บทที่ 5
บทวิเคราะห์

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถามสมาชิกสหภาพแรงงาน จำนวน 374 ชุด สามารถเก็บตัวอย่างจากแบบสอบถาม ได้ 243 ชุด คิดเป็นร้อยละ 64.97 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด และข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์ ผู้นำสหภาพแรงงาน จำนวน 5 คน ที่ปรึกษากลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร จำนวน 1 คน และเจ้าหน้าที่กลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร จำนวน 1 คน รวมจำนวนบุคคลที่สัมภาษณ์ทั้งหมด 7 คน สามารถนำมาแสดงผลวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางและการอธิบายผลจากตาราง ตามลำดับดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานของสมาชิก

5.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

5.3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

5.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

5.5 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

5.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5.7 การทดสอบสมมติฐาน

รายละเอียดของข้อมูล สามารถแสดงผลการวิเคราะห์ ได้ตามลำดับดังนี้

5.1 ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานของสมาชิก

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 6 ข้อมูลส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงาน

รายการ	จำนวน (n=243)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	115	47.3
หญิง	128	52.7
รวม	243	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	5	2.1
21 ปี - 25 ปี	59	24.3
26 ปี - 30 ปี	107	44.0
31 ปี - 35 ปี	52	21.4
36 ปี - 40 ปี	16	6.6
41 ปี - 45 ปี	3	1.2
46 ปี ขึ้นไป	1	0.4
รวม	243	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	68	0.4
มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า	60	28.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	70	24.7
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	26	28.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรืออนุปริญญา	11	10.7
ปริญญาตรี	7	4.5
ไม่ระบุระดับการศึกษา	1	2.9
รวม	243	100.0

ตารางที่ 6 (ต่อ) ข้อมูลส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงาน

รายการ	จำนวน (n=243)	ร้อยละ
4. ระดับที่พนักงานปฏิบัติ		
ระดับบริหาร	1	0.4
ระดับปฏิบัติการ	142	58.4
ระดับผู้บังคับบัญชา (ระดับหัวหน้าที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก)	46	18.9
อื่นๆ	54	22.1
- พนักงานทั่วไป	49	20.1
- ลูกจ้าง	5	2.0
รวม	243	100.0
5. ประเภทของรายได้ที่ได้รับ		
รายวัน	110	45.3
รายเดือน	106	43.6
รายได้ตามผลงาน (รายชิ้น)	2	0.8
ประมาณวันละ	22	9.1
ไม่ระบุรายได้	3	1.2
รวม	243	100.0
6. อัตราเงินรายได้		
ต่ำกว่า 10 บาท (รายได้ตามผลงาน)	1	0.4
125 บาท - 275 บาท (รายได้ต่อวัน)	123	50.6
276 บาท - 425 บาท (รายได้ต่อวัน)	6	2.5
4900 บาท - 11000 บาท (รายได้ต่อเดือน)	95	40.3
11001 บาท - 16000 บาท (รายได้ต่อเดือน)	2	0.9
ไม่ระบุอัตราเงินรายได้	13	5.3
รวม	243	100.0

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วยเพศชาย 115 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 และเพศหญิง 128 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7

1) เกณฑ์อายุของกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.0 รองลงมาตามลำดับคือ อายุระหว่าง 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ

21.4 อายุระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.6 อายุต่ำกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.1 อายุระหว่าง 41-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.2 และช่วงอายุ 46 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 0.4

2) ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมาตามลำดับคือ ประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 28.0 มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 24.7 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 10.7 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือ อนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 4.5 และระดับปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.9 โดยมีสมาชิกไม่ระบุระดับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 0.4

3) ระดับงานที่พนักงานปฏิบัติ กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนวนครเป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.4 รองลงมาตามลำดับคือ พนักงานที่ปฏิบัติในระดับอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 22.1 โดยแบ่งเป็นพนักงานทั่วไป ร้อยละ 20.1 และลูกจ้าง ร้อยละ 2.0 ระดับผู้บังคับบัญชา (ระดับที่ต่ำกว่าหัวหน้าแผนก) คิดเป็นร้อยละ 18.9 และระดับบริหาร มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.4

4) ประเภทของรายได้ของพนักงานที่ไม่รวมค่าล่วงเวลา กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร ได้รับรายได้เป็นรายวัน จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.3 รองลงมาตามลำดับคือ รายเดือน คิดเป็นร้อยละ 43.6 ประมาณวันละ คิดเป็นร้อยละ 9.1 และรายได้ตามผลงาน(รายชิ้น) มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.8 มีสมาชิกไม่ระบุรายได้ คิดเป็นร้อยละ 1.2

5) อัตราเงินรายได้ของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร มีอัตราเงินรายได้ช่วง 125 บาท - 247 บาท (รายได้ต่อวัน) มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.6 รองลงมาตามลำดับคือ ช่วง 4900 บาท ถึง11000 บาท (รายได้ต่อเดือน) คิดเป็นร้อยละ 40.3 ช่วง 276 บาท - 425 บาท (รายได้ต่อวัน)คิดเป็นร้อยละ 2.5 ช่วง 11001 บาท -16000 บาท (รายได้ต่อเดือน) คิดเป็นร้อยละ 0.9 และช่วง ต่ำกว่า 10 บาท (รายได้ตามผลงาน) มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.4 มีสมาชิกไม่ระบุอัตราเงินรายได้ คิดเป็นร้อยละ 5.3

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิก

ตารางที่ 7 ข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิก

รายการ	จำนวน (n=243)	ร้อยละ
1. ประเภทของกิจการที่บริษัทดำเนินงาน		
ผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า	40	16.5
เคมีภัณฑ์และเวชภัณฑ์การแพทย์	20	8.2
ผลิตตุ๊กตา สิ่งทอ และเฟอร์นิเจอร์	38	15.7
เครื่องหนังและยาง	59	24.3
ผลิตเครื่องจักรกล	10	4.1
อาหารส่งออกแช่เข็ง	29	11.9
อุปกรณ์ตกปลา กีฬา สื่อสาร และชิ้นส่วนนาฬิกา	47	19.2
รวม	243	100.0
2. จำนวนสมาชิกสหภาพแรงงาน		
ต่ำกว่า 200 คน	99	40.7
201 คน - 400 คน	41	16.9
401 คน - 600 คน	22	9.1
601 คน - 800 คน	31	12.8
800 คน ขึ้นไป	50	20.6
รวม	243	100.0
3. ระยะเวลาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน		
ต่ำกว่า 3.0 ปี	68	28.0
3.1 ปี - 9.0 ปี	81	33.3
9.1 ปี - 12.0 ปี	94	38.7
รวม	243	100.0
4. ระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน		
ต่ำกว่า 4.0 ปี	152	62.6
4.0 ปี - 8.0 ปี	70	28.8
8.1 ปี - 12.0 ปี	21	8.7
รวม	243	100.0

ตารางที่ 7 (ต่อ) ข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิก

รายการ	จำนวน (n=243)	ร้อยละ
5. เหตุผลสำคัญที่เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน		
- เพื่อแสวงหาผลประโยชน์อันพึงมีอันได้เกี่ยวกับสวัสดิการของสมาชิก	34	13.9
- นายจ้างไม่มีความเป็นธรรม เอารัดเอาเปรียบ	32	13.1
- เพื่อให้สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี	137	56.4
- เพื่อสร้างอำนาจการเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างให้เท่าเทียมกับฝ่ายนายจ้าง	29	11.8
- ถูกบุคคลอื่นชักชวนให้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	3	1.2
- อื่นๆ	9	3.6
รวม	243	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงานของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1) ประเภทกิจการที่กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกสหภาพรงงานเป็นสถานประกอบการที่ผลิตเครื่องหนังและยางมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.3 รองลงมาคือ อุปกรณ์ตกปลา กีฬา สื่อสาร และชิ้นส่วนนาฬิกา คิดเป็นร้อยละ 19.2 ผลิตอุปกรณ์ไฟฟ้า คิดเป็นร้อยละ 16.5 ผลิตตุ๊กตา สิ่งทอ และเฟอร์นิเจอร์ คิดเป็นร้อยละ 15.7 อาหารส่งออกแช่เข็ง คิดเป็นร้อยละ 11.9 เคมีภัณฑ์และเวชภัณฑ์การแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 8.2 และเครื่องจักรกล มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.1

2) สหภาพแรงงานที่กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิกส่วนใหญ่ มีจำนวนสมาชิก ต่ำกว่า 200 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ มีสมาชิกมากกว่า 801 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20.6 มีสมาชิก 201 คน - 400 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 มีสมาชิก 601 คน - 800 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และ สมาชิก 401 คน - 600 คน มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.1

3) สหภาพแรงงานนวนครที่กลุ่มตัวอย่างเป็นสมาชิก มีระยะเวลาการดำเนินงาน 9 - 12 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.7 รองลงมาคือ 3 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.3 และ มีระยะเวลาการดำเนินงานต่ำกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.0 จะเห็นได้ว่าสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการดำเนินงานค่อนข้างยาวนานมาแล้ว

4) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกของสหภาพต่ำกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.6 รองลงมาคือ 4 - 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.8 และ 8 - 12 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.7

5) เหตุผลสำคัญที่กลุ่มตัวอย่างเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน มีตามลำดับดังนี้ คือ ร้อยละ 56.4 ต้องการให้สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธี ร้อยละ 13.9 ต้องการแสวงหาผลประโยชน์อันพึงมีอันได้เกี่ยวกับสวัสดิการของสมาชิก ร้อยละ 13.1 เพราะ นายจ้างไม่มีความเป็นธรรม เอารัดเอาเปรียบ ร้อยละ 11.8 เพราะต้องการสร้างอำนาจการเจรจาต่อรองของฝ่ายลูกจ้างให้เท่าเทียมกับฝ่ายนายจ้าง ร้อยละ 3.6 มีเหตุผลอื่นๆ เช่น เพื่อให้มีความเข้มแข็งเป็นพลังในการต่อสู้ เพื่อสนุนสนุนระบอบประชาธิปไตย เพื่อเป็นกรรมการ สหภาพ เป็นต้น และร้อยละ 1.2 ให้เหตุผลว่า เพราะ ถูกบุคคลอื่นชักชวนให้สมัครเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ

5.2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนี้ แสดงให้เห็นว่าสมาชิกสหภาพมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยจำแนกเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

5.2.1ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

การศึกษาปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 4 ประการ คือ ปัจจัยด้านผู้นำสหภาพแรงงาน ปัจจัยด้านสมาชิกสหภาพแรงงาน ปัจจัยด้านสภาพการเงิน และปัจจัยด้านลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน รายละเอียดในแต่ละปัจจัยแสดงผลตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านผู้นำ

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
1.ผู้นำสหภาพแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างมาก	3.89	0.92	62 (25.5)	116 (47.7)	48 (19.8)	11 (4.5)	6 (2.5)	243 (100.0)
2.ผู้นำสหภาพมีความสามารถในการมองปัญหาอย่างรอบคอบ	3.64	0.93	36 (14.8)	114 (46.9)	72 (29.6)	11 (4.5)	10 (4.1)	243 (100.0)
3.ท่านมีความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำสหภาพแรงงาน	3.84	0.87	50 (20.6)	125 (51.4)	54 (22.2)	8 (3.3)	6 (2.5)	243 (100.0)
4.ผู้นำสหภาพยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	3.98	0.91	76 (31.3)	105 (43.4)	49 (20.2)	8 (3.3)	5 2.1	243 (100.0)
5.ผู้นำสหภาพมีความสามารถในการเจรจาต่อรองเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิก	4.01	0.85	74 (30.5)	111 (45.7)	47 (19.3)	9 (3.7)	2 (0.8)	243 (100.0)
6.ผู้นำสหภาพมีความสามารถในการคุ้มครองและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก	3.91	0.90	68 (28.0)	102 (42.0)	59 (24.3)	11 (4.5)	(1.2)	243 (100.0)
7.ผู้นำสหภาพไม่สามารถเรียกร้องสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมาย	4.11	0.87	1 (0.4)	10 (4.1)	44 (18.1)	95 (39.1)	93 (38.3)	243 (100.0)
8.ผู้นำสหภาพมีอุดมการณ์ในการทำงานน้อย	3.70	0.92	6 (2.5)	15 (6.2)	68 (28.0)	110 (45.3)	44 (18.1)	243 (100.0)
9.ผู้นำสหภาพขาดความจริงใจและขาดความจริงจังในการแก้ไขปัญหา	3.80	0.89	3 (1.2)	13 (5.3)	55 (22.6)	111 (45.7)	61 (25.1)	243 (100.0)
10.ผู้นำสหภาพขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	3.94	0.81	2 (0.8)	7 (2.9)	53 (21.8)	122 (50.2)	59 (24.3)	243 (100.0)
รวม	**3.89**	**0.67**						

จากตารางที่ 8 เป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านผู้นำ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านนี้ในระดับที่เห็นด้วย คือมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.89 โดยความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นไปในทางเดียวกัน (S.D.=0.67) แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไปในทางที่ดีต่อผู้นำว่ามีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพ และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นแล้วสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1 ผู้นำสหภาพแรงงานมีความทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างมาก มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.89 โดยมีความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 73.2

1.2 ผู้นำสหภาพมีความสามารถในการมองปัญหาและการแก้ปัญหาอย่างรอบด้าน ส่วนใหญ่เห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.64 ซึ่งมีความคิดเห็น เห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 61.7

1.3 ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในตัวผู้นำสหภาพแรงงาน มีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.84 โดยมีความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 72.0

1.4 ผู้นำสหภาพยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวม ส่วนใหญ่เห็นด้วย โดยมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย 3.98 ซึ่งมีความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 74.5

1.5 ผู้นำสหภาพมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง เพื่อประโยชน์ของสมาชิก พบว่ามีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 4.01 โดยมีความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 76.2

1.6 ผู้นำสหภาพมีความสามารถในการคุ้มครองและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก พบว่ามีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.91 โดยมีความคิดเห็น เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 70.0

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพ <u>ค่อนข้างไม่เห็นด้วย</u> คือ

2.1ผู้นำสหภาพไม่สามารถเรียกร้องสิทธิที่ลูกจ้างพึงได้รับตามกฎหมายมีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 4.11 โดยมีผู้ไม่เห็นด้วยและค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 77.4

2.2 ผู้นำสหภาพมีอุดมการณ์ในการทำงานน้อย พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเป็น 3.70 โดยมีผู้ไม่เห็นด้วยและค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 63.4

2.3 ผู้นำสหภาพขาดความจริงใจและขาดความจริงจังในการแก้ปัญหาโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเป็น 3.88 ซึ่งมีจำนวนผู้ไม่เห็นด้วยและค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน คิดเป็นร้อยละ 70.8

2.4 ผู้นำสหภาพขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงานของสหภาพฯ มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.94 โดยมีผู้ไม่เห็นด้วยและค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน คิดเป็นร้อยละ 74.5

