

บทที่ 6

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อลูกจ้างในระบบแรงงานสัมพันธ์ จะสรุปผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์

การศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่าคำตอบที่พบมากที่สุดคือมีทัศนคติที่ดี มีจำนวน 937 คน คิดเป็นร้อยละ 70.98

การศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายนายจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่าคำตอบที่พบมากที่สุดคือมีทัศนคติที่ดีมีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.94

การศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่าคำตอบที่พบมากที่สุดคือมีทัศนคติที่ดี มีจำนวน 664 คน คิดเป็นร้อยละ 71.86

จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง มีทัศนคติที่ดีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ อาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกมาเป็นระยะเวลาอันนานคือเป็นสมาชิกมาเป็นระยะเวลา 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.98 ทำให้สามารถได้รับประโยชน์จากการใช้บริการจากสหกรณ์ออมทรัพย์มาบ้างแล้ว หรือ อาจจะเป็นเนื่องด้วยจากการที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์มาเป็นเวลานานก็ทำให้มีเงินออมสะสมไว้มากพอสมควร เพราะว่าจำนวนเงินสะสมในสหกรณ์จะเพิ่มมากขึ้นตามระยะเวลาของการเป็นสมาชิก จำนวนเงินสะสมของลูกจ้างในสถานประกอบการจะเห็นได้ว่ามีมากพอสมควรตามข้อมูลทางการเงินของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่แสดงการถือหุ้นของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการใน พ.ศ.2537 มีจำนวน 9,824.55 ล้านบาท แยกเป็นการถือหุ้นในสหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจ จำนวน 7,763.38 ล้านบาท และสหกรณ์ออมทรัพย์ในบริษัทเอกชน จำนวน 2,061.17 ล้านบาท เมื่อคำนวณการถือหุ้นโดยเฉลี่ยของสมาชิกที่เป็นลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการพบว่าสมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่เป็นรัฐวิสาหกิจมีหุ้นโดยเฉลี่ยคนละ 47,308.80 บาท สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่เป็นบริษัทเอกชนมีหุ้นโดยเฉลี่ยคนละ 17,099.10 บาท และเมื่อพิจารณารวมทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจและในบริษัทเอกชนจะมีหุ้นโดยเฉลี่ยคนละ 34,515.40 บาท

เมื่อพิจารณาเงินรับฝากจากสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ ก็จะพบว่า มีเงินรับฝากจากสมาชิกจำนวน 11,201.75 ล้านบาท แยกเป็น เงินฝากออมทรัพย์จำนวน 8,943.56 ล้านบาท และเงินฝากประจำ จำนวน 2,258.19 ล้านบาท สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่เป็นรัฐวิสาหกิจ มีเงินฝากโดยเฉลี่ย คนละ 56,704.40 บาท สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่เป็นบริษัทเอกชน มีเงินฝากโดยเฉลี่ยคนละ 15,733.50 บาท เมื่อพิจารณารวมทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจและในบริษัทเอกชนจะมีเงินฝากโดยเฉลี่ยคนละ 39,353.80 บาท

ดังนั้นถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการทั้งในรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน พบว่า สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการซึ่งส่วนใหญ่ก็คือลูกจ้างนั่นเอง มีความมั่นคงดีพอสมควรเลยทีเดียว เพราะเมื่อรวมจำนวนเงินออมซึ่งประกอบไปด้วยเงินค่าหุ้น และ จำนวนเงินฝาก ที่มีอยู่ในสหกรณ์ โดยเฉลี่ยแล้ว จะมีเงินออมอยู่ในสหกรณ์จำนวนถึงคนละ 73,869.20 บาท ซึ่งนับว่ามีความมั่นคงในชีวิตพอสมควร

และเมื่อได้สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงของครอบครัวเกี่ยวกับการออมเงินไว้กับสหกรณ์ พบว่า คำตอบส่วนใหญ่ตอบว่าเห็นด้วยมีจำนวน 906 คน คิดเป็นร้อยละ 68.64 และตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 ก็จะเห็นว่าคำตอบที่ได้ก็สอดคล้องกับการวิเคราะห์เกี่ยวกับเงินออมดังกล่าวข้างต้น

