกษาต่อ นอกเวลาทำงาน	- -	4 (6.7)	15 (25.0)	41 (68.3)	3.62	.61	มาก
2. จัดหางานให้กับชาวชุมชนที่ ยังไม่มีงานทำ	- -	6 (10.0)	15 (25.0)	39 (65.0)	3.55	.67	มาก
3. สนับสนุนงบประมาณใน การสร้างงานส่งเสริมให้แรงงาน มีอาชีพเสริม เพื่อมีรายได้เพิ่ม มากขึ้น	- -	4 (6.7)	19 (31.7)	37 (61.7)	3.55	.62	มาก
4. ทำหน้าที่ในการตราข้อ บัญญัติกรุงเทพมหานครที่มี ส่วนช่วยสนับสนุนในการพัฒนา ฝีมือแรงงาน	1 (1.7)	4 (6.7)	21 (35.0)	34 (56.7)	3.47	.70	มาก
5. จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อ พัฒนาอาชีพให้กับแรงงานใน ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	1 (1.7)	6 (10.0)	18 (30.0)	35 (58.3)	3.45	.75	มาก
6. ประสานงานกับ ส.ข. ใน เขตพื้นที่เพื่อจัดหาตลาดสินค้า	2 (3.3)	8 (13.3)	24 (40.0)	26 (43.3)	3.23	.81	มาก
รวม					3.47	.47	มาก

จากตารางที่ 4.10 ด้านพัฒนาอาชีพและรายได้ พบว่า เรื่องที่แรงงานคาดหวังมากที่สุด คือ การแปรรูปติดตั้งประมาณลงพื้นที่เพื่อจัดให้มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ในชุมชน แรงงาน เพื่อสนับสนุนให้แรงงานมีโอกาสได้ศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน แรงงานคิดว่าเป็นหน้าที่ที่คาดหวัง ในระดับมาก (mean = 3.62) เรื่องที่แรงงานคาดหวังน้อยที่สุด คือ ประสานงานกับ ส.ข. ในเขตพื้นที่เพื่อจัดหาดลาดสินค้า คาดหวังในระดับมาก (mean = 3.23)

ตารางที่ 4.11

ค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวัง
ของแรงงานที่มีต่อสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร
ด้านการพัฒนาองค์กรแรงงาน

(n = 60)

การพัฒนาองค์กรแรงงาน	ความสำคัญ				Mean	S.D.	ระดับ
	ไม่สำคัญ	น้อย	ปานกลาง	มาก			
1. เสนอและผลักดันให้เกิดการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพียงพอกับการดำรงชีวิต 3 ชีวิต	- -	4 (6.7)	14 (23.3)	42 (70.0)	3.63	.61	มาก
2. ให้ความสำคัญของการรวมกลุ่มของแรงงาน และรับฟังข้อเสนอนะในทุกรณีพัฒนาสวัสดิการแรงงาน	3 (5.0)	7 (11.7)	10 (16.7)	40 (66.7)	3.45	.89	มาก
3. จัดสรรเงินสนับสนุนสหภาพแรงงานและการจัดตั้งสหภาพแรงงาน	3 (5.0)	10 (16.7)	20 (33.3)	27 (45.0)	3.18	.89	มาก
4. ควรเสนอแนวทางการสนับสนุนให้แรงงานก่อตั้งสหภาพแรงงานต่อฝ่ายบริหาร	3 (5.0)	11 (18.3)	20 (33.3)	26 (43.3)	3.15	.90	มาก

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

(n = 60)

การพัฒนาองค์กรแรงงาน	ความสำคัญ				Mean	S.D.	ระดับ
	ไม่สำคัญ	น้อย	ปานกลาง	มาก			
5. จัดโครงการอบรม ประชาธิปไตยให้แรงงานเข้า ใจในบทบาทของสมาชิกสภา กรุงเทพมหานคร (ส.ก.) และ ให้ความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิ ของการเป็นลูกจ้างแรงงาน	3 (5.0)	11 (18.3)	20 (33.3)	26 (43.3)	3.15	.90	มาก
6. เร่งรัดติดตามการแก้ไข ปัญหาข้อจำกัดในการจัด ตั้งสหภาพแรงงานใน สถานประกอบการอย่าง เร่งด่วน	3 (5.0)	12 (20.0)	21 (35.0)	24 (40.0)	3.10	.90	มาก
7. เป็นผู้ประสานงาน ระหว่างแรงงานกับเจ้าหน้าที่ เขตในการส่งเสริมให้มี การจัดตั้งสหภาพแรงงาน	4 (6.7)	13 (21.7)	23 (38.3)	20 (33.3)	2.98	.91	ปาน กลาง
8. เป็นผู้แก้ปัญหาความ ขัดแย้งในสถานประกอบการ	9 (15.0)	16 (26.7)	16 (26.7)	19 (31.7)	2.75	1.07	ปาน กลาง
รวม					3.17	.65	มาก

จากตารางที่ 4.11 ด้านพัฒนาองค์กรแรงงาน เรื่องที่แรงงานคาดหวังมากที่สุด คือ การเสนอและผลักดันให้เกิดการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพียงพอกับการดำรงชีวิต 3 ชีวิต แรงงานคิดว่าเป็นหน้าที่ที่คาดหวัง ในระดับมาก (mean = 3.63) เรื่องที่แรงงานคาดหวังน้อยที่สุด คือ การเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในสถานประกอบการ คาดหวังในระดับปานกลาง (mean = 2.75)

ตารางที่ 4.12
 ค่าจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคาดหวัง
 ของแรงงานที่มีต่อสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร
 ด้านการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน

(n = 60)

การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน	ความสำคัญ				Mean	S.D.	ระดับ
	ไม่สำคัญ	น้อย	ปานกลาง	มาก			
1. ให้การสนับสนุนโครงการ ลานกีฬาต้านยาเสพติด	- -	2 (3.3)	9 (15.0)	49 (81.7)	3.78	.49	มาก
2. พัฒนาสิ่งแวดล้อมใน ชุมชนแรงงาน	- -	2 (3.3)	10 (16.7)	48 (80.0)	3.77	.50	มาก
3. สนับสนุนการศึกษาแก่ บุตรของแรงงานที่ยากจน	- -	3 (5.0)	11 (18.3)	46 (76.7)	3.72	.56	มาก
4. ให้ความช่วยเหลือ แรงงานในพื้นที่ที่ได้รับ ความเดือดร้อนจากการไม่มี โอกาสมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ สะดวกสบายตามอัตภาพ	- -	2 (3.3)	14 (23.3)	44 (73.3)	3.70	.53	มาก
5. ประสานงานกับผู้อำนวยการเขต ในเขตพื้นที่ เพื่อแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของ แรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงาน	- -	5 (8.3)	9 (15.0)	46 (76.7)	3.68	.62	มาก
6. ดูแลเกี่ยวกับ สาธารณูปโภคต่าง ๆ ใน ชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่	- -	5 (8.3)	10 (16.7)	45 (75.0)	3.67	.63	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