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านสมาชิกสหภาพ

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
11.ท่านมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานดีมาก	3.65	0.78	27 (11.1)	99 (40.7)	101 (41.6)	16 (6.6)	– (0.0)	243 (100.0)
12.ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและดำเนินงานของสหภาพแรงงานดีมาก	3.40	0.78	19 (7.8)	83 (34.2)	120 (49.4)	19 (7.8)	2 (0.8)	243 (100.0)
13.ท่านมีความรู้ความเข้าใจในข้อบังคับของสหภาพแรงงานดีมาก	3.33	0.81	20 (8.2)	74 (30.5)	117 (48.1)	31 (12.8)	1 (0.4)	243 (100.0)
14.ท่านมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงานน้อยมาก	3.68	0.83	1 (0.4)	15 (6.2)	83 (34.2)	106 (43.6)	38 (15.6)	243 (100.0)
15.ท่านมักจะไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าประชุมใหญ่ประจำปีของสหภาพ	4.05	0.90	3 (1.2)	13 (5.3)	37 (15.2)	106 (43.6)	84 (34.6)	243 (100.0)
รวม	3.60	0.63						

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว จะเห็นได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสมาชิกสหภาพอยู่ในระดับที่เห็นด้วย โดยมีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 และความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเป็นไปในทางเดียวกัน (S.D.=0.63) และเมื่อพิจารณาถึงรายละเอียดของแต่ละประเด็น ปรากฏผลดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิและผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานดีมาก พบว่า คะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.56 โดยมีความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.6 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับความเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 40.7 รองลงมาคือ เห็นด้วยอย่างยิ่งและค่อนข้างไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 11.1 และ 6.6 ตามลำดับโดยที่ไม่มีผู้ใดมีความคิดเห็นด้วยเลย

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u> ได้แก่

2.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและการดำเนินงานของสหภาพแรงงานดีมาก พบว่า คะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.40 โดยที่สมาชิกสหภาพส่วนใหญ่มีความคิดเห็นค่อนข้างเห็นด้วย เป็นจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.4 รองลงมา คือมีความคิดเห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 42.0 และมีผู้ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 8.6

2.2 มีความรู้ความเข้าใจในข้อบังคับของสหภาพแรงงานดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.33 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 38.7 และผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 13.2

3) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>ค่อนข้างไม่เห็นด้วย</u> คือ

3.1 มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสหภาพแรงงานน้อยมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ย คะแนนความคิดเห็น เป็น 3.68 โดยมีผู้ไม่เห็นด้วยและค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 59.2 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 34.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 6.6

3.2 ไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมประชุมใหญ่ประจำปีของสหภาพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 4.05 แสดงว่ามีผู้ไม่เห็นด้วย และค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน คิดเป็นร้อยละ 78.2 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 15.2 และผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 6.5

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านสภาพการเงิน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
16.ท่านเสียค่าบำรุงสมาชิกให้สหภาพแรงงานเป็นประจำ	4.48	0.66	136 (56.0)	92 (37.9)	11 (4.5)	4 (1.6)	- (0.0)	243 (100.0)
17.การบริหารการเงินของคณะกรรมการสหภาพมีความโปร่งใส	3.79	0.98	59 (24.3)	104 (42.8)	57 (23.5)	16 (6.6)	7 (2.9)	243 (100.0)
18.สหภาพแรงงานมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานประจำ	3.65	1.00	42 (17.3)	118 (48.6)	49 (20.2)	25 (10.5)	9 (3.7)	243 (100.0)
19.สหภาพแรงงานมีสถานะการเงินที่ไม่ค่อยมั่นคง	3.58	1.05	10 (4.1)	25 (10.3)	72 (29.6)	87 (35.8)	49 (20.2)	243 (100.0)
20.สหภาพแรงงานมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมพิเศษให้กับสมาชิก	3.50	1.19	21 (8.6)	31 (12.8)	44 (18.1)	100 (41.2)	47 (19.3)	243 (100.0)
รวม	3.80	0.71						

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านสภาพการเงินแล้ว พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานเท่ากับ 3.80 แสดงว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับที่เห็นด้วย นั่นคือ มีความคิดเห็นว่าสภาพการเงินของสหภาพอยู่ในระดับดีและส่งผลไปในทางที่ดีต่อการดำเนินงาน และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิดสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> คือ

1.1 การเสียค่าบำรุงสมาชิกให้กับสหภาพแรงงานเป็นประจำ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.48 ซึ่งมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 93.9 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 4.5 และค่อนข้างไม่เห็นด้วย ร้อยละ 1.6 โดยที่ไม่มีผู้ใดไม่เห็นด้วยเลย

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิดสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วย</u> คือ

2.1 การบริหารการเงินของคณะกรรมการสหภาพมีความโปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.79 ซึ่งมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกันร้อยละ 67.1 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 23.5 และค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับไม่เห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 9.5

2.2 สหภาพแรงงานมีรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานประจำ พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.65 โดยมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 65.9 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 20.2 และมีผู้ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 14.0

3) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>ไม่เห็นด้วย</u> คือ

3.1 สหภาพแรงงานมีสถานะการเงินที่ไม่ค่อยมั่นคง พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.58 โดยมีไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 56.0 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 29..6 และผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 14.4

3.2 สหภาพแรงงานมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมพิเศษให้กับสมาชิก พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เป็น 3.50 โดยมีผู้ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 60.5 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 18.1 และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 21.4

<u>ตารางที่ 11</u> ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
21.ไม่มีการจัดทำข่าวสารหรือเอกสารเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบเป็นประจำ	3.59	1.14	16 (6.6)	24 (9.9)	50 (20.6)	102 (42.0)	50 (20.6)	242 (99.6)
22.เปิดโอกาสให้สมาชิกแจ้งคำร้องทุกข์และปัญหา ต่างๆ โดยทางจดหมายหรือตู้รับความคิดเห็นเสมอ	3.66	1.16	60 (24.7)	100 (41.2)	43 (17.7)	22 (9.1)	18 (7.4)	243 (100.0)
23.ระบบการทำงานของสหภาพขาดความเป็นประชาธิปไตย	3.95	0.92	5 (2.1)	10 (4.1)	48 (19.8	109 (44.9)	71 (29.2)	243 (100.0)

ตารางที่ 11 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
24.การทำงานของสหภาพได้รับความร่วมมืออย่างดีจากสมาชิก	3.69	1.01	52 (21.4)	100 (41.2)	63 (25.9)	19 (7.8)	9 (3.7)	243 (100.0)
25.มีการรณรงค์หาสมาชิกเพิ่มเพื่อให้สหภาพแรงงานมีอำนาจการต่อรองมากขึ้น	3.75	1.09	62 (25.5)	104 (42.8)	45 (18.5)	20 (8.2)	11 (4.5)	242 (100.0)
26.สหภาพแรงงานไม่มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นทุก ปี	3.65	1.15	15 (6.2)	26 (10.7)	56 (23.0)	84 (34.6)	62 (25.5)	243 (100.0)
27.การดำเนินงานของสหภาพมีเอกภาพดีมาก	3.58	1.02	41 (16.9)	101 (41.6)	70 (28.8)	20 (8.2)	10 (4.1)	242 (99.6)
28.สหภาพแรงงานได้มีการจัดประชุมสัมมนาอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้สมาชิกเป็นประจำ	3.58	1.21	62 (25.5)	86 (35.4)	44 (18.1)	33 (13.6)	18 (7.4)	243 (100.0)
29.สหภาพแรงงานให้ความสนใจทุกข์สุขและความต้องการของสมาชิกอย่างมาก	3.72	0.94	44 (18.1)	117 (48.1)	58 (23.9)	17 (7.0)	7 (2.9)	243 (100.0)
30.สหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของสหภาพเสมอ	3.82	0.94	51 (21.0)	127 (52.3)	45 (18.5)	11 (4.5)	9 (3.7)	243 (100.0)
รวม	3.70	0.74						

จากตารางที่ 11 เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.70 ซึ่งอยู่ในระดับที่เห็นด้วย แสดงว่าสมาชิกสหภาพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานของสหภาพว่าอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเด็นปรากฏดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพ <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1 เปิดโอกาสให้สมาชิกแจ้งคำร้องทุกข์และปัญหาต่างๆ โดยทางจดหมายหรือตู้รับความคิดเห็นเสมอ พบว่า มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เท่ากับ 3.66 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างกระจาย (S.D.=1.16) โดยส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 65.9 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 17.7 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย ร้อยละ 16.5

1.2 การทำงานของสหภาพได้รับความร่วมมืออย่างดีจากสมาชิก พบว่า มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 โดยมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกันร้อยละ 62.6 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 25.9 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย ร้อยละ 11.5

1.3 มีการรณรงค์หาสมาชิกเพิ่มเพื่อให้สหภาพแรงงานมีอำนาจในการต่อรองมากขึ้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเป็น 3.75 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 68.3 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ18.5 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย ร้อยละ 12.7

1.4 การดำเนินงานของสหภาพมีเอกภาพดีมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.58 โดยมีผู้ที่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 58.5 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 28.8 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย ร้อยละ 12.3

1.5 สหภาพแรงงานได้มีการจัดประชุมสัมมนา อบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ให้สมาชิกเป็นประจำ พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.58 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 60.9 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 18.1 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 21

1.6 สหภาพแรงงานให้ความสนใจทุกข์สุขและความต้องการของสมาชิกอย่างมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.72 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 66.2 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 23.9 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 9.9

1.7 สหภาพแรงงานเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนรวมในกิจกรรมต่างๆของสหภาพเสมอ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.82 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 73.3 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 18.5 และผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 8.2

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพ <u>ค่อนข้างไม่เห็นด้วย</u> คือ

3.1 ไม่มีการจัดข่าวสารหรือเอกสารเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบเป็นประจำ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดห็น เท่ากับ 3.59 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก (S.D.=1.14) โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 62.6 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 20.6 และผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 16.5

3.2 ระบบการทำงานของสหภาพขาดความเป็นประชาธิปไตย พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดห็น เป็น 3.95 โดยที่มีผู้ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 74.1 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 19.8 และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย ร้อยละ 6.2

3.3 สหภาพแรงงานไม่มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้นทุกปี พบว่า ค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.63 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันค่อนข้างมาก (S.D.=1.15) โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 60.1 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 23.0 และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 16.9

5.2.2 ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

การศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ประกอบด้วยปัจจัยย่อย 3 ประการ คือ ปัจจัยการเมืองและรัฐบาล ปัจจัยด้านกฎหมาย และปัจจัยด้านนายจ้าง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านการเมืองและรัฐบาล

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
1.การดำเนินงานของสหภาพแรงงานในปัจจุบันมีสถาบันการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย	2.91	1.37	38 (30.9)	75 (30.9)	50 (20.6)	29 (11.9)	51 (21.0)	243 (100.0)
2.มีนักการเมืองบางกลุ่มเข้ามาหาผลประโยชน์จากการดำเนินงานของสหภาพ	2.43	1.38	24 (9.9)	36 (14.8)	52 (21.4)	39 (16.0)	92 (37.9)	243 (100.0)
3.ความมั่นคงทางการเมืองการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยๆมีผลต่อนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์	2.44	1.16	50 (20.6)	96 (39.5)	60 (24.7)	14 (5.8)	23 (9.5)	243 (100.0)

ตารางที่ 12 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านการเมืองและรัฐบาล

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
4.ผู้นำสหภาพมักใช้สหภาพแรงงานเป็นฐานเสียงสนับสนุนหรือเป็นบันไดไต่เต้าทางการเมืองของตน	2.38	1.30	16 (6.6)	41 (16.9)	49 (20.2)	50 (20.6)	87 (35.8)	243 (100.0)
5.ผู้นำสหภาพมักมีความผูกพันกับนักการเมืองและบางครั้งเป็นฐานเสียงให้นักการเมืองเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน	2.39	1.29	15 (6.2)	43 (17.7)	48 (19.8)	52 (21.4)	85 (35.0)	243 (100.0)
6.การดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานของไทยไม่ได้ถูกกดดันจากการเมือง	2.80	1.29	34 (14.0)	40 (16.5)	52 (21.4)	78 (32.1)	39 (16.0)	243 (100.0)
7.สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งเพียงพอจึงไม่ได้เข้ายุ่งเกี่ยวข้องกับการเมืองเลย	3.60	1.23	73 (30.0)	70 (28.8)	44 (18.1)	43 (14.4)	13 (5.3)	243 (100.0)
8.สหภาพแรงงานของไทยไม่ได้ถูกครอบงำโดยการเมือง	3.04	1.32	48 (19.8)	42 (17.3)	52 (21.4)	73 (30.0)	21 (11.1)	242 (99.6)
9.รัฐไม่สมารถเข้าไปแทรกแซงในเรื่องการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพแรงงาน	2.88	1.23	39 (16.0)	29 (11.9)	67 (27.6)	81 (33.3)	27 (11.1)	243 (100.0)
10.รัฐให้การสนับสนุนสหภาพแรงงานเพราะเห็นว่าเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์	3.03	1.34	50 (20.6)	32 (13.2)	73 (30.0)	52 (21.4)	35 (14.4)	242 (99.6)
รวม	3.15	0.83						

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาภาพของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านการเมืองและรัฐบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพ เท่ากับ 3.15 แสดงว่าสมาชิกสหภาพมีความคิดต่อปัจจัยด้านนี้ว่าค่อนข้างมีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1 ความไม่มั่นคงทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยๆ มีผลต่อนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.44 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความแตกต่างกันค่อนข้างสูงมาก (S.D.=1.37) โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 60.1 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 24.7 และ มีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 15.3

1.2 สหภาพแรงงานมีความเข้มแข็งเพียงพอจึงไม่ได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับการเมืองเลย พบว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเป็น 3.60 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ60.1 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 24.7 และผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 15.3

2) ประเด็นที่สมาชิกสหภาพแรงงาน <u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u> คือ

2.1การดำเนินงานของสหภาพแรงงานในปัจจุบันมีสถาบันการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย พบว่า มีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เท่ากับ 2.91 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 46.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 20.6 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 32.9

2.2 การดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานของไทยไม่ได้กดดันจากการเมือง พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.80 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 30.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 21.4 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 48.1

2.3 สหภาพแรงงานของไทยไม่ได้ถูกครอบงำโดยการเมือง โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.04 ซึ่งมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 37.1 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 21.4 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 41.1

2.4รัฐไม่สามารถเข้าไปแทรกแซงในเรื่องการจัดระบบแรงงานสัมพันธ์ของสหภาพแรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.88 โดย มีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 27.9 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับ ผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 27.6 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 44.4

2.5รัฐให้การสนับสนุนสหภาพแรงงานเพราะเห็นว่าเป็นการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.03 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 33.8 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 35.8 และมีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 30.0

3) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน ไม่เห็นด้วย คือ

3.1 มีนักการเมืองบางกลุ่มเข้ามาหาผลประโยชน์จากการดำเนินงานสหภาพ พบว่ามีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น เท่ากับ 2.43 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างกระจาย (S.D.=1.38) โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 53.9 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 21.4 และผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 24.7

3.2ผู้นำสหภาพมักใช้สหภาพแรงงานเป็นฐานเสียงสนับสนุนหรือเป็นบันไดไต่เต้าทางการเมืองของตน พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.38 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างกระจาย (S.D.=1.30) โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 56.4 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 20.2 และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 23.5

3.3 ผู้นำสหภาพมักมีความผูกพันกับนักการเมืองและบางครั้งเป็นฐานเสียงให้นักการเมืองเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.39 แต่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน (S.D.=1.29) โดยมีผู้ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 56.4 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 19.8 และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 23.9

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านกฎหมาย

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
11.กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ประกาศใช้เอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างมาก	3.91	0.97	74 (30.5)	99 (40.7)	51 (21.0)	13 (5.3)	6 (2.5)	243 (100.0)

