

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังของผู้นำแรงงานต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน” เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ ข้อมูลตามแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้นำแรงงานที่เข้าร่วมการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2548 ในวันที่ 19 มีนาคม 2548 ณ หอประชุมโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กรุงเทพฯ มีสมาชิกเข้าร่วมประชุมใหญ่สามัญประจำปีจำนวน 22 สหภาพแรงงาน โดยได้รับแบบสอบถามกลับมา 60 ชุดได้ผลการศึกษา ดังจะได้นำเสนอเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงาน

ส่วนที่ 2 สาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิกสภา

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภา

ส่วนที่ 4 แนวทางการดำเนินงานของสภา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงาน

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลของสหภาพแรงงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด ได้ผลการศึกษา ดังนี้

เพศ

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามและเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน มีจำนวนสมาชิกที่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงคือ เพศชาย 33 คนและเพศหญิง 27 คนคิดเป็นร้อยละ 55 และร้อยละ 45 ตามลำดับ

อายุ

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุอยู่ในช่วง 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 45.0 รองลงมาคืออายุช่วง 31-35 ปี ร้อยละ 38.3 และอายุช่วง 26-30 ปี ร้อยละ 16.7 ตามลำดับ

สถานภาพ

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีสถานภาพสมรสแล้ว ร้อยละ 83.3 โสด รองลงมา ร้อยละ 11.7 และร้อยละ 5.0 มีสถานภาพหย่า

ระดับการศึกษา

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากร้อยละ 51.7 จบการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 รองลงมา ร้อยละ 43.3 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญาหรือต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีเพียงร้อยละ 5.0 ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการ

ตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการที่ผู้นำแรงงานดำรงอยู่ ส่วนมากของผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามอยู่ในตำแหน่งพนักงานถึงร้อยละ 86.7 โดยอยู่ในตำแหน่งหัวหน้าแผนกเพียงร้อยละ 13.3

ระดับเงินเดือน

ผู้นำแรงงานที่เป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน มีระดับเงินเดือนอยู่ที่ระหว่าง 7,491-9,490 บาทถึงร้อยละ 38.3 รองลงมาคือระหว่าง 9,491-11,490 บาท ร้อยละ 30.0 และระหว่าง 5,490-7,491 บาท ร้อยละ 20.0 โดยผู้นำแรงงานที่มีระดับเงินเดือนอยู่ที่ 11,490 บาทขึ้นไปมีเพียง ร้อยละ 11.7

ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้นำที่อยู่ในตำแหน่งประธานร้อยละ 26.7 เหนรัญฎีก ร้อยละ 25.0 เลขานุการร้อยละ 23.3 รองประธานร้อยละ 20.0 และมีกรรมการของสหภาพแรงงานตอบแบบสอบถามด้วย ร้อยละ 5.0 ตามลำดับ

อายุของสหภาพแรงงานที่ผู้นำแรงงานสังกัดอยู่

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามและเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชนสังกัดอยู่ในสหภาพแรงงานที่มีอายุการก่อตั้งสหภาพแรงงานฯ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มตามอัตราร้อยละได้ดังนี้คือ ร้อยละ 15 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุสหภาพฯ 12 ปี ร้อยละ 13.3 มีอายุ 18 ปีและ 11 ปี ร้อยละ 8.3 มีอายุ 21 ปี ร้อยละ 6.7 มีอายุ 27 ปี 25 ปี 20 ปี 7 ปี 6 ปีและ 1 ปี ร้อยละ 5.0 มีอายุ 22 ปี และร้อยละ 1.7 มีอายุ 36 ปี, 26 ปี, 23 ปี ตามลำดับ

จำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้นำ มีจำนวนสมาชิกมากที่สุด 670 คนและน้อยที่สุด 30 คน โดยจัดกลุ่มจำนวนสมาชิกสหภาพฯ ของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้คือ ร้อยละ 8.3 ของผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดสหภาพแรงงานที่มีสมาชิก 145 คน ร้อยละ 6.67 มีสมาชิก

670 คน 520 คน 340 คน 250 คน 233 คน 170 คน 125 คน 82 คน 70 คน 63 คน 52 คน ร้อยละ 5.0 มีสมาชิก 600 คน 30 คนและร้อยละ 1.67 มีสมาชิก 588 คน 146 คน 64 คน 60 คน และไม่เปิดเผยจำนวนสมาชิก ร้อยละ 1.67

อายุการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของผู้นำแรงงาน

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามมีอายุการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ตั้งแต่ 1-25 ปี เมื่อเรียงลำดับกลุ่มอายุการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ของผู้นำแรงงานจากอัตราร้อยละมากที่สุดไปน้อยสุดได้ดังนี้คือร้อยละ 13.3 เป็นสมาชิกสหภาพฯ 18 ปีและ 15 ปี ร้อยละ 8.3 เป็นสมาชิก 8 ปีและ 5 ปี ร้อยละ 6.7 เป็นสมาชิก 14 ปี 12 ปี 10 ปี 1 ปี ร้อยละ 5.0 เป็นสมาชิก 21 ปี 13 ปี 7 ปี 4 ปี ร้อยละ 3.3 เป็นสมาชิก 25 ปี, 20 ปี และร้อยละ 1.7 เป็นสมาชิก 24 ปี, 22 ปี ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของผู้นำแรงงานของสหภาพแรงงาน
ที่เป็นสมาชิกของสภาฯ

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------|------------|--------|
| <u>เพศ</u> | | |
| ชาย | 33 | 55.0 |
| หญิง | 27 | 45.0 |
| รวม | 60 | 100.0 |
| <u>อายุ</u> | | |
| 35 ปีขึ้นไป | 27 | 45.0 |
| 31-35 ปี | 23 | 38.3 |
| 26-30 ปี | 10 | 16.7 |
| รวม | 60 | 100.0 |