เมื่อพิจารณาจากรายงานฐานะทางการเงินฐานะทางการเงินของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในรอบปีพ.ศ.2537 ก็จะยิ่งเห็นภาพชัดเจนว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจและบริษัทต่างๆ ได้อำนวยประโยชน์แก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมากที่สุด จะเห็นได้ว่าปริมาณเงินให้กู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการในรอบปี พ.ศ.2537 มีทั้งสิ้นจำนวน 16,852.25 ล้านบาท แยกเป็น เงินผู้ถูกเงินจำนวน 2,340.38 ล้านบาท เงินผู้สามัญจำนวน 11,767.67 ล้านบาท และเงินกู้พิเศษ จำนวน 2,744.20 ล้านบาท

ในจำนวนเงินให้กู้ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการทั้งหมด เมื่อพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการกู้เงินของลูกจ้าง พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์การกู้ยืมเงินไปเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยคิดเป็นเงินจำนวน 7,235.77 ล้านบาท เพื่อชำระหนี้สินเดิมจำนวน 2,541.53 ล้านบาท จัดซื้อยานพาหนะจำนวน 1,050.22 ล้านบาท ใช้จ่ายในครัวเรือนจำนวน 1,230.57 ล้านบาท ใช้จ่ายส่วนตัวจำนวน 1,147.69 ล้านบาท ลงทุนประกอบอาชีพจำนวน 102.92 ล้านบาทและ มีวัตถุประสงค์อื่นๆ จำนวน 3,543.55 ล้านบาท ก็จะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายของการกู้ยืมเงินของสมาชิกที่เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการส่วนใหญ่คือเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยเพราะที่อยู่อาศัยถือเป็นปัจจัยสี่ที่มีความจำเป็นต่อมนุษย์

2. ทักษะคติของฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง

การศึกษาทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง พบว่า คำตอบที่พบมากที่สุดคือมีทัศนคติที่ดี มีจำนวน 574 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12

สำหรับคำถามที่ถามว่าหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากขึ้นหรือไม่ พบว่า คำตอบที่พบมากที่สุดคือ เห็นด้วย มีจำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 และตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 13.42

การที่ผลการศึกษาออกมาในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่าโดยทั่วไปแล้วการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ส่วนใหญ่แม้ว่าการริเริ่มจะเกิดจากฝ่ายลูกจ้างที่ได้มองเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากการมีสหกรณ์ออมทรัพย์ก็ตาม แต่ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายนายจ้างในระยะเริ่มแรก การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ก็ค่อนข้างจะดำเนินการไปได้ยากลำบาก แต่ส่วนใหญ่ แล้วฝ่ายนายจ้างจะตระหนักถึงประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ว่าจะสามารถช่วยให้ลูกจ้างรู้จักการออมทรัพย์ ทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคงในการดำรงชีวิต ทำให้ลูกจ้างไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการครองชีพก็จะทำให้ลูกจ้างตั้งใจในการทำงานและไม่สร้างปัญหาขึ้นซึ่งจะทำให้ฝ่ายนายจ้างได้รับประโยชน์ในที่สุด และอีกประการหนึ่งก็คือฝ่ายนายจ้างมองว่าการมีสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในที่ทำงานนั้นจะทำให้หน่วยงานลดภาระเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานต่างๆลงไปได้โดยผลักระยะในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานไปให้เป็นหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์แทน

ในบริษัทบางแห่งที่ผู้บริหารได้มองเห็นประโยชน์จากสหกรณ์ออมทรัพย์ว่าจะส่งผลดีต่อบริษัทในที่สุด หลังจากได้ริเริ่มให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการแล้วก็ได้จัดสรรเงินทุนของบริษัทก้อนหนึ่งให้สหกรณ์ออมทรัพย์ยืมโดยไม่เสียดอกเบี้ยเพื่อนำไปเป็นเงินทุนหมุนเวียนในสหกรณ์ให้สมาชิกกู้ยืมซึ่งก็จะทำให้ฝ่ายลูกจ้างรู้สึกประทับใจในฝ่ายนายจ้างทำให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและลูกจ้างตั้งใจทำงานเป็นอย่างดีทำให้ฝ่ายนายจ้างได้รับประโยชน์มากมาย คือ นอกจากจะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพแล้ว เงินทุนที่ให้สหกรณ์ยืมไปเป็นทุนหมุนเวียนก็ยังไม่สูญหายไปไหนเพราะจะได้คืนในที่สุดอีกด้วย

3. ทักษะคติของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง

การศึกษาทักษะคติของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง พบว่า คำตอบที่พบมากที่สุดคือ มีทักษะคติที่ดี มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.76 รองลงมาคือมีทักษะคติปานกลาง มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89