ตารางที่ 13 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านกฎหมาย

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
12.นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของรัฐบาลในยุคปัจจุบันมีความเหมาะสมและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้	3.40	0.99	29 (11.9)	87 (35.8)	91 (37.4)	24 (9.9)	12 (4.9)	243 (100.0)
13.มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการครอบงำและการแทรกแซงจากรัฐบาลซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	2.94	1.07	15 (6.2)	78 (32.1)	81 (33.3)	45 (18.5)	24 (9.9)	243 (100.0)
14.กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง เรื่องที่เรียกร้องมีขอบเขตกว้างเกินไป	2.88	1.12	23 (9.1)	76 (31.3)	81 (33.3)	38 (15.6)	26 (10.7)	243 (100.0)
15.กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ย ให้ระยะเวลาการไกล่เกลี่ยน้อยเกินไป	2.81	1.10	22 (9.1)	82 (33.7)	87 (35.8)	25 (10.3)	27 (11.1)	243 (100.0)
16.กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปิดงานและนัดหยุดงาน ระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าก่อนนัดหยุดงานหรือปิดงานสั้นเกินไป	2.63	1.10	29 (11.9)	101 (41.6)	64 (26.3)	29 (11.9)	20 (8.2)	243 (100.0)
17.กฎหมายให้การคุ้มครองลูกจ้างไม่เพียงพอโดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพ	2.30	1.02	59 (24.3)	86 (35.4)	71 (29.2)	20 (8.2)	7 (2.9)	243 (100.0)
รวม	2.98	0.52						

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพต่อปัจจัยด้านกฎหมาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.98 แสดงว่า สมาชิกสหภาพแรงงาน มีความคิดค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านกฎหมายว่ามีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพ และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละประเด็น ปรากฏผลดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ประกาศใช้เอื้ออำนวยผลประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างมาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.91 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 71.2 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 21.0 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 7.8

1.2 นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ของรัฐบาลในยุคปัจจุบันมีความเหมาะสมและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.40 โดยมีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 37.4 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน คิดเป็นร้อยละ 47.7 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 14.8

1.3 กฎหมายให้การคุ้มครองลูกจ้างไม่เพียงพอ โดยเฉพาะลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.30 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 59.7 ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 29.2 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 11.1

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u> คือ

2.1มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์มีส่วนสนับสนุนให้เกิดการครอบงำและการแทรกแซงจากรัฐบาลซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.94 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 38.3 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 33.3 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 28.4

2.2 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการแจ้งข้อเรียกร้อง เรื่องที่เรียกร้องมีขอบเขตกว้างเกินไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.88 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างกระจาย (S.D.=1.12) โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย ร้อยละ 40.4 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 33.3 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน 26.3

2.3 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการไกล่เกลี่ย ระยะเวลาในการไกล่เกลี่ยน้อยเกินไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.81 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างกระจาย (S.D.=1.10) ซึ่งมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 42.8 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 35.8 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 21.4

2.4 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปิดงานและนัดหยุดงาน ระยะเวลาในการแจ้งล่วงหน้าก่อนนัดหยุดงานหรือปิดงานสั้นเกินไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.63 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความแตกต่างกัน (S.D.=1.10) โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 53.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 26.3 และไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 20.1

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านนายจ้าง

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
18.นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ยอมรับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานและขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานด้วย	2.07	1.20	99 (40.7)	77 (31.7)	35 (14.4)	14 (5.8)	18 (7.4)	243 (100.0)
19.นายจ้างส่วนใหญ่สนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	2.01	1.21	19 (7.8)	13 (5.3)	26 (10.7)	79 (32.5)	106 (43.6)	243 (100.0)
20.นายจ้างไม่เห็นความสำคัญของสหภาพแรงงานและ คิดว่าสหภาพแรงงานเป็นปัญหาในการบริหารขององค์การ	2.07	1.22	94 (38.7)	86 (35.4)	33 (13.6)	8 (3.3)	21 (8.6)	242 (99.6)
21.กรณีที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องก่อน ข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลงกันได้โดยง่าย	2.32	1.20	23 (9.5)	15 (6.2)	43 (17.7)	99 (40.7)	63 (25.9)	243 (100.0)
22.ข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ใช่ข้อเรียกร้องสวนทาง จึงไม่นำไปสู่การพิพาทแรงงานที่ถึงขั้นใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน	2.30	1.26	25 (10.3)	18 (7.4)	33 (13.6)	96 (39.5)	70 (28.8)	242 (99.6)

ตารางที่ 14 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านนายจ้าง

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
23.นายจ้างใช้ช่องว่างของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับสหภาพแรงงาน	2.30	1.33	81 (33.3)	83 (34.2)	35 (14.4)	12 (4.9)	32 (13.2)	243 (100.0)
รวม	2.18	1.02						

จากตารางที่ 14 เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านนายจ้าง พบว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพ มีค่าเท่ากับ 2.18 แสดงว่าสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดค่อนข้างไปในทางที่ไม่เห็นด้วยต่อปัจจัยด้านนายจ้าง ว่ามีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเด็น ปรากฏผลดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ยอมรับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานและขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงานด้วย พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความเห็น เท่ากับ 2.07 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลาย (S.D.=1.20) โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 72.4 ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 14.4 และมีผู้ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 13.2

1.2นายจ้างไม่เห็นความสำคัญของสหภาพแรงงานและคิดว่าสหภาพเป็นปัญหาในการบริหารขององค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.07 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างกระจาย (S.D.=1.22) โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 74.1 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย 13.6 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 11.9

13.นายจ้างใช้ช่องว่างของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับสหภาพแรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.30 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลาย (S.D.=1.33) โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 76.1 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 10.7 ซึ่งมีค่าใกล้เคียงกับผู้ที่ไม่เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ 13.1

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย คือ

2.1นายจ้างส่วนใหญ่สนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.01 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความกระจาย (S.D.=1.21) โดยมีผู้ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 67.5 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 14.4 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย คือ ร้อยละ 18.1

2.2 กรณีที่นายจ้างยื่นข้อเรียกร้องก่อน ข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานสามารถตกลงกันได้โดยง่าย พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเท่ากับ 2.32 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความแตกต่างกัน (S.D.=1.20) โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 66.6 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 17.7 และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกันร้อยละ 15.7

2.3ข้อเรียกร้องของฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ใช่ข้อเรียกร้องสวนทางจึงไม่นำไปสู่การพิพาทแรงงานที่ถึงขั้นใช้สิทธินัดหยุดงานหรือปิดงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็น เท่ากับ 2.30 แต่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างมีความหลากหลาย (S.D.=1.26) โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 68.3 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 13.6 และมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 17.7

5.3 ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนี้ แสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีความคิดเห็นอย่างไรต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยแบ่งผลการดำเนินงานเป็น 2 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจและสังคม กับด้านพัฒนาการศึกษาแก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจและสังคมของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
1.สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร	3.79	0.95	53 (21.8)	116 (47.7)	53 (21.8)	13 (5.3)	8 (3.3)	243 (100.0)
2.สามารถทำให้ฝ่ายบริหารยอมรับและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	3.69	0.97	45 (18.5)	112 (46.1)	61 (25.1)	16 (6.6)	9 (3.7)	243 (100.0)
3.มีการดำเนินการยื่นข้อร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์ต่อฝ่ายบริหาร	4.04	0.75	61 (25.1)	139 (57.2)	37 (15.2)	3 (1.2)	3 (1.2)	243 (100.0)
4.ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองในสถานประกอบการ	4.01	0.79	3 (1.2)	7 (2.9)	35 (14.4)	138 (56.8)	60 (24.7)	243 (100.0)
5.มีการแต่งตั้งตัวแทนลูกจ้างไปเป็นคณะกรรมการทวิภาคีชุดต่างๆ เช่นคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม ฯลฯ	3.95	0.88	71 (29.2)	106 (43.6	52 (21.4)	12 (4.9)	2 (0.8)	243 (100.0)
6.สหภาพแรงงานไม่ได้พบปะกับผู้บริหารที่เหนือกว่าระดับกลางขึ้นไป	3.75	0.91	2 (0.8)	17 (7.0)	64 (26.3)	107 (44.0)	51 (21.0)	241 (99.2)
7.สหภาพแรงงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับฝ่ายจัดการในการเจรจาต่อรองปรับปรุงสภาพการจ้าง	3.91	1.08	70 (28.8)	117 (48.1)	38 (15.6)	7 (2.9)	4 (1.6)	236 (97.2)
8.สหภาพแรงงานไม่ได้มีการปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	3.48	1.10	5 (2.1)	14 (5.8)	46 (18.9)	100 (41.2)	55 (22.6)	220 (90.5)

ตารางที่ 15 (ต่อ)ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจและสังคมของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
9.สหภาพแรงงานมีการร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเป็นประจำ	3.20	1.56	48 (19.8)	82 33.7)	52 (21.4)	20 (8.2)	13 (5.3)	215 (88.5)
10.มีการหามาตรการที่จะช่วยเหลือและคุ้มครองสมาชิกเมื่อประสบภาวะการณ์ขาดแคลนรายได้	3.88	1.08	77 (31.7)	98 (40.3)	41 (16.9)	15 (6.2)	12 (4.9)	243 (100.0)
11.มีการดำเนินการนัดหยุดงานหรือการเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างสมเหตุสมผล	3.74	1.03	57 (23.5)	106 (343.6)	51 (21.0)	19 (7.8)	10 (4.1)	243 (100.0)
12.สหภาพขาดการเรียกร้องและวางแผนงานในด้านสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน	4.06	0.80	2 (0.8)	6 (2.5)	37 (15.2)	123 (50.6)	74 (30.5)	242 (99.6)
13.สหหภาพขาดการเรียกร้องและวางแผนงานในการจัดระบบความปลอดภัยให้กับผู้ใช้แรงงาน	4.02	0.93	6 (2.5)	10 (4.1)	36 (14.8	111 (45.7)	80 (32.9)	243 (100.0)
รวม	3.81	0.57						

จากตารางที่ 15 เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงาน ด้านเศรษฐกิจและสังคมของสหภาพแรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.81 แสดงว่า สมาชิกสหภาพมีความเห็นด้วยกับผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจและสังคมว่าเป็นไปในทางที่ดี และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดในแต่ละประเด็น ปรากฏผลดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1 สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น ระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหารพบว่า มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเป็น 3.79 โดยมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 69.5 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 21.8 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 8.8

1.2สามารถทำให้ฝ่ายบริหารยอมรับและให้การสนับสนุนการดำเนินงานสหภาพแรงงานมีค่าคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ย เท่ากับ 3.69 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 64.6 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 25.1 และผู้ที่ไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 10.3

1.3 มีการดำเนินการยื่นข้อร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์ต่อฝ่ายบริการ พบว่า มีคะแนนความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 82.3 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 15.2 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยเพียงร้อยละ 2.4

1.4 มีการแต่งตั้งตัวแทนลูกจ้างไปเป็นคณะกรรมการทวิภาคีชุดต่าง ๆ เช่นคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม ฯลฯ พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.95 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 72.8

1.5 สหภาพแรงงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับฝ่ายจัดการในการเจรจาต่อรองปรับปรุงสภาพการจ้าง พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.91 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกันร้อยละ 76.9 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 15.6 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 4.5

1.6มีการหามาตรการที่จะช่วยเหลือและคุ้มครองสมาชิกเมื่อประสบภาวะการณ์ขาดแคลนรายได้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.88 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 72.0 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 16.9 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 11.1

1.7มีการดำเนินการหยุดงานหรือเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างสมเหตุสมผล พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.74 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 67.1 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 21.0 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 11.9

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>ค่อนข้างเห็นด้วย</u> คือ

2.1 สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเป็นประจำ พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.20 โดยมีผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 53.5 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 21.4 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 13.5

2.2 สหภาพแรงงานไม่ได้มีการปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น พบว่ามี ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.48 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 63.8 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 18.9 และมีผู้ที่เห็นด้วยรวมกัน เพียงร้อยละ 7.9

3) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย คือ

3.1 ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองในสถานประกอบการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.01 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 81.5 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 14.4 และผู้ที่เห็นด้วยรวมกัน เพียงร้อยละ 4.1

3.2 สหภาพแรงงานไม่ได้พบปะกับผู้บริหารที่เหนือกว่าระดับกลางขึ้นไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.75 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ61.0 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 26.3 และมีผู้ที่เห็นด้วยรวมกันเพียงร้อยละ 7.8

3.3 สหภาพแรงงานขาดการเรียกร้องและวางแผนงานในด้านสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 4.06 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 81.1 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 15.2 และมีผู้ที่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 3.3

3.4 สหภาพแรงงานขาดการเรียกร้องและวางแผนงานในการจัดระบบความปลอดภัยให้กับผู้ใช้แรงงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 4.02 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 78.6 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 14.8 และมีผู้ที่เห็นด้วยรวมกันเพียง ร้อยละ 6.6

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงานด้านพัฒนาการศึกษาแก่สมาชิกสหภาพ

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
1.มีการจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ	3.57	1.19	43 (17.7)	99 (40.7)	61 (25.1)	23 (9.5)	16 (6.6)	243 (100.0)
2.มีการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานได้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการทำงานเสมอ	3.72	1.01	47 (19.3)	121 (49.8)	48 (19.8)	14 (5.8)	13 (5.3)	243 (100.0)
3.สหภาพไม่ค่อยมีการจัดส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาในที่องค์กรแรงงานอื่นๆจัดขึ้น	4.09	0.76	2 (0.8)	5 (2.1)	33 (13.6)	132 (54.3)	71 (29.2)	243 (100.0)

ตารางที่ 16 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงานด้านพัฒนาการศึกษาแก่สมาชิกสหภาพ

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
4.มีการให้ความรู้ในเรื่องสถาบันผู้ใช้แรงงานตลอดจนกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์	4.03	0.85	73 (30.0)	120 (49.4)	39 (16.0)	7 (2.9)	4 (1.6)	243 (100.0)
รวม	3.85	0.76						

จากตารางที่ 16 เมื่อพิจารณาภาพรวมของความคิดเห็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อผลการดำเนินงานด้านพัฒนาการศึกษาแสมาชิกสหภาพ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพ เท่ากับ 3.85 แสดงว่าสหภาพแรงงานมีความเห็นด้วยว่าการดำเนินงานด้านการพัฒนาการศึกษาแก่สมาชิกว่าอยู่ในระดับดีและเมื่อพิจารณาในรายละเอียดของแต่ละประเด็น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1 มีการจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.57 แต่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นค่อนข้างแตกต่างกัน (S.D.=1.19) โดยผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 58.4 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 25.1 และมีผู้ไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 16.1

1.2 มีการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานได้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการทำงานเสมอ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.72 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้าย รวมกัน ร้อยละ 69.1 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 19.8 และผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 11.1

1.3 มีการให้ความรู้ในเรื่องสถาบันผู้ใช้แรงงานตลอดจนกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.03 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 79.4 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 16.0 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยรวมกัน เพียงร้อยละ 4.5

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>ไม่เห็นด้วย</u> คือ สหภาพไม่ค่อยมีการจัดส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมหรือสัมนาในที่องค์การแรงงานอื่นๆจัดขึ้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.09 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 83.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 13.6 และมีผู้ที่เห็นด้วยรวมกันเพียง ร้อยละ 2.9

5.4 ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินของสหภาพแรงงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนี้ แสดงให้เห็นว่าสมาชิกสหภาพมีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