ตาราง 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| <u>สถานภาพ</u> | | |
| สมรส | 50 | 83.3 |
| โสด | 7 | 11.7 |
| หย่า | 3 | 5.0 |
| รวม | 60 | 100.0 |
| <u>ระดับการศึกษา</u> | | |
| อนุปริญญา หรือ ม.6 | 31 | 51.7 |
| ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือ ม.6 | 26 | 43.3 |
| ปริญญาตรี | 3 | 5.0 |
| รวม | 60 | 100.0 |
| <u>ตำแหน่งในสถานประกอบการ</u> | | |
| พนักงาน | 52 | 86.7 |
| หัวหน้าแผนก | 8 | 13.3 |
| รวม | 60 | 100.0 |
| <u>ระดับเงินเดือน</u> | | |
| 7,491-9,490 บาท | 23 | 38.3 |
| 9,491-11,490 บาท | 18 | 30.0 |
| 5,490-7,490 บาท | 12 | 20.0 |
| 11,490 บาทขึ้นไป | 7 | 11.7 |
| รวม | 60 | 100.0 |

ตาราง 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------|------------|--------|
| <u>ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน</u> | | |
| ประธาน | 16 | 26.7 |
| เหรัญญิก | 14 | 25.0 |
| เลขา | 12 | 23.3 |
| รองประธาน | 15 | 20.0 |
| กรรมการ | 3 | 5.0 |
| รวม | 60 | 100.0 |
| <u>อายุสหภาพแรงงาน</u> | | |
| 12 ปี | 9 | 15.0 |
| 18 ปี | 8 | 13.3 |
| 11 ปี | 8 | 13.3 |
| 21 ปี | 5 | 8.3 |
| 27 ปี | 4 | 6.7 |
| 25 ปี | 4 | 6.7 |
| 20 ปี | 4 | 6.7 |
| 7 ปี | 4 | 6.7 |
| 6 ปี | 4 | 6.7 |
| 1 ปี | 4 | 6.7 |
| 22 ปี | 3 | 5.0 |
| 36 ปี | 1 | 1.7 |
| 26 ปี | 1 | 1.7 |
| 23 ปี | 1 | 1.7 |
| รวม | 60 | 100.2 |

ตาราง 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------|
| <u>จำนวนสมาชิก</u> | | |
| 145 คน | 5 | 8.3 |
| 670 คน | 4 | 6.67 |
| 520 คน | 4 | 6.67 |
| 304 คน | 4 | 6.67 |
| 250 คน | 4 | 6.67 |
| 233 คน | 4 | 6.67 |
| 170 คน | 4 | 6.67 |
| 125 คน | 4 | 6.67 |
| 82 คน | 4 | 6.67 |
| 70 คน | 4 | 6.67 |
| 63 คน | 4 | 6.67 |
| 52 คน | 4 | 6.67 |
| 600 คน | 3 | 5.0 |
| 30 คน | 3 | 5.0 |
| 588 คน | 1 | 1.67 |
| 146 คน | 1 | 1.67 |
| 64 คน | 1 | 1.67 |
| 60 คน | 1 | 1.67 |
| ไม่ตอบ | 1 | 1.67 |
| รวม | 60 | 100.02 |

ตาราง 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------------------|------------|--------|
| <u>อายุการเป็นสมาชิกสหภาพ</u> | | |
| 18 ปี | 8 | 13.3 |
| 15 ปี | 8 | 13.3 |
| 8 ปี | 5 | 8.3 |
| 5 ปี | 5 | 8.3 |
| 14 ปี | 4 | 6.7 |
| 12 ปี | 4 | 6.7 |
| 10 ปี | 4 | 6.7 |
| 1 ปี | 4 | 6.7 |
| 21 ปี | 3 | 5.0 |
| 13 ปี | 3 | 5.0 |
| 7 ปี | 3 | 5.0 |
| 4 ปี | 3 | 5.0 |
| 25 ปี | 2 | 3.3 |
| 20 ปี | 2 | 3.3 |
| 24 ปี | 1 | 1.7 |
| 22 ปี | 1 | 1.7 |
| รวม | 60 | 100.0 |

ส่วนที่ 2 สาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ

ในการศึกษาถึงสาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับของสาเหตุออกเป็น 2 ระดับคือ ระดับบุคคลและระดับองค์กร ได้ผลการศึกษาดังนี้

ระดับบุคคล

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามต้องการที่จะพัฒนาตนเองและมีความเห็นว่าการรวมการบริหารสหภาพ เป็นผู้มีความเสียสละเพื่อผู้ใช้แรงงาน ผลการศึกษาพบสูงถึงร้อยละ 91.7 รองลงมาได้แก่ ทำให้มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาหรือการฝึกอบรมมากขึ้น และทำให้การเป็น

ผู้นำแรงงานได้เป็นที่รู้จักในวงกว้างขึ้นร้อยละ 81.7 ทำให้สามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงานของตนได้มากขึ้นร้อยละ 78.3 ทำให้บรรดาสมาชิกสหภาพฯเชื่อมั่นมากขึ้นในความสามารถด้านการบริหารและการดำเนินงานองค์กรสหภาพฯร้อยละ 61.7 ทำให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สหภาพจัดให้มีขึ้นร้อยละ 56.7 ได้รับการเชิญชวนจากเพื่อนผู้นำแรงงานร้อยละ 48.3 รู้จักกับผู้นำของสหภาพ เป็นการส่วนตัวร้อยละ 45.0 แต่ผู้นำแรงงานเหล่านี้ได้เข้าร่วมการอบรมเมื่อได้รับโอกาสจากการเป็นสมาชิกสหภาพฯ เพียงร้อยละ 36.7 อีกทั้งต้องการที่จะเข้าเป็นกรรมการบริหารสหภาพฯ ร้อยละ 28.3 เท่านั้น

ที่น่าสนใจคือทำให้ได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาให้กับสหภาพแรงงานอื่น ๆ ที่เป็นสมาชิกของสหภาพฯ ร้อยละ 50