สำหรับคำถามที่ถามว่า หลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นหรือไม่ พบว่า คำตอบที่พบมากที่สุดคือ เห็นด้วย มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45.45 และตอบว่าเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.48

ผลการศึกษาในเรื่องนี้ก็มีลักษณะเกี่ยวกับการศึกษาทักษะคติของฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้างคือ ส่วนใหญ่มีทักษะคติที่ดี ส่วนสาเหตุที่เป็นเช่นนั้นสามารถอธิบายได้จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ส่วนใหญ่การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายนายจ้างการที่ฝ่ายนายจ้างให้การสนับสนุนก็เพราะด้วยฝ่ายนายจ้างได้เล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้จากการมีสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่แล้ว จึงทำให้ฝ่ายนายจ้างมีทักษะคติที่ดีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์และทำให้มีทักษะคติที่ดีต่อลูกจ้างด้วย เพราะเป็นสิ่งที่นายจ้างมุ่งหวังไว้แต่ต้นแล้ว

4. บทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์กับกรณีการเกิดข้อเรียกร้องทางด้านแรงงาน

สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการเป็นสหกรณ์ที่เกิดขึ้นมาจากการรวมตัวของบรรดาลูกจ้างที่มีความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะทางการเงินโดยมีความเชื่อเบื้องต้นว่าสหกรณ์ออมทรัพย์จะสามารถบำบัดความเดือดร้อนของพวกเขาได้

จากผลการศึกษาข้างต้นที่ได้ทำการวัดทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ และจากการวิเคราะห์ปริมาณธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการโดยศึกษาจากฐานะทางการเงินและทางบัญชีจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์พบว่าสหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมากที่สุด

การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสถิติสถิติจำนวนครั้งของการเกิดข้อเรียกร้องเกี่ยวทางด้านแรงงานระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้าง โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างก่อนที่จะมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์และหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการนั้นๆ เฉพาะในส่วนที่เป็นข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในชีวิตและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง อาทิเช่น ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการอาหาร รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ได้จำแนกการเกิดข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานออกเป็นกรณีต่างๆพบว่าสามารถแยกการเรียกร้องดังกล่าวออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือน ค่าล่วงเวลาและโบนัส ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับสวัสดิการอาหาร น้ำดื่ม รถรับส่งและที่อยู่อาศัย ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ปრაกฏผลการศึกษา คือ ก่อนที่จะมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือน ค่าล่วงเวลา และโบนัส มีสัดส่วนที่มากที่สุด คือมีจำนวน 25 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.8 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด รองลงมาคือข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสวัสดิการอาหาร น้ำดื่ม รถรับส่งและที่อยู่อาศัย มีจำนวน 10 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 22.7 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด และอันดับ 3 คือข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล มีจำนวน 9 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20.5 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด

แต่ภายหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว สถิติข้อเรียกร้องดังกล่าว พบว่าข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือน ค่าล่วงเวลา และโบนัส ยังคงมีสัดส่วนที่มากที่สุด คือมีจำนวน 13 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.5 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด รองลงมาคือข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล มีจำนวน 6 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 26.1 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด และอันดับ 3 คือข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับสวัสดิการอาหาร น้ำดื่ม รถรับส่ง และที่อยู่อาศัย มีจำนวน 4 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 17.4 ของข้อเรียกร้องทั้งหมด

จากผลของการศึกษาการเกิดข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานของสถานประกอบการต่างๆพบว่าจำนวนสถิติหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ มีสถิติที่ลดลงอย่างชัดเจนจึงเป็นการสอดคล้องกับผลการศึกษาในส่วนอื่นๆที่ว่าสหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเริ่มดีขึ้น ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากตัวของลูกจ้างเองที่มีความพอใจ

จากบริการที่ได้รับจากสหกรณ์ทำให้สามารถปลดเปลื้องภาระต่างๆที่เขาประสบอยู่ได้บางส่วนดังที่ปรากฏจากรายงานฐานะทางการเงินและการบัญชีของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และอีกประการหนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากการมีสหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งมีตัวแทนส่วนหนึ่งจากฝ่ายลูกจ้างและส่วนหนึ่งจากตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างมาเป็นคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ซึ่งจะต้องมีการร่วมประชุมกันทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละครั้ง ก็จะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเพิ่มมากขึ้น และสามารถนำปัญหาที่แต่ละฝ่ายมี มาร่วมประชุมปรึกษาหารือกันและร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาก่อนที่ปัญหาจะเกิดลุกลามบานปลายออกไป