<u>ตารางที่ 17</u> ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
1.กฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องไม่ทันต่อเหตุการณ์และก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติเนื่องจากไม่สอดคล้องกับภาวะเหตุการณ์ในปัจจุบัน	2.25	0.86	42 (17.3)	120 (49.4)	65 (26.7)	11 (4.5)	5 (2.1)	243 (100.0)
2.สหภาพแรงงานขาดความเป็นเอกภาพ ทำให้อำนาจในการต่อรองมีน้อย	2.15	0.91	51 (21.0)	132 (54.3)	40 (16.5)	13 (5.3)	7 (2.9)	243 (100.0)
3.สหภาพแรงงานส่วนใหญ่รวมตัวเป็นกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปในรูปแบบเพื่อรักษาผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม	2.72	1.30	45 (18.5)	84 (34.6)	40 (16.5)	43 (17.7)	31 (12.8)	243 (100.0)
4.ที่ปรึกษาสหภาพบางรายมุ่งแต่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตน โดยไม่พิจารณาถึงความเป็นไปได้ของข้อเรียกร้อง	3.11	1.30	23 (9.5)	56 (23.0)	60 (24.7)	58 (23.9)	42 (17.3)	239 (98.4)

ตารางที่ 17 (ต่อ)ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
<u>ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง</u> 5.นายจ้างไม่ค่อยยอมรับสิทธิในการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ทั้งหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	2.06	1.16	96 (39.5)	81 (33.3)	35 (14.4)	17 (7.0)	14 (5.8)	243 (100.0)
6.นายจ้างและลูกจ้างต่างมองว่าอีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายตรงกันข้าม และหันไปเชื่อบุคคลภายนอกทำให้ที่ปรึกษาเข้ามามีบทบาทมากเกิน	2.24	1.25	77 (31.7)	82 (33.7)	41 (16.9)	20 (8.2)	20 (8.2)	240 (98.8)
<u>ปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้าง</u> 7.ลูกจ้างห่วงแต่สิทธิที่จะเรียกร้องให้ได้ในสิ่งต่างๆ โดยมิได้คำนึงถึงหน้าที่ในงานที่จะทำให้นายจ้าง และไม่เคารพต่อกฎเกณฑ์การทำงาน	3.35	1.32	22 (9.1)	46 (18.9)	54 (22.2)	58 (23.9)	61 (25.1)	241 (99.2)
8.สมาชิกสหภาพขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน	3.00	1.29	32 (13.2)	54 (22.2)	70 (28.8)	45 (18.5)	40 (16.5)	241 (99.2)
9.มีความขัดแย้งระหว่างกรรมการสหภาพด้วยกันเอง	3.33	1.34	22 (9.1)	42 (17.3)	64 (26.3)	48 (19.8)	64 (26.3)	240 (98.8)
10.ลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน รวมถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์	2.64	1.15	41 (16.9)	71 (29.2)	82 (33.7)	28 (11.5)	20 (8.2)	242 (99.6)
<u>ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำสหภาพ</u> 11.สมาชิกสหภาพแรงงานไม่สามารถตรวจสอบพฤติกรรมและการทำงานของผู้นำได้	2.83	1.31	44 (18.1)	56 (23.0)	63 (25.9)	46 (18.9)	32 (13.2)	241 (99.2)

ตารางที่ 17 (ต่อ)ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
12.อำนาจการบริหารงานของสหภาพแรงงานอยู่ที่ประธานสหภาพแรงงานมากเกินไป	3.26	1.29	21 (8.6)	49 (20.2)	54 (22.2)	69 (28.4)	47 (12.5)	240 (98.8)
13.การดำเนินงานของสหภาพแรงงานยึดตัวผู้นำเป็นหลักมากกว่าการยึดหลักกฎเกณฑ์ทางกฎหมาย	3.40	1.29	17 (7.0)	53 (21.8)	47 (19.3)	62 (25.5)	63 (25.9)	242 (99.8)
14.ผู้นำและกรรมการหวังผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเข้ามาดำเนินงานของสหภาพ	4.03	1.18	3 (1.2)	30 (12.3)	26 (10.7)	67 (27.6)	114 (46.9)	242 (99.8)
<u>ปัญหาที่มีลักษณะเป็นการเมือง</u> 15.สหภาพแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจและสภาองค์การลูกจ้างมักจะเคลื่อนไหวประท้วงนโยบายของรัฐบาล	2.60	1.12	34 (14.0)	86 (35.4)	70 (28.8)	35 (41.4)	15 (6.2)	240 (98.7)
16.ความขัดแย้งของกลุ่มองค์การลูกจ้างเพื่อช่วงชิงความเป็นผู้นำในวงการแรงงาน	3.56	1.30	11 (4.5)	45 (18.5)	37 (15.2)	71 (29.2)	74 (30.5)	238 (97.9)
<u>ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ</u> 17.เจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจบังคับให้คู่กรณีกระทำหรืองดเว้นกระทำใดๆซึ่งไม่เป็นที่เกรงกลัวของนายจ้าง ลูกจ้าง	2.85	1.22	28 (11.5)	77 (31.7)	60 (24.7)	49 (20.2)	27 (11.1)	241 (99.2)
18.คู่กรณีฝ่ายที่เสียผลประโยชน์มักจะคิดว่าเจ้าหน้าที่ไม่เป็นกลาง ทำให้การยุติข้อพิพาทแรงงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก	2.67	1.11	33 (13.6)	79 (32.5)	81 (33.3)	31 (12.8)	18 (7.4)	242 (99.6)

ตารางที่ 17 (ต่อ)ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
19.ภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นการที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอ หรือการปิดกิจการ เป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดข้อพิพาททางแรงงานได้	2.09	1.11	82 (33.7)	99 (40.7)	33 (13.6)	15 (6.2)	14 (5.8)	243 (100.0)
รวม	2.85	0.66						

จากตารางที่ 17 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพ เท่ากับ 2.85 แสดงว่า สมาชิกสหภาพค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม โดยความคิดเห็นในแต่ละประเด็น สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพ <u>เห็นด้วย</u> คือ

1.1 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องไม่ทันต่อเหตุการณ์และก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับภาวะการณ์ปัจจุบัน พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.25 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 61.7 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 26.7 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยรวมกันเพียงร้อยละ 6.6

1.2 สหภาพแรงงานขาดความเป็นเอกภาพ ทำให้อำนาจในการต่อรองมีน้อย พบว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.15 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 75.3 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 16.5 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยรวมกัน เพียงร้อยละ 8.2

1.3 นายจ้างไม่ค่อยยอมรับสิทธิในการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ทั้งหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.06 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 72.8 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ14.4 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 12.8

1.4นายจ้างและลูกจ้างต่างมองว่าอีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายตรงข้ามและหันไปเชื่อบุคคลภายนอกทำให้ที่ปรึกษาเข้ามามีบทบาทมากเกิน พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.24 โดยมีผู้ที่

เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 65.4 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 16.9 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 16.4

1.5 ภาวะเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น การที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอหรือการปิดกิจการเป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดข้อพิพาททางแรงงานได้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.09 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 74.4 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 13.6 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 12.0

2) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน ค่อนข้างเห็นด้วย คือ

2.1 สหภาพแรงงานส่วนใหญ่รวมตัวเป็นกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปในรูปแบบเพื่อรักษาผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.72 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 53.1 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 16.5 และ มีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 30.5

2.2 ที่ปรึกษาบางรายมุ่งแต่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตน โดยไม่พิจารณาถึงความเป็นไปได้ของข้อเรียกร้อง พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.11 ซึ่งมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 32.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 24.7 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกัน ร้อยละ 41.2

2.3ลูกจ้างห่วงแต่สิทธิที่จะเรียกร้องให้ได้ในสิ่งต่างๆโดยมิได้คำนึงถึงหน้าที่ในงานที่จะทำให้นายจ้าง และไม่เคารพต่อกฎเกณฑ์การทำงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.35 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 49.0 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 23.9 และผู้ที่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 28.0

2.4 สมาชิกสหภาพขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.00 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกันร้อยละ 35.4 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน คือ ร้อยละ 35.0 และมีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 28.8

2.5 มีความขัดแย้งระหว่างกรรมการสหภาพด้วยกันเอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 3.33 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 46.1 และมีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 26.3 ซึ่งมีจำนวน ใกล้เคียงกันผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งรวมกับผู้ที่เห็นด้วย คิดเป็น ร้อยละ 26.4

2.6 ลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน รวมถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์ พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.64โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 46.1 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 33.7และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยรวมกับผู้ที่ค่อนข้างไม่เห็นด้วยร้อยละ 19.7

2.7 สมาชิกสหภาพแรงงานไม่สามารถตรวจสอบพฤติกรรมและการทำงานของผู้นำได้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.83 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 41.1 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 25.9และมีผู้ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 32.1

2.8อำนาจการบริหารงานของสหภาพแรงงานอยู่ที่ประธานสหภาพแรงงานมากเกินไป พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนน ความคิดเห็นเท่ากับ 3.26 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 28.8 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 22.2 และไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 47.7

2.9สหภาพแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจและสภาองค์การลูกจ้างมักจะเคลื่อนไหวประท้วงนโยบายของรัฐบาล พบว่า มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 2.60 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วย รวมกันร้อยละ 49.4 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ28.8 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 20.6

2.10 ความขัดแย้งของกลุ่มองค์การลูกจ้างเพื่อช่วงชิงความเป็นผู้นำในวงการแรงงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับร้อยละ 3.56 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 59.7 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 15.2 และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 23.0

2.11เจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจบังคับให้คู่กรณีกระทำหรืองดเว้นกระทำใดๆซึ่งไม่เป็นที่เกรงกลัวของนายจ้างและลูกจ้าง พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.35 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 43.2 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 24.7 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 31.3

2.12 คู่กรณีฝ่ายเสียผลประโยชน์มักจะคิดว่าเจ้าหน้าที่ไม่เป็นกลาง ทำให้ยุติข้อพิพาทแรงงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 2.67 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อนละ 46.1 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 33.3 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 20.2

2.13การดำเนินงานของสหภาพแรงงานยึดตัวผู้นำเป็นหลักมากกว่าการยึดหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.40 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 51.4 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 19.3และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 28.8

3) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน ค่อนข้างไม่เห็นด้วย คือ

3.1 ผู้นำและกรรมการหวังผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเข้ามาดำเนินงานสหภาพแรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 4.03 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 74.5 มีผู้ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 10.7 และผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกัน ร้อยละ 13.5

3.2ความขัดแย้งของกลุ่มองค์การลูกจ้างเพื่อช่วงชิงความเป็นผู้นำในวงการแรงงานพบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับร้อยละ 3.56 โดยมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับค่อนข้างไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 59.7 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วยร้อยละ 15.2 และมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 23.0

เพื่อเป็นการทดสอบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานนวนครเห็นด้วยหรือไม่กับประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานนวนครกับค่ากึ่งกลาง คือ 3.00 ถ้าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานมีค่าน้อยกว่าค่ากลางแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในเรื่องนั้นๆ แต่ถ้าค่าเฉลี่ยมากกว่า 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่องนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับ 3.00 ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน เทียบกับค่าสถิติที (t-test) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร

ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร	X	S.D.	n	t-test	ระดับนัยสำคัญ (Sig. 1-tail)
1.กฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องไม่ทันต่อเหตุการณ์และก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติเนื่องจากไม่สอดคล้องกับภาวะเหตุการณ์ในปัจจุบัน	2.25	0.86	243	-13.57	0.000
2.สหภาพแรงงานขาดความเป็นเอกภาพ ทำให้อำนาจในการต่อรองมีน้อย	2.15	0.91	243	-14.58	0.000

ตารางที่ 18 (ต่อ)ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน เทียบกับค่าสถิติที (t-test) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร

ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร	X	S.D.	n	t-test	ระดับนัยสำคัญ (Sig. 1-tail)
3.สหภาพแรงงานส่วนใหญ่รวมตัวเป็นกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปในรูปแบบเพื่อรักษาผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม	2.72	1.30	243	-3.39	0.001
4.ที่ปรึกษาสหภาพบางรายมุ่งแต่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตน โดยไม่พิจารณาถึงความเป็นไปได้ของข้อเรียกร้อง	3.11	1.30	243	1.39	0.167
<u>ปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง</u> 5.นายจ้างไม่ค่อยยอมรับสิทธิในการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ทั้งหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	2.06	1.16	243	-12.64	0.000
6.นายจ้างและลูกจ้างต่างมองว่าอีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายตรงกันข้ามและหันไปเชื่อบุคคลภายนอกทำให้ที่ปรึกษาเข้ามามีบทบาทมากเกิน	2.24	1.25	243	-9.52	0.000
<u>ปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้าง</u> 7.ลูกจ้างห่วงแต่สิทธิที่จะเรียกร้องให้ได้ในสิ่งต่างๆ โดยมิได้คำนึงถึงหน้าที่ในงานที่จะทำให้นายจ้าง และไม่เคารพต่อกฎเกณฑ์การทำงาน	3.35	1.32	243	4.07	0.000
8.สมาชิกสหภาพขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน	3.00	1.29	243	0.05	0.096
9.มีความขัดแย้งระหว่างกรรมการสหภาพด้วยกันเอง	3.33	1.34	243	3.88	0.000
10.ลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน รวมถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์	2.64	1.15	243	-4.91	0.000
<u>ปัญหาเกี่ยวกับผู้นำสหภาพแรงงาน</u> 11.สมาชิกสหภาพแรงงานไม่สามารถตรวจสอบพฤติกรรมและการทำงานของผู้นำได้	2.83	1.31	243	-1.95	0.052
12.อำนาจการบริหารงานของสหภาพแรงงานอยู่ที่ประธานสหภาพแรงงานมากเกินไป	3.26	1.29	243	3.14	0.002

ตารางที่ 18 (ต่อ)ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน เทียบกับค่าสถิติที (t-test) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร

ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร	X	S.D.	n	t-test	ระดับนัยสำคัญ (Sig. 1-tail)
13.การดำเนินงานของสหภาพแรงงานยึดตัวผู้นำเป็นหลักมากกว่าการยึดหลักกฎเกณฑ์ทางกฎหมาย	3.40	1.29	243	4.86	0.000
14.ผู้นำและกรรมการหวังผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเข้ามาดำเนินงานของสหภาพ	4.03	1.18	243	13.63	0.000
<u>ปัญหาที่มีลักษณะเป็นการเมือง</u> 15.สหภาพแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจและสภาองค์การลูกจ้างมักจะเคลื่อนไหวประท้วงนโยบายของรัฐบาล	2.60	1.12	243	-5.60	0.000
16.ความขัดแย้งของกลุ่มองค์การลูกจ้างเพื่อช่วงชิงความเป็นผู้นำในวงการแรงงาน	3.56	1.30	243	6.64	0.000
<u>ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ</u> 17.เจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจบังคับให้คู่กรณีกระทำหรืองดเว้นกระทำใดๆซึ่งไม่เป็นที่เกรงกลัวของนายจ้าง ลูกจ้าง	2.85	1.22	243	-1.90	0.059
18.คู่กรณีฝ่ายที่เสียผลประโยชน์มักจะคิดว่าเจ้าหน้าที่ไม่เป็นกลาง ทำให้การยุติข้อพิพาทแรงงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก	2.67	1.11	243	-4.70	0.000
19.ภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น การที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอหรือการปิดกิจการ เป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดข้อพิพาททางแรงงานได้	2.09	1.11	243	-12.70	0.000
รวม	2.85	0.66	243	-3.56	0.000