ระดับองค์กร

ผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามนำสหภาพแรงงานของตนเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ เพราะมีความต้องการที่จะทำให้สหภาพแรงงานของตนมีความเข้มแข็งขึ้นและมีความคิดว่าจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่สหภาพแรงงานในทางที่ดีขึ้นผลการศึกษาลงถึงร้อยละ 91.7 รองลงมาได้แก่ คิดว่ามีส่วนช่วยให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการของตนได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้นร้อยละ 71.7 จะทำให้สหภาพแรงงานของตนมีอำนาจการต่อรองเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 61.7 จะทำให้ได้รับการยอมรับจากนายจ้างมากขึ้นร้อยละ 60

และยังพบอีกว่าผู้นำแรงงานเห็นว่าสหภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินงานเพียงลำพังได้ จึงจำเป็นต้องเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ ร้อยละ 51.7 ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2
สาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิกสภา

| สาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิก | ใช่ | | ไม่ใช่ | |
|---|-------|--------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| <u>ระดับบุคคล</u> | | | | |
| ต้องการพัฒนาตนเอง | 55 | 91.7 | 5 | 8.3 |
| เห็นว่ากรรมการบริหารสภา เป็นผู้มีความเสียสละเพื่อ ผู้ใช้แรงงาน | 55 | 91.7 | 5 | 8.3 |
| ทำให้มีโอกาสเข้าร่วมในการสัมมนาหรือการฝึกอบรม มากขึ้น | 49 | 81.7 | 11 | 18.3 |
| ทำให้การเป็นผู้นำแรงงานของท่านได้เป็นที่รู้จักในวง กว้างขึ้น | 49 | 81.7 | 11 | 18.3 |
| ทำให้สามารถให้คำปรึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ได้มากขึ้น | 47 | 78.3 | 13 | 21.7 |
| ทำให้บรรดาสมาชิกสหภาพแรงงานเชื่อมั่นใน ความสามารถด้านการบริหารและการดำเนินงาน สหภาพแรงงานมากขึ้น | 37 | 61.7 | 23 | 38.3 |
| ทำให้ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สภาจัดให้มีขึ้น | 34 | 56.7 | 26 | 43.3 |
| ทำให้ได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการแก้ไข หรือบรรเทาปัญหาให้กับสหภาพแรงงานอื่น ๆ ที่เป็น สมาชิกของสภา | 30 | 50.0 | 30 | 50.0 |
| ได้รับการเชิญชวนจากเพื่อนผู้นำแรงงานจาก สหภาพแรงงานอื่น | 29 | 48.3 | 31 | 51.7 |
| รู้จักกับผู้นำของสภา เป็นการส่วนตัว | 27 | 45.0 | 33 | 55.0 |
| เพราะได้เข้าร่วมการอบรมทุกครั้งที่ได้รับโอกาสจากการ เป็นสมาชิกสภา | 22 | 36.7 | 38 | 63.3 |
| ต้องการเข้าเป็นกรรมการบริหารสภา | 17 | 28.3 | 43 | 71.7 |

ตารางที่ 42 (ต่อ)

| สาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิก | ใช่ | | ไม่ใช่ | |
|--|-------|--------|--------|--------|
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ |
| <u>ระดับองค์กร</u> | | | | |
| จะทำให้สภาพแรงงานของตนเองมีความเข้มแข็งขึ้น | 55 | 91.7 | 5 | 8.3 |
| คิดว่าจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่สภาพแรงงานของตนเองในทางที่ดีขึ้น | 55 | 91.7 | 5 | 8.3 |
| คิดว่ามีส่วนช่วยให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการของตนเองได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น | 43 | 71.7 | 17 | 28.3 |
| จะทำให้สภาพแรงงานของตนเองมีอำนาจการต่อรองเพิ่มมากขึ้น | 37 | 61.7 | 23 | 38.3 |
| จะทำให้ได้รับการยอมรับจากนายจ้างมากขึ้น | 36 | 60.0 | 24 | 40.0 |
| เห็นว่าสภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินงานเพียงลำพังได้ | 31 | 51.7 | 29 | 48.3 |

นอกจากนี้ผลการศึกษสาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิกสภาฯ ในระดับบุคคลนั้นพบว่า ยังมีสาเหตุอื่นที่ผู้นำแรงงานได้นำสภาพแรงงานของตนเองเข้าเป็นสมาชิกของสภาฯ คือ เป็นสมาชิกของสภาฯ เพราะเคยได้รับความช่วยเหลือจากสภาฯ อีกทั้งเป็นสมาชิกของสภาฯ เพื่อความสามัคคีในหมู่แรงงานและเพื่อการรวมตัวกันเรียกร้องความเป็นธรรมให้กับผู้ใช้แรงงาน

และในระดับองค์กรนั้นยังพบอีกว่ามีสาเหตุอื่นที่ผู้นำแรงงานได้นำสภาพแรงงานของตนเองเข้าเป็นสมาชิกของสภาฯ คือ ต้องการให้สมาชิกสภาฯ ได้รับความรู้จากการอบรมหรือสัมมนาและต้องการให้สมาชิกสภาฯ มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น

ส่วนที่ 3 ความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภา

การศึกษาความคาดหวังของผู้นำแรงงานต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับของความคาดหวังออกเป็น 2 ระดับคือระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาสาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิกสภาข้างต้น ซึ่งได้ผลการศึกษาดังนี้

ระดับบุคคล

พบความคาดหวังของผู้นำแรงงานต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชนในระดับมากได้แก่ คาดหวังว่าจะได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 3.23$) คาดหวังว่าจะได้เข้าร่วมในการสัมมนาและการฝึกอบรม ($\bar{X} = 3.12$) หวังว่าจะได้รับการยอมรับจากภาคีด้านแรงงานในวงกว้าง ($\bar{X} = 2.92$) หวังว่าจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกของสภา ($\bar{X} = 2.87$) และหวังที่จะมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสหภาพฯ อื่น ๆ ($\bar{X} = 2.53$) ส่วนผู้นำแรงงานมีความคาดหวังน้อยคือการที่จะได้เข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารสภา ($\bar{X} = 2.37$)