(n = 60)

การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน	ความสำคัญ				Mean	S.D.	ระดับ
	ไม่สำคัญ	น้อย	ปานกลาง	มาก			
7. รับเรื่องราวร้องทุกข์ของแรงงานหน้าที่โดยรวมของ ส.ก.	- -	6 (10.0)	9 (15.0)	45 (75.0)	3.65	.66	มาก
8. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเงินกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนบ้านเคื้ออาหาร และกองทุนอายุเกษียณของรัฐบาลให้แรงงานทราบ	- -	4 (6.7)	16 (26.7)	40 (66.7)	3.60	.62	มาก
9. ให้บริการฟรีแก่แรงงานในชุมชน เช่น บริการตัดผม ฟรี วัดสายตาประกอบแว่นฟรี เป็นต้น	1 (1.7)	5 (8.3)	11 (18.3)	43 (71.7)	3.60	.72	มาก
10. ตั้งกระทู้ถามผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเกี่ยวกับปัญหาความเดือดร้อนของแรงงาน เช่น ปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำ และสวัสดิการแรงงาน	2 (3.3)	4 (6.7)	15 (25.0)	39 (65.0)	3.52	.77	มาก
11. เป็นประธานในงานทอดผ้าป่า กฐิน ตามวัดต่าง ๆ	13 (21.7)	15 (25.0)	12 (20.0)	20 (33.3)	2.65	1.16	ปานกลาง
รวม					3.57	.37	มาก

จากตารางที่ 4.12 ด้านพัฒนาสวัสดิการแรงงาน เรื่องที่แรงงานคาดหวังมากที่สุด คือ ให้การสนับสนุนโครงการลานกีฬาต้านยาเสพติด แรงงานคิดว่าเป็นหน้าที่ที่คาดหวังในระดับมาก (mean = 3.78) เรื่องที่แรงงานคาดหวังน้อยที่สุด คือ เป็นประธานในงานทอดผ้าป่า กฐิน ตามวัดต่าง ๆ คาดหวังในระดับปานกลาง (mean = 2.65)

ตารางที่ 4.13
จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคาดหวังของแรงงานต่อบทบาทหน้าที่ของ
สมาชิกสภากรุงเทพมหานครโดยรวม

(n = 60)

หน้าที่ของ ส.ก.	Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
พัฒนาสวัสดิการแรงงาน	3.57	.37	มาก
พัฒนาอาชีพและรายได้	3.47	.47	มาก
พัฒนาองค์กรแรงงาน	3.17	.65	มาก
หน้าที่โดยรวมของ ส.ก.	3.42	.39	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า หน้าที่ของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่แรงงานคาดหวัง ใน 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ โดยแรงงานคิดว่าเป็นหน้าที่ที่คาดหวังในระดับมาก (mean = 3.47) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน โดยแรงงานคิดว่าเป็นหน้าที่ที่คาดหวังในระดับมาก (mean = 3.17) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน โดยแรงงานคิดว่าเป็นหน้าที่ที่คาดหวังในระดับมาก (mean = 3.57) เช่นกัน โดยทั้ง 3 ด้านนี้ แรงงานให้ความสำคัญกับบทบาทของนักการเมืองในพื้นที่มากที่สุด คือ ด้านพัฒนาสวัสดิการแรงงาน รองลงมา คือ ด้านพัฒนาอาชีพและรายได้ ส่วนด้านพัฒนาองค์กรแรงงาน พบว่า แรงงานให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น ๆ เมื่อศึกษาถึงหน้าที่สมาชิกสภากรุงเทพมหานครโดยรวมแล้ว พบว่า แรงงานคิดว่า เป็นหน้าที่ที่คาดหวังในระดับมาก (mean = 3.42)

ตารางที่ 4.14

เปรียบเทียบภาพรวมความคาดหวังของแรงงานด้านการส่งเสริมการพัฒนา
อาชีพและรายได้กับการส่งเสริมพัฒนาองค์กรแรงงาน

พัฒนาอาชีพ และรายได้	พัฒนา องค์กรแรงงาน	Mean Difference	% ความแตกต่างของ คะแนนเต็ม 4	ผลการทดสอบ
3.4778	3.1750	.3028*	.20	แตกต่าง

*ความต่างกันในระดับ 5%

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ความคาดหวังของแรงงานต่อบทบาทของนักการเมืองในพื้นที่ด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้กับด้านการส่งเสริมพัฒนาองค์กรแรงงานต่างกันโดยใช้เกณฑ์ต่างกัน 5% ของคะแนนเต็ม คือ 4 คะแนน เท่ากับ 0.20 ซึ่งผลต่างเท่ากับ .3028 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานคาดหวังหน้าที่ของ ส.ก. ด้านพัฒนาอาชีพและรายได้ ต่างกับด้านพัฒนาองค์กรแรงงาน โดยคาดหวังด้านพัฒนาอาชีพและรายได้มากกว่าด้านพัฒนาองค์กรแรงงาน

ตารางที่ 4.15

เปรียบเทียบภาพรวมความคาดหวังของแรงงานด้านการส่งเสริม
การพัฒนาอาชีพและรายได้ กับการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน

พัฒนาอาชีพ และรายได้	พัฒนาสวัสดิการ แรงงาน	Mean Difference	% ความแตกต่างของ คะแนนเต็ม 4	ผลการทดสอบ
3.4778	3.5757	.0979	.20	ไม่แตกต่าง

*ความต่างกันในระดับ 5%

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความคาดหวังของแรงงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้กับด้านพัฒนาสวัสดิการแรงงาน ไม่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์ต่างกัน 5% ของคะแนนเต็ม คือ 4 คะแนน เท่ากับ 0.20 ซึ่งผลต่างเท่ากับ .0979 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานคาดหวังหน้าที่ของ ส.ก. ด้านพัฒนาอาชีพและรายได้ไม่ต่างกับด้านพัฒนาสวัสดิการแรงงาน

ตารางที่ 4.16
เปรียบเทียบภาพรวมความคาดหวังของแรงงานด้าน
การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ กับ
การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน

พัฒนาองค์กร แรงงาน	พัฒนาสวัสดิการ แรงงาน	Mean Difference	% ความแตกต่างของ คะแนนเต็ม 4	ผลการทดสอบ
3.1750	3.5758	.4008*	.20	แตกต่าง

*ความต่างกันในระดับ 5%

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความคาดหวังของแรงงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์กร
แรงงานกับด้านพัฒนาสวัสดิการแรงงาน ต่างกัน โดยใช้เกณฑ์ต่างกัน 5% ของคะแนนเต็ม คือ 4
คะแนน เท่ากับ 0.20 ซึ่งผลต่างเท่ากับ .4008 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า แรงงานคาดหวังหน้าที่ของ ส.ก.
ด้านพัฒนาองค์กรแรงงานต่างกับด้านพัฒนาสวัสดิการแรงงาน โดยคาดหวังด้านพัฒนาสวัสดิการ
แรงงานมากกว่าด้านพัฒนาองค์กรแรงงาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.17

ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง

ความคาดหวัง	อายุ	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการเปรียบเทียบ
การส่งเสริม การพัฒนา	18-27 ปี	27	3.5309	.4915	.3128	แตกต่างกัน*
	28-37 ปี	14	3.2262	.3617		
อาชีพ และรายได้	28-37 ปี	14	3.2262	.3617	.3615	แตกต่างกัน*
	38 ปีขึ้นไป	19	3.5877	.4726		
	38 ปีขึ้นไป 18-27 ปี	19 27	3.5877 3.5309	.4726 .4915	.0568	ไม่แตกต่าง
การส่งเสริม การพัฒนา องค์กรแรงงาน	18-27 ปี	27	3.2315	.6818	.2126	แตกต่างกัน*
	28-37 ปี	14	3.0089	.6659		
	28-37 ปี	14	3.0089	.6659	.2082	แตกต่างกัน*
	38 ปีขึ้นไป	19	3.2171	.6303		
	38 ปีขึ้นไป 18-27 ปี	19 27	3.2171 3.2315	.6303 .6818	.0144	ไม่แตกต่าง
การพัฒนา สวัสดิการ แรงงาน	18-27 ปี	27	3.7037	.2387	.3401	แตกต่างกัน*
	28-37 ปี	14	3.3636	.4204		
	28-37 ปี	14	3.3636	.4204	.1866	ไม่แตกต่าง
	38 ปีขึ้นไป	19	3.5502	.4291		
	38 ปีขึ้นไป 18-27 ปี	19 27	3.5502 3.7037	.4291 .2387	.1535	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ความคาดหวัง	อายุ	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการเปรียบเทียบ
หน้าที่โดยรวม	18-27 ปี	27	3.5111	.3429	.294	แตกต่าง*
	28-37 ปี	14	3.2171	.3871		
	28-37 ปี	14	3.2171	.3871	.2355	แตกต่าง*
	38 ปีขึ้นไป	19	3.4526	.4212		
	38 ปีขึ้นไป	19	3.4526	.4212	.0585	ไม่แตกต่าง
	18-27 ปี	27	3.5111	.3429		

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม 4 = .20

จากตารางที่ 4.17 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังของแรงงานโดยรวม ทั้ง 3 ด้าน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กับอายุเช่นเดียวกันทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของคะแนนเต็ม 4 คะแนน = .20

ตารางที่ 4.18

ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง

ความคาดหวัง	เพศ	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการเปรียบเทียบ
การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้	ชาย	37	3.5270	.4258	0.1284	ไม่แตกต่าง
	หญิง	23	3.3986	.5406		
การส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน	ชาย	37	3.3649	.5829	.4953	แตกต่าง*
	หญิง	23	2.8696	.6673		
การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน	ชาย	37	3.5725	.3367	.0085	ไม่แตกต่าง
	หญิง	23	3.5810	.4314		
หน้าที่โดยรวม	ชาย	37	3.4951	.3359	0.1855	ไม่แตกต่าง
	หญิง	23	3.3096	.4507		

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม 4 = .20

จากตารางที่ 4.18 พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ต่อความคาดหวังของแรงงานต่อบทบาทของนักการเมืองในพื้นที่ด้านการส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน เนื่องจากเกิดความแตกต่างระหว่างเพศ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของคะแนนเต็ม 4 = 0.20

ตารางที่ 4.19

ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษากับความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง

ความคาดหวัง	การศึกษา	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการเปรียบเทียบ
การส่งเสริม การพัฒนาอาชีพ และรายได้	ม.ปลาย, ปวช. หรือ ต่ำกว่า	39	3.5000	.4985	0.0635	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญาหรือ ปวส. หรือสูงกว่า	21	3.4365	.4297		
การส่งเสริม การพัฒนา องค์กรแรงงาน	ม.ปลาย, ปวช. หรือ ต่ำกว่า	39	3.1859	.6526	0.0311	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญาหรือ ปวส. หรือสูงกว่า	21	3.1548	.6823		
การพัฒนา สวัสดิการ แรงงาน	ม.ปลาย, ปวช. หรือ ต่ำกว่า	39	3.6247	.3559	0.1399	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญาหรือ ปวส. หรือสูง กว่า	21	3.4848	.3935		
หน้าที่โดยรวม	ม.ปลาย, ปวช. หรือ ต่ำกว่า	39	3.4544	.3956	0.0103	ไม่แตกต่าง
	อนุปริญญาหรือ ปวส. หรือสูงกว่า	21	3.3676	.3853		

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม 4 = .20

จากตารางที่ 4.19 พบว่า การศึกษากับความคาดหวังของแรงงาน ไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย แสดงว่าการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง

ตารางที่ 4.20
ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพสมรสกับความคาดหวัง
ต่อบทบาทของนักรการเมือง

ความคาดหวัง	สถานภาพ	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการเปรียบเทียบ
การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้	โสด	32	3.4844	.5069	0.0142	ไม่แตกต่าง
	มีครอบครัวแล้ว	28	3.4702	.4399		
การส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน	โสด	32	3.2539	.6901	0.1691	ไม่แตกต่าง
	มีครอบครัวแล้ว	28	3.0848	.6181		
การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน	โสด	32	3.6250	.3147	0.1055	ไม่แตกต่าง
	มีครอบครัวแล้ว	28	3.5195	.4277		
หน้าที่โดยรวม	โสด	32	3.4725	.3750	0.1039	ไม่แตกต่าง
	มีครอบครัวแล้ว	28	3.3686	.4081		

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม $4 = .20$

จากตารางที่ 4.20 พบว่า สถานภาพสมรสกับความคาดหวังของแรงงานไม่มีความแตกต่างกันทางสถิติจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของคะแนนเต็ม $4 = .20$ แสดงว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวังของแรงงานต่อบทบาทของนักรการเมืองในพื้นที่

ตารางที่ 4.21

ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้กับความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง

ความ คาดหวัง	รายได้ (บาท)	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการเปรียบเทียบ
การส่งเสริม การพัฒนา	ต่ำกว่า 5,000	17	3.5294	.5535	0.0516	ไม่แตกต่าง
	5,001-10,000	30	3.4778	.4627		
อาชีพ และรายได้	5,001-10,000	30	3.4778	.4627	0.0675	ไม่แตกต่าง
	มากกว่า 10,000	13	3.4103	.4061		
	ต่ำกว่า 5,000	17	3.5294	.5535	0.1191	ไม่แตกต่าง
	มากกว่า 10,000	13	3.4103	.4061		
การส่งเสริม การพัฒนา	ต่ำกว่า 5,000	17	3.3676	.5837	0.2426	แตกต่าง
	5,001-10,000	30	3.1250	.7094		
องค์กร แรงงาน	5,001-10,000	30	3.1250	.7094	0.0865	ไม่แตกต่าง
	มากกว่า 10,000	13	3.0385	.6132		
	ต่ำกว่า 5,000	17	3.3676	.5837	0.3291	แตกต่าง
	มากกว่า 10,000	13	3.0385	.6132		
การพัฒนา สวัสดิการ แรงงาน	ต่ำกว่า 5,000	17	3.7594	.2155	0.1776	ไม่แตกต่าง
	5,001-10,000	30	3.5818	.3680		
	5,001-10,000	30	3.5818	.3680	0.2601	แตกต่าง
	มากกว่า 10,000	13	3.3217	.4176		
	ต่ำกว่า 5,000	17	3.7594	.2155	0.4377	แตกต่าง
มากกว่า 10,000	13	3.3217	.4176			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความ คาดหวัง	รายได้ (บาท)	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการเปรียบเทียบ
หน้าที่ โดยรวม	ต่ำกว่า 5,000	17	3.5788	.3099	0.1681	ไม่แตกต่าง
	5,001-10,000	30	3.4107	.4196		
	5,001-10,000	30	3.4107	.4196	0.1584	ไม่แตกต่าง
	มากกว่า 10,000	13	3.2523	.3627		
ต่ำกว่า 5,000	17	3.5788	.3099	0.3265	แตกต่าง	
มากกว่า 10,000	13	3.2523	.3627			