จากตารางที่ 18 เป็นผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับค่ากลาง (3.00) ถ้าค่าสถิติทีเป็นลบ แสดงว่าค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ากลาง หมายถึงเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม แต่ถ้าค่าสถิติทีเป็นบวก แสดงว่าค่าเฉลี่ยมีค่ามากกว่าค่ากลาง ซึ่งหมายถึงไม่เห็นด้วยกับประเด็นคำถาม และจากตารางพบว่า ภาพรวมแล้วค่าสถิติทีมีค่าเท่ากับ -3.56 และค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 แสดงว่า ค่าเฉลี่ย

คะแนนโดยรวมมีค่าน้อยกว่าค่ากลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ โดยรวมแล้ว สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวดรเห็นด้วยกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นของการทดสอบด้วยค่าสถิติทีว่าค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละประเด็นอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ประเด็นที่สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครเห็นด้วยและมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

1.1 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องไม่ทันต่อเหตุการณ์และก่อให้เกิดปัญหาทางปฏิบัติ เนื่องจากไม่สอดคล้องกับภาวะเหตุการณ์ในปัจจุบัน มีค่าสถิติที เท่ากับ -13.57 และระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

1.2 สหภาพแรงงานขาดความเป็นเอกภาพ ทำให้อำนาจในการต่อรองมีน้อย มีค่าสถิติที เท่ากับ -14.58 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.3 สหภาพแรงงานส่วนใหญ่รวมตัวเป็นกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นจึงเป็นไปในรูปแบบเพื่อรักษาผลประโยชน์เฉพาะกลุ่ม มีค่าสถิติที เท่ากับ -3.39 และระดับนัยสำคัญเป็น 0.001

1.4 นายจ้างไม่ค่อยยอมรับสิทธิในการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้าง ทั้งหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ -12.64 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.5นายจ้างและลูกจ้างต่างมองว่าอีกฝ่ายหนึ่งเป็นฝ่ายตรงข้ามและหันไปเชื่อบุคคลภายนอก ทำให้ที่ปรึกษาเข้ามามีบทบาทมากเกิน มีค่าสถิติที เท่ากับ -9.52 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.6 ลูกจ้างไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน รวมถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์ มีค่าสถิติที เท่ากับ -4.91 และระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

1.7 สหภาพแรงงานในภาครัฐวิสาหกิจและสภาองค์การลูกจ้างมักจะเคลื่อนไหวประท้วงนโยบายของรัฐบาล มีค่าสถิติที เท่ากับ -5.60 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.8 คู่กรณีฝ่ายที่เสียผลประโยชน์มักจะคิดว่าเจ้าหน้าที่ไม่เป็นกลาง ทำให้การยุติข้อพิพาทแรงงานเป็นไปด้วยความยากลำบาก มีค่าสถิติที เท่ากับ -4.70 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.9 ภาวะทางเศรษฐกิจ ทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นการที่ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่เพียงพอหรือการปิดกิจการ เป็นสาเหตุสำคัญให้เกิดข้อพิพาททางแรงงานได้ มีค่าสถิติที เท่ากับ 12.70 และระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

2) ประเด็นที่สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครไม่เห็นด้วยและมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

2.1 ลูกจ้างห่วงแต่สิทธิที่จะเรียกร้องให้ได้ในสิ่งต่างๆ โดยมิได้คำนึงถึงหน้าที่ในงานที่จะทำให้นายจ้าง และไม่เคารพต่อกฎเกณฑ์การทำงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ 4.07 และระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

2.2 มีความขัดแย้งระหว่างกรรมการสหภาพด้วยกันเอง มีค่าสถิติที เท่ากับ 3.88 และระดับนัยสำคัญ 0.000

2.3 อำนาจการบริหารงานของสหภาพแรงงานอยู่ที่ประธานสหภาพแรงงานมากเกินไป มีค่าสถิติที เท่ากับ 3.14 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.002

2.4 การดำเนินงานของสหภาพแรงงานยึดตัวผู้นำเป็นหลักมากกว่าการยึดหลักกฎเกณฑ์ทางกฎหมาย มีค่าสถิติที เท่ากับ 4.86 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2.5 ผู้นำและกรรมการหวังผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเข้ามาดำเนินงานของสหภาพ มีค่าสถิติที เท่ากับ 13.63 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2.6 ความขัดแย้งของกลุ่มองค์การลูกจ้างเพื่อช่วงชิงความเป็นผู้นำในวงการแรงงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ 6.64 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

3) ประเด็นที่กลุ่มสมาชิกสหภาพแรงงานนวนครเห็นด้วยและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือ

3.1 ที่ปรึกษาสหภาพบางรายมุ่งแต่จะรักษาผลประโยชน์ของฝ่ายตน โดยไม่พิจารณาถึงความเป็นไปได้ของข้อเรียกร้อง มีค่าสถิติที เท่ากับ 1.39 และระดับนัยสำคัญเป็น 0.167

3.2 สมาชิกสหภาพขาดความร่วมมือในการดำเนินงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ 0.05 และมีระดับนัยสำคัญ เป็น 0.096

3.3 สมาชิกสหภาพแรงงานไม่สามารถตรวจสอบพฤติกรรมและการทำงานของผู้นำได้ มีค่าสถิติที เท่ากับ -1.95 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.052

3.4 เจ้าหน้าที่ไม่มีอำนาจบังคับให้คู่กรณีกระทำหรืองดเว้นกระทำใดๆซึ่งไม่เป็นที่เกรงกลัวของนายจ้างและลูกจ้าง มีค่าสถิติที เท่ากับ -1.90 และระดับนัยสำคัญ เป็น 0.059

5.5ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพต่อแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนี้ แสดงให้เห็นว่าสมาชิกสหภาพมีความคิดเห็นอย่างไรต่อแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพื่อให้สหภาพแรงงานมีการดำเนินงานที่ดียิ่งขึ้น

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแนวทางในการพัฒนาการดำเนินของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้เหมาะสมและปฏิบัติอย่างได้ผลดีในเรื่องต่างๆดังนี้								
1.ให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานกระทำได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น	4.15	0.84	88 (36.2)	116 (47.7)	31 (12.8)	4 (1.6)	3 (1.2)	242 (99.6)
2.ให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอใช้เวลาทำงานไปทำงานให้แก่สหภาพแรงงานตามความจำเป็น	4.16	0.76	84 (34.6)	119 (49.0)	37 (15.2)	2 (0.8)	- (0.0)	242 (99.6)
3.การนัดหยุดงานจะกระทำได้จะต้องมีหลักฐานแสดงว่าได้รับความเห็นชอบจากลูกจ้าง หรือกรรมการสหภาพแรงงานเป็นส่วนมาก ซึ่งกระทำได้โดยการลงคะแนนลับ	4.22	0.94	113 (46.5)	91 (37.4)	26 (10.7)	7 (2.9)	5 (2.1)	242 (99.6)
4.ควรกำหนดให้มีผู้ชี้ขาดในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตีความหรือมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น	4.03	0.86	76 (31.3)	110 (45.3)	51 (21.0)	2 (0.8)	3 (1.2)	242 (99.6)
ควรแก้ไขและส่งเสริมทัศนคติที่ถูกต้องในด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้างดังนี้								
5.ให้มีการอบรมและเผยความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานสัมพันธ์	4.31	0.77	109 (44.9)	106 (43.6)	26 (10.7)	- (0.0)	- (0.0)	241 (99.2)

ตารางที่ 19 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแนวทางในการพัฒนาการดำเนินของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
6.ส่งเสริมให้มีการรับฟังและการแก้ไขข้อร้องทุกข์ ข้อขัดข้องในการทำงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกันอยู่เสมอ	4.33	0.78	116 (47.7)	97 (39.9)	27 (11.1)	1 (0.4)	1 (0.4)	242 (99.6)
7.ในการระงับข้อพิพาทแรงงานหลังจากได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้ว ยังไม่อาจตกลงได้ควรมีการสนับสนุนอย่างจริงจังให้หาทางยุติข้อพิพาทด้วยการตั้งผู้ชี้ขาดด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย	4.03	0.89	71 (31.7)	114 (46.9)	38. (15.6)	10 (4.1)	4 (1.6)	243 (100.0)
8.เมื่อมีการเคลื่อนไหวหรือการชุมนุมประท้วงทางด้านแรงงาน ทางราชการควรอาศัยสื่อมวลชนชี้แจงสถานการณ์ที่ถูกต้องให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ	4.00	1.09	90 (37.0)	101 (41.6)	30 (12.3)	7 (2.9)	14 (5.8)	242 (99.6)
9.ส่งเสริมการทำงานแบบทวิภาคี(นายจ้างและลูกจ้าง) ในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	4.08	0.84	77 (31.7)	121 (49.8)	36 (14.8)	6 (2.5)	2 (0.8)	242 (99.6)
10.สหภาพแรงงานควรรวมตัวกันให้มีเอกภาพเป็นปึกแผ่น เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง	4.32	0.77	114 (46.9)	99 (40.7)	26 (10.7	3 (1.2)	- (0.0)	242 (99.6)
11.สภาองค์การลูกจ้างควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา อบรมให้กับสมาชิกและเป็นที่ปรึกษาให้กับสหภาพแรงงาน	4.24	0.68	92 (37.9)	118 (48.6)	33 (13.6)	- (0.0)	- (0.0)	243 (100.0)

ตารางที่ 19 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวนและค่าร้อยละของระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแนวทางในการพัฒนาการดำเนินของสหภาพแรงงาน

ข้อความ	X	S.D.	ความคิดเห็น จำนวน (ร้อยละ)					
			เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	รวม (n=243)
12.สหภาพแรงงานควรมีลักษณะการดำเนินงานเป็นแบบประชาธิปไตย ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนรวมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	4.30	0.68	102 (42.0)	114 (46.9)	25 (10.3)	2 (0.8)	- (0.0)	243 (100.0)
13.ขบวนการแรงงานควรให้ความสำคัญกับการต่อรองการให้สวัสดิการทางสังคมจากรัฐมากกว่าการให้ความสำคัญกับการเจรจาในโรงงาน	3.45	1.12	44 (18.1)	87 (35.8)	59 (24.3)	42 (17.3)	10 (4.1)	242 (99.6)
14.กรณีที่มีการละเลยหรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สมควรจะได้ดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด	4.05	0.92	92 (37.9)	84 (34.6)	58 (23.9)	5 (2.1)	4 (1.6)	243 (100.0)
รวม	4.12	0.49						

จากตารางที่ 19 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพมีค่าเท่ากับ 4.12 แสดงว่าสมาชิกสหภาพมีความเห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานตามที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม โดยรายละเอียดของแต่ละประเด็นสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1) ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้เหมาะสมและปฏิบัติอย่างได้ผลดี โดยมีกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพที่ <u>เห็นด้วย</u> ดังนี้

1.1 ให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานกระทำได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น พบว่ามีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น เท่ากับ 4.15 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 83.9 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 12.8 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 2.8

1.2 ให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอใช้เวลาทำงานไปทำงานให้แก่สหภาพแรงงานตามความจำเป็น พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.16 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 83.6 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 15.2 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยรวมกันร้อยละ 0.8

1.3 การนัดหยุดงานจะกระทำได้จะต้องมีหลักฐานแสดงว่าได้รับความเห็นชอบจากลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานเป็นส่วนมาก ซึ่งกระทำได้โดยการลงคะแนนลับ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.22 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 83.9 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 10.7 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 5.0

1.4ควรกำหนดให้มีผู้ชี้ขาดในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตีความหรือมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.03 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 76.6 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 21.0 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 2.0

2)ควรแก้ไขและส่งเสริมทัศนคติที่ถูกต้องในด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้างและลูกจ้าง โดยมีกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพที่ <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> ดังนี้

2.1 ให้มีการอบรมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานสัมพันธ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.31 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 88.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 10.7 และไม่มีผู้ใดที่ไม่เห็นด้วยเลย

2.2 ส่งเสริมให้มีการยอมรับและการแก้ไขร้องทุกข์ข้อขัดข้องในการทำงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกันอยู่เสมอ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.33 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 87.6 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 11.1 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 0.8

3) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน <u>เห็นด้วยอย่างยิ่ง</u> ได้แก่

3.1 สหภาพแรงงานควรรวมตัวกันให้มีเอกภาพเป็นปึกแผ่น เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.32 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 87.6 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 10.7 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 1.2

3.2 สหภาพแรงงานควรมีลักษณะการดำเนินงานเป็นแบบประชาธิปไตย ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็น

เท่ากับ 4.30 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 88.9 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 10.3 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 0.8

4) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน เห็นด้วย ได้แก่

4.1ในการระงับข้อพิพาทแรงงานหลังจากได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้ว ยังไม่อาจตกลงกันได้ ควรมีการสนับสนุนอย่างจริงจังให้หาทางยุติข้อพิพาทด้วยการตั้งผู้ชี้ขาดด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.03 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 78.6 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 15.6 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 5.7

4.2 เมื่อมีการเคลื่อนไหวหรือการชุมนุมประท้วงทางด้านแรงงาน ทางราชการควรอาศัยสื่อมวลชนชี้แจงสถานการณ์ที่ถูกต้องให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.00 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 78.6 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 12.3 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 8.7

4.3 ส่งเสริมการทำงานแบบทวิภาคี (นายจ้างและลูกจ้าง) ในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.08 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 81.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 14.8 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 3.3

4.4สภาองค์การลูกจ้างควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอบรมให้กับสมาชิกและเป็นที่ปรึกษาให้กับสหภาพแรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.24 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 86.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 13.6 โดยไม่มีผู้ใดไม่เห็นด้วยเลย

4.5 กรณีที่มีการละเลยหรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ สมควรที่จะได้ดำเนินคดีให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 4.05 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 72.5 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 23.9 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 3.7

5) ประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงาน ค่อนข้างเห็นด้วย ได้แก่

5.1 ขบวนการแรงงานควรให้ความสำคัญกับการต่อรองให้สวัสดิการทางสังคมจากรัฐมากกว่าการให้ความสำคัญกับการเจรจาในโรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเท่ากับ 3.45 โดยมีผู้ที่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับเห็นด้วยรวมกันร้อยละ 53.9 มีผู้ที่ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 24.3 และมีผู้ที่ไม่เห็นด้วย รวมกันร้อยละ 21.4

เพื่อเป็นการทดสอบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานนวนครเห็นด้วยหรือไม่กับประเด็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ของกลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานนวนครกับค่ากึ่งกลาง คือ 3.00 ถ้าค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานมีค่ามากกว่าค่ากลางแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในเรื่องนั้นๆ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับ 3.00 ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน เทียบกับค่าสถิติที (t-test) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร

ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร	X	S.D.	n	t-test	ระดับนัยสำคัญ (Sig. 1-tail)
ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้เหมาะสมและปฏิบัติอย่างได้ผลดีในเรื่องต่างๆดังนี้ 1.ให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานกระทำได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น	4.15	0.84	243	21.19	0.000
2.ให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอใช้เวลาทำงานไปทำงานให้แก่สหภาพแรงงานตามความจำเป็น	4.16	0.76	243	23.89	0.000
3.การนัดหยุดงานจะกระทำได้จะต้องมีหลักฐานแสดงว่าได้รับความเห็นชอบจากลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานเป็นส่วนมากซึ่งกระทำได้โดยการลงคะแนนลับ	4.22	0.94	243	20.17	0.000
4.ควรกำหนดให้มีผู้ชี้ขาดในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตีความหรือมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น	4.03	0.86	243	18.79	0.000
ควรแก้ไขและส่งเสริมทัศนคติที่ถูกต้องในด้านแรงงานสัมพันธ์แก่นายจ้าง ลูกจ้าง ดังนี้ 5.ให้มีการอบรมและเผยความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานสัมพันธ์	4.31	0.77	243	26.46	0.000
6.ส่งเสริมให้มีการรับฟังและการแก้ไขข้อร้องทุกข์ ข้อขัดข้องในการทำงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกันอยู่เสมอ	4.33	0.78	243	26.71	0.000