และพบว่าภาพรวมระดับบุคคลของผู้นำแรงงานนั้น มีความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.84$)

ระดับองค์กร

พบว่าเรื่องที่ผู้นำแรงงานมีความคาดหวังมากที่สุดคือหวังว่าสหภาพแรงงานของตนจะมีความเข้มแข็ง ($\bar{X} = 3.27$) และคาดหวังในระดับมากได้แก่ สหภาพแรงงานของตนจะมีอำนาจต่อรอง ($\bar{X} = 3.00$) หวังว่าสหภาพแรงงานของตน จะมีสัมพันธภาพอันดีกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.98$) หวังที่จะได้รับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดำเนินงานกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 2.90$) หวังที่จะได้รับการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานจากสภา ($\bar{X} = 2.87$) หวังการยอมรับของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงาน ($\bar{X} = 2.73$) ส่วนความหวังที่จะเป็นเครือข่ายแรงงานระดับประเทศนั้นพบว่าผู้นำแรงงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.00$)

และยังพบภาพรวมระดับองค์กรของผู้นำแรงงานนั้น มีความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.82$) ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3

ความคาดหวังของผู้นำแรงงานต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภาฯ

| ความคาดหวัง | ระดับความคาดหวัง | | | | \bar{X} | S.D. | การ แปล ผล |
|--|------------------|--------------|--------------|----------------|-----------|------|------------------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| ระดับบุคคล | | | | | | | |
| การได้รับโอกาสในการพัฒนา ตนเอง | 19 (31.7) | 38 (63.3) | 1 (1.7) | 2 (3.3) | 3.23 | 0.65 | มาก |
| การได้เข้าร่วมในการสัมมนาและ การฝึกอบรม | 14 (23.3) | 39 (65.0) | 7 (11.7) | 0 (0) | 3.12 | 0.58 | มาก |
| การได้รับการยอมรับจากภาคีด้าน แรงงานในวงกว้าง | 5 (8.3) | 46 (76.7) | 8 (13.3) | 1 (1.7) | 2.92 | 0.53 | มาก |
| การได้รับการยอมรับจากสมาชิก สภาฯ | 4 (6.66) | 45 (75.0) | 10 (16.6) | 1 (1.66) | 2.87 | 0.54 | มาก |
| การมีบทบาทในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาสหภาพฯ อื่น ๆ | 3 (5.0) | 28 (46.7) | 27 (45.0) | 2 (3.3) | 2.53 | 0.65 | มาก |
| การได้เข้าร่วมเป็น กรรมการบริหารสหภาพฯ | 2 (3.3) | 22 (36.7) | 32 (53.3) | 4 (6.7) | 2.37 | 0.66 | น้อย |
| รวม | | | | | 2.84 | | มาก |
| ระดับองค์กร | | | | | | | |
| สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็ง | 22 (36.7) | 32 (53.3) | 6 (10.0) | 0 (0) | 3.27 | 0.63 | มาก ที่สุด |
| สหภาพแรงงานมีอำนาจการ ต่อรอง | 10 (16.7) | 41 (68.3) | 8 (13.3) | 1 (1.7) | 3.00 | 0.61 | มาก |
| สัมพันธ์ภาพอันดีกับสหภาพแรง งานอื่น ๆ | 9 (15.0) | 42 (70.0) | 8 (13.3) | 1 (1.7) | 2.98 | 0.60 | มาก |

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

| ความคาดหวัง | ระดับความคาดหวัง | | | | \bar{X} | S.D. | การ แปล ผล |
|--|------------------|---------------|--------------|----------------|-----------|------|------------------|
| | มากที่สุด | มาก | น้อย | น้อย ที่สุด | | | |
| <u>ระดับองค์กร (ต่อ)</u> | | | | | | | |
| การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การดำเนินงานกับสหภาพแรงงาน อื่น ๆ | 7 (11.7) | 42 (70.0) | 9 (15.0) | 2 (3.3) | 2.90 | 0.63 | มาก |
| การยอมรับของนายจ้างที่มีต่อ สหภาพแรงงาน | 7 (11.7) | 32 (53.3) | 19 (31.7) | 2 (3.3) | 2.73 | 0.71 | มาก |
| <u>การได้รับการสนับสนุนกิจกรรม</u> ต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานจาก สภาฯ | 5 (8.33) | 44 (73.33) | 9 (15.0) | 2 (3.33) | 2.87 | 0.59 | มาก |
| การเป็นเครือข่ายแรงงาน ระดับประเทศ | 4 (6.7) | 18 (30.0) | 12 (20.0) | 26 (43.3) | 2.00 | 1.01 | น้อย |
| รวม | | | | | 2.82 | | มาก |

ส่วนที่ 4 แนวทางการดำเนินงานของสภาฯ

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้นำแรงงานเกี่ยวกับความพอใจและความเหมาะสม
ต่อบทบาทการดำเนินงานของสภาฯ และการตอบคำถามปลายเปิดเพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุง
บทบาทของสภาฯตามบทบาทที่กำหนด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า
บทบาทของสภาฯ ในปัจจุบันมีความเหมาะสมร้อยละ 98.3 และมีความพอใจต่อบทบาทด้าน
ต่าง ๆ ของสภาฯร้อยละ 95.0 ดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4
ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของสภาฯ

| การดำเนินงานของสภาฯ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| <u>ความเหมาะสมของบทบาทของสภาฯในปัจจุบัน</u> | | |
| เหมาะสม | 59 | 98.3 |
| ไม่เหมาะสม | 1 | 1.7 |
| รวม | 60 | 100.0 |
| <u>ความพอใจต่อบทบาทด้านต่าง ๆ ของสภาฯ</u> | | |
| พอใจ | 57 | 95.0 |
| ไม่พอใจ | 3 | 5.0 |
| รวม | 60 | 100.0 |