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม 4 = .20

จากตารางที่ 4.21 พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ต่อความคาดหวังโดยรวมทั้ง 3 ด้าน เนื่องจากเกิดจากความแตกต่างของกลุ่มที่มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านจะพบว่าด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์กับรายได้ เนื่องจากเกิดความแตกต่างระหว่างผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กับรายได้ 5,001-10,000 บาท และระหว่างรายได้น้อยกว่า 5,000 บาทกับผู้มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท และด้านพัฒนาสวัสดิการแรงงาน มีความสัมพันธ์กับรายได้ เนื่องจากเกิดความแตกต่างระหว่างผู้มีรายได้ 5,001-10,000 บาท กับกลุ่มผู้มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท และกลุ่มผู้มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของคะแนนเต็ม 4 คะแนน = .20

ตารางที่ 4.22

ความสัมพันธ์ระหว่างอาชีพกับความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง

ความ คาดหวัง	อาชีพ	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการ เปรียบเทียบ
การส่งเสริม การพัฒนา	รับจ้าง	36	3.5231	.4457	0.0245	ไม่แตกต่าง
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.5476	.3814		
อาชีพ และรายได้	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.5476	.3814	0.1947	ไม่แตกต่าง
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ	17	3.3529	.5587		
	รับจ้าง	36	3.5231	.4457	0.1702	ไม่แตกต่าง
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ	17	3.3529	.5587		
การส่งเสริม การพัฒนา	รับจ้าง	36	3.5231	.4457	0.0620	ไม่แตกต่าง
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.5476	.3814		
องค์กร แรงงาน	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.5476	.3814	0.0703	ไม่แตกต่าง
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ	17	3.3529	.5587		
	รับจ้าง	36	3.5231	.4457	0.0083	ไม่แตกต่าง
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ	17	3.3529	.5587		
การพัฒนา สวัสดิการ	รับจ้าง	36	3.6515	.3627	0.158	ไม่แตกต่าง
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.4935	.3186		
แรงงาน	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.4935	.3186	0.0443	ไม่แตกต่าง
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ	17	3.4492	.3903		
	รับจ้าง	36	3.6515	.3627	0.2023	แตกต่าง
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ	17	3.4492	.3903		

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ความ คาดหวัง	อาชีพ	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการ เปรียบเทียบ
หน้าที่ โดยรวม	รับจ้าง	36	3.4667	.4007	0.0438	ไม่แตกต่าง
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.4229	.3448		
	รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	7	3.4229	.3448	0.0858	ไม่แตกต่าง
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ	17	3.3341	.3939		
	รับจ้าง	36	3.4667	.4007	0.1326	ไม่แตกต่าง
	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ	17	3.3341	.3939		

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม 4 = .20

จากตารางที่ 4.22 พบว่า อาชีพมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังด้านพัฒนาสวัสดิการ
แรงงาน เนื่องจากเกิดความแตกต่างระหว่างกลุ่มที่มีอาชีพรับจ้างกับกลุ่มที่มีอาชีพค้าขาย ธุรกิจ
ส่วนตัว และอื่น ๆ โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของคะแนนเต็ม 4 = 0.20

ตารางที่ 4.23
ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งกับความคาดหวัง
ต่อบทบาทของนักการเมือง

ความ คาดหวัง	ตำแหน่ง	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการ เปรียบเทียบ
การส่งเสริม การพัฒนาอาชีพ และรายได้	ระดับปฏิบัติงาน	37	3.4730	.4607	0.0125	ไม่แตกต่าง
	ระดับหัวหน้างาน ขึ้นไป	23	3.4855	.5023		
การส่งเสริมการ พัฒนาอาชีพและ รายได้	ระดับปฏิบัติงาน	37	3.1655	.6897	0.0247	ไม่แตกต่าง
	ระดับหัวหน้างาน ขึ้นไป	23	3.1902	.6168		
การพัฒนา สวัสดิการ แรงงาน	ระดับปฏิบัติงาน	37	3.6192	.3692	0.1133	ไม่แตกต่าง
	ระดับหัวหน้างาน ขึ้นไป	23	3.5059	.3747		
หน้าที่โดยรวม	ระดับปฏิบัติงาน	37	3.4389	.4033	0.0389	ไม่แตกต่าง
	ระดับหัวหน้างาน ขึ้นไป	23	3.4000	.3779		

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม 4 = .20

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตำแหน่งกับความคาดหวังของแรงงานต่อบทบาทของนักการเมืองในพื้นที่ (ส.ก.) ไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของคะแนนเต็ม 4 = 0.20 แสดงว่าตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง

ตารางที่ 4.24
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการทำงานกับ
ความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง

ความ คาดหวัง	ระยะเวลาใน การทำงาน	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการ เปรียบเทียบ
การส่งเสริม การพัฒนาอาชีพ และรายได้	1-5 ปี	17	3.4216	.4827	0.0784	ไม่แตกต่าง
	6 ปีขึ้นไป	43	3.5000	.4728		
การส่งเสริมการ พัฒนาอาชีพและ รายได้	1-5 ปี	17	3.2206	.6503	0.0636	ไม่แตกต่าง
	6 ปีขึ้นไป	43	3.1570	.6671		
การพัฒนา สวัสดิการ แรงงาน	1-5 ปี	17	3.5348	.4287	0.0572	ไม่แตกต่าง
	6 ปีขึ้นไป	43	3.5920	.3517		
หน้าที่โดยรวม	1-5 ปี	17	3.4071	.4311	0.0236	ไม่แตกต่าง
	6 ปีขึ้นไป	43	3.4307	.3792		

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม 4 = .20

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระยะเวลาในการทำงานกับความคาดหวังของแรงงานไม่มี
ความแตกต่างกันในทางสถิติ จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของคะแนนเต็ม
4 = 0.20 แสดงว่าระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความคาดหวัง

ตารางที่ 4.25
ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่อยู่อาศัยในเขตจอมทอง
กับความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง

ความ คาดหวัง	เวลาอยู่อาศัย	N	Mean	S.D.	Mean Difference	ผลการเปรียบเทียบ
การส่งเสริม การพัฒนาอาชีพ และรายได้	1-10 ปี มากกว่า 10 ปี	20 40	3.3750 3.5292	.5404 .4334	0.1542	ไม่แตกต่าง
การส่งเสริมการ พัฒนาอาชีพ และรายได้	1-10 ปี มากกว่า 10 ปี	20 40	3.0625 3.2313	.7146 .6289	0.1688	ไม่แตกต่าง
การพัฒนา สวัสดิการ แรงงาน	1-10 ปี มากกว่า 10 ปี	20 40	3.5591 3.5841	.3456 .3889	0.025	ไม่แตกต่าง
หน้าที่โดยรวม	1-10 ปี มากกว่า 10 ปี	20 40	3.3560 3.4580	.4006 .3866	0.102	ไม่แตกต่าง

** ระหว่าง Mean Difference กับ 5% ของคะแนนเต็ม $4 = .20$

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ระยะเวลาที่อยู่อาศัยกับความคาดหวังของแรงงานไม่มีความแตกต่างกันในทางสถิติ จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 5 ของคะแนนเต็ม $4 = 0.20$

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อบทบาทของนักรการเมือง

จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อความคาดหวังของแรงงานต่อบทบาทของนักรการเมืองในพื้นที่ของแรงงาน ผลปรากฏว่า จากแบบสอบถามทั้งหมด 60 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนนี้ทั้งสิ้น 41 คน คิดเป็นร้อยละ 68.33

ในทัศนะของแรงงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัญหาและอุปสรรคซึ่งเกี่ยวข้องกับความคาดหวังต่อบทบาทของนักรการเมืองในพื้นที่ ทั้ง 3 ด้าน มีดังนี้

1. ปัญหาด้านการพัฒนาความรู้และอาชีพ แรงงานขาดการพัฒนาความรู้และการพัฒนาฝีมือ ต้องการเพิ่มความรู้ด้านวิชาชีพต่าง ๆ
2. ปัญหาด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ได้รับสวัสดิการด้านพื้นฐานไม่ครบถ้วนเพียงพอ และขาดความปลอดภัยในการทำงาน
3. ปัญหาด้านสาธารณูปโภค เช่น การคมนาคม การเดินทางไปทำงานไม่สะดวกเท่าที่ควร ถนนมีแสงสว่างไม่เพียงพอ ขาดความปลอดภัย คูคลองตื้นเขิน น้ำไหลผ่านไม่สะดวกมีุงมาก
4. ปัญหาด้านการใช้จ่ายงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ โครงการเพื่อประชาชนต่าง ๆ ล่าช้ามาก
5. ปัญหาด้านคุณธรรมทางการเมืองในการหาเสียงเลือกตั้งโดยการให้สัญญาต่าง ๆ
6. ปัญหาด้านการขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิความเป็นลูกจ้าง โดยระบุว่าไม่ได้รับความรู้อย่างเข้าใจองแท้เกี่ยวกับองค์กรแรงงาน (สหภาพ) และมาตรฐานแรงงานไทย
7. ปัญหาเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ แรงงานต้องการให้พิจารณาค่าจ้างขั้นต่ำเป็นรายชั่วโมง

ส่วนที่ 5 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของแรงงาน ต่อบทบาทของนักรการเมืองในพื้นที่ศึกษาเฉพาะเขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร ทำให้ทราบถึงความคาดหวังของแรงงานในด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ ด้านการพัฒนาส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน และด้านการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน จากผลการศึกษาพบประเด็นที่น่าสนใจที่สามารถนำมาอภิปรายได้ดังนี้

แรงงานในเขตจอมทอง (ชุมชนสวนสัมพันธ์) มีความต้องการคาดหวังได้รับการดูแลจากสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ทั้งด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ ด้านการพัฒนา

ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน และด้านการพัฒนาสวัสดิการ เป็นอย่างมาก และความต้องการด้านสวัสดิการมีแนวโน้มมากกว่าด้านอื่น ร่องลงมาเป็นด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ และมีความต้องการน้อยที่สุดคือการส่งเสริมพัฒนาองค์กรแรงงาน

การที่แรงงานต้องการหรือคาดหวังได้รับการดูแลทางด้านสวัสดิการ ทั้งสวัสดิการโดยทั่วไปและสวัสดิการแรงงาน เพราะชุมชนชนวนสัมพันธ์เป็นชุมชนขนาดกลางถึงใหญ่ชุมชนหนึ่งในเขตจอมทอง มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็กถึงกลางมากมาย เกิดการหลั่งไหลของแรงงานจากต่างถิ่นเข้ามาอาศัยประกอบอาชีพเป็นจำนวนมาก ความเป็นชุมชนชาวสวนเดิมลดน้อยลง เกิดเป็นชุมชนมีบ้านแบ่งเช่าเกิดขึ้นมากมายเพื่อรองรับจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้น เกิดความแออัดด้านการพักอาศัย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นห้องเช่าขนาดเล็กราคาถูก แรงงานต่างถิ่นที่เข้ามาใช้ชีวิตความเป็นอยู่ที่ไม่ดีนัก จึงต้องการที่จะได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น เช่น ต้องการให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยไว้ในโรงงาน ดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ต้องการทราบหรือมีโอกาสได้มีบ้านในโครงการบ้านเอื้ออาทร ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังของมาสโลว์ โดยเฉพาะเรื่องที่แรงงานมีความต้องการมากที่สุด ในด้านพัฒนาสวัสดิการแรงงาน แรงงานต้องการให้มีลานกีฬาด้านยาเสพติด ซึ่งถือว่าเป็นพื้นฐานเริ่มต้นของการพัฒนาอย่างอื่น ๆ เพราะยาเสพติดเป็นอันตรายทั้งต่อเยาวชนและแรงงานเอง เป็นอันตรายต่อสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ถ้ามีการดูแลป้องกันยาเสพติดอย่างจริงจัง สังคมจะดีขึ้น อาชญากรรมน้อยลง ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีมากขึ้น รวมถึงความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ แรงงานมีความต้องการมากที่สุดคือการแปรรูปที่ดินประมาณลงพื้นที่เพื่อจัดให้มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ในชุมชนแรงงาน แสดงให้เห็นว่าแรงงานมีความต้องการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนให้มีความรู้มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป ตามทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของ Locke การมีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ในชุมชนแรงงาน จะทำให้แรงงานมีโอกาสศึกษาต่อมากขึ้น เพราะสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง จะเห็นได้ว่า แรงงานมีความต้องการพัฒนาตัวเองเพื่อให้มีความรู้สูงขึ้น เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพที่ดีขึ้นต่อไป ด้านการส่งเสริมพัฒนาองค์กรแรงงานเป็นด้านที่แรงงานมีความต้องการหรือให้ความคาดหวังน้อยที่สุด เป็นเพราะแรงงานยังให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่หรือต้องการมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสวัสดิการดี แต่ขาดความรู้ความเข้าใจในสิทธิของความเป็นลูกจ้าง ในเรื่องประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงานและสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิการแรงงาน ค่าจ้างขั้นต่ำที่สูงขึ้น แรงงานต้องการให้มีการเสนอและผลักดันให้เกิดการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต 3 ชีวิตมากที่สุด ซึ่งตามหลักการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำควรเน้นมาตรการสำคัญที่ช่วยคุ้มครองแรงงานไร้ฝีมือในตลาดแรงงาน ซึ่งไม่มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างหรือในธุรกิจ จึงควรเน้นมาตรการนี้ไว้ใช้คุ้มครองลูกจ้างที่ไม่สามารถรวม

ตัวกันเป็นสหภาพแรงงานได้ และการปรับอัตราค่าจ้างขึ้นต่ำแต่ละครั้งจะมีผลกระทบต่อแรงงานนอกระบบ และส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น ประเทศไทยจะสูญเสียความสามารถในการแข่งขันทางการค้าระหว่างประเทศ ตามที่ เยาวลักษณ์ ทศนิยมภักดี (2545) ได้ศึกษาไว้ ดังนั้น ถ้าแรงงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การแรงงานมากขึ้น รับรู้สิทธิประโยชน์ของสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองขอให้นายจ้างให้น้ำหนักสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นในด้านอื่น ๆ เช่น อาหารกลางวัน ชุดทำงาน รถรับส่ง จากการศึกษาที่แรงงานขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างบางคนเป็นเจ้าของธุรกิจส่วนตัว และนายจ้างบางรายไม่มีความต้องการให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการของตน จึงไม่สนับสนุนหรือคาดหวังในด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแรงงาน

ผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความคาดหวังของแรงงาน

1. ปัจจัยที่มีผลต่อความคาดหวังด้านต่าง ๆ

1.1 อายุ

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 18-28 ปี กับกลุ่มอายุ 28-37 ปี มีคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมืองด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ต่างกัน เพราะช่วง 18-27 ปี ยังมีความต้องการด้านการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อเป็นประโยชน์ในการเลือกประกอบอาชีพที่มั่นคงต่อไป จึงยังมีความคาดหวังด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพแรงงานได้มากกว่ากลุ่มช่วงอายุ 28-37 ปี ที่เริ่มมีครอบครัว มีงานทำที่มั่นคงเป็นส่วนใหญ่ จึงมีแนวโน้มความต้องการด้านนี้ที่ลดลง ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 38 ปีขึ้นไป ระยะเวลาของการเริ่มสร้างครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปเป็นครอบครัวที่สมบูรณ์แล้ว จึงมีเวลาพอที่จะคิดพัฒนาอาชีพของตนเอง โดยอาจต้องการศึกษาเรียนรู้ด้านอาชีพต่าง ๆ เพิ่มขึ้นเพื่อทำเป็นอาชีพเสริมไว้รองรับการเกษียณอายุ จึงมีความคาดหวังด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้เช่นเดียวกับกลุ่มอายุ 18-27 ปี และแตกต่างจากกลุ่มอายุ 28-37 ปี

ด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพแรงงานก็เช่นเดียวกัน เด็กรุ่นใหม่อายุ 18-27 ปี อยู่ในช่วงอายุของความต้องการการพัฒนาที่มีการรับรู้ในสิ่งที่ควรจะได้รับ ไม่ยอมเสียเปรียบนายจ้าง และยังเป็นวัยอิสระมีเวลามากพอที่จะเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับองค์การแรงงาน ส่วนกลุ่มอายุ 28-37 ปี เป็นช่วงที่เริ่มต้นของการสร้างครอบครัว เวลาจึงจำกัดน้อยลงกว่าช่วง 18-27 ปี รวมทั้งเริ่มมีความมั่นคงทางหน้าที่การงาน จึงลดความต้องการและการเข้าร่วมในกิจกรรมองค์กรแรงงานลง ส่วนกลุ่มอายุ 38 ปีขึ้นไป ผ่านช่วงของการเริ่มสร้างครอบครัว และมีความมั่นคงมากขึ้น จึงพอมีเวลามาเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับองค์การแรงงาน เป็นการร่วมมือกันเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตน

เองตามสิทธิของการเป็นลูกจ้างต่อไป จึงเกิดความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง การส่งเสริมการพัฒนาองค์กรต่างกัน ส่วนด้านการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน แรงงานมีความคาดหวังแตกต่างกัน ในช่วงอายุ 18-27 ปี จะมีความต้องการด้านสวัสดิการ ความต้องการทางกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม อันเป็นความต้องการพื้นฐานเบื้องต้น ชั้น 1-3 กลุ่มอายุ 28-37 ปี ความต้องการเหล่านี้เพียงพอขึ้น มีความคาดหวังลดลง ถึงช่วงอายุ 28 ปีขึ้นไป มีหน้าที่การงานมั่นคง มีครอบครัวเป็นพื้นฐาน ทำให้กลับมามีความต้องการด้านสวัสดิการเพิ่มมากขึ้นอีก ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow) ทำให้แรงงานกลุ่มอายุ 18-27 ปี มีความคาดหวังด้านการพัฒนาสวัสดิการแรงงานต่างจากกลุ่มอายุ 28-37 ปี และกลุ่ม 28-37 ปี แตกต่างจากกลุ่มอายุ 38 ปีขึ้นไป ส่วนกลุ่มอายุ 18-27 ปี มีความคาดหวังไม่แตกต่างจากกลุ่มอายุ 38 ปีขึ้นไป

1.2 เพศ

เพศที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง (ส.ก.) ต่างกัน ในด้านการส่งเสริมพัฒนาองค์กรแรงงาน เพราะเพศชายกับเพศหญิงมีความต้องการต่างกัน มีสัญชาตญาณในการต่อสู้แตกต่างกัน และภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากการทำงาน ทำให้มีเวลาไม่เท่ากัน เพศหญิงอาจต้องรับผิดชอบในหน้าที่แม่บ้านอีกด้านหนึ่ง จึงมีเวลาในการร่วมกิจกรรมนี้น้อยกว่า ทำให้มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง (ส.ก.) แตกต่างกัน ส่วนด้านการส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้ การพัฒนาสวัสดิการและการทำหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน

1.3 รายได้

รายได้ที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง (ส.ก.) ต่างกัน ด้านการส่งเสริมพัฒนาองค์กรแรงงาน ด้านการพัฒนาองค์กรแรงงาน ด้านการพัฒนาสวัสดิการ และหน้าที่โดยรวมต่างกัน เพราะคนมีรายได้น้อยกว่า มีความสามารถในการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีตามอัตภาพได้เหมือนกับคนที่มียาได้มากกว่า จึงมีความต้องการด้านสวัสดิการเพิ่มขึ้นเพื่อจะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ จึงต้องต่อสู้เพื่อให้มาซึ่งสวัสดิการที่ดีขึ้น โดยการรวมตัวกันเพื่อการเจรจาต่อรองมากกว่าคนที่มียาได้ที่มากกว่า ส่วนความคาดหวังด้านการส่งเสริมพัฒนาอาชีพและรายได้ ไม่แตกต่างกัน

1.4 อาชีพ

อาชีพที่ต่างกัน มีความคาดหวังต่อบทบาทของนักการเมือง (ส.ก.) ต่างกัน ในด้านการส่งเสริมพัฒนาองค์กรแรงงาน เพราะแต่ละอาชีพมีรายได้และการดำรงชีวิตแตกต่างกัน การเดินทางไปประกอบอาชีพ ระยะเวลาในการทำงานแต่ละวัน ใช้เวลาไม่เหมือนกัน โดยความ

คาดหวังที่แตกต่างกันระหว่างอาชีพรับจ้างกับค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ เพราะผู้ที่มีอาชีพรับจ้างเป็นแรงงานในระบบ จะมีความรู้ในด้านสวัสดิการแรงงานและรับรู้ในสิ่งที่ควรจะได้รับมากกว่าผู้ที่มีอาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบ จึงมีความคาดหวังในด้านการพัฒนาแรงงานสวัสดิการที่แตกต่างกัน ส่วนด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ การส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน และหน้าที่โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่ไม่มีผลความสัมพันธ์กับความคาดหวังของแรงงานต่อบทบาทของนักการเมืองในพื้นที่ (ส.ก.) ด้านส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ การส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแรงงาน และการพัฒนาสวัสดิการและหน้าที่โดยรวม

- 2.1 การศึกษา
- 2.2 สถานภาพสมรส
- 2.3 ตำแหน่ง
- 2.4 ระยะเวลาการทำงาน
- 2.5 ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในเขตจอมทอง

วิเคราะห์บทบาทจริงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาบทบาทจริงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษานำมาวิเคราะห์ได้ดังนี้

บทบาทจริงของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) ได้ดำเนินการตามบทบาทที่กฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน (รายละเอียดดูบทที่ 2) และมีบทบาทที่ ส.ก. คิดว่ามีความสำคัญที่มีได้เป็นบทบาทที่กฎหมายกำหนดเพิ่มเติมอีกด้วย

บทบาทที่กฎหมายกำหนดและบทบาทที่สมาชิกสภากรุงเทพมหานครได้ปฏิบัติจริง มีดังนี้

1. การเข้าร่วมประชุมสภากรุงเทพมหานคร เป็นการประชุม 3 ลักษณะ คือ
 - 1.1 การประชุมสภากรุงเทพมหานครสมัยสามัญ 1 เดือน
 - 1.2 การประชุมคณะกรรมการสามัญ 10 คณะ และมีการประชุมอนุกรรมการที่แยกย่อยออกไป เช่น อนุกรรมการการปกครอง อนุกรรมการเขตของโซน (Zone) ต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานคร ซึ่งแยกออกเป็นโซน ๆ เป็นต้น
 - 1.3 การประชุมกรรมการวิสามัญงบประมาณรายรับรายจ่ายของกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นบทบาทที่สำคัญมากของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.)

2. เสนอข้อบัญญัติ (ออกกฎหมายกรุงเทพมหานคร)

ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา สมาชิกสภากรุงเทพมหานครได้เสนอข้อบัญญัติ เช่น ข้อบัญญัติการบำบัดน้ำเสีย ข้อบัญญัติการควบคุมอาคาร ข้อบัญญัติการต่อเติมอาคาร

3. การตั้งกระทู้ถามผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น กระทู้ที่เป็นลายลักษณ์อักษร กระทู้ด้วยวาจา และกระทู้ด่วน

4. ร่วมกับฝ่ายบริหารแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน เช่น ปัญหาน้ำท่วมกรุงเทพมหานคร

บทบาทเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมชุมชน ประกอบด้วย

- การจัดอบรม ฝึกอาชีพ
- การจัดให้มีลานกีฬาต้านยาเสพติด
- การจัดให้มีการออกกำลังกายแอโรบิคเพื่อสุขภาพ 11 แห่ง
- การจัดงานวันแม่แห่งชาติ 12 สิงหาคมหาราชินี

บทบาทในการพบประชาชนและแรงงานในชุมชน

การเข้ามาสู่ตำแหน่งของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครนั้นมาจากการเลือกตั้ง จึงต้องมีความใกล้ชิดและคำนึงถึงประชาชนส่วนใหญ่ และ ส.ก. ทั้งสองท่านในเขตจอมทอง สังกัดพรรคการเมือง การออกพบประชาชนจึงทำเป็นทีม ประกอบด้วย ส.ส. ส.ก. และ ส.ข. โดยการจัดให้มีหน่วยสัตวแพทย์ทำหมัน ฉีดวัคซีนสุนัข แมว ฉีดยากำจัดยุงลาย ตรวจสายตาประกอบแว่นฟรี และโดยส่วนตัว ส.ก. เขตจอมทอง ให้โอกาสประชาชนเข้าพบหรือเข้าร้องเรียนได้เป็นการส่วนตัวอย่างไม่ยาก ในแต่ละสมัยประชุมจึงมีเรื่องร้องเรียนจากประชาชนในพื้นที่มาอภิปรายมาก

บทบาทโดยอ้อม

จากการดูแลรับข้อร้องเรียนของประชาชนเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรม หรือโรงงานอุตสาหกรรมห้องแถว ส่งเสียงดัง กลิ่นเหม็น ระบบน้ำเสีย มีคนแอดในโรงงาน เมื่อประชาชนที่ได้รับผลกระทบเหล่านี้ก็จะมาร้องเรียน ส.ก. ก็จะเข้าไปดูและแจ้งเขตไปตรวจสอบและติดตามผล จึงเป็นผลทางอ้อมที่ทำให้แรงงานในชุมชนที่อยู่สถานประกอบการนั้น ก็จะได้รับ การดูแล ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงงานสถานประกอบการ มีชีวิตที่ดีขึ้น

บทบาทเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

จัดอบรมเพื่อเป็นการสนับสนุนให้ชุมชนร่วมกันดูแลตัวเอง ติดตั้งเครื่องมืออุปกรณ์ดับเพลิง (ถังดับเพลิง) ตามจุดที่ล่อแหลมต่อการเกิดอัคคีภัย ติดตั้งกระจกเงาตามทางแยก และบนสะพานลอยคนข้าม

บทบาทงานสิ่งแวดล้อมในชุมชน

ขุดลอกคูคลอง พัฒนาถนน ติดไฟแสงจันทร์ส่องสว่าง แปรญัตติงบประมาณสร้างขยายสะพานข้ามคลอง สร้างสะพานลอยข้ามแยกแก้ปัญหาคารจรจรติดขัด

บทบาทสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วม

จัดให้มีการสัมมนา พาประชาชนในชุมชนไปดูงาน การรวมการแข่งขันกีฬา การจัดให้มีทีมฟุตบอล

บทบาทอีกประการหนึ่งที่มีใช้บทบาทตามกฎหมายกำหนด แต่เป็นบทบาทที่สมาชิกสภากรุงเทพมหานครปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ได้แก่ การไปร่วมงานบุญกุศลของประชาชนในพื้นที่ เช่น งานบวชนาค งานแต่งงาน และเป็นประธานทอดผ้าป่า กฐิน ตามวัดต่าง ๆ เป็นต้น

จากอำนาจหน้าที่ของสภากรุงเทพมหานคร ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งผู้ศึกษาได้กล่าวไปแล้ว พบว่า สมาชิกสภากรุงเทพมหานครซึ่งเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ มีบทบาทและความสำคัญต่อการบริหารราชการกรุงเทพมหานครไม่น้อยกว่าผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นฝ่ายบริหาร เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน สมาชิกสภากรุงเทพมหานครจึงมีบทบาทที่สำคัญมากมายต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงานในชุมชนประชาชนในท้องถิ่น เป็นเสมือนผู้นำพาความคาดหวังความต้องการและความคิดเห็นของประชาชนไปยังจุดหมายที่ต้องการ

จากความคาดหวังของแรงงานทั้ง 3 ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าแรงงานในชุมชนคาดหวังในบทบาทด้านการพัฒนาสวัสดิการแรงงานมากเป็นอันดับแรก และคาดหวังมากที่สุดในเรื่องโครงการกีฬาด้านยาเสพติด ซึ่งมีได้เป็นบทบาทตามกฎหมายกำหนดของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร แต่เป็นบทบาทจริงที่สมาชิกสภากรุงเทพมหานครได้กระทำจริง นอกเหนือจากบทบาทตามกฎหมาย ขณะที่บทบาทการเป็นประธานในงานทอดผ้าป่า-กฐิน ตามวัดต่าง ๆ เป็นบทบาทที่แรงงานในชุมชนให้ความคาดหวังน้อยที่สุด แต่เป็นบทบาทที่สมาชิกสภากรุงเทพมหานครยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เพราะเป็นบทบาทหนึ่งที่จะมีโอกาสใกล้ชิดกับประชาชน ตามวัฒนธรรมทางการเมืองของไทย ดังที่ ธวัชชัย ทองลิมา (2545) ได้ทำการศึกษา รวมถึงเป็นหลักการผูกใจประชาชนผู้เป็นฐานเสียงตามหลักแห่งทฤษฎีกลุ่มและทฤษฎีระบบ

ด้านความคาดหวังอันดับรองลงมาคือ ความคาดหวังของแรงงานในชุมชนด้านการส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้ แรงงานได้ให้ความคาดหวังการแปรญัตติงบประมาณลงพื้นที่เพื่อจัดให้มีศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน (กศน.) ในชุมชนเพื่อสนับสนุนให้แรงงานในชุมชนมีโอกาสศึกษาต่อนอกเวลาทำงาน เป็นบทบาทตามกฎหมายของสมาชิกสภากรุงเทพมหานครที่สามารถนำงบประมาณติดตามตำแหน่ง ต่อ ส.ก. 1 ท่าน จำนวน 15 ล้านบาท และงบฉุกเฉิน จำนวน 5 ล้าน

บาทมาลงพื้นที่เพื่อพัฒนาชุมชนด้านต่าง ๆ ได้ และเป็นบทบาทจริงที่สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ได้กระทำ และแรงงานในชุมชนให้ความสำคัญน้อยที่สุดในด้านนี้คือ เรื่องการประสานงานกับ ส.ข. ในเขตพื้นที่เพื่อจัดหาตลาดสินค้า ซึ่งมีได้เป็นบทบาทตามกฎหมายกำหนดของสมาชิกสภา กรุงเทพมหานคร แต่เป็นบทบาทจริงที่ ส.ก. ได้กระทำโดยเป็นการประสานงานกับสมาชิกสภาเขต (ส.ข.) ในพื้นที่เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ทั้งการรับฟังปัญหาและให้คำแนะนำ ในการหาแนวทางช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้ ส.ข. นำไปเข้าประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่เขตเดือนละ 1 ครั้ง เป็นการสนองตอบความต้องการของประชาชนได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะหากสมาชิกสภา กรุงเทพมหานครและสมาชิกสภาเขตสังกัดพรรคการเมืองเดียวกัน และความคาดหวังด้านที่ แรงงานได้ให้ความคาดหวังให้เสนอผลักดันเกิดการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เพียงพอต่อการดำรง ชีวิต 3 ชีวิต ซึ่งไม่ได้เป็นบทบาทตามกฎหมายกำหนด และบทบาทจริงที่ ส.ก. ได้กระทำเพราะการ กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ต้องกำหนดขึ้นจากข้อตกลง 3 ฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล เป็นอำนาจหน้าที่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร แต่มีบทบาทที่ ส.ก. กระทำจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มรายได้ของแรงงานในชุมชนได้โดยอ้อม ได้แก่ การจัดอบรม ฝึกอาชีพ โดยออกไปประกาศรับรองการฝึกอาชีพบางสาขาให้แรงงานในชุมชน ประชาชนในท้องถิ่นที่เข้าร่วมอบรมสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ เป็นการเพิ่มรายได้อีกหนึ่ง รวมถึงให้ความรู้ และแนะแนวทางในการปฏิบัติตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ส่วนความคาดหวังที่แรงงานในชุมชนคาดหวังน้อยที่สุดในด้านนี้คือ เป็นผู้แก้ปัญหา ความขัดแย้งในสถานประกอบการ ซึ่งมีได้เป็นบทบาทตามที่กฎหมายกำหนด แต่เป็นบทบาท สมาชิกสภากรุงเทพมหานครได้ทำจริงโดยอ้อมเมื่อได้รับ การร้องเรียนจากแรงงานในชุมชน ส.ก. สามารถแจ้งไปยังเขตเพื่อให้เขตดำเนินการไปยังกระทรวงแรงงาน ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานเกี่ยวกับการดูแลแรงงาน เป็นงานฝาก ในการทำงานของเขตบางเขตโดยใช้วิธีการดูแลแบ่งเขตใน กรุงเทพมหานครเป็นภาคๆ การดูแล และจากความคาดหวังของแรงงานในชุมชนต่อบทบาทของ นักการเมืองในพื้นที่ (ส.ก.) ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า แรงงานในชุมชนมีความคาดหวังต่อบทบาทของ สมาชิกสภากรุงเทพมหานครทุกบทบาท ทั้งบทบาทที่กระทำจริง บทบาทตามที่กฎหมายกำหนด และบทบาทที่ไม่ได้อยู่ในหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ตามที่ สมชาย สัจจะ (2546) ได้ศึกษาไว้ และ บทบาทที่เป็นจริงที่สมาชิกสภากรุงเทพมหานครกระทำจริงอาจเป็นไปตามความคาดหวังของ สังคมหรือเป็นบทบาทที่สังคมไม่คาดหวังก็ได้ ตามที่ อรุณ ไชยนิศย์ (2546) ศึกษาไว้