ตารางที่ 20 (ต่อ)ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน เทียบกับค่าสถิติที (t-test) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร

ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร	X	S.D.	n	t-test	ระดับนัยสำคัญ (Sig. 1-tail)
7.ในการระงับข้อพิพาทแรงงานหลังจากได้มีการเจรจา ไกล่เกลี่ยแล้ว ยังไม่อาจตกลงได้ ควรมีการสนับสนุนอย่างจริงจังให้หาทางยุติข้อพิพาทด้วยการตั้งผู้ชี้ขาดด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย	4.03	0.89	243	18.06	0.000
8.เมื่อมีการเคลื่อนไหวหรือการชุมนุมประท้วงทางด้านแรงงาน ทางราชการควรอาศัยสื่อมวลชนชี้แจงสถานการณ์ที่ถูกต้องให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ	4.00	1.09	243	14.24	0.000
9.ส่งเสริมการทำงานแบบทวิภาคี(นายจ้างและลูกจ้าง) ในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน	4.08	0.84	243	20.08	0.000
10.สหภาพแรงงานควรรวมตัวกันให้มีเอกภาพเป็นปึกแผ่น เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง	4.32	0.77	243	26.79	0.000
11.สภาองค์การลูกจ้างควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษา อบรมให้กับสมาชิกและเป็นที่ปรึกษาให้กับสหภาพแรงงาน	4.24	0.68	243	28.65	0.000
12.สหภาพแรงงานควรมีลักษณะการดำเนินงานเป็นแบบประชาธิปไตย ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนรวมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	4.30	0.68	243	29.66	0.000
13.ขบวนการแรงงานควรให้ความสำคัญกับการต่อรองการได้สวัสดิการทางสังคมจากรัฐมากกว่าการให้ความสำคัญกับการเจรจาในโรงงาน	3.45	1.12	243	6.29	0.000
14.กรณีที่มีการละเลยหรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด	4.05	0.92	243	17.76	0.000
รวม	4.12	0.49	243	35.58	0.000

จากตารางที่ 20 เป็นผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบกับค่ากลาง (3.00) ถ้าค่าสถิติทีเป็นบวก แสดงว่าค่าเฉลี่ยมีค่ามากกว่าค่ากลาง หมายถึงเห็นด้วยกับประเด็นคำถาม แต่ถ้าค่าสถิติทีเป็นลบ แสดงว่าค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่าค่ากลาง ซึ่งหมายถึงไม่เห็นด้วยกับประเด็นคำถาม และจากตารางจะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยคะแนนทุกประเด็นมีค่าเป็นบวก จึงสามารถสรุปได้ดังนี้

โดยภาพรวมแล้วค่าสถิติทีมีค่าเท่ากับ 35.58 และค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 แสดงว่าค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมมีค่ามากกว่าค่ากลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือ สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวครเห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นของการทดสอบด้วยค่าสถิติทีว่าค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละประเด็นอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ สามารถสรุปได้ว่า สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครเห็นด้วยและมีนัยสำคัญทางสถิติทุกประเด็น ดังนี้

1.ให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานกระทำได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น มีค่าสถิติที เท่ากับ 21.19 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2.ให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอใช้เวลาทำงานไปทำงานให้แก่สหภาพแรงงานตามความจำเป็น มีค่าสถิติที เท่ากับ 23.89 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

3.การนัดหยุดงานจะกระทำได้จะต้องมีหลักฐานแสดงว่าได้รับความเห็นชอบจากลูกจ้างหรือกรรมการสหภาพแรงงานเป็นส่วนมาก ซึ่งกระทำได้โดยการลงคะแนนลับ มีค่าสถิติที เท่ากับ 20.17 และค่าระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

4.ควรกำหนดให้มีผู้ชี้ขาดในกรณีที่มีความจำเป็นต้องตีความหรือมีการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้น มีค่าสถิติที เท่ากับ 18.79 และค่าระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

5.ให้มีการอบรมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจในด้านแรงงานสัมพันธ์ มีค่าสถิติที เท่ากับ 26.46 และค่าระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

6.ส่งเสริมให้มีการรับฟังและการแก้ไขข้อร้องทุกข์ ข้อขัดข้องในการทำงาน มีการปรึกษาหารือร่วมกันอยู่เสมอ มีค่าสถิติที เท่ากับ 26.71 และค่าระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

7.ในการระงับข้อพิพาทแรงงานหลังจากได้มีการเจรจาไกล่เกลี่ยแล้ว ยังไม่อาจตกลงได้ควรมีการสนับสนุนอย่างจริงจังให้หาทางยุติข้อพิพาทด้วยการตั้งผู้ชี้ขาดด้วยความสมัครใจทั้งสองฝ่าย มีค่าสถิติที เท่ากับ 18.06 และค่าระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

8.เมื่อมีการเคลื่อนไหวหรือการชุมนุมประท้วงทางด้านแรงงาน ทางราชการควรอาศัยสื่อมวลชนชี้แจงสถานการณ์ที่ถูกต้องให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ มีค่าสถิติที เท่ากับ 14.24 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

9.ส่งเสริมการทำงานแบบทวิภาคี(นายจ้างและลูกจ้าง) ในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ 20.08 และค่าระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

10.สหภาพแรงงานควรรวมตัวกันให้มีเอกภาพเป็นปึกแผ่น เพื่อสร้างอำนาจในการต่อรอง มีค่าสถิติที เท่ากับ 26.79 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

11.สภาองค์การลูกจ้างควรเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาอบรมให้กับสมาชิกและเป็นที่ปรึกษาให้กับสหภาพแรงงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ 28.65 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

12.สหภาพแรงงานควรมีลักษณะการดำเนินงานเป็นแบบประชาธิปไตย ต้องเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนรวมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ มีค่าสถิติที เท่ากับ 29.66 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

13.ขบวนการแรงงานควรให้ความสำคัญกับการต่อรองการให้สวัสดิการทางสังคมจากรัฐมากกว่าการให้ความสำคัญกับการเจรจาในโรงงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ 6.29 และค่าระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

14.กรณีที่มีการละเลยหรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์สมควรจะถูกดำเนินคดีตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด มีค่าสถิติที เท่ากับ 17.76 และค่าระดับนัยสำคัญเป็น 0.000

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University

5.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

เพื่อให้การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานีครั้งนี้ ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครอบคลุมเนื้อหาสาระมากที่สุด ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนี้

1.ประธานสหภาพแรงงานนวนคร จำนวน 5 คน

2.ที่ปรึกษากลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร จำนวน 1 คน

3.เจ้าหน้าที่กลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร จำนวน 1 คน

รวมจำนวนบุคคลที่สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 7 คน

ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการสัมภาษณ์ เป็น 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ส่วนคำถามทั่วไป
- ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
- ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
- ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน
- ส่วนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ส่วนคำถามทั่วไป

ผลของการสัมภาษณ์ จะวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยแยกพิจารณาทีละคำตอบ จากคำถามในแบบสัมภาษณ์ * ซึ่งในส่วนของคำถามทั่วไปประกอบด้วยคำถามจำนวน 3 ข้อ คือ สถานการณ์ของแรงงานไทยในปัจจุบัน (คำถามข้อที่ 1) ความคิดเห็นต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (คำถามข้อที่ 7) และทิศทางและความเติบโตในอนาคตของสหภาพแรงงานในประเทศไทย (คำถามข้อที่ 8) ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

<u>คำถามข้อที่ 1</u> สถานการณ์ของแรงงานไทยในปัจจุบัน

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความคิดเห็นคล้ายกันว่า ในปัจจุบันแรงงานไทยถือว่าเป็นแรงงานที่มีฝีมือ แต่เนื่องจากในขณะนี้ประเทศต้องประสบกับปัญหาภาวะทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้สถานการณ์ของแรงงานไทยอยู่ในภาวะวิกฤติมาก สถานประกอบการหลายแห่งได้รับผลกระทบอย่างรุนแรงจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ส่งผลให้สถานประกอบการหลายแห่งต้องปิดกิจการหรือลดจำนวนการผลิตลงไป ซึ่งการกระทำเช่นนี้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อผู้ใช้แรงงานที่ทำงานใน

---

* หมายเหตุ โปรดดูได้ในภาคผนวก ข.

สถานประกอบการเหล่านั้น คนงานถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับเงินค่าชดเชยที่เป็นธรรม เนื่องจากสถานประกอบการไม่ยอมจ่ายค่าชดเชยให้หรือจ่ายให้น้อย เพราะอ้างว่าประสบปัญหาภาวะการขาดทุนอย่างหนัก ไม่มีเงินเพียงพอที่จะจ่ายให้ ทำให้เกิดความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์

แรงงานที่ถูกเลิกจ้างในช่วงนี้จะไปหางานอื่นทำก็ยากลำบาก โดยเฉพาะแรงงานที่มีอายุมาก เมื่อไปสมัครงานที่ไหนมักจะถูกปฏิเสธเสมอ อีกทั้งยังมีนักเรียน นักศึกษาจำนวนมากที่เพิ่งจะจบการศึกษามาแต่ยังไม่สามารถหางานทำได้ ส่งผลให้จำนวนผู้ว่างงานในประทศไทยเพิ่มสูงขึ้น และในบางครั้งนายจ้างจะใช้ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำมาเป็นข้ออ้างในการลดจำนวนแรงงาน ลดเงินเดือน หรือสวัสดิการอื่นๆ ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ซึ่งค่าครองชีพปัจจุบันก็สูงมาก จะเห็นได้ว่าในช่วงปี พ.ศ. 2541 ที่ผ่านมามีข้อพิพาทด้านแรงงานบ่อยมาก เนื่องจากผู้ใช้แรงงานมีการรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องในสิทธิที่ตนพึงควรจะได้รับตามกฎหมาย

สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รัฐบาลควรเข้ามามีบทบาทในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและจริงใจมากขึ้น โดยช่วยเหลือคนงานที่ประสบกับภาวะการว่างงาน ซึ่งอาจกระทำได้โดยมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ตกงาน มีการอบรมอาชีพเสริมเพื่อนำไปประกอบอาชีพอย่างอื่น หรือเมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง รัฐควรเข้ามาไกล่เกลี่ยปัญหาและให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใช้แรงงานมากที่สุด

<u>คำถามที่ 7</u> ความคิดเห็นต่อพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า โดยภาพรวมแล้วพระราชบัญญัตินี้ดูเหมือนจะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ผู้ใช้แรงงานเป็นอย่างมาก เช่น มีการกำหนดการคุ้มครองเป็นพิเศษแก่ลูกจ้างในกิจการบางประเภทที่มีสภาพการจ้างงาน สภาพการทำงานที่แตกต่างจากกิจการทั่วไป เช่น งานเกษตรกรรม กิจการประมง ทะเล รถบรรทุก ฯลฯ มีการห้ามนายจ้างเรียกเงินประกันการทำงานหรือการเสียหายในการทำงานของลูกจ้าง ยกเว้นลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้ เป็นต้น แต่ก็ยังมีหลายประเด็นที่ผู้ใช้แรงงานเสียเปรียบอยู่มาก เช่น ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้งท้องที่อื่นซึ่งมีผลกระทบต่อการดำรงชีพตามปกติของลูกจ้าง และลูกจ้างไม่ต้องการที่จะย้ายตามไปทำงานในสถานที่ใหม่นั้น ลูกจ้างจะได้รับค่าชดเชยพิเศษเป็นเงินช่วยเหลือร้อยละ 50 ของค่าชดเชยปกติ ในประเด็นนี้นายจ้างอาจถือโอกาสย้ายสถานประกอบกิจการใหม่และลอยแพลูกจ้างเดิม เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สะดวกที่จะย้ายตามไปทำงานในสถานประกอบการใหม่ได้ ทำให้ลูกจ้างต้องออกจากงานไปโดยปริยาย

กฎหมายยังขาดความชัดเจนและมีเนื้อหากว้างเกินไป ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้นายจ้างใช่ช่องว่างที่มีอยู่มาเป็นเครื่องมือได้ อีกทั้งยังไม่แน่ใจว่าสถานประกอบการทั้งหลายจะดำเนินการตามที่

กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่ เพราะว่าสถานประกอบการหลายแห่งยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินงานตามกฎหมายได้ และถ้าสถานประกอบการไม่ยอมปฏิบัติตามกฎหมาย รัฐจะเข้ามาแก้ไขปัญหาอย่างไร ดังนั้น รัฐจะต้องออกกฎกระทรวงมาอธิบายเพิ่มเติมและกำหนดความชัดเจนของกฎหมายในบางมาตราที่คลุมเครืออยู่ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งต้องสอดส่องดูแลให้สถานประกอบการทั้งหลายปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัดที่สุด

คำถามที่ 8 ทิศทางและการเติบโตในอนาคตของสหภาพแรงงานในประเทศไทย

สำหรับทิศทางและการเติบโตในอนาคตของสหภาพแรงงานในประเทศไทยนั้น กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรก มีจำนวน 2 ราย เห็นว่า ทิศทางและการเติบโตในอนาคตของสหภาพแรงงานจะดีขึ้น และกลุ่มหลัง มีจำนวน 5 ราย เห็นว่า ทิศทางและการเติบโตในอนาคตของสหภาพแรงงานจะอยู่ในระดับเดิม

โดยที่กลุ่มแรกเห็นว่า ทิศทางและการเติบโตในอนาคตของสหภาพแรงงานจะดีขึ้น เนื่องจาก คนมีการศึกษามากขึ้น ผู้ใช้แรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงานสัมพันธ์มากขึ้น ผู้ใช้แรงงานจะเห็นความสำคัญของสหภาพแรงงาน เพราะรู้ว่าสหภาพแรงงานจะเป็นตัวแทนในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยสันติวิธีได้ ผู้ใช้แรงงานจะสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพ จำนวนสมาชิกในสหภาพจะเพิ่มขึ้นส่งผลให้สหภาพมีขนาดใหญ่ขึ้น มีมาตรฐานการทำงานที่เป็นระบบมากกว่าในปัจจุบัน

กลุ่มที่เห็นว่าทิศทางและการเติบโตในอนาคตของสหภาพแรงงานจะอยู่ในระดับเดิม เนื่องจากขาดผู้ที่จะให้ความสนใจต่อการดำเนินงานของสหภาพอย่างแท้จริง ผู้นำสหภาพหลายๆแห่งขาดความรู้ความสามารถและไม่เข้าใจในบทบาทของสหภาพแรงงานทำให้บางสหภาพที่มีอยู่มีความเป็นสหภาพแรงงานเพียงแต่ชื่อ ขาดการดำเนินกิจกรรมของสหภาพอย่างต่อเนื่อง สมาชิกก็ไม่ให้ความสนใจและความร่วมมือ จะให้ความสนใจต่อสหภาพแรงงานเฉพาะเมื่อเกิดข้อพิพาทด้านแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น อีกทั้งสหภาพแรงงานที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับผู้นำเป็นหลัก เมื่อผู้นำไม่อยู่ในสหภาพแล้ว สหภาพแรงงานก็อ่อนแอ มิหนำซ้ำบางสหภาพแรงงานถูกครอบงำโดยฝ่ายนายจ้างด้วยทำให้โอกาสที่สหภาพแรงงานของไทยจะเติบโตขึ้น มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้นจึงเป็นไปได้ยาก

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยพิจารณาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อการดำเนินงาน และมีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างไร โดยจะมีเพียงคำถามข้อเดียว คือ คำถามข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านผู้นำสหภาพแรงงาน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้านผู้นำมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมาก เพราะผู้นำสหภาพเป็นเสมือนขวัญและกำลังใจของสมาชิก ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือ กล้าคิด กล้าทำ กล้าพูด มีความจริงใจและจริงจังต่อการทำงาน จะต้องสร้างบารมีให้เกิดขึ้น เพื่อให้สมาชิกมีความศรัทธา ผู้นำต้องมีการวางตัวที่ดี มีความเสียสละ เพราะถ้าสมาชิกมีความไว้วางใจและเชื่อฟังผู้นำแล้ว การขอความร่วมมือจากสมาชิกจะกระทำได้โดยง่าย สมาชิกจะเชื่อและปฏิบัติตามที่ผู้นำบอกทุกประการ ถ้าสหภาพแรงงานใดมีผู้นำที่ดี ก็สามารถประคับประคองให้สหภาพดำรงอยู่ต่อไปได้ หรือพัฒนาให้สหภาพมีความเข้มแข็งและเติบโตมากขึ้น เป็นปัจจัยดึงดูดให้คนสนใจสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกสหภาพ แต่ถ้าสหภาพแรงงานใดมีผู้นำที่ไม่ดี สหภาพนั้นจะค่อยๆ เฉาลงและตายไปในที่สุด เนื่องจากสมาชิกไม่ให้ความร่วมมือและขาดคนสนใจจะสมัครเข้ามาเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

ผู้นำที่ดีจะต้องสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับและเป็นประจักษ์แก่สาธารณชนทั่วไป ซึ่งมิใช่ให้แต่เพียงสมาชิกสหภาพยอมรับเท่านั้นแต่จะต้องรวมถึงฝ่ายบริหารหรือนายจ้างด้วย ในกรณีที่ผู้นำสหภาพมีความสัมพันธ์ที่ดีกับฝ่ายนายจ้าง เมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ ผู้นำจะเป็นบุคคลสำคัญทำหน้าที่เป็นตัวแทนสมาชิกสหภาพไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งต่างๆให้ยุติได้โดยสันติวิธี ดังนั้นปัจจัยด้านผู้นำจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานเป็นอย่างยิ่ง

2.2 ปัจจัยด้านสมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความคิดเห็นคล้ายกันว่าปัจจัยด้านสมาชิกที่ดีจะต้องมีทั้งปริมาณและคุณภาพ ส่วนใหญ่สมาชิกให้ความร่วมมือกับสหภาพแรงงานโดยการจ่ายเงินค่าบำรุงสหภาพทุกเดือน แต่จะไม่ค่อยเข้ามาร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ของสหภาพ หรือให้ความสนใจในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพน้อยมาก สมาชิกจะให้ความสำคัญต่อสหภาพแรงงานก็ต่อเมื่อตนเองประสบปัญหาหรือได้รับความเดือดร้อนจากการทำงาน จึงจะเข้ามาขอความช่วยเหลือจากสหภาพให้ช่วยแก้ปัญหาให้

ถ้าสมาชิกสหภาพแรงงานมีคุณภาพจะทำให้สหภาพมีความเข้มแข็ง อำนาจในการต่อรองกับนายจ้างก็มีสูง สามารถเรียกร้องสิทธิต่างๆ ที่ตนพึงได้รับตามกฎหมาย ดังนั้น ปัจจัยด้านสมาชิกจึงนับได้ว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสหภาพเหมือนกัน

2.3 ปัจจัยทางด้านสภาพทางการเงิน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้านสภาพทางการเงินเป็นปัจจัยเสริมที่จะช่วยให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆของสหภาพแรงงานกระทำได้ต่อเนื่องและมีหลากหลายรูปแบบ สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาทางด้านการเงิน เนื่องจากสมาชิกให้ความร่วมมือในการจ่ายค่า

บำรุงสหภาพอย่างต่อเนื่อง โดยแต่ละสหภาพจะเก็บค่าบำรุงเดือนละประมาณ 20-30 บาท เงินรายได้ของสหภาพจะนำมาใช้ในกิจกรรมและส่งเสริมการดำเนินงานของสหภาพ เช่น เป็นค่าเบี้ยเลี้ยงให้กับสมาชิกสหภาพในการไปอบรมตามที่หน่วยงานของรัฐหรือองค์กรแรงงานอื่นๆ จัดขึ้น เป็นเงินสวัสดิการสำหรับใช้เยี่ยมผู้เจ็บป่วยหรือการช่วยเหลือค่าฌาปนกิจ

แต่รายจ่ายที่สำคัญที่สุดของสหภาพแรงงานคือ ค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมใหญ่ประจำปี ซึ่งนอกจากจะมีการเลี้ยงอาหารให้กับสมาชิกแล้วยังมีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องแรงงานที่น่าสนใจให้กับสมาชิกที่เข้ามาร่วมประชุมในวันนั้นด้วย

รายได้ของสหภาพแรงงานส่วนหนึ่งจะต้องเก็บเอาไว้ใช้ในยามจำเป็นด้วย เช่น เมื่อข้อพิพาทแรงงานถึงขั้นประท้วงนัดหยุดงาน สหภาพจะนำเงินรายได้ที่มีอยู่มาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลสมาชิกสหภาพแรงงาน

2.4 ปัจจัยทางด้านลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้านลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่ช่วยกระตุ้นให้การดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการกระตุ้นและสร้างความน่าสนใจในกิจกรรมของสหภาพแรงงานแก่สมาชิก เช่น การจัดทำข่าวสารหรือเอกสารเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบ การเปิดโอกาสให้สมาชิกแจ้งคำร้องทุกข์และปัญหาต่างๆ ต่อสหภาพ การรณรงค์หาสมาชิกเพิ่ม การเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพมากที่สุด เป็นต้น

ถ้าสหภาพแรงงานมีลักษณะการดำเนินงานที่ดีจะส่งผลให้ผลการดำเนินงานของสหภาพดีด้วย เนื่องจากสมาชิกมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและการดำเนินงานของสหภาพ แต่ถ้าสหภาพแรงงานมีลักษณะการดำเนินงานที่ไม่ดี สมาชิกก็จะขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทและการดำเนินงานของสหภาพ ทำให้ผลการดำเนินงานของสหภาพผิดไปจากวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของสหภาพแรงงาน

2.5 ปัจจัยด้านการเมืองและรัฐบาล

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นตรงกันว่าปัจจัยด้านการเมืองและรัฐบาลในบางเรื่องจะส่งผลกระทบในด้านลบต่อการดำเนินงานของสหภาพ แต่ในบางเรื่องก็ไม่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานเลย เมื่อพิจารณาข้อมูลจากการสัมภาษณ์ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่า มีความสอดคล้องกัน ดังนี้

ปัจจัยด้านการเมืองและรัฐบาลที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน คือ ความไม่มั่นคงทางการเมือง การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยๆ มีผลต่อนโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ และปัจจัยด้านการเมืองและรัฐบาลที่กลุ่มตัวอย่างสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เห็นด้วย ได้แก่ มีนักการเมืองบางกลุ่ม

เข้ามาหาผลประโยชน์จากการดำเนินงานสหภาพ ผู้นำสหภาพมักใช้สหภาพแรงงานเป็นฐานเสียงสนับสนุนหรือเป็นบันไดไต่เต้าทางการเมืองของตน และ ผู้นำสหภาพมักมีความผูกพันกับนักการเมืองและบางครั้งเป็นฐานเสียงให้นักการเมือง เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้กลุ่มสหภาพแรงงานนวนครมิได้เป็นฐานเสียงให้แก่พรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง ถ้ามีพรรคการเมืองใดเข้ามาขอความร่วมมือจากกลุ่มสหภาพแรงงาน ทางกลุ่มฯจะให้การสนับสนุนทุกพรรค และเมื่อมีพรรคการเมืองเข้ามาหาคะแนนเสียงในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ทางกลุ่มฯจะช่วยในการจัดสถานที่และแจ้งประกาศให้ผู้ใช้แรงงานทราบ แต่ไม่มีการให้ประโยชน์ในลักษณะที่เป็นผลประโยชน์ตอบแทนแต่อย่างใด เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่ไม่ใช่คนในท้องถิ่น เป็นคนในภูมิภาคอื่นแต่เข้ามาทำงานในนวนคร จึงมิได้เป็นฐานเสียงให้แก่พรรคการเมืองต่างๆ

2.6 ปัจจัยด้านนายจ้าง

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างหรือฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เนื่องจากทั้งสองฝ่ายได้มีการติดต่อและทำความเข้าใจระหว่างกันและกันอยู่เสมอ ดังนั้น ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์จึงไม่เกิดขึ้นหรือเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นก็สามารถทำความตกลงกันได้ก่อนที่ปัญหาจะลุกลามมากยิ่งขึ้น แม้ว่าปัจจัยด้านนายจ้างจะไม่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร แต่ผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นตรงกันว่า นายจ้างส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน มีการขัดขวางการจัดตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการ หรือใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้สหภาพแรงงานอ่อนแอ เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานและเสนอเงินเดือนที่สูงขึ้นให้กับประธานสหภาพแรงงานเป็นการจูงใจให้ประธานสหภาพแรงงานมาทำงานกับฝ่ายบริหาร การใช้เงินว่าจ้างให้ประธานสหภาพแรงงานลาออก การโยกย้ายตำแหน่งของประธานสหภาพแรงงานไปทำงานในตำแหน่งใหม่ที่ไม่ค่อยได้พบปะพูดคุยกับสมาชิกคนอื่นๆ ในสถานประกอบการ เป็นต้น

จะเห็นได้ว่าวิธีการหลักที่นายจ้างนำมาใช้รับมือกับ สหภาพแรงงาน คือ ความพยายามลดอำนาจและควบคุมบทบาทของผู้นำสหภาพแรงงาน เนื่องจากมองว่าผู้นำสหภาพแรงงานเป็นตัวจักรสำคัญที่สุดในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ดังนั้น นายจ้างจะไม่นิยมเข้ามายุ่งเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพ เพราะอาจจะทำให้สมาชิกของสหภาพแรงงานไม่พอใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ได้

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยจะมีเพียงคำถามข้อเดียว คือ คำถามข้อที่ 3 แต่จะมีการแบ่งผลการวิเคราะห์เป็น 2 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจและสังคม และ ด้านการพัฒนาการศึกษาให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน ผลการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านเศรษฐกิจและสังคม

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานในด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ได้มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่

1)การเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำกับสมาชิกสหภาพแรงงานเมื่อประสบปัญหาหรือได้รับความไม่เป็นธรรมจากนายจ้าง โดยสหภาพแรงงานจะช่วยแก้ไขหรือไกล่เกลี่ยปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง

2)การหามาตรการที่จะช่วยเหลือและคุ้มครองสมาชิกเมื่อประสบภาวะการณ์ขาดแคลนรายได้ เช่น การเรียกร้องค่าชดเชยจากการทำงานจากนายจ้าง การช่วยสมาชิกสหภาพหางานทำในสถานประกอบอื่น เป็นต้น

3) การให้ความดูแลและช่วยเหลือเมื่อสมาชิกได้รับความเดือดร้อนหรือเจ็บป่วย เช่น การจัดทำกระเช้าของขวัญมอบให้แก่สมาชิกที่เจ็บป่วย การช่วยเหลือค่าฌาปนกิจศพ การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับผู้ใช้แรงงาน การจัดตั้งสหกรณ์ขายสินค้าราคาถูกเป็นร้านค้าสวัสดิการสำหรับผู้ใช้แรงงาน การจัดตลาดนัดสินค้าราคาถูก เป็นต้น

4) การเรียกร้องและวางแผนงานในด้านสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจากนายจ้าง เช่น นายจ้างจะต้องจัดให้มีรถรับส่งพนักงาน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินให้สำหรับการทำงานล่วงเวลาในอัตราที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

5) มีการเรียกร้องและวางแผนงานในการจัดระบบความปลอดภัยให้กับผู้ใช้แรงงาน เช่น การเรียกร้องให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดจากการทำงานให้กับลูกจ้าง การจัดการฝึกอบรมให้แก่สมาชิกเพื่อให้ได้รับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

3.2 การพัฒนาด้านการศึกษาให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาการศึกษาที่จัดให้แก่สมาชิกสหภาพ ดังนี้

1) การจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งกระทำร่วมกับหน่วยงานของรัฐบาล

2) การจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องแรงงานสัมพันธ์ โดยมองปัญหาและความจำเป็นในแต่ละเรื่องที่น่าสนใจมาเป็นประเด็นในการจัดอบรม

3) เมื่อมีการประชุมใหญ่ประจำปี สหภาพแรงงานจะจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาให้ความรู้สอดแทรกในการประชุมทุกครั้ง

4) จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่การทำงานของสหภาพแรงงาน มีการประชาสัมพันธ์เพื่อให้สมาชิกได้ทราบความเคลื่อนไหวของสหภาพ

5) การจัดส่งตัวแทนของสมาชิกสหภาพแรงงานไปเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาในที่องค์กรแรงงานอื่นๆ หรือหน่วยงานของรัฐจัดขึ้น

นอกจากนี้ สหภาพแรงงานยังสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร สามารถทำให้ฝ่ายบริหารยอมรับและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน มีการดำเนินการยื่นข้อร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์ต่อฝ่ายบริหาร, มีการแจ้งข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองในสถานประกอบการ สหภาพแรงงานได้พบปะกับผู้บริหารที่เหนือกว่าระดับกลางขึ้นไปและได้ทำกิจกรรมร่วมกับฝ่ายบริหารในการเจรจาต่อรองปรับปรุงสภาพการจ้าง เป็นต้น และข้อมูลที่ได้จากผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบกับผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถสรุปได้ว่าสมาชิกสหภาพแรงงานมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับที่ดี

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ต่อปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยจะมีคำถามเพียงข้อเดียว คือ คำถามข้อที่ 4 แต่จะมีการแบ่งผลการวิเคราะห์เป็นหลายด้าน ผลการวิเคราะห์ในแต่ละด้านสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านกฎหมายและนโยบายรัฐบาล

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นตรงกันว่ากฎหมายแรงงานสัมพันธ์บางเรื่องมีขอบเขตของเนื้อหากว้างเกินไป กฎหมายยังมีช่องว่างและขาดความชัดเจน เป็นเสมือนดาบสองคมทำให้ผู้ใช้แรงงานเสียเปรียบ และในส่วนของนโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวกับปัญหาด้านแรงงาน ยังขาดความชัดเจนอยู่มาก รัฐยังให้ความสนใจที่จะแก้ปัญหาด้านแรงงานน้อยงานน้อยมาก ซึ่งถ้าเศรษฐกิจยังตกต่ำต่อไปอีกเชื่อว่าปัญหาด้านแรงงานจะต้องกลายมาเป็นปัญหาใหญ่สำหรับประเทศไทยในอนาคต

2) ผู้นำสหภาพแรงงาน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าปัญหาของผู้นำสหภาพแรงงาน ได้แก่ การที่ผู้นำไม่มีเวลาอย่างเพียงพอที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานของสหภาพ ผู้นำบางคนยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดความผิดพลาดในการดำเนินกิจกรรมของสหภาพ ผู้นำสหภาพมักจะถูกฝ่ายบริหารซื้อตัวไปเพื่อเป็นการตัดกำลังของสหภาพและในบางครั้งก็มีผู้นำและกรรมการเข้ามาดำเนินงานสหภาพแรงงานเพื่อหวังผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น

3) สมาชิกสหภาพแรงงาน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่ สมาชิกส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องวัตถุประสงค์และบทบาทของสหภาพแรงงาน ไม่มีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ รวมถึงเรื่องแรงงานสัมพันธ์ ขาดความสนใจและความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างจริงจัง ส่วนมากจะให้ความสนใจกับกิจกรรมของสหภาพแรงงานก็ต่อเมื่อตนเองประสบปัญหาจากการทำงานหรือได้รับผลประโยชน์เท่านั้น

4) นายจ้าง

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าปัญหาเกี่ยวกับนายจ้าง ได้แก่ นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ยอมรับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานและขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน, นายจ้างไม่เห็นความสำคัญของสหภาพแรงงานและคิดว่าสหภาพเป็นปัญหาในการบริหารขององค์การ นายจ้างใช้ช่องว่างของกฎหมายแรงงานสัมพันธ์มาเป็นเครื่องมือในการต่อสู้กับสหภาพแรงงาน เป็นต้น

ส่วนที่ 5 แนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

กลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์มีความคิดเห็นว่าแนวทางในการแก้ไขปัญหาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานควรกระทำดังนี้

1) ควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ให้เหมาะสมและปฏิบัติอย่างได้ผลดี มีความชัดเจนและรัดกุมมากที่สุด

2)ให้การจัดตั้งสหภาพแรงงานกระทำได้โดยสะดวกยิ่งขึ้น และให้ลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหภาพแรงงานมีสิทธิขอใช้เวลาทำงานไปทำงานให้แก่สหภาพแรงงานตามความจำเป็น

3)ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือจัดคนอื่นเข้าทำงานแทนลูกจ้างในระหว่างที่ข้อพิพาทยังไม่ยุติ

4) สร้างเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

5) ส่งเสริมให้มีการรับฟังและการแก้ไขข้อร้องทุกข์ ข้อขัดข้องในการทำงาน มีการปรึกษาหารือระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ

6)ส่งเสริมการทำงานในระบบทวิภาคีในการแก้ไขข้อพิพาทแรงงาน ทั้งนี้ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความจริงใจและบริสุทธิ์ใจในการแไขปัญหาร่วมกัน โดยสันติวิธี

7) การส่งเสริม เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน เพื่อให้แรงงานได้รับรู้ถึงประโยชน์ของการมีสหภาพแรงงาน เป็นการกระตุ้นให้มีสมาชิกเพิ่มขึ้น

5.7 การทดสอบสมมติฐาน

5.7.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 "ปัจจัยภายในสหภาพแรงงาน ประกอบด้วย จำนวนสมาชิกในสหภาพ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสหภาพ ปัจจัยทางด้านผู้นำสหภาพแรงงาน ปัจจัยทางด้านสมาชิกสหภาพแรงงาน ปัจจัยทางด้านการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และปัจจัยทางด้านสภาพการเงิน มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร"

สมมติฐานข้อที่ 1 เป็นการทดสอบว่าปัจจัยภายในสหภาพแรงงานใดบ้างที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร โดยใช้การวิเคราะห์โดยวิธีการถดถอยพหุ แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุปัจจัยภายในที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร

ตัวแปร	B	Beta	T
- ปัจจัยด้านผู้นำ	0.435	0.320	4.746**
- ปัจจัยด้านลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	0.325	0.258	3.816**
Constant	35.980		
Multiple R	0.513		
R Square	0.263		
Adjusted R Square	0.257		
Standard Error	8.102		
F	42.945		
Significant F	0.000		

หมายเหตุ ** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($\alpha = 0.05$)

ผลจากการวิเคราะห์ในบรรดาตัวแปรอิสระทั้งหมด 6 ตัว ที่เป็นปัจจัยภายในสหภาพแรงงาน ประกอบด้ย จำนวนสมาชิกในสหภาพ ระยะเวลาในการดำเนินงานของสหภาพ ปัจจัยทางด้านผู้นำสหภาพแรงงาน ปัจจัยทางด้านสมาชิกสหภาพแรงงาน ปัจจัยทางด้านสภาพการเงิน และปัจจัยทางด้านการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ปรากฏว่ามีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัว ที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน คือ ปัจจัยทางด้านผู้นำสหภาพแรงงาน และปัจจัยทางด้านการดำเนินงานของสหหภาพแรงงาน และมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หมาย

ความว่า ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะอยู่ในระดับที่ดี เมื่อสหภาพแรงงานมีปัจจัยด้านผู้นำและมีลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่ดี ในทางกลับกัน ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะอยู่ในระดับที่ต่ำ เมื่อสหภาพแรงงานมีปัจจัยด้านผู้นำและมีลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงานที่ไม่ดี

โดยที่ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางด้านผู้นำและปัจจัยทางด้านลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับปานกลาง คือ 0.513 และปัจจัยทางด้านผู้นำกับปัจจัยทางด้านลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ร้อยละ 26.35 ส่วนอีกร้อยละ 73.65 ของการเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีผลมาจากสาเหตุอื่นๆ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 1 จึงได้รับการยอมรับในบางส่วนเท่านั้น

5.7.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 "ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย การเมืองและรัฐบาล กฎหมาย และนายจ้าง มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร"

สมมติฐานข้อที่ 5 เป็นการทดสอบว่าปัจจัยภายนอกสหภาพแรงงานใดบ้างที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร โดยใช้การวิเคราะห์โดยวิธีการถดถอยพหุ แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสถิติจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มสหภาพแรงงานนวนคร

ตัวแปร	B	Beta	T
ปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาล	0.148	-0.131	-2.046**
Constant	69.624		
Multiple R	0.131		
R Square	0.017		
Adjusted R Square	0.013		
Standard Error	9.356		
F	4.188		
Significant F	0.042		

หมายเหตุ ** หมายถึง มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($\alpha = 0.05$)

ผลจากการวิเคราะห์ในบรรดาตัวแปรอิสระทั้งหมด 3 ตัว ที่เป็นปัจจัยภายนอกสหภาพแรงงาน คือ ปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาล ปัจจัยทางกฎหมาย และปัจจัยด้านนายจ้าง ปรากฏว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น คือ ปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาล และมีความสัมพันธ์ด้านลบกับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน หมายความว่า ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะดีขึ้น เมื่อปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาลไม่ได้เข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพ ในทางกลับกัน ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานจะแย่ลง เมื่อการเมืองและรัฐบาลเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพ

โดยที่ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาล ค่อนข้างน้อย คือ 0.131 และปัจจัยทางการเมืองและรัฐบาลมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพียงร้อยละ 1.71 ส่วนอีกร้อยละ 98.29 ของการเปลี่ยนแปลงผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีผลมาจากสาเหตุอื่นๆ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 2 จึงได้รับการยอมรับในบางส่วนเท่านั้น

5.7.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 "สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครมีความคิดเห็นว่าผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอยู่ในระดับที่ดี"

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นการทดสอบสมมติฐานที่ว่า สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครมีความคิดเห็นว่าผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอยู่ในระดับที่ดี ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานของกลุ่มตัวอย่างกับค่ากึ่งกลางคือ 3.00 สำหรับกรณีที่เป็นคำถามด้านบวก (ได้แก่ ข้อ 1,2,3,5,7,9,10,11,14,15 และ 17) ถ้าค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นมีค่ามากกว่า 3 ซึ่งเป็นค่ากลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะหมายถึงมีความคิดเห็นว่าผลการดำเนินงานอยู่ในระดับที่ดี หรือเห็นด้วยกับประเด็นคำถามนั้น แต่ถ้าเป็นคำถามด้านลบ (ข้อ 4,6,8,12,13 และ 16) ถ้าค่าเฉลี่ยมีค่าน้อยกว่า 3 ซึ่งเป็นค่ากลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่ามีความคิดเห็นไปในทางที่เห็นด้วยกับประเด็นคำถามนั้น จากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสามารถนำมาวิเคราะห์ทดสอบด้วยค่าสถิติที (t-test) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกับค่า 3 ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน เทียบกับค่าสถิติที (t-test) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร

ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร	X	S.D.	n	t-test	ระดับนัยสำคัญ (Sig. 1-tail)
1.สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร	3.79	0.95	243	12.99	0.000
2.สามารถทำให้ฝ่ายบริหารยอมรับและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	3.69	0.97	243	11.11	0.000
3.มีการดำเนินการยื่นข้อร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์ต่อฝ่ายบริหาร	4.04	0.75	243	21.51	0.000
4.ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองในสถานประกอบการ	4.01	0.79	243	-19.96	0.000
5.มีการแต่งตั้งตัวแทนลูกจ้างไปเป็นคณะกรรมการทวิภาคีชุดต่างๆ เช่นคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม ฯลฯ	3.95	0.88	243	18.86	0.000
6.สหภาพแรงงานไม่ได้พบปะกับผู้บริหารที่เหนือกว่าระดับกลางขึ้นไป	3.75	0.95	243	-12.31	0.000
7.สหภาพแรงงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับฝ่ายจัดการในการเจรจาต่อรองปรับปรุงสภาพการจ้าง	3.91	1.08	243	13.13	0.000
8.สหภาพแรงงานไม่ได้มีการปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น	3.48	1.44	243	-5.20	0.000
9.สหภาพแรงงานมีการร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเป็นประจำ	3.20	1.56	243	1.97	0.049
10.มีการหามาตรการที่จะช่วยเหลือและคุ้มครองสมาชิกเมื่อประสบภาวะการณ์ขาดแคลนรายได้	3.88	1.08	243	12.65	0.000
11.มีการดำเนินการนัดหยุดงานหรือการเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างสมเหตุสมผล	3.74	1.03	243	11.24	0.000
12.สหภาพขาดการเรียกร้องและวางแผนงานในด้านสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน	4.06	0.83	243	-19.86	0.000

ตารางที่ 23 (ต่อ)ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำนวน เทียบกับค่าสถิติที (t-test) ของความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงานนวนคร

ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานนวนคร	X	S.D.	n	t-test	ระดับนัยสำคัญ (Sig. 1-tail)
13.สหภาพขาดการเรียกร้องและวางแผนงานในการจัดระบบความปลอดภัยให้กับผู้ใช้แรงงาน	4.02	0.93	243	-17.15	0.000
14.มีการจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ	3.57	1.19	243	7.43	0.000
15.มีการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานได้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการทำงานเสมอ	3.72	1.01	243	11.07	0.000
16.สหภาพไม่ค่อยมีการจัดส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาในที่องค์กรแรงงานอื่นๆ จัดขึ้น	4.09	0.76	243	-22.35	0.000
17.มีการให้ความรู้ในเรื่องสถาบันผู้ใช้แรงงานตลอดจนกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์	4.03	0.85	243	18.90	0.000
รวม	3.82	0.55	243	23.12	0.000

จากตารางที่ 23 พบว่าโดยภาพรวมแล้วค่าสถิติทีมีค่าเท่ากับ 23.12 และค่าระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.000 แสดงว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนโดยรวมมีค่ามากกว่าค่ากลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่นคือสมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวครเห็นด้วยว่าผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานว่าอยู่ในระดับที่ดี

เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละประเด็นของการทดสอบด้วยค่าสถิติทีว่าค่าคะแนนเฉลี่ยในแต่ละประเด็นอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ สามารถสรุปได้ว่าทุกประเด็นที่เกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานทั้งในด้านบวกและด้านลบที่สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครเห็นด้วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 โดยอาจแยกเป็นผลด้านบวกและด้านลบดังนี้

1) ผลการดำเนินงานด้านบวก ได้แก่

1.1 สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายบริหาร มีค่าสถิติทีเป็น 12.99 และค่าระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.000

1.2 สามารถทำให้ฝ่ายบริหารยอมรับและให้การสนับสนุนการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ 11.11 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.3 มีการดำเนินการยื่นข้อร้องทุกข์เป็นลายลักษณ์ต่อฝ่ายบริหาร มีค่าสถิติที เท่ากับ 21.51 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.4 มีการแต่งตั้งตัวแทนลูกจ้างไปเป็นคณะกรรมการทวิภาคีชุดต่างๆ เช่นคณะกรรมการลูกจ้าง คณะกรรมการปรึกษาหารือร่วม ฯลฯ มีค่าสถิติที เท่ากับ 18.86 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.5 สหภาพแรงงานได้ทำกิจกรรมร่วมกับฝ่ายจัดการในการเจรจาต่อรองปรับปรุงสภาพการจ้าง มีค่าสถิติที เท่ากับ 13.13 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.6 มีการหามาตรการที่จะช่วยเหลือและคุ้มครองสมาชิกเมื่อประสบภาวะการณ์ขาดแคลนรายได้ มีค่าสถิติที เท่ากับ 12.65 และ ระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.7 มีการดำเนินการนัดหยุดงานหรือการเรียกร้องเพื่อผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพแรงงานอย่างสมเหตุสมผล มีค่าสถิติที เท่ากับ 11.24 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.8 มีการจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาฝีมือแรงงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าสถิติที เท่ากับ 7.43 มีค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.9 มีการให้การศึกษาแก่ผู้ใช้แรงงานได้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการทำงานเสมอ มีค่าสถิติที เท่ากับ 11.07 ค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

1.10 มีการให้ความรู้ในเรื่องสถาบันผู้ใช้แรงงานตลอดจนกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ มีค่าสถิติที เท่ากับ 18.90 ค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2) ผลการดำเนินงานด้านลบ ได้แก่

2.1 ไม่มีการแจ้งข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรองในสถานประกอบการ มีค่าสถิติที เท่ากับ -19.96 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2.2 สหภาพแรงงานไม่ได้พบปะกับผู้บริหารที่เหนือกว่าระดับกลางขึ้นไป มีค่าสถิติที เท่ากับ -12.31 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2.3 สหภาพแรงงานไม่ได้มีการปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น มีค่าสถิติที เท่ากับ -5.20 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2.4 สหภาพแรงงานมีการร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหารเป็นประจำ มีค่าสถิติที เท่ากับ 1.97 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.049

2.5 สหภาพขาดการเรียกร้องและวางแผนงานในด้านสวัสดิการของผู้ใช้แรงงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ -19.86 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2.6 สหภาพแรงงานขาดการเรียกร้องและวางแผนในการจัดระบบความปลอดภัยให้กับผู้ใช้แรงงาน มีค่าสถิติที เท่ากับ -17.15 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

2.7 สหภาพไม่ค่อยมีการจัดส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาในที่องค์กรแรงงานอื่นๆ จัดขึ้น มีค่าสถิติที เท่ากับ -22.35 และค่าระดับนัยสำคัญ เป็น 0.000

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปผลได้ว่า สมมติฐานข้อที่ 3 "สมาชิกกลุ่มสหภาพแรงงานนวนครเห็นด้วยว่าผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานว่าอยู่ในระดับที่ดี" ได้รับการยอมรับ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University