ถึงแม้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าบทบาทของสภาฯ ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและมีความพอใจต่อบทบาทด้านต่าง ๆ ของสภาฯ เป็นส่วนใหญ่ แต่ผู้ตอบแบบสอบถามก็ยังมีข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานของสภาฯ โดยมีแบบสอบถามที่ให้ข้อเสนอเพื่อการปรับปรุงบทบาทของสภาฯ จำนวน 15 ชุดจากแบบสอบถามทั้งหมด 60 ชุดคิดเป็นร้อยละ 25 ของแบบสอบถามทั้งหมด มีข้อเสนอในภาพรวมที่น่าสนใจได้แก่ ในด้านการบริหารงานของสภาฯ ควรชัดเจน และมีจุดยืนที่แน่นอน มีความจริงจังในการทำงานด้านแรงงาน การให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กรุ่นใหม่เข้ามามีบทบาทให้มากขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งสภาฯ ทุกสภาฯ ควรมีตัวแทน เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ใช่เข้าร่วมเฉพาะวันแรงงานแห่งชาติ และการจัดวันแรงงานแห่งชาติควรจัดร่วมกัน ไม่ควรแยกกันจัด ทำให้อำนาจในการต่อรองเรื่องข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานน้อยลง

ในส่วนของการดำเนินงานของสภาฯ เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ตลอดจนความต้องการของสหภาพแรงงานนั้น ผู้ศึกษาได้กำหนดบทบาทของสภาฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะเป็น 5 บทบาทได้แก่

1. บทบาทการให้คำปรึกษา
2. บทบาทการจัดอบรมและสัมมนา
3. บทบาทในการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสภาฯ

4. บทบาทการประชาสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร

5. บทบาทในการเพิ่มจำนวนสมาชิก

และมีผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินของสภาฯ โดยผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อเสนอแนะต่าง ๆ ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้เป็นคือ

บทบาทการให้คำปรึกษา

ควรทำทำเนียบกรรมการของสภาฯ ซึ่งมีรูปถ่ายพร้อมเบอร์โทรศัพท์ที่โทรติดต่อได้ แจกจ่ายให้กับสมาชิกเพื่อสะดวกในการขอคำปรึกษาในประเด็นที่ต้องการ เช่น ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการเจรจาต่อรอง ขอคำปรึกษาเพื่อความรอบคอบในการเขียนข้อตกลงกับนายจ้าง เกี่ยวกับข้อเรียกร้องต่าง ๆ และขอคำปรึกษาด้านกฎหมาย

บทบาทการจัดกิจกรรมและสัมมนา

ควรจัดให้มีการอบรมและสัมมนามากขึ้น อีกทั้งควรจัดสถานที่ให้ใกล้เพื่อสะดวกในเดินทางไปร่วมในการอบรมและสัมมนา เช่น ในกรุงเทพฯ และหัวข้อในการอบรมและสัมมนาควรมีสาระความรู้ที่สามารถจะนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาสหภาพฯ

บทบาทในการเลือกตั้งคณะกรรมการ

ควรกำหนดคุณสมบัติของกรรมการในด้านความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านเวลาและความสามารถ

บทบาทการประชาสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร

ควรมีการประชาสัมพันธ์ และมีการสื่อสารและพบปะกันให้มากกว่านี้ เพราะในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีการติดต่อสื่อสารกัน แต่ก็ยังไม่ทั่วถึงโดยสหภาพฯ บางแห่งได้รับการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บางแห่งได้รับการติดต่ออยู่บ้างแต่ก็ไม่ต่อเนื่อง (เป็นกรณี ๆ ไป) และบางแห่งมีการติดต่อกันมีน้อยมาก

บทบาทในการเพิ่มจำนวนสมาชิก

ทั้งสภาฯ และสหภาพฯ ที่เป็นสมาชิกต่าง ๆ ควรจะช่วยกันหาสมาชิกให้มีมากกว่านี้ เพื่อความมั่นคงของสภาฯ โดยการชักชวนและพูดคุยให้เห็นคุณประโยชน์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสภาฯ นอกจากนี้หน้าที่ของกรรมการของสภาฯ ที่รับหน้าที่ให้หาสมาชิกโดยเฉพาะ

อีกทั้งผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามจำนวนผู้ให้ข้อเสนอแนะได้มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ อีกดังนี้

สภาฯ ควรจะมีวัตถุประสงค์ในการรวมสหภาพฯ ต่าง ๆ รวมเป็นสภาฯ ว่ามีจุดมุ่งหมายอะไรให้ชัดเจน การบริหารงานต้องเด่นชัด การช่วยเหลือในด้านอบรมหรือสัมมนาควรมีให้มากกว่านี้ ไม่ใช่ช่วยเหลือแค่กลุ่มเดียวเหมือนที่ผ่านมา ๆ มา

สภาแรงงานควรรวมตัวกันให้เหลือน้อย ๆ สภาฯ หน้อยจึงจะเข้มแข็ง จะได้มีอำนาจในการต่อรองกับรัฐบาลได้มากขึ้นอีก

การอภิปรายผลการศึกษา

ผู้นำแรงงานที่ทำการศึกษาและเป็นสมาชิกของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชนส่วนใหญ่ เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงมี อายุอยู่ในช่วง 35 ปีขึ้นไป รองลงมาคืออายุช่วง 31-35 ปี และอายุช่วง 26-30 ปี ส่วนมากมีสถานภาพสมรสแล้ว จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบการส่วนมากอยู่ในตำแหน่งพนักงาน มีเงินเดือนอยู่ที่ระหว่าง 7,491-9,490 บาทเป็นส่วนใหญ่ มีตำแหน่งในสหภาพแรงงานคืออยู่ในตำแหน่งประธานสหภาพฯ เภรัญญิก รองประธาน และมีกรรมการของสหภาพฯ ตอบแบบสอบถามด้วย ผู้นำแรงงานเหล่านี้เป็นสมาชิกสหภาพฯ มามากที่สุดถึง 25 ปีและน้อยที่สุดเพียง 1 ปีเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษามีอายุของสหภาพแรงงานมากที่สุด 36 ปีและน้อยที่สุด 1 ปี มีจำนวนสมาชิกในแต่ละสหภาพฯมากที่สุด 670 คนน้อยที่สุด 30 คน