แต่อย่างไรก็ตามการที่ข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานมีสถิติลดลงภายหลังจากการจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ นั้น ก็คงจะไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากการมีสหกรณ์ออมทรัพย์แต่เพียงอย่างเดียว เพราะว่า สหกรณ์ออมทรัพย์คงจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงานลดลงเท่านั้น แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกที่จะส่งผลให้เกิดข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงานลดลงเป็นต้นว่า กระบวนการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพก็สามารถระงับข้อพิพาททางแรงงานได้ก่อนที่ปัญหาความขัดแย้งจะลุกลามบานปลายออกไป ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและ กฎหมาย เป็นต้น

5. การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อลูกจ้างในระบบแรงงานสัมพันธ์ได้ตั้งสมมติฐานเพื่อจะทดสอบว่าสหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทอย่างไรต่อลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อที่จะเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ซึ่งการศึกษาจะใช้การทดสอบสมมติฐานโดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการสำรวจมาจากกลุ่มตัวอย่างโดยจะใช้สถิติไคสแควร์ (Chi Square)

สมมติฐานที่ 1 ลูกจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อ

สหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 2.644 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องศาของความน่าจะเป็นอิสระเท่ากับ 2 จะได้ค่าเท่ากับ 5.991 หมายความว่าค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหกรณ์และลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 นายจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อ
สหกรณ์อ้อมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.357 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องศาของความน่าจะเป็นอิสระเท่ากับ 2 จะได้ค่าเท่ากับ 5.991 หมายความว่า
ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่านายจ้างที่เป็นกรรมการของ
สหกรณ์และนายจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อบทบาทของสหกรณ์อ้อมทรัพย์ไม่
แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ลูกจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อ
ฝ่ายนายจ้างไม่แตกต่างกัน

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 9.926 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องศาของความน่าจะเป็นอิสระเท่ากับ 2 จะได้ค่าเท่ากับ 5.991 หมายความว่า
ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าลูกจ้างที่เป็นกรรมการของ
สหกรณ์และลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อฝ่ายนายจ้างที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 นายจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อ
ฝ่ายลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 9.568 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่มี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องศาของความน่าจะเป็นอิสระเท่ากับ 2 จะได้ค่าเท่ากับ 5.991 หมายความว่า
ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่านายจ้างที่เป็นกรรมการของ
สหกรณ์และนายจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อฝ่ายลูกจ้างที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การดำรงตำแหน่งเป็นกรรม
การของสหกรณ์อ้อมทรัพย์และไม่ได้ดำรงตำแหน่งกรรมการของสหกรณ์อ้อมทรัพย์ของกลุ่มตัวอย่าง
ต่างก็ไม่มีผลต่อความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทของสหกรณ์อ้อมทรัพย์แต่อย่างใด ซึ่งอธิบายได้ว่า

ลูกจ้างและนายจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์มีทัศนคติต่อสหกรณ์อ้อมทรัพย์ที่ไม่แตกต่างจาก
ลูกจ้างและนายจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์แสดงว่าการดำรงตำแหน่งกรรมการของสหกรณ์ไม่ใช่
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด และยังเป็นสิ่งที่ยืนยันได้ว่าการเป็นกรรม
การสหกรณ์แม้จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากสหกรณ์ เช่น ในรูปของเงินโบนัส เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น แต่
ก็ไม่ทำให้การแสดงความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการของสหกรณ์มีความแตกต่างจากความ
คิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไปแต่อย่างใดจึงยังเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาดังที่ได้นำเสนอ
มาแล้วเป็นอย่างดี

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของลูกจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์และลูกจ้างที่ไม่
เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ที่มีต่อนายจ้าง พบว่า ทัศนคติของลูกจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์มีความ

แตกต่างกับทัศนคติของลูกจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ สามารถอธิบายได้ว่า ลูกจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ย่อมจะมีความสนิสนมคุ้นเคยกับฝ่ายนายจ้างเป็นอย่างดี เพราะอย่างน้อยก็จะต้องร่วมประชุมประจำเดือนของสหกรณ์อย่างน้อยเดือนละครั้งอยู่แล้ว และจะต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกันเป็นประจำก็จะทำให้ทัศนคติของลูกจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ที่มีต่อฝ่ายนายจ้างมีความแตกต่างจากทัศนคติของลูกจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ นั่นเอง