สาเหตุการเข้าเป็นสมาชิกฯ

ในการศึกษาถึงสาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิกสภาฯ ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับของสาเหตุออกเป็น 2 ระดับคือระดับบุคคลและระดับองค์กร อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

ระดับบุคคล

ผู้นำแรงงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง โดยการได้มีโอกาสเข้าร่วมในการฝึกอบรมและการสัมมนามากขึ้น จากการเข้าเป็นสมาชิกของสภาฯ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่มของ Feldman (1985 อ้างถึงใน สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546, น. 225-227) กล่าวถึงสาเหตุสำคัญอย่างแรกที่ทำให้คนเราต้องเข้าร่วมกลุ่มเพราะว่ากิจกรรมของกลุ่มสามารถตอบสนองความต้องการบางอย่างที่สำคัญและมีความหมายของตนได้ จึงอยากเข้าไปมีส่วนร่วมด้วยเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว

และผู้นำแรงงานยังมีความต้องการจากการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ ในอันที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สมาชิกสหภาพฯ ที่ตนเป็นผู้นำในความสามารถของตนด้านการบริหารและการดำเนินงานองค์กรสหภาพฯ ต้องการให้การเป็นผู้นำแรงงานได้เป็นที่รู้จักในวงกว้าง และต้องการให้คำปรึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงานของตนได้มากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เสนอโดย บลาว (Blau, 1964 อ้างถึงใน จันทร์พา ทัดภูธร, 2543, น. 13-15) ที่ว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคม หมายถึง การกระทำด้วยความสมัครใจของบุคคล ซึ่งการกระทำดังกล่าวได้รับแรงเสริมจากผลตอบแทนที่ตนคาดหวังว่าจะได้รับ และตรงกับงานศึกษาของ บัทมา จันทภาโส (2539, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสตรีในสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจ การสื่อสารแห่งประเทศไทยพบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

อีกทั้งผู้นำแรงงานยังต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สหภาพจัดให้มีขึ้น อันเป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้วยการเข้าร่วมทำงาน อันจะนำมาซึ่งผลประโยชน์ร่วมกันของการมีกลุ่มและเครือข่าย ซึ่ง เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 42-43 อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เจริญประเสริฐวิทย์, 2547, น. 34) อธิบายว่าการเป็นเครือข่ายต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกัน

ซึ่งในการสร้างพลังและพัฒนาความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม หากพิจารณาถึงความสำคัญหรือความจำเป็นในการรวมกลุ่มของจิตติ มงคลชัยอรัญญา (อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เจริญประเสริฐวิทย์, 2547, น. 23) ได้อธิบายว่า กลุ่มเป็นการรวมพลังของคนจำนวนหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ หรือร่วมกันกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตามที่ตนต้องการ การรวมพลังนี้อาจมองได้เป็น 2 ความหมายคือ การรวมพลังเพื่อต่อรองเรียกร้องขอความช่วยเหลือจากภายนอก และการรวมพลังเพื่อต่อรองดำเนินการด้วยตนเอง เพื่อแก้ไขปัญหาของตนเอง จึงสามารถนำมาอธิบายถึงสาเหตุของการที่ผู้นำแรงงานมีความต้องการที่จะได้มีโอกาสเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาให้กับสหภาพแรงงานอื่น ๆ ที่เป็นสมาชิกของสหภาพฯ โดยผลการศึกษาปรากฏอยู่ในอัตราร้อยละ 50 ของผู้ตอบแบบสอบถาม

และจากผลการศึกษาซึ่งพบว่า การเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ ไม่ได้มีสาเหตุจากการได้รับการเชิญชวนจากเพื่อนผู้นำแรงงาน และรู้จักกับผู้นำของสหภาพฯ เป็นการส่วนตัว ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดเกี่ยวกับการรวมกลุ่มของ Feldman (1985 อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546, น. 225-227) ที่กล่าวว่า สาเหตุสำคัญอีกอย่างหนึ่งสำหรับการที่คนเข้าร่วมกลุ่มคือ ความชอบกัน

และกันในกลุ่มสมาชิกกลุ่ม อย่างไรก็ตามผู้นำแรงงานเองยังเห็นว่ากรรมการบริหารสภาฯ เป็นผู้มีความเสียสละเพื่อผู้ใช้แรงงาน ซึ่งตรงกับคุณลักษณะของผู้นำ จากการศึกษาของเดโซ สวานานท์ (2510, น. 138-140 อ้างถึงใน นิโกลม มนตรีกันนท์, 2547, น. 19-22) กล่าวว่า ผู้นำจะต้องเสียสละความสุขความสบาย ความพอใจส่วนตัวเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่นที่ผู้นำแรงงานได้นำสภาพแรงงานของตนเข้าเป็นสมาชิกของสภาฯ คือ เป็นสมาชิกของสภาฯ เพราะเคยได้รับความช่วยเหลือจากสภาฯ สอดคล้องกับแนวความคิดของจูนเนอร์ (Turner, 1962 อ้างถึงใน วิไลลักษณ์ อยู่สำราญ, 2546, น. 47) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิสัมพันธ์เชิงการแลกเปลี่ยนไว้ว่า “บุคคลจะกระทำการใด ๆ ก็ตามย่อมมุ่งหวังผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนจากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

อีกทั้งเป็นสมาชิกของสภาฯ เพื่อความสามัคคีในกลุ่มแรงงานและเพื่อการรวมตัวกันเรียกร้องความเป็นธรรมให้กับผู้ใช้แรงงาน สอดคล้องกับวิธีการสร้างพลังและพัฒนาความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม หากพิจารณาถึงความสำคัญหรือความจำเป็นในการรวมกลุ่มของจิตติ มงคลชัยอรัญญา (อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์, 2547, น. 23) อธิบายว่า กลุ่มเป็นการรวมพลังของคนจำนวนหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ หรือร่วมกันกระทำการใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ตามที่ตนต้องการ

ระดับองค์กร

ผู้นำแรงงาน นำสภาพแรงงานของตนเข้าเป็นสมาชิกสภาฯ เพราะมีความต้องการที่จะให้สภาพแรงงานของตนมีความเข้มแข็งขึ้น และยังต้องการที่จะเพิ่มอำนาจการต่อรองให้กับสภาพแรงงานของตน ซึ่งตรงกับผลของการรวมกลุ่มของจิตติ มงคลชัยอรัญญา (อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์ 2547, น. 34) อธิบายความสำคัญและความจำเป็นของการรวมกลุ่มว่าการรวมตัวก่อให้เกิดอำนาจหรือพลัง(แฝง)เพื่อสร้างพลังการต่อรองกับภายนอก

และผู้นำแรงงานต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากนายจ้างมากขึ้น อีกทั้งต้องการที่จะช่วยให้ระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการของตนได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น สอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เสนอโดย บลาว (Blau, 1964 อ้างถึงใน จันทรพา ทัดภูธร, 2543, น. 13-15) ที่ว่าการแลกเปลี่ยนทางสังคมหมายถึง การกระทำด้วยความสมัครใจของบุคคล ซึ่งการกระทำดังกล่าวได้รับแรงเสริมจากผลตอบแทนที่ตนคาดหวังว่าจะได้รับ และตรงกับงานศึกษาของ ปัทมา จันทภาโส (2539, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสตรีในสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ :

ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทยพบว่าปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

และผู้นำแรงงานยังมีความคิดว่าสภาพแรงงานไม่สามารถดำเนินงานเพียงลำพังได้ จึงจำเป็นต้องเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ อีกทั้งยังมีความต้องการที่จะให้สหภาพแรงงานของตนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น ซึ่งตรงกับผลของการรวมกลุ่มของจิตติ มงคลชัยอรัญญา (อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์, 2547, น. 34) อธิบายว่าการรวมกลุ่มเป็นการเพิ่มโอกาสในการแก้ไขปัญหาโดยการใช้จ่ายของกลุ่ม เพราะคนอื่น ๆ อาจมีความสามารถที่แตกต่างออกไปซึ่งอาจนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ และตรงกับประโยชน์ของการมีกลุ่มและเครือข่าย เมื่อพิจารณาถึงผลประโยชน์และความสนใจร่วมกันของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 42-43 อ้างถึงใน เอื้อเอ็นดู เริงประเสริฐวิทย์, 2547, น. 34) อธิบายการเครือข่ายต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลประโยชน์ร่วมกัน คือเครือข่ายเป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยผ่านการติดต่อโดยตรงระหว่างบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย

นอกจากนี้ยังมีสาเหตุอื่นที่ผู้นำแรงงานได้นำสภาพแรงงานของตนเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพ คือ ต้องการให้สมาชิกสหภาพฯ ได้รับความรู้จากการอบรมหรือสัมมนาและต้องการให้สมาชิกสหภาพฯ มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้น โดยมองถึงผลประโยชน์ร่วมกันของการเป็นเครือข่าย คือเครือข่ายเป็นแหล่งสร้างกระบวนการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โดยผ่านการติดต่อโดยตรงระหว่างบุคคลหรือองค์กรต่าง ๆ ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย ตามคำอธิบายของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2543, น. 42-43)

ความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ

ในส่วนของการศึกษาถึงความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ ผู้ศึกษาได้แบ่งระดับของความคาดหวังออกเป็น 2 ระดับเพื่อให้สอดคล้องกับสาเหตุของการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ คือระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ระดับบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภา อยู่ในระดับมากได้แก่ หวังว่าจะได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง หวังที่จะได้เข้าร่วมในการสัมมนาและการฝึกอบรม หวังที่จะได้รับการยอมรับจากภาคีด้านแรงงานในวงกว้าง หวังที่จะได้รับการยอมรับจากสมาชิกสภา หวังที่จะมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสหภาพฯ อื่น ๆ ส่วนความหวังที่จะได้เข้าร่วมเป็นกรรมการบริหารสภาฯ นั้นมีความหวังอยู่ในระดับน้อย

ส่วนภาพรวมระดับบุคคลของผู้นำแรงงานนั้น มีความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภา อยู่ในระดับมาก

ระดับองค์กร

เรื่องที่ผู้นำแรงงานมีความคาดหวังมากที่สุดคือหวังว่าสหภาพแรงงานของตนจะมีความเข้มแข็ง และคาดหวังในระดับมากได้แก่ หวังว่าสหภาพแรงงานของตนจะมีอำนาจการต่อรอง หวังว่าสหภาพแรงงานของตน จะมีสัมพันธภาพอันดีกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ หวังที่จะได้รับการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ หวังที่จะได้รับการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานจากสภาฯ หวังการยอมรับของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงาน ส่วนความหวังที่จะเป็นเครือข่ายแรงงานระดับประเทศนั้นพบว่าผู้นำแรงงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย

และภาพรวมระดับองค์กรของผู้นำแรงงานนั้น มีความคาดหวังต่อการเข้าเป็นสมาชิกสภา อยู่ในระดับมาก

ความคาดหวังไม่ว่าจะระดับบุคคลหรือระดับองค์กร จะเห็นว่าสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังทั้งสิ้น โดย Murray ได้กล่าวถึงความคาดหวัง (Expectation) ว่าหมายถึง “ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ และความคาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง และเขาได้กล่าวถึงบทบาทที่คาดหวัง (Role Expectation) ว่าหมายถึง ความคิดเห็นที่มีต่อบุคคลซึ่งอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ทั้งกระทำหรือไม่กระทำ ดังนั้นบทบาทที่คาดหวังนั้นจะออกมาในรูปของการกระทำที่บุคคลคิดว่าควรทำตามสิทธิหรือหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ ที่ตนครอบครองอยู่ ซึ่งเมื่อมีการพูดถึงเรื่องของตำแหน่ง ก็จะเกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำ โดย Roderrick Bell (1969, p. 112 อ้างถึงใน นิไลมล มนตรีกันนท์, 2547, น. 19) ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นผู้ซึ่งอยู่ในอำนาจหรือตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้เป็นผู้ว่า ซึ่งสามารถมีอิทธิพลในการจัดสรรหา หรือจัดการต่อสิ่งที่มีคุณค่าต่าง ๆ มากกว่าคนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ปรารถนาทั้งของตนเอง และของ

สมาชิก อีกทั้งยังสามารถเกี่ยวเนื่องถึงทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange Theory) เสนอโดย บลาว (Blau, 1964 อ้างถึงใน จันทรพา ทัดภูธร, 2543, น. 13-15) กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนทางสังคม หมายถึง การกระทำด้วยความสมัครใจของบุคคล ซึ่งการกระทำดังกล่าวได้รับแรงเสริมจากผลตอบแทน ที่ตนคาดหวังว่าจะได้รับ

ประเด็นที่น่าสนใจคือความคาดหวังที่จะเป็นเครือข่ายแรงงานระดับประเทศนั้นพบว่า ผู้นำแรงงานมีความคาดหวังอยู่ในระดับน้อย ในขณะที่สภาฯได้เข้าเป็นสมาชิกของ Brotherhood of Asian Trade Unions (BATU) และ World Confederation of Labour (WCL) ซึ่งตรงกับ Victor Vroom ผู้นำเสนอทฤษฎีความคาดหวังได้กล่าวไว้ว่า ความคาดหวังอาจจะเป็นไปในทางบวกหรือลบก็ได้

แนวทางการดำเนินงานของสภาฯ

ในส่วนของแนวทางการดำเนินงานของสภาฯ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่าบทบาทของสภาฯ ในปัจจุบันมีความเหมาะสมและมีความพอใจต่อบทบาทด้านต่าง ๆ ของสภาฯ

อย่างไรก็ตามผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานของสภาฯ ซึ่งพอสรุปได้คือ ในด้านการบริหารงานของสภาฯควรชัดเจน และมีจุดยืนที่แน่นอน มีความจริงใจในการทำงานด้านแรงงาน ควรให้ความสำคัญกับการสร้างผู้นำเพื่อเปิดโอกาสให้เด็กรุ่นใหม่เข้ามามีบทบาทให้มากขึ้น อีกทั้งน่าจะมีตัวแทนของทุกสภาฯ เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การจัดวันแรงงานแห่งชาติควรรวมตัวกันทุก ๆ สภาฯ เพื่อเป็นการแสดงพลังความสามัคคี ทำให้อำนาจในการต่อรองเรื่องข้อเรียกร้องของผู้ใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้น

ในส่วนของการทำงานของสภาฯเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของผู้นำแรงงาน ตลอดจนความต้องการของสหภาพแรงงานนั้น ผู้ศึกษาได้แยกบทบาทของสภาฯ เพื่อเสนอแนะการปรับปรุงและพัฒนาออกเป็น 5 บทบาทได้แก่

- บทบาทการให้คำปรึกษา ควรจัดทำทำเนียบกรรมการของสภาฯ ซึ่งมีรูปถ่ายพร้อมเบอร์โทรศัพท์ที่โทรติดต่อได้ แจกจ่ายให้กับสมาชิกเพื่อสะดวกในการขอคำปรึกษา

- บทบาทการจัดการอบรมและสัมมนา ควรจะมีให้มากขึ้นกว่านี้ อีกทั้งควรจัดสถานที่ให้ใกล้เพื่อสะดวกในการเดินทางไปร่วมในการอบรมและสัมมนา และหัวข้อในการอบรมและสัมมนาควรให้มีสาระมากขึ้น เพื่อจะนำความรู้ที่ได้ มาปรับปรุงและพัฒนาสหภาพฯ

- บทบาทในการเลือกตั้งคณะกรรมการ ควรกำหนดคุณสมบัติของกรรมการในด้านความพร้อมในการทำงาน ทั้งด้านเวลาและความสามารถ

- บทบาทการประชาสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร ควรมีการประชาสัมพันธ์ และมีการสื่อสารและพบปะกันให้มากกว่านี้ เพราะในปัจจุบันถึงแม้ว่าจะมีการติดต่อสื่อสารกัน แต่ก็ยังไม่ทั่วถึงโดยสหภาพบางแห่งได้รับการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่บางแห่งได้รับการติดต่ออยู่บ้างแต่ก็ไม่ต่อเนื่อง (เป็นกรณี ๆ ไป) และบางแห่งมีการติดต่อกันมีน้อยมาก

- บทบาทในการเพิ่มจำนวนสมาชิก ทั้งสภาฯ และสหภาพ ที่เป็นสมาชิก ควรจะช่วยกันหาสมาชิกเพิ่มให้มากกว่านี้ เพื่อความมั่นคงของสภาฯ โดยการชักชวนและพูดคุยให้เห็นคุณประโยชน์ในการเข้าเป็นสมาชิกของสภาฯ นอกจากนี้เหนือจากหน้าที่ของกรรมการของสภาฯ ที่รับหน้าที่ให้หาสมาชิกโดยเฉพาะ

อีกทั้งผู้นำแรงงานที่ตอบแบบสอบถามยังได้มีข้อเสนอแนะอื่น ๆ อีกดังนี้

สภาฯ ควรจะมีวัตถุประสงค์ในการรวมสหภาพฯ ต่าง ๆ เข้าเป็นสมาชิกสภาฯ ว่ามีจุดมุ่งหมายอะไรให้ชัดเจน การบริหารงานต้องเด่นชัด การช่วยเหลือในด้านอบรมหรือสัมมนาควรมีให้มากกว่านี้ ไม่ใช่ช่วยเหลือแค่กลุ่มเดียวเหมือนที่ผ่านมา ๆ มา

สภาแรงงานควรรวมตัวกันให้เหลือน้อย ๆ สภาฯ จึงจะเข้มแข็ง จะได้มีอำนาจในการต่อรองกับรัฐบาลได้มากขึ้นอีก