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์และนายจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ที่มีต่อลูกจ้าง พบว่า ทัศนคติของนายจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์และนายจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ที่มีต่อลูกจ้างมีความแตกต่างกันซึ่งก็สามารถอธิบายได้เช่นเดียวกันคือ นายจ้างที่เข้ามาเป็นกรรมการสหกรณ์ก็ย่อมจะมีโอกาสพบปะกับฝ่ายลูกจ้างได้มากกว่า เพราะจะต้องมีการพิจารณาเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิก เช่น การพิจารณาคำขอกู้ เป็นต้น และถ้าเป็นลูกจ้างที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการสหกรณ์ก็ยิ่งต้องมีความรู้จักกันเป็นอย่างดี เพราะจะต้องมีการปรึกษาหารือกันอยู่เป็นประจำ และ มีการร่วมประชุมคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ทุกเดือนมาโดยตลอด ก็ทำให้เกิดความสนิสนมคุ้นเคยซึ่งกันและกัน ฉะนั้นทัศนคติของนายจ้างที่เป็นกรรมการสหกรณ์ที่มีต่อลูกจ้างย่อมจะแตกต่างจากทัศนคติของนายจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ที่มีต่อลูกจ้างโดยทั่วไป

ดังนั้นจากการศึกษามาทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า ถ้ากำหนดปัจจัยอื่น ๆ คงที่แล้วสหกรณ์ออมทรัพย์จะมีบทบาทอย่างมากต่อฝ่ายลูกจ้างที่เป็นสมาชิกและยังสามารถช่วยส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ได้ระดับหนึ่ง ดังนี้

1. บทบาทที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง

1. เป็นการส่งเสริมการออมทรัพย์ของลูกจ้าง เนื่องจากความมุ่งหมายประการแรกของสหกรณ์ออมทรัพย์คือ การส่งเสริมการออมทรัพย์ ฉะนั้นสหกรณ์จึงจะต้องหาวิธีการต่างๆ ให้สมาชิกที่เป็นลูกจ้างได้ออมทรัพย์ เช่น ให้สมาชิกสะสมเงินค่าหุ้นรายเดือน ให้สมาชิกฝากเงินที่เหลือใช้ไว้ในสหกรณ์

2. ป้องกันภาระหนี้สินที่เป็นภาระหนักของลูกจ้างลูกจ้างบางคนมีหนี้สินมากมายจากภายนอกก่อนที่จะมาสมัครเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ ทำให้จะต้องวิตกกังวล ในหนี้สินนั้นอยู่ตลอดแต่เมื่อเข้าเป็นสมาชิกสหกรณ์ก็สามารถกู้เงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อนำไปใช้หนี้สินเก่าอันเป็นภาระหนักนั้นได้ ซึ่งจะเป็นการแบ่งเบาภาระนั้นได้เพราะว่าสหกรณ์คิดดอกเบี้ยในอัตราที่ถูกลงและให้ผ่อนชำระคืนเป็นงวดซึ่งไม่เป็นภาระหนักแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก

3. ช่วยให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคง เพราะสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์จะต้องมีการสะสมเงินค่าหุ้นเป็นรายเดือนไว้ในสหกรณ์ ซึ่งเงินออมก็จะเพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นเมื่อสมาชิกออกจากงานก็จะมีเงินก้อนไปเป็นทุนต่อไป

4. เป็นสวัสดิการแรงงานอย่างหนึ่งให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ
5. ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างในสถานประกอบการ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรที่จะมีการศึกษาวิจัยในลักษณะนี้เพิ่มมากขึ้นอีกเพื่อจะได้เกิดแนวคิดใหม่ๆที่ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในองค์กรต่างๆ ต่อไป
2. ควรที่ทั้งภาคราชการและเอกชนจะต้องให้ความสนใจในเรื่องการส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานที่ต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น เพราะว่าการมีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นรากฐานที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและก่อให้เกิดความสงบสุขของสังคม
3. หน่วยงานทั้งภาคราชการและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานสัมพันธ์ควรจะได้มีการร่วมมือกันในการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับระบบการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อที่จะหามาตรการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาข้อพิพาทแรงงาน หรือ เมื่อเกิดปัญหานั้นมาแล้วมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาลุกลามบานปลายออกไป
4. ควรมีการสร้างจิตสำนึกทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างให้มีความตระหนักถึงความรับผิดชอบที่มีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย