



การวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็นสองส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนที่หนึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้น แสดงสภาพทั่วไปของนายจ้าง และส่วนที่สองจะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยเฉพาะ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับสภาพแรงงานกับนายจ้างที่ไม่ค่อยมีประสบการณ์ และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของนายจ้างที่มีลูกจ้างรวมตัวกัน จัดตั้งสหภาพแรงงาน และนายจ้างที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน (และเพื่อความสะดวกในการแสดงผลด้วยตาราง ต่อไปนี้จะเรียกสั้นๆ ว่า นายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน)

ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปของนายจ้าง

สภาพทั่วไปของนายจ้าง คือลักษณะต่างๆ ที่ได้จากข้อมูลส่วนบุคคลของนายจ้าง เช่น เพศ อายุ สัญชาติ ภูมิลำเนา การศึกษา ซึ่งในการศึกษาปรากฏดังนี้

๑. เพศ

นายจ้างที่มีสหภาพแรงงานเป็นเพศชาย ร้อยละ ๘๔.๗๑ และเพศหญิงร้อยละ ๑๕.๒๙ ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานส่วนมาก (ร้อยละ ๙๑.๗๗) เป็นเพศชาย และร้อยละ ๘.๒๓ เป็นเพศหญิง

๒. อายุ

ตารางที่ ๔ แสดงอายุของนายจ้าง

อายุ (ปี)	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
21 - 25	-	-	2	1.18
26 - 30	-	-	22	12.94
31 - 35	18	21.43	32	18.82
36 - 40	21	25.00	40	23.53
41 - 45	9	10.71	38	22.35
46 - 50	9	10.71	30	17.65
51 - 55	12	14.29	-	-
56 - 60	6	7.15	4	2.35
61 ปีขึ้นไป	9	10.71	(2)	1.18
รวม	84	100.00	170	100.00

จากตารางที่ ๙ เมื่อจัดกลุ่มตามช่วงอายุแล้วจะเห็นได้ว่า อายุของนายจ้างที่มีสภาพ
 แรงงาน และนายจ้างที่ไม่มีสภาพแรงงาน ส่วนใหญ่จะอยู่ระหว่าง ๓๖-๔๐ ปี คือร้อยละ ๒๕.๐๐
 และร้อยละ ๒๓.๕๓ ตามลำดับ นับว่ายังอยู่ในช่วงอายุที่ได้เรียนรู้ และมีประสบการณ์ในการทำงาน
 มาพอสมควร การแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพแรงงาน จึงน่าจะนำมา
 เป็นประโยชน์ได้อย่างดี และเมื่อคำนวณอายุเฉลี่ยของนายจ้างทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่า
 นายจ้างที่มีสภาพแรงงานมีอายุเฉลี่ย ๔๔.๗๔ ปี ในขณะที่นายจ้างที่ไม่มีสภาพแรงงานมีอายุเฉลี่ย
 ๓๙.๒๔ ปี ดังนั้น นายจ้างที่ไม่มีสภาพแรงงานส่วนมาก จึงมีอายุน้อยกว่านายจ้างที่มีสภาพแรงงาน

๓. สัญชาติ

ตารางที่ ๑๐ แสดงสัญชาติของนายจ้าง

สัญชาติ	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไทย	78	92.86	162	95.30
สิงคโปร์	3	3.57	4	2.35
ญี่ปุ่น	3	3.57	4	2.35
รวม	84	100.00	170	100.00

จากตารางที่ ๑๐ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่มีสัญชาติไทย คือนายจ้างที่มี
 สภาพแรงงานมีสัญชาติไทยร้อยละ ๙๒.๘๖ และนายจ้างที่ไม่มีสภาพแรงงาน มีสัญชาติไทยร้อยละ
 ๙๕.๓๐ นอกจากนั้น เป็นสัญชาติสิงคโปร์ และญี่ปุ่นในอัตราส่วนที่น้อยมาก นายจ้างส่วนใหญ่จึงน่าจะ
 พบเห็นบทบาทและทราบปัญหาของสภาพแรงงานในประเทศไทยมาพอสมควร และแสดงให้เห็นความ
 ผูกพันที่จะมีต่อสังคมไทยอย่างมาก ดังนั้นการที่จะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานไทยจึงน่าจะทำได้ไม่ยาก
 ถ้ามีมาตรการที่เข้าถึงนายจ้างพอสมควร และอาจทำให้นายจ้างเห็นความสำคัญของสภาพแรงงาน
 ได้โดยไม่ยากนัก

๔. ภูมิลำเนา

ตารางที่ ๑๑ แสดงภูมิลำเนาเดิมของนายจ้าง

ภูมิลำเนาเดิม	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ประเทศไทย	72	85.72	160	94.12
จีน	6	7.14	6	3.53
สิงคโปร์	3	3.57	-	-
ญี่ปุ่น	3	3.57	4	2.35
รวม	84	100.00	170	100.00

จากตารางที่ ๑๑ ทำให้ทราบว่า นายจ้างส่วนใหญ่ทั้งที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพ
แรงงาน เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมในประเทศไทย คือร้อยละ ๘๔.๗๒ และ ๘๔.๑๒ ตามลำดับ นอกจากนี้
เป็นนายจ้างที่มีภูมิลำเนาในประเทศจีน ญี่ปุ่นและสิงคโปร์ ซึ่งมีจำนวนน้อยมาก สรุปได้ว่า นายจ้าง
ส่วนใหญ่จึงได้เรียนรู้สภาพปัญหาและบทบาทของสหภาพแรงงานในประเทศไทยมาพอสมควร เช่นกัน

๕. การศึกษา

ตารางที่ ๑๒ แสดงการกระจายของระดับการศึกษาของนายจ้าง

ระดับการศึกษา	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ม.ศ. ๔	9	10.71	16	9.41
ม.ศ. ๔	12	14.29	16	9.41
ม.ศ. ป้ายสายอาชีพ	3	3.57	8	4.71
อาชีวศึกษาชั้นสูงหรืออนุปริญญา	3	3.57	26	15.29
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	45	53.57	88	51.76
ปริญญาโท	9	10.72	12	7.06
ปริญญาเอก	-	-	2	1.18
อื่นๆ (เนติบัณฑิตไทย)	3	3.57	2	1.18
รวม	84	100.00	170	100.00

จากตารางที่ ๑๒ แสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คือนายจ้าง
ที่มีสหภาพแรงงานเป็นผู้จบปริญญาตรี ร้อยละ ๕๓.๕๗ รองลงมาได้แก่นายจ้างที่จบ ม.ศ. ๔ ร้อยละ
๑๔.๒๙ และสำหรับนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน เป็นผู้จบปริญญาตรีร้อยละ ๕๑.๗๖ และรองลงมา
ได้แก่นายจ้างที่จบอาชีวศึกษาชั้นสูง หรืออนุปริญญา ร้อยละ ๑๕.๒๙ การศึกษาของนายจ้างนับว่าอยู่ใน
ระดับที่สูงพอสมควร กล่าวคือนายจ้างที่มีสหภาพแรงงานที่มีการศึกษาดังแต่ระดับอนุปริญญาขึ้นไป มีถึง
ร้อยละ ๗๑.๔๓ และนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งมีการศึกษาระดับอนุปริญญาขึ้นไปมีจำนวนถึง
ร้อยละ ๗๖.๔๗ จึงน่าจะมีความรู้และทราบปัญหาในเรื่องสหภาพแรงงานเป็นอย่างดี อันเป็นการ
ง่ายที่จะทำความเข้าใจและขอความร่วมมือในการช่วย เสริมสร้างระบบสหภาพแรงงานให้ดีขึ้น



๖. ประเภทกิจการ

ตารางที่ ๑๓ แสดงประเภทกิจการของนายจ้าง

ประเภทกิจการ	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
การไฟฟ้า, ก๊าซ, การประปา	-	-	1	0.59
การผลิต,	66	78.57	154	90.59
การก่อสร้าง	3	3.57	5	2.94
การขายปลีก, ขายส่ง, ภัตตาคารหรือโรงแรม	3	3.57	-	-
บริการการเงิน การประกันภัย	-	-	-	-
อสังหาริมทรัพย์ และธุรกิจ	-	-	-	-
บริการชุมชน บริการสังคม และบริการส่วนบุคคล	3	3.57	2	1.18
การขนส่ง สถานที่เก็บสินค้า และการคมนาคม	9	10.72	4	2.35
ประกอบรถยนต์	-	-	3	1.76
บริการส่งออก	-	-	1	0.59
รวม	84	100.00	170	100.00

จากตารางที่ ๑๓ จะเห็นได้ว่า นายจ้างส่วนใหญ่ประกอบกิจการประเภทการผลิต คือ นายจ้างที่มีสภาพแรงงาน ประกอบกิจการการผลิตมีจำนวนร้อยละ ๗๘.๕๗ และนายจ้างที่ไม่มีสภาพแรงงาน ประกอบกิจการการผลิตถึงร้อยละ ๙๐.๕๙ ซึ่งเนื่องมาจากเหตุผลคือ จังหวัดสมุทรปราการ มีโรงงานอุตสาหกรรมหนาแน่นมากนั้นเอง ส่วนกิจการอื่นๆ เมื่อเทียบสัดส่วนกันแล้วนับว่า มีน้อยมาก แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเร่งให้ความรู้ความเข้าใจทั้งแก่นายจ้าง และลูกจ้างในจังหวัดสมุทรปราการให้ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมงานกันด้วยดีและป้องกันปัญหาความไม่เข้าใจกันที่อาจจะเกิดขึ้น

๗. จำนวนลูกจ้าง

ตารางที่ ๑๔ แสดงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง

จำนวนลูกจ้าง	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 19 คน	-	-	4	2.35
20 - 49 คน	-	-	18	10.59
50 - 99 คน	9	10.71	26	15.29
100 - 299 คน	24	28.57	60	35.29
300 - 499 คน	24	28.57	42	24.71
500 - 999 คน	12	14.29	14	8.24
1000 - คนขึ้นไป	15	17.86	6	3.53
รวม	84	100.00	170	100.00

จากตารางที่ ๑๑ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน มีลูกจ้าง ๑๐๐-๒๔๙ คน จำนวนร้อยละ ๒๘.๕๗ และมีลูกจ้างจำนวน ๓๐๐-๔๙๙ คน เป็นจำนวนร้อยละ ๒๘.๕๗ เท่ากัน ส่วน นายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานมีลูกจ้าง ๑๐๐-๒๔๙ คน เป็นจำนวนร้อยละ ๓๕.๒๙ และรองลงมาได้แก่ มีลูกจ้าง ๓๐๐-๔๙๙ คน จำนวนร้อยละ ๒๔.๗๑ แสดงว่านายจ้างส่วนใหญ่มีลูกจ้างระหว่าง ๑๐๐-๒๔๙ คน และ ๓๐๐-๔๙๙ คน ซึ่งนับว่าเป็นอัตราที่สูง ดังนั้นปัญหาความไม่เข้าใจกันระหว่างนายจ้าง จึงมีโอกาที่จะเกิดมากขึ้นตามลำดับ

สรุป จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของนายจ้าง ทำให้ทราบได้ว่านายจ้างที่มี สหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือร้อยละ ๘๕.๘๑ และ ๘๑.๗๗ ตามลำดับ อายุโดยเฉลี่ยของนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน ๔๔.๗๙ ปี และนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน มีอายุเฉลี่ย ๓๙.๒๔ ปี ส่วนสัญชาติ ทั้งนายจ้างที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงาน ส่วนใหญ่ มีสัญชาติไทย คือร้อยละ ๙๖.๘๖ และ ๙๕.๓๐ ตามลำดับ ภูมิลำเนาเดิมของนายจ้างส่วนใหญ่อยู่ใน ประเทศไทยเช่นกัน คือ นายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน มีภูมิลำเนาในประเทศไทยร้อยละ ๘๕.๗๒ และนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานมีภูมิลำเนาในประเทศไทย ร้อยละ ๘๔.๑๒ การศึกษาของนายจ้าง

ที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพแรงงาน ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี คือร้อยละ ๔๓.๕๗ และ ๕๑.๗๖ ตามลำดับ ส่วนใหญ่ประกอบกิจการประเภทการผลิต คือนายจ้างที่มีสภาพแรงงาน และไม่มีสภาพแรงงาน ประกอบกิจการการผลิต ร้อยละ ๗๘.๕๗ และ ๕๐.๕๔ ตามลำดับ ส่วนจำนวนลูกจ้างนั้น นายจ้างส่วนใหญ่จะมีลูกจ้างระหว่าง ๑๐๐-๒๔๙ คน และ ๓๐๐-๔๔๙ คน

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์สมมุติฐาน

พิสูจน์สมมุติฐานที่ ๑

นายจ้างที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับสภาพแรงงานเป็นอย่างดี จะมีทัศนคติที่ดีในทางเสริมสร้างสภาพแรงงาน มากกว่านายจ้างซึ่งไม่ค่อยมีประสบการณ์เกี่ยวกับสภาพแรงงาน

ตามที่กล่าวมาแล้วในบทที่ ๓ เกี่ยวกับความหมายและที่มาของทัศนคติว่า ทัศนคติของบุคคลเกิดขึ้นจากประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสิ่งของ บุคคล เรื่องราวหรือสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งมีทั้งประสบการณ์โดยตรง เช่น การได้พบเห็น คู้เคย หรือเข้าร่วมในสถานการณ์นั้นๆ และประสบการณ์โดยทางอ้อม ได้แก่การได้อ่านข่าวสาร ได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปภาพเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ โดยที่ไม่ได้ทดลองกับของจริงด้วยตนเอง

ดังนั้น ทัศนคติของนายจ้างจึงมีที่มาจากประสบการณ์ในการได้ติดต่อสัมพันธ์กับสิ่งเร้าต่างๆ เช่น สภาพแรงงาน กลุ่มลูกจ้าง การติดต่อสัมพันธ์กับสภาพแรงงานซึ่งเป็นประสบการณ์โดยตรง และประสบการณ์โดยทางอ้อมได้แก่ การได้รับข่าวสารทางสื่อมวลชน การได้รับการบอกเล่าจากนายจ้างด้วยกันเอง เป็นต้น จึงได้กำหนดคำถามลงในแบบสอบถามตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้เพื่อพิสูจน์ความเกี่ยวพันระหว่างประสบการณ์และทัศนคติของนายจ้างในจังหวัดสมุทรปราการ ว่าเป็นเหตุเป็นผลกันหรือไม่

ได้แบ่งการวิจัยออกเป็นสองตอน ตอนหนึ่งเป็นการวิจัยเพื่อวัดประสบการณ์ของนายจ้างประกอบด้วยคำถาม ๗ ข้อ ตอนที่สองเป็นการวิจัยเพื่อวัดทัศนคติต่างๆ ไปของนายจ้างซึ่งประกอบด้วยคำถาม ๘ ข้อ จากนั้นจึงวิเคราะห์เปรียบเทียบ

๑. ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของนายจ้าง

ตารางที่ ๑๔: แสดงระยะเวลาในการประกอบกิจการในประเทศไทย

คำถาม : ท่านประกอบกิจการในประเทศไทยมาเป็นเวลา

ระยะเวลาประกอบกิจการ ในประเทศไทย	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3 ปี	3	3.57	6	3.53	9	3.54
4 - 6 ปี	3	3.57	26	15.29	29	11.43
7 - 9 ปี	9	10.72	30	17.65	39	15.35
10 ปีขึ้นไป	69	82.14	108	63.53	177	69.68
รวม	84	100.00	170	100.00	254	100.00

จากตารางที่ ๑๔ จะเห็นได้ว่านายจ้างส่วนใหญ่ประกอบกิจการในประเทศไทยเกิน ๑๐ ปีขึ้นไป คือเป็นนายจ้างที่มีสหภาพแรงงานร้อยละ ๘๒.๑๔ และนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานร้อยละ ๖๓.๕๓ เมื่อรวมคะแนนทั้งสองกลุ่มแล้วปรากฏว่า นายจ้างร้อยละ ๖๔.๖๘ ประกอบกิจการในประเทศไทยเกินกว่า ๑๐ ปีขึ้นไป แสดงให้เห็นว่านายจ้างที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในประเทศไทยนายจ้างเพียงพที่จะทำความเข้าใจปัญหาและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับด้านแรงงานพอสมควร และถ้าได้มีการเสนอแนะที่ถูกต้องจากรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นายจ้างเหล่านี้ก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับเรื่องสหภาพแรงงาน

เมื่อหาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนในกลุ่มนี้ โดยให้คะแนนกลุ่มที่ประกอบกิจการ ๑๐ ปีขึ้นไปเท่ากับ ๔ ซึ่งเท่ากับมีประสบการณ์มาก และลดลงตามลำดับ ถึง ๑ คะแนน ในกลุ่มที่ตอบว่า ๑ - ๓ ปี และแทนค่าจากสูตร $\bar{x} = \frac{\text{คะแนนรวมทั้งหมดของคำตอบแต่ละกลุ่ม}}{\text{นายจ้างทั้งหมด}}$

$$= \frac{892}{254} = 3.51$$

มัชฌิมเลขคณิตของคะแนนในกลุ่มนี้จึงเท่ากับ ๓.๕๑ แสดงว่านายจ้างมีประสบการณ์ค่อนข้างสูง ดังนั้นถ้าจะมีการส่งเสริมและชี้แจงแนะนำในเรื่องสหภาพแรงงานอย่างถูกต้องแล้ว นายจ้างก็มีแนวโน้มที่จะยอมรับสหภาพแรงงานโดยง่าย

ตารางที่ ๑๖ : แสดงระยะเวลาในการประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ

คำถาม : ท่านประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการมาเป็นเวลา

ระยะเวลาประกอบกิจการ ในจังหวัดสมุทรปราการ	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3	11	13.09	20	11.76	31	12.21
4 - 6	21	25.00	44	25.88	65	25.59
7 - 9	13	15.48	42	24.71	55	21.65
10 ปีขึ้นไป	39	46.43	64	37.65	103	40.55
รวม	84	100.00	170	100.00	254	100.00

จากตารางที่ ๑๖ ปรากฏผลคล้ายคลึงกับตารางที่ ๑๕ คือนายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ ๔๐.๕๔ ประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการเป็นเวลา ๑๐ ปีขึ้นไป และเมื่อหาค่ามัชฌิมเลขคณิตโดยวิธีเดียวกัน ค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนกลุ่มนี้เท่ากับ ๖.๔๑ แสดงว่านายจ้างมีประสบการณ์จากการประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการค่อนข้างมาก จึงน่าจะมีความเข้าใจในปัญหาของลูกจ้างและรู้สภาพของสภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการค่อนข้างดี เช่นกัน

ตารางที่ ๑๗ : แสดงระยะเวลาในการประกอบกิจการในสถานประกอบการปัจจุบัน

คำถาม : ท่านประกอบกิจการในสถานประกอบการปัจจุบันมาเป็นเวลา

ระยะเวลาประกอบกิจการ ในสถานประกอบการปัจจุบัน	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3 ปี	11	13.09	26	15.29	37	14.57
4 - 6 ปี	15	17.86	52	30.59	67	26.38
7 - 9 ปี	13	15.48	36	21.18	49	19.29
10 ปีขึ้นไป	45	53.57	56	32.94	101	39.76
รวม	84	100.00	170	100.00	254	100.00

จะเห็นได้ว่า นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๓๔.๗๖) ประกอบกิจการในสถานประกอบการ ปัจจุบันมาเป็นเวลา ๑๐ ปีขึ้นไปเช่นเดียวกัน ค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนในกลุ่มนี้ เท่ากับ ๒.๔๔ แสดงว่าความเข้าใจปัญหาแรงงานในสถานประกอบการของนายจ้างมีค่อนข้างมาก และถ้าได้รับการชี้แจง แนะนำทำความเข้าใจในทางที่ถูกต้องแล้วนายจ้างจึงอาจยอมรับและสนับสนุนสภาพแรงงานมากยิ่งขึ้น

ตารางที่ ๑๘ : แสดงการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับแรงงาน

คำถาม : ท่านเคยเข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับด้านแรงงานหรือไม่

การอบรมหลักสูตร	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
มากกว่าหนึ่งครั้งต่อเดือน	3	๓.57	4	2.35	7	2.76
ประมาณเดือนละครั้ง	6	7.14	20	11.76	26	10.24
ประมาณสามเดือนครั้ง	3	3.57	19	11.18	22	8.66
ประมาณหกเดือนครั้ง	21	25.00	19	11.18	40	15.75
ประมาณปี/สองปีต่อครั้ง	36	42.86	52	30.59	88	34.64
ไม่เคยเลย	15	17.86	56	32.94	71	27.95
รวม	84	100.00	170	100.00	254	100.00

จากตารางที่ ๑๘ แสดงให้เห็นว่านายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๔.๖๔ ได้เคยเข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับแรงงานประมาณปีหรือสองปีต่อครั้ง รองลงมาเป็นนายจ้างจำนวนร้อยละ ๒๗.๕๔ ซึ่งไม่เคยอบรมเลย และนายจ้างร้อยละ ๑๕.๗๕ ที่เคยเข้าอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับแรงงานประมาณหกเดือนครั้ง ค่ามัธยฐานเลขคณิตของคะแนนกลุ่มนี้เท่ากับ ๒.๔๗ แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีประสบการณ์ โดยการเข้าอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับด้านแรงงานในระดับปานกลางจึงน่าจะนำความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับสภาพแรงงานได้โดยง่าย

ตารางที่ ๑๙ : แสดงการติดตามข่าวและบทวิจารณ์ทางด้านแรงงาน

คำถาม : ท่านติดตามข่าวและบทวิจารณ์ทางด้านแรงงานในหนังสือพิมพ์หรือสื่อมวลชนอื่นๆ

การติดตามข่าวสาร ด้านแรงงาน	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เกือบทุกวัน	69	82.14	114	67.06	183	72.05
สองหรือสามครั้งต่อสัปดาห์	-	-	26	15.29	26	10.23
ต่ำกว่าสองครั้งต่อสัปดาห์	15	17.86	28	16.47	43	16.93
ไม่เคยเลย	-	-	2	1.18	2	0.79
รวม	84	100.00	170	100.00	254	100.00

ผลจากตารางที่ ๑๔ นี้ปรากฏว่านายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๒.๐๕) ติดตามข่าวสารด้านแรงงานเกือบทุกวัน รองลงมาร้อยละ ๑๖.๕๓ ติดตามข่าวสารต่ำกว่าสองครั้งต่อสัปดาห์ มีขนิมเลขคดีของคณะเนนกลุ่มนี้เท่ากับ ๓.๕๔ แสดงว่านายจ้างมีประสบการณ์จากการติดตามข่าวสารด้านแรงงานในอัตราสูง ดังนั้นถ้ามีประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่นายจ้างมากยิ่งขึ้น โอกาสที่นายจ้างจะได้เรียนรู้และ มีความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงานย่อมจะมีมากขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ ๒๐ : แสดงการถกเถียงปัญหาแรงงาน

คำถาม : ท่าน เคยถกเถียงกับคณะกรรมการบริหารของสถานประกอบการ ทั้งคณะหรือบางคน เกี่ยวกับปัญหาแรงงาน

การถกเถียงปัญหา แรงงาน	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เกือบทุกวัน	6	7.14	4	2.35	10	3.94
บางเวลา	63	75.00	138	81.18	201	79.13
ไม่เคยเลย	15	17.86	28	16.47	43	16.93
รวม	84	100.00	170	100.00	254	100.00

จากตารางที่ ๒๐ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๙.๑๓) ได้ถกเถียงปัญหาแรงงานเป็นบางเวลา และรองลงมาร้อยละ ๑๖.๕๓ ไม่เคยมีการถกเถียงปัญหาแรงงานเลย เมื่อหาค่าเฉลี่ยของคณะเนนในกลุ่มนี้ได้ค่ามีขนิมเลขคดีเท่ากับ ๑.๕๗ แสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ของนายจ้างจากการถกเถียงปัญหาแรงงาน ยังอยู่ในระดับต่ำ คือยังมีปัญหาการถกเถียงกันน้อยมาก และถกเถียงเฉพาะในบางเวลาเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามจากการที่นายจ้างถกเถียงกันเป็นบางเวลาก็แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีความเข้าใจถึงปัญหาแรงงานอย่างน้อยก็เข้าใจว่ามีผลกระทบต่อปัญหาการเมือง เศรษฐกิจและสังคม จึงมีการถกเถียงกันเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้น

ตารางที่ ๒๑ : การเรียนรู้ปัญหาแรงงาน

คำถาม : ท่านได้ศึกษาและเรียนรู้ปัญหาแรงงานโดยทางใดมากที่สุด

การศึกษาเรียนรู้ ปัญหาแรงงาน	มีสหภาพ แรงงาน		ไม่มีสหภาพ แรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สื่อมวลชน	18	21.43	39	22.94	57	22.44
การเข้ามีส่วนร่วมสนทนการแก้ ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ	22	26.19	44	25.88	66	25.98
ศึกษาค้นคว้าตนเอง	16	19.05	37	21.76	53	20.87
ศึกษาอบรมจากสถาบันการศึกษา และเข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง ด้านแรงงาน	14	16.67	30	17.65	44	17.32

ตารางที่ ๒๑ (ต่อ)

การศึกษาเรียนรู้ ปัญหาแรงงาน	มีสหภาพ แรงงาน		ไม่มีสหภาพ แรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อื่นๆ ก. พบปะปรึกษาหารือร่วม กันกับกลุ่มสมาคมต่างๆ เช่นสมาคมนายจ้าง กลุ่มบริหาร งานบุคคลสมุทร- ปราการ ฯลฯ	11	13.09	12	7.06	23	9.06
ข. สอบถามสนทนากับ บริษัทอื่นๆ ที่รู้จักกัน	3	3.57	8	4.71	11	4.33
รวม	84	100.00	170	100.00	254	100.00

จากการสอบถามเกี่ยวกับวิธี นายจ้างได้ศึกษาและเรียนรู้ปัญหาแรงงานมากที่สุด ปรากฏว่าเมื่อพิจารณาแล้วพบว่านายจ้างส่วนมาก (ร้อยละ ๒๕.๕๘) ได้ศึกษาเรียนรู้ปัญหาแรงงานจากการเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการมากที่สุด รองลงมาเป็นอัตราส่วนใกล้เคียงกัน คือการเรียนรู้ ฯ จากสื่อมวลชนและศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ร้อยละ ๒๒.๕๔ และ ๒๐.๘๗ ตามลำดับ

สรุป จากตารางที่ ๑๔ - ๒๐ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสพการณ์ของนายจ้าง ซึ่งจะเป็นการแสดงให้เห็นว่านายจ้างมีประสพการณ์เกี่ยวกับแรงงานมากหรือน้อยเพียงใด โดยนำค่ามัธยฐาน เลขคณิตของแต่ละข้อมูลมาหาค่ามัธยฐาน เลขคณิตรวมของทุกข้อ ได้ค่ามัธยฐาน เลขคณิตของประสพการณ์ ของนายจ้างทั้งหมดเท่ากับ ๒.๕๔ และจากตารางที่ ๒๑ แสดงให้เห็นว่า การศึกษาและเรียนรู้ปัญหาแรงงานอันจะนำมาซึ่งประสพการณ์ของนายจ้างนั้น ปรากฏผลคือนายจ้างได้ศึกษาเรียนรู้จากการเข้ามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในสถานประกอบการ จากสื่อมวลชน และจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกัน มากมาหาน้อยตามลำดับ

๒. ผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้าง

ตารางที่ ๒๒ : แสดงความเห็นเกี่ยวกับการที่ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน

คำถาม : ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับการที่ลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน

ความเห็นเกี่ยวกับการที่ ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	58	69.05	81	47.65	139	54.72
ไม่เห็นด้วย	26	30.95	89	52.35	115	45.28
รวม	84	100.00	170	100.00	254	100.00

จากตารางที่ ๒๒ แสดงว่าความเห็นของนายจ้างแบ่งเป็นสองฝ่ายในอัตราใกล้เคียงกัน แต่จำนวนนายจ้างที่เห็นด้วยมีมากกว่าคือร้อยละ ๕๔.๗๒ และนายจ้างที่ไม่เห็นด้วยร้อยละ ๔๕.๒๘ และค่าตัวกลาง เลขคณิตของคะแนนตามตารางนี้ คือ ๑.๕๕ ซึ่งเมื่อพิจารณาระหว่างนายจ้างที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงานแล้วจะพบว่า นายจ้างที่มีสหภาพแรงงานเห็นด้วยกับการจัดตั้งสหภาพแรงงาน ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งสหภาพแรงงานมากกว่า สำหรับเหตุผลในการเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย สรุปพร้อมได้ดังนี้

๑. เห็นด้วย เพราะ

ก. สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นจะได้เป็นตัวแทนของลูกจ้างตามกฎหมาย สามารถดำเนินการตามวิธีการที่ถูกต้อง นำไปสู่การมีความรับผิดชอบสูงขึ้นทำให้ลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจ สิทธิและหน้าที่ที่ชัดเจน ไม่ตกเป็นเครื่องมือของผู้หนึ่งผู้ใด

ข. เป็นการช่วยรักษาสีทธิประโยชน์ของลูกจ้าง เกิดความยุติธรรมในสังคม และลูกจ้างมีความเป็นอยู่ดีขึ้นโดยระยะ เริ่มต้นมักเกิดผลเสียมากกว่าผลดี เพราะผู้นำของสหภาพแรงงานไม่มีจุดยืนที่ถูกต้องขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม และมักจะหาทางออกที่ไม่เหมาะสมเป็นอันตรายต่อสังคมและเศรษฐกิจของชาติ

ค. การเจรจากับผู้แทนหรือผู้นำสหภาพแรงงาน ย่อมดีกว่าเจรจากับลูกจ้างหมู่-
 มาก ทั้งหมดซึ่งจะยุ่งยากและยืดเยื้อกว่า

ง. สหภาพแรงงานจะได้เป็นสื่อกลาง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในทางที่ถูก-
 ต้อง เสริมสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นประโยชน์แก่ทั้งสอง
 ฝ่าย

จ. ทำให้การปกครองง่ายขึ้น และมีความรับผิดชอบร่วมกัน ทำความ เข้าใจกัน
 ได้ง่ายขึ้น เมื่อเกิดปัญหาและสามารถทราบข้อมูลความต้องการซึ่งกันและกัน

ด. เป็นแนวทางไปสู่ประชาธิปไตย

ช. เกิดความสามัคคีในหมู่ลูกจ้าง

๒. ไม่เห็นด้วย เพราะ

ก. ควบคุมยากสหภาพแรงงานไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และเรียกร้องสิ่งที่เกิน
 ความสามารถที่นายจ้างจะให้ได้

ข. ผู้นำสหภาพแรงงานขาดความรู้ความรับผิดชอบ ไม่มีจุดมุ่งหมาย และขาดความ
 เสียสละเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง ขาดความเป็นกลาง

ค. สหภาพแรงงานส่วนมาก มักดำเนินนโยบายที่ไม่ตรงกับเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 ก่อให้เกิดการแตกแยกระหว่างฝ่ายบริหารกับลูกจ้าง จนในที่สุดต้องเลิกล้มกิจการไป เพราะไม่-
 สามารถหาจุดร่วมกันได้

ง. ปัจจุบันลูกจ้างยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องแรงงานอย่างแท้จริง เมื่อ
 ตั้งสหภาพแรงงาน จึงตกเป็นเครื่องมือของคนกลุ่มน้อยที่ก่อตั้งโดยหวังประโยชน์อย่างอื่น หรืออยู่
 ใต้อิทธิพลของคนบางกลุ่ม ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับประโยชน์ที่ควรได้จากสหภาพแรงงาน

จ. ไม่มีความจำเป็นเพราะมีกรมแรงงานอยู่แล้ว และขัดกับความสัมพันธ์อันดีญาติ
 ของคนไทย

ด. ทำให้เกิดปัญหาความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกันตลอดไป

ช. มักจะเรียกร้องแต่สิทธิ แต่หน้าที่มักไม่ค่อยจะคำนึงถึง สหภาพแรงงานมักเอน-
 เบียงไปทางลูกจ้างมากเกินไปเกินหลักการของสหภาพแรงงาน และไม่ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานประโยชน์
 ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ข. มักจะนำกฎหมายมาใช้ ไม่มีขอบเขต ไม่รู้จักสิทธิของตนและไม่เคารพสิทธิของ
 ผู้อื่น

๗. ถ้านายจ้างและลูกจ้างเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตน ก็ไม่จำเป็นต้องมีสหภาพ-
แรงงาน และสหภาพแรงงานก็ไม่เหมาะกับสถานประกอบการบางแห่ง ซึ่งมีการบริหารงานที่ดีอยู่แล้ว

ตารางที่ ๒๓ : แสดงความเห็นในเรื่องการสร้างผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน

คำถาม : จากบทบาทของสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ท่านคิดว่า
ส่วนใหญ่มุ่งสร้างประโยชน์เพื่อใคร

การสร้างประโยชน์ของ สหภาพแรงงาน เพื่อ	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตัวผู้นำสหภาพแรงงานเอง	๓๓	๓๙.๒๙	๘๐	๔๗.๐๖	๑๑๓	๔๔.๔๔
นักรการเมืองบางกลุ่ม	-	-	๘	๔.๗๑	๘	๓.๑๕
ประสานประโยชน์ระหว่าง						
นายจ้างและลูกจ้าง	๒๑	๒๕.๐๐	๒๘	๑๖.๔๗	๔๙	๑๙.๒๙
เฉพาะสมาชิกสหภาพแรงงาน	๓	๓.๕๗	๒๖	๑๕.๒๙	๒๙	๑๑.๔๒
ลูกจ้างทุกคนทั้งที่เป็นและมีได้						
สมาชิกสหภาพแรงงาน	๑๘	๒๑.๔๓	๒๐	๑๑.๗๖	๓๘	๑๔.๙๖
อื่น ๆ...ไม่ตอบไม่แน่ใจ	๔	๑๐.๗๑	๘	๔.๗๑	๑๒	๖.๖๔
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

จะเห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๔๔.๔๔) มีความเห็นว่า สหภาพแรงงานมุ่ง
สร้างประโยชน์เพื่อตัวผู้นำสหภาพแรงงานเอง รองลงมา (ร้อยละ ๑๙.๒๙) เห็นว่า สหภาพแรง-
งานมุ่งประสานประโยชน์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ข้อที่น่าสังเกตคือ หิ้งนายจ้างที่มีสหภาพแรง-
งานและไม่มีสหภาพแรงงานมีความเห็นคล้ายคลึงกัน เมื่อหาค่าตัวกลาง เลขคณิตของคะแนนกลุ่มนี้
ได้เท่ากับ ๓.๔๑

ตารางที่ ๒๔ : แสดงความเห็นเรื่องสภาพแรงงานมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างได้รับ

ประโยชน์เพียงใด

คำถาม : ท่านเห็นว่าสภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ มีส่วนช่วยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้หรือไม่อย่างไร

สภาพแรงงานช่วยให้ลูกจ้าง ได้รับประโยชน์เรื่อง	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ก. ค่าจ้าง						
ดีขึ้นมาก	๔	๑๐.๗๑	๒	๑.๑๘	๑๑	๔.๓๓
ดีขึ้น	๔๔	๖๔.๒๘	๑๑๖	๖๘.๒๓	๑๖๐	๖๖.๔๓
เท่าเดิม	๑๔	๑๗.๘๖	๕๐	๒๙.๔๑	๖๔	๒๕.๕๘
เลวลง	๖	๗.๑๔	๒	๑.๑๘	๘	๓.๑๔
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐
					\bar{X}	๒.๗๒
ข.สวัสดิการ						
ดีขึ้นมาก	๑๒	๑๔.๒๘	๔	๒.๓๕	๑๖	๖.๓๐
ดีขึ้น	๕๑	๖๐.๗๑	๑๑๐	๖๔.๗๑	๑๖๑	๖๓.๓๘
เท่าเดิม	๑๔	๑๗.๘๖	๕๒	๓๐.๕๘	๖๗	๒๖.๓๘
เลวลง	๖	๗.๑๔	๔	๒.๓๕	๑๐	๓.๙๔
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐
					\bar{X}	๒.๗๒
ค. ความมั่นคงในการทำงาน						
ดีขึ้นมาก	๓	๓.๕๗	-	-	๓	๑.๑๘
ดีขึ้น	๓๓	๓๙.๒๘	๕๔	๓๑.๗๗	๘๗	๓๔.๒๕
เท่าเดิม	๓๐	๓๕.๗๑	๙๐	๕๒.๙๔	๑๒๐	๔๗.๒๕
เลวลง	๑๘	๒๑.๔๓	๒๖	๑๕.๒๘	๔๔	๑๗.๓๒
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐
					\bar{X}	๒.๑๘

ตารางที่ ๒๔ (ต่อ)

สภาพแรงงานช่วยให้ลูกจ้าง ได้รับประโยชน์เรื่อง	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ง. สภาพการทำงาน						
ดีขึ้นมาก	๖	๗.๑๔	-	-	๖	๒.๓๖
ดีขึ้น	๓๖	๔๒.๘๖	๗๐	๔๑.๑๘	๑๐๖	๔๑.๗๓
เท่าเดิม	๓๐	๓๕.๗๑	๘๐	๔๗.๐๖	๑๑๐	๔๓.๓๑
เลวลง	๑๒	๑๔.๒๘	๒๐	๑๑.๗๖	๓๒	๑๒.๖๐
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐
						$\bar{X} = ๒.๓๔$
จ. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง						
ดีขึ้นมาก	๑๒	๑๔.๒๘	-	-	๑๒	๔.๗๒
ดีขึ้น	๑๔	๑๗.๘๖	๕๐	๒๙.๔๑	๖๔	๒๕.๔๘
เท่าเดิม	๓๐	๓๕.๗๑	๔๘	๒๘.๒๔	๗๘	๓๐.๗๑
เลวลง	๒๗	๓๒.๑๔	๗๒	๔๒.๓๔	๙๙	๓๘.๘๘
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐
						$\bar{X} = ๑.๙๖$
ฉ. ความสัมพันธ์ระหว่าง ลูกจ้างด้วยกันเอง						
ดีขึ้นมาก	๑๕	๑๗.๘๖	๒	๑.๑๘	๑๗	๖.๖๘
ดีขึ้น	๑๘	๒๑.๔๓	๖๐	๓๕.๒๘	๗๘	๓๐.๗๑
เท่าเดิม	๔๒	๕๐.๐๐	๘๐	๔๗.๐๖	๑๒๒	๔๘.๐๓
เลวลง	๙	๑๐.๗๑	๒๘	๑๖.๔๗	๓๗	๑๔.๕๗
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐
						$\bar{X} = ๒.๓๐$

จากตารางที่ ๒๔ แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีความเห็นเกี่ยวกับ การที่สหภาพแรงงานมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่อง ค่าจ้าง สวัสดิการ ศี้น คือ นายจ้างตอบร้อยละ ๖๖.๘๓ และ ๖๖.๓๘ ตามลำดับ ส่วนในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง นายจ้างส่วนมาก (ร้อยละ ๔๗.๒๕, ๔๓.๓๑ และ ๔๘.๐๓ ตามลำดับ) เห็นว่ายังคงมีเท่าเดิม และในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๓๘.๔๘) เห็นว่าสหภาพแรงงานทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเลวลง

เมื่อหาค่ามัชฌิมเลขคณิตของแต่ละข้อย่อยแล้ว จึงทำการหาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนรวมข้อใหญ่ ได้ค่า $\bar{x} = 2.37$ แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีทัศนคติโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง ต่อสหภาพแรงงานเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงาน ในการช่วยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังนั้นสหภาพแรงงานจึงควรจะมีการแสดงบทบาทในเรื่องเหล่านี้ให้มากและดีขึ้น โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะเป็นผู้ให้การศึกษาอบรมทั้งลูกจ้างสหภาพแรงงาน และฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้แสดงบทบาทในทางที่ถูกต้องอันจะช่วยส่งเสริมให้นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อลูกจ้างมากยิ่งขึ้น

เมื่อแยกพิจารณาระหว่างความเห็นของนายจ้าง ที่มีสหภาพแรงงานและนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง มีความเห็นคล้ายคลึงกัน แต่ในเรื่องความมั่นคงในการทำงาน และสภาพการทำงาน นายจ้างที่มีสหภาพแรงงานเห็นว่า มีความมั่นคงและสภาพการทำงานดีขึ้น แต่นายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานเห็นว่า มีเท่าเดิม และในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างที่มีสหภาพแรงงานเห็นว่า เท่าเดิม ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานเห็นว่า เลวลง

ตารางที่ ๒๕ : ความเห็นเกี่ยวกับผู้นำสหภาพแรงงาน เข้าใจ พ.ร.บ.แรงงาน-
สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพียงใด

คำถาม : ท่านคิดว่าผู้นำสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่ มี
ความเข้าใจพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ เพียงใด

ความเข้าใจพระราชบัญญัติแรงงาน สัมพันธ์ ๒๕๑๘ ของผู้นำสหภาพแรงงาน	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เข้าใจอย่างดีมาก	๓	๓.๕๗	๘	๔.๗๑	๑๑	๔.๓๓
เข้าใจดี	๓๔	๔๖.๔๓	๕๐	๒๘.๕๑	๘๔	๓๕.๐๔
เข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง	๓๓	๓๘.๒๘	๑๐๘	๖๓.๕๓	๑๔๑	๕๕.๕๑
ไม่เข้าใจเลย	๔	๑๐.๗๑	๔	๒.๓๕	๑๓	๕.๑๒
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒๕ แสดงให้เห็นว่านายจ้าง เห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ ยังมีความ
เข้าใจพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๑๘ ในลักษณะเข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง แต่เมื่อแยก
พิจารณาระหว่างนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานแล้ว นายจ้างที่มีสห
ภาพแรงงานส่วนมาก เห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงานเข้าใจดี ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานเห็นว่า
ผู้นำสหภาพแรงงาน เข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง และเมื่อหาค่ามัชฌิมเลขคณิตของข้อมูลตารางนี้ ได้ค่า
 \bar{x} เท่ากับ ๒.๓๕ แสดงให้เห็นว่านายจ้างมีทัศนคติปานกลางในการมองสหภาพแรงงาน และผู้นำสหภาพ
แรงงาน แต่ส่วนใหญ่ นายจ้างยังเห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงาน ยังมีความเข้าใจกฎหมายแรงงานในลักษณะ
เข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง

ตารางที่ ๒๖ : ความเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสหภาพแรงงานส่วนใหญ่

คำถาม : ท่านคิดว่าผู้บริหารสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่
เป็นบุคคลเช่นไร

	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อุทิศตนเพื่อสหภาพโดยไม่หวังผลประ โยชน์ใด ๆ จากตำแหน่งหน้าที่	๑๔	๑๖.๖๗	๔	๔.๒๔	๑๘	๕.๐๖
มีความรับผิดชอบในหน้าที่โดยปฏิบัติ ตามขั้นตอนของกฎหมาย	๒๔	๒๘.๕๗	๔๓	๒๕.๒๔	๖๗	๒๖.๓๘

	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นพวกฉวยโอกาสแสวงหาชื่อเสียง						
อิทธิพลและผลประโยชน์ส่วนตัว	๓๔	๔๖.๔๓	๔๘	๕๗.๖๕	๘๒	๕๓.๕๔
ได้รับการสนับสนุนจากนักการเมือง	-	-	๔	๕.๒๔	๔	๓.๕๔
อื่น ๆ.....ไม่ทราบ	๖	๗.๑๔	๕	๖.๑๔	๑๑	๗.๓๓
เข้าใจกฎหมายแต่มีก้นำมาใช้ไม่ทาง-						
ที่ผิดบางครั้งเรียกร้องโดยไม่คำนึงถึง-						
กฎหมาย	-	-	๓	๓.๖๗	๓	๑.๙๘
ยังขาดอุดมการณ์ในการดำเนินการ-						
ไม่มีปรัชญาที่เด่นชัด	๑	๑.๓๕	๓	๓.๖๗	๔	๑.๕๗
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๓๐	๑๐๐.๐๐	๒๑๔	๑๐๐.๐๐

จะเห็นได้จากตารางที่ ๒๖ ว่า นายจ้างส่วนใหญ่ทั้งที่มีสภาพแรงงาน และไม่มีสภาพ-
 แรงงาน ร้อยละ ๕๓.๕๔ เห็นว่าผู้บริหารสภาพแรงงานส่วนใหญ่ เป็นพวกฉวยโอกาสแสวงหาชื่อเสียง
 อิทธิพล และผลประโยชน์ส่วนตัว แต่อย่างไรก็ดีเมื่อหาคำมีชดเชย เลขคดีของคณะตุลาการแล้ว ได้เท่ากับ
 ๓.๕๔ แสดงว่านายจ้างมีทัศนคติต่อผู้บริหารสภาพแรงงานอยู่ในเกณฑ์ดี

ตัวตารางที่ ๒๗ : แสดงความเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับจุดประสงค์ของผู้นำสภาพแรงงาน

คำถาม : ท่านคิดว่าผู้นำสภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่มีจุดประสงค์
 อย่างไร

จุดประสงค์ของผู้นำสภาพแรงงาน	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใช้สภาพแรงงานเป็นเครื่องมือแสวงหา-						
ชื่อเสียงอิทธิพลและผลประโยชน์ส่วนตัว	๒๑	๒๕.๐๐	๔๘	๓๕.๑๒	๖๙	๓๑.๑๐
ใช้สภาพแรงงานเพื่อผลประโยชน์ส่วน-						
รวมแก่สมาชิกตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด	๓๒	๓๘.๑๐	๔๔	๓๒.๘๘	๗๖	๓๕.๙๒

ตารางที่ ๒๗ (ต่อ)

จุดประสงค์ของผู้นำสหภาพแรงงาน	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ใช้สหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือต่อรองกับ						
นายจ้างหรือรัฐบาล	๒๔	๒๘.๕๗	๖๐	๓๕.๒๔	๘๔	๓๓.๐๗
ใช้สหภาพแรงงานเป็นเครื่องมือทางการ-						
เมืองของบุคคลบางจำพวก	-	-	๖	๓.๕๓	๖	๒.๓๖
อื่น ๆ...ไม่แน่ใจ	๗	๘.๓๓	๒	๑.๑๘	๙	๓.๕๕
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

ความคิดเห็นของนายจ้าง เกี่ยวกับจุดประสงค์ของผู้นำสหภาพแรงงาน นายจ้างส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๓.๐๗ เห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงาน ใช้สหภาพเป็นเครื่องมือต่อรองกับนายจ้างหรือรัฐบาล แต่เมื่อแยกพิจารณาแล้ว จะเห็นว่านายจ้างที่มีสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ร้อยละ ๓๘.๑๐ เห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงาน ใช้สหภาพเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวมแก่สมาชิกตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด นายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงาน ใช้สหภาพเป็นเครื่องมือต่อรองกับนายจ้างหรือรัฐบาล รองลงมาคือใช้สหภาพเป็นเครื่องมือแสวงหาอิทธิพลและผลประโยชน์ส่วนตัว คำสัมภาษณ์ของคณะมนตรี เท่ากับ ๓.๒๘ แสดงว่าทัศนคติรวมของนายจ้างในเรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์

ตารางที่ ๒๘ : แสดงความคิดเห็นของนายจ้างเมื่อลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง

คำถาม : สมมติว่าถ้าลูกจ้างในสถานประกอบการของท่านยื่นข้อเรียกร้อง ท่านจะปฏิบัติอย่างไร

การปฏิบัติเมื่อลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
พยายามเจรจากันเองระหว่างนายจ้างและ						
ลูกจ้างทั้งหมด	๑๕	๑๗.๘๖	๑๒๐	๗๐.๕๔	๑๓๕	๕๓.๑๕
แจ้งให้เจ้าหน้าที่ของทางราชการช่วยตัดสิน	-	-	๔	๒.๓๕	๔	๑.๕๗

ตารางที่ ๒๔ (ต่อ)

การปฏิบัติเมื่อลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
แต่งตั้งผู้แทนเพื่อเจรจากับผู้แทนของลูกจ้าง หรือผู้นำสภาพแรงงานตามขั้นตอนของ กฎหมาย	๖๕	๗๗.๓๘	๔๒	๒๔.๗๑	๑๐๗	๔๒.๑๘
คิดว่าถ้าเป็นพวกตัวการอื่นจะเป็นการบ่อน- ทำลาย ควรจะโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การงานเสียเพื่อแก้ปัญหา	-	-	๔	๒.๓๕	๔	๑.๕๗
ไม่ยอมเจรจากับผู้ใช้ข้อเรียกร้องของ สภาพแรงงาน	๔	๔.๗๖	-	-	๔	๑.๕๗
รวม	๘๕	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๕	๑๐๐.๐๐

ตามตารางที่ ๒๔ นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๕๓.๑๘) เห็นว่าเมื่อลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องจะพยายามเจรจากันเอง ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด แต่ถ้าแยกพิจารณาระหว่างนายจ้างที่มีสภาพแรงงาน และไม่มีสภาพแรงงาน จะเห็นว่านายจ้างที่มีสภาพแรงงานส่วนใหญ่เห็นว่าจะใช้วิธีแต่งตั้งผู้แทนเพื่อเจรจากับผู้แทนของลูกจ้าง หรือผู้นำสภาพแรงงานตามขั้นตอนของกฎหมาย และนายจ้างที่ไม่มีสภาพแรงงานส่วนใหญ่ เห็นว่าจะพยายามเจรจากันเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทั้งหมด เมื่อหาค่ามัชฌิม เลขคณิตของคะแนนชุดนี้ ได้เท่ากับ ๓.๔๘ แสดงว่านายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อสภาพแรงงาน และมีแนวโน้มในการที่จะเจรจาท่องกับผู้แทนลูกจ้าง หรือผู้นำสภาพแรงงานตามขั้นตอนของกฎหมาย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างกัน

ตารางที่ ๒๔ : แสดงความเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ
 ช่วยให้ลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน

คำถาม : ท่านคิดว่าสภาพแรงงานที่มีอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ ช่วยให้ลูก-
 จ้างมีความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานเพียงพอ

คำตอบ	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เข้าใจดีขึ้นมา	๔	๑๐.๗๑	๒	๑.๑๗	๑๑	๔.๓๓
เข้าใจดีขึ้น	๒๑	๒๕.๐๐	๔๖	๒๗.๐๖	๖๗	๒๖.๓๘
เช่นเดิม	๑๔	๑๗.๕๐	๒๘	๑๖.๕๗	๔๓	๑๖.๕๓
ยังเข้าใจสับสนอยู่	๓๓	๓๙.๒๔	๘๐	๔๗.๐๖	๑๑๓	๔๔.๔๔
ไม่ช่วยให้เข้าใจเลย	๖	๗.๑๔	๑๔	๘.๒๔	๒๐	๗.๕๗
รวม	๔๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๒๔ แสดงให้เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่ทั้งที่มีสภาพแรงงานและไม่มีสภาพ-
 แรงงาน ร้อยละ ๔๔.๔๔ มีความเห็นว่าสภาพแรงงานในสมุทรปราการ ยังทำให้ลูกจ้างเข้าใจ
 สับสนเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายอยู่ และรองลงมานายจ้างร้อยละ ๒๖.๓๘ เห็นว่าสภาพ-
 แรงงานช่วยให้ลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงานดีขึ้น เมื่อหาค่ามัธยฐาน ๕๐ ของชนิด
 ของคะแนนกลุ่มนี้ได้ เท่ากับ ๒.๗๕

สรุป จากตารางที่ ๒๒-๒๔ ได้ทำการวิเคราะห์ทัศนคติโดยทั่ว ๆ ไปของนายจ้างว่า
 นายจ้างมีทัศนคติอย่างไรต่อสภาพแรงงาน โดยนำค่าตัวกลาง เลขคณิตของแต่ละข้อมาหาค่าตัวกลาง
 เลขคณิตรวมของทุกข้อ ได้ค่าตัวกลาง เลขคณิตทั้งหมดของทัศนคติของนายจ้าง เท่ากับ ๒.๕๓

สรุปการพิสูจน์ตามสมมติฐานที่ ๑ จากผลการวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของนายจ้าง
 ซึ่งได้ค่ามัธยฐาน เลขคณิต เท่ากับ ๒.๕๔ แสดงว่านายจ้างมีประสบการณ์ในด้านแรงงานในระดับปานกลาง
 และผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติทั่ว ๆ ไป ของนายจ้าง ซึ่งได้ค่าตัวกลาง เลขคณิต เท่ากับ ๒.๕๓
 การที่ค่ามัธยฐาน เลขคณิตของประสบการณ์ และทัศนคติของนายจ้างอยู่ในระดับใกล้เคียงกันคือ ๒.๕๔
 และ ๒.๕๓ แสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ของประสบการณ์ และทัศนคติของนายจ้างมีลักษณะเป็น
 เหตุเป็นผลกัน กล่าวคือเมื่อมีประสบการณ์อยู่ในระดับปานกลาง ทัศนคติก็อยู่ในระดับปานกลางด้วย

ขณะเดียวกัน เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น ทศนคติก็จะอยู่ในระดับสูงขึ้นไปด้วย

เหตุผลสนับสนุนข้อสรุปที่สำคัญอีกประการหนึ่ง สังเกตได้จากคำตอบของนายจ้างในส่วนที่เกี่ยวกับทศนคติ ซึ่งคำตอบจะมีลักษณะแตกต่างกันเล็กน้อยคือ นายจ้างที่มีสหภาพแรงงานมีแนวโน้มที่จะตอบคำถามในเชิงสนับสนุน สหภาพแรงงาน มากกว่านายจ้างที่ไม่มีสหภาพในเกือบทุกคำถาม ซึ่งแยกอธิบายให้เห็นในแต่ละตารางแล้ว (ตารางที่ ๒๒, ๒๔, ๒๕, ๒๗) การชี้ให้เห็นคำตอบในลักษณะแตกต่างกันเล็กน้อยของนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพก็เพื่อจะแสดงว่านายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน ถือเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้นายจ้างมีประสบการณ์เกี่ยวกับสหภาพแรงงานมากขึ้น ทศนคติต่อสหภาพแรงงานจึงเป็นไปในทางที่ดีกว่า ลักษณะคำตอบที่แตกต่างกันเล็กน้อยของนายจ้างสองกลุ่ม จึงเป็นคำอธิบายได้อย่างชัดเจน และเพื่อเป็นการพิสูจน์ให้เห็นจริงว่า นายจ้างที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงานจะมีทศนคติทั่ว ๆ ไป ต่อระบบสหภาพแรงงาน และบทบาทของสหภาพแรงงานในลักษณะแตกต่างกันเล็กน้อย โดยนายจ้างที่มีสหภาพแรงงานจะมีทศนคติต่อสหภาพแรงงานดีกว่า จึงสามารถพิสูจน์ได้จากการใช้แบบสอบถามตอนที่ ๒ ซึ่งมีคำถาม ๑๐ ข้อแรก เพื่อวัดทศนคติทั่ว ๆ ไปของนายจ้าง และนำมาคำนวณหาแบบแผนของการตอบสนองของกลุ่มนายจ้างที่มีต่อคำถามด้านทศนคติ โดยเปรียบเทียบกันในรายละเอียดของแต่ละหัวข้อย่อย แบบแผนการตอบสนองนี้ แสดงด้วยจำนวนผู้ตอบและค่าร้อยละของแต่ละหัวข้อย่อย พร้อมทั้งหาค่าเฉลี่ยของแต่ละหัวข้อย่อยแสดงไว้ในช่องท้ายสุดของตาราง (ดังแสดงไว้ในตารางที่ ๓๐) จากนั้นก็หาค่าเฉลี่ยของการตอบสนองของแต่ละหัวข้อใหญ่ โดยเอาคะแนนของหัวข้อใหญ่มารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนของหัวข้อย่อย เมื่อได้ค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อใหญ่แล้ว ก็นำมาเปรียบเทียบทศนคติของนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงาน ต่อสหภาพแรงงานด้วยวิธีการ Z - test เนื่องจากจำนวนประชากรมีกลุ่มใหญ่ และกำหนดให้ระดับความมีนัยสำคัญเท่ากับ $.05$ นำค่า Z ที่ได้ไปเทียบกับค่า Z ในตารางค่า Z ซึ่งในระดับความมีนัยสำคัญที่ $.05$ ค่า Z จะเท่ากับ 0.๘๖

ตารางที่ ๓๐ แสดงความแตกต่างของทัศนคติทั่ว ๆ ไปของนายจ้างต่อระบบและบทบาทของสหภาพแรงงาน

ลำดับที่	รายการแสดงทัศนคติ	มีสหภาพแรงงาน หรือไม่	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่มีความเห็น		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		สูตรที่ใช้		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{x}	σ^2	Z
๑	สหภาพแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นและจะต้องมี ควบคู่ไปกับนายจ้างในสถานประกอบการทุกแห่ง	มี	๖๐	๑๔.๒๙	๑๘๐	๔๓.๕๗	๑๘	๗.๑๔	๕๒	๒๕.๐๐	-	-	๓.๕๗	๐.๔๑๒	๖.๕๔
		ไม่มี	๑๑	๖.๔๗	๔๐	๒๓.๕๓	๓๔	๒๐.๐๐	๗๖	๔๔.๗๑	๔	๕.๒๙	๒.๘๑	๑.๑๑๘	
๒	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการช่วยให้ ลูกจ้างได้ศึกษาและเรียนรู้การดำเนินชีวิตใน ระบอบประชาธิปไตยในวงการอุตสาหกรรมไป ในตัว เท่ากับเป็นการช่วยให้ลูกจ้างเข้าใจใน การปกครองระบอบประชาธิปไตยของชาติด้วย	มี	๑๕	๑๗.๘๖	๒๑	๒๕.๐๐	๒๗	๓๒.๑๔	๑๘	๒๑.๔๓	๓	๓.๕๗	๓.๓๒	๐.๗๐๐	๒.๑๙
		ไม่มี	๒	๑.๑๘	๖๖	๓๘.๘๒	๕๐	๒๙.๔๑	๔๖	๒๗.๐๖	๖	๓.๕๓	๓.๐๗	๐.๘๔๒	
๓	การกินข้อเรียกร้องถือเป็นสิทธิขั้นมูลฐานของ ลูกจ้าง แต่จะต้องทำภายในขอบเขตที่กฎหมาย กำหนดไว้จะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	มี	๕๔	๖๔.๒๙	๒๗	๓๒.๑๔	๓	๓.๕๗	-	-	-	-	๕.๖๑	๐.๗๘๘	๒.๕๑
		ไม่มี	๗๘	๔๕.๘๘	๘๒	๔๘.๒๔	๑๐	๕.๘๘	-	-	-	-	๕.๔๐	๐.๓๕๘	
๔	สหภาพแรงงานยังไม่เหมาะสมกับสภาพเมืองไทย เพราะขัดกับขนบธรรมเนียมประเพณี และชีวิต จิตใจของคนไทย	มี	๘	๙.๕๒	๑๕	๑๗.๘๖	๙	๑๐.๗๑	๕๑	๕๘.๘๑	๑๑	๑๓.๑๐	๓.๓๘	๐.๘๙๗	๒.๕๔
		ไม่มี	๑๐	๕.๘๘	๕๖	๓๒.๙๔	๓๖	๒๑.๑๘	๕๔	๓๑.๗๖	๑๔	๘.๒๔	๓.๐๔	๑.๒๑๑	
๕	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการมีกุ่ม เกี่ยวกับการเมือง มิได้ดำเนินการเพื่อประ- โยชน์ของลูกจ้างอย่างแท้จริง	มี	๓	๓.๕๗	๑๕	๑๗.๘๖	๓๐	๓๕.๗๑	๒๔	๒๘.๕๗	๑๒	๑๔.๒๙	๓.๓๒	๐.๕๕๐	๔.๙๖
		ไม่มี	๘	๔.๗๑	๕๖	๓๒.๙๔	๖๘	๔๐.๐๐	๓๘	๒๒.๓๕	-	-	๒.๘๐	๐.๗๐๑	

ตารางที่ ๓๐ (ต่อ)

ลำดับที่	รายการแสดงทัศนคติ	มีสหภาพแรงงานหรือไม่	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่มีความเห็น		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		สูตรที่ใช้			
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{x}	σ^2	Z	
๖	นายจ้างควรเปิดโอกาสสนับสนุนและส่งเสริมให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานและเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากขึ้น	มี	๒๑	๒๔.๐๐	๒๓	๒๗.๓๘	๒๔	๒๘.๕๗	๑๔	๑๖.๖๗	๒	๒.๓๘	๓.๕๖	๐.๖๑๙		
		ไม่มี	๑๒	๗.๐๖	๖๐	๓๕.๒๙	๖๐	๓๕.๒๙	๓๐	๑๗.๖๕	๕	๔.๗๑	๓.๒๒	๐.๙๕๐	๓.๑๑	
๗	การทุ่มเทในเรื่องแรงงานสัมพันธ์เป็นเรื่องไร้ประโยชน์ เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารงานเรื่องอื่น ๆ ในบริษัท	มี	-	-	๓	๓.๕๗	๖	๗.๑๔	๕๔	๖๔.๒๙	๒๑	๒๕.๐๐	๔.๑๑	-๐.๔๑๐		๕.๘๓
		ไม่มี	๑	๐.๕๔	๑๒	๗.๐๖	๒๕	๑๕.๗๑	๘๓	๔๘.๘๒	๔๙	๒๘.๘๒	๓.๘๘	๐.๗๗๐		
๘	สหภาพแรงงานเป็นสิ่งไม่จำเป็นเพราะมีเจ้าหน้าที่ของทางราชการอยู่แล้ว	มี	๕	๕.๕๕	๑๐	๑๑.๙๐	๑๖	๑๙.๐๕	๓๔	๔๐.๔๙	๑๙	๒๒.๖๒	๓.๖๒	๐.๖๖๐		๒.๖๒
		ไม่มี	-	-	๔๔	๒๖.๔๗	๔๖	๒๗.๐๖	๖๐	๓๕.๒๙	๑๙	๑๑.๑๘	๓.๓๑	๐.๙๖๗		
๙	ลูกจ้างของท่านทั้งที่เป็นและมิได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน จะได้รับผลประโยชน์ต่าง ๆ จากท่านอย่างยุติธรรมทุกคน	มี	๔๔	๕๓.๕๗	๒๑	๒๕.๐๐	๑๕	๑๗.๘๖	๓	๓.๕๗	-	-	๔.๒๙	-๐.๑๕๐		๐
		ไม่มี	๖๙	๔๐.๔๙	๘๗	๕๑.๑๘	๑๐	๕.๘๘	๓	๑.๗๖	๑	๐.๕๙	๔.๒๙	๐.๕๐๒		
๑๐	นายจ้างควรมีสิทธิเข้าแทรกแซงการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอย่างจริงจังเพื่อควบคุมมิให้ออกนอกวงนอกทาง	มี	๕	๕.๕๕	๑๕	๑๗.๘๖	๒๗	๓๒.๑๔	๒๔	๒๘.๕๗	๑๓	๑๕.๔๘	๓.๓๐	๐.๗๒๔		-๐.๐๘
		ไม่มี	๑๒	๗.๐๖	๒๘	๑๖.๔๗	๕๐	๒๙.๕๑	๕๕	๓๒.๓๕	๒๕	๑๔.๗๑	๓.๓๑	๑.๒๖๑		
	สูตรมัชฌิม เลขคณิต (\bar{x})	มี	๑๗	๒๐.๒๔	๒๐	๒๓.๘๑	๑๖	๑๙.๐๕	๒๓	๒๗.๓๘	๘	๙.๕๒	๓.๗๑	๑.๑๙๕		๖.๔๘๗๖
		ไม่มี	๒๐	๑๑.๗๖	๔๓	๓๑.๑๘	๓๙	๒๒.๙๔	๔๔	๒๖.๔๗	๑๓	๗.๖๕	๓.๔๒	๑.๑๘๐		

จากตารางที่ ๓๐ แสดงให้เห็นว่านายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงาน มีทัศนคติทั่ว ๆ ไปต่อสหภาพแรงงานในลักษณะปานกลาง คือ ได้คะแนนเฉลี่ย (\bar{x}) รวมของ คะแนนทุกข้อแล้วได้เท่ากับ ๓.๗๑ และ ๓.๔๒ ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่านายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน มีทัศนคติที่ดีต่อระบบสหภาพแรงงาน และบทบาททั่ว ๆ ไปของสหภาพแรงงาน ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน มีความรู้สึกปานกลางต่อระบบสหภาพแรงงาน และบทบาทของสหภาพแรงงานของตน และแสดงให้เห็นว่า นายจ้างที่มีสหภาพแรงงานและไม่มีสหภาพแรงงาน มีทัศนคติแตกต่างกันเล็กน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อนำค่าตัวกลางเลขคณิตของทั้งสองกลุ่มมาหาค่าความแตกต่างด้วยวิธี Z-test ได้ค่าเท่ากับ ๖.๔๘๗๖ ซึ่งตามตารางค่า Z ในระดับความมีนัยสำคัญ .๐๕ ค่า Z เท่ากับ ๐.๕๖ จึงสรุปได้ว่า ทัศนคติของนายจ้างสองกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ความแตกต่างของทัศนคติยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่เห็นเด่นชัด แต่เป็นความแตกต่างกันเพียงส่วนน้อย อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน จะมีทัศนคติที่ดีกว่า และนายจ้างที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน แม้จะมีทัศนคติที่ดี ($\bar{x} = 3.42$) แต่ก็ยังน้อยกว่านายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน แสดงให้เห็นว่าสมมุติฐานข้อที่ ๑ เป็นความจริง

พิสูจน์สมมุติฐานข้อที่ ๒

นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน จะมีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงานมากกว่านายจ้างซึ่งลูกจ้างมิได้รวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน

การที่นายจ้างมีการเจรจาต่อรอง และร่วมกันแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ กับสหภาพแรงงาน ทำให้นายจ้างมีความเข้าใจ และมีสัมพันธภาพที่ดีกับสหภาพแรงงานมากขึ้น ทำให้นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อการร่วมเจรจากับสหภาพแรงงาน ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วมกันกับสหภาพแรงงานก็น้อย จึงมีทัศนคติแตกต่างกับนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน

การพิสูจน์ พิสูจน์จากแบบสอบถามตอนที่ ๒ จำนวน ๑๐ ข้อ ซึ่งมีคำถามเพื่อวัดทัศนคติในเรื่องการใช้วิธีการร่วมเจรจาต่อรอง ร่วมกับสหภาพแรงงาน และนำมาคำนวณหาแบบแผนของการตอบสนองของกลุ่มนายจ้างสองกลุ่ม ที่มีต่อคำถามด้านทัศนคติ โดยเปรียบเทียบกันในรายละเอียดของแต่ละหัวข้อย่อย แบบแผนของการตอบสนองนี้แสดงด้วยจำนวนผู้ตอบ และค่าร้อยละของแต่ละหัวข้อย่อยพร้อมทั้งหาค่าเฉลี่ยของแต่ละหัวข้อย่อยแสดงไว้ในช่องท้ายสุดของตาราง จากนั้นก็หาค่าเฉลี่ยของการตอบสนองของแต่ละหัวข้อใหญ่ โดยเอาคะแนนของหัวข้อใหญ่มารวมกันแล้วหารด้วยจำนวนของข้อย่อย เมื่อได้ค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อใหญ่แล้ว ก็นำมาเปรียบเทียบกันด้วยวิธีการ Z-TEST เช่นเดียวกับในการพิสูจน์สมมุติฐานข้อ ๑

ตารางที่ ๓๑ แสดงความแตกต่างของทัศนคติของนายจ้าง ต่อบทบาทในการร่วมเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน

ลำดับ ที่	รายการแสดงทัศนคติ	มีสหภาพแรงงาน หรือไม่	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่มีความเห็น		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		สูตรที่ใช้		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{x}	σ^2	Z
๑	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ จะทำหน้าที่รับเอาความรู้สึกและความต้อง- การของลูกจ้างนำมาถ่ายทอดให้นายจ้างได้ ทราบด้วยการเจรจาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับนายจ้าง ทำให้นายจ้างและลูกจ้างมีทัศน- คติที่ดีต่อกัน	มี	๑๔	๒๒.๖๒	๓๖	๕๒.๘๖	๒๐	๒๓.๘๑	๔	๑๐.๗๑	-	-	๓.๗๗	๐.๑๓๗	๔.๕๕
		ไม่มี	๒๒	๑๒.๔๔	๕๗	๓๓.๕๓	๕๘	๓๔.๑๒	๓๒	๑๘.๘๒	๑	๐.๕๕	๓.๓๙	๐.๙๐๔	
๒	นายจ้างควรเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานใน สถานประกอบการ ของตนได้เข้าร่วมในฐานะ เป็นที่ปรึกษาหรือให้คำแนะนำหรือสนับสนุนกลุ่ม ผู้ใช้แรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องหรือกำลังเจรจา ต่อรองกับฝ่ายนายจ้าง เพื่อให้ นายจ้างและลูก- จ้างสามารถตกลงกันง่ายขึ้น	มี	๑๓	๑๕.๔๘	๔๖	๕๔.๗๖	๑๔	๑๖.๖๗	๑๐	๑๑.๙๐	๑	๑.๑๙	๓.๗๑	๐.๑๔๐	๖.๕๕
		ไม่มี	๑๑	๖.๔๗	๕๕	๓๒.๓๕	๕๒	๓๐.๕๔	๔๒	๒๔.๗๑	๑๐	๕.๘๘	๓.๐๙	๑.๐๕๗	
๓	นายจ้างควรเปิดโอกาสให้ผู้แทนสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบการของตน เข้าร่วมในการ ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับการทำงานหรือร่วม พิจารณากำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล-	มี	๑๔	๑๖.๖๗	๔๓	๕๑.๑๙	๔	๑๐.๗๑	๑๔	๑๖.๖๗	๔	๕.๗๖	๓.๕๘	๐.๕๘๒	๒.๑๙
		ไม่มี	๑๓	๗.๖๕	๗๘	๔๕.๘๘	๓๖	๒๑.๑๘	๓๘	๒๒.๓๕	๕	๒.๕๕	๓.๓๓	๐.๙๙๗	

ลำดับ ที่	รายการแสดงทัศนคติ	มีสภาพแรงงาน หรือไม่	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่มีความเห็น		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		สูตรที่ใช้			
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{x}	σ^2	z	
	หรือร่วมแก้ไขปัญหาในการทำงานของสถาน ประกอบการนั้น ๆ															
๔	การเปิดโอกาสให้ผู้แทนสหภาพแรงงานได้ เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นในเรื่องการ บริหารงานกับฝ่ายนายจ้าง นับว่าเป็นประ- โยชน์อย่างมากเพราะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ จริงเกี่ยวกับความเป็นไปของฝ่ายลูกจ้างเป็น อย่างดี	มี	๒๑	๒๕.๐๐	๓๗	๔๔.๐๕	๑๖	๑๙.๐๕	๙	๑๐.๗๑	๑	๑.๑๙	๓.๘๑	๐.๒๒๕		๔.๕๐
	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการช่วยให้ การเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ยุติลงได้ง่าย เพราะผู้นำสหภาพแรงงานได้รับความเชื่อถือ จากลูกจ้าง	ไม่มี	๑๖	๙.๔๑	๗๔	๔๓.๕๓	๓๐	๑๗.๖๕	๓๘	๒๒.๓๕	๑๒	๗.๐๖	๓.๒๖	๑.๒๕๑		
๔	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการช่วยให้ การเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ ยุติลงได้ง่าย เพราะผู้นำสหภาพแรงงานได้รับความเชื่อถือ จากลูกจ้าง	มี	๗	๘.๓๓	๓๒	๓๘.๑๐	๒๔	๒๙.๗๖	๑๕	๑๗.๘๖	๕	๕.๙๕	๓.๒๕	๐.๕๖๘		๔.๖๘
	เป็นตัวกลางประสานความเข้าใจอันดีระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง	ไม่มี	๔	๒.๓๕	๒๒	๑๒.๙๔	๘๒	๔๘.๒๕	๕๔	๓๑.๗๖	๘	๕.๗๑	๒.๗๖	๐.๖๗๔		
๖	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการทำหน้าที่ เป็นตัวกลางประสานความเข้าใจอันดีระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง	มี	๗	๘.๓๓	๓๒	๓๘.๑๐	๒๖	๓๐.๙๕	๑๗	๒๐.๒๔	๒	๒.๓๘	๓.๓๐	๐.๓๙๙		๓.๘๐
		ไม่มี	๗	๔.๑๒	๓๓	๑๙.๔๑	๗๗	๔๕.๒๙	๔๕	๒๖.๔๗	๘	๕.๗๑	๒.๙๒	๐.๘๐๕		

135

ตารางที่ ๓๑ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการแสดงทัศนคติ	มีสหภาพแรงงาน หรือไม่	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่มีความเห็น		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		สูตรที่ใช้		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{x}	σ^2	z
๗	ถ้านายจ้างและลูกจ้างสามารถทำความเข้าใจกัน	มี	๑๘	๒๑.๔๓	๒๐	๒๓.๘๑	๑๓	๑๕.๔๘	๒๓	๒๗.๓๘	๑๐	๑๑.๙๐	๒.๘๕	๑.๔๘๘	๕.๗๕
	ได้ด้วยดี ก็ไม่จำเป็นต้องมีสหภาพแรงงาน	ไม่มี	๖๐	๓๕.๒๔	๘๐	๔๗.๐๖	๑๒	๗.๐๖	๑๒	๗.๐๖	๖	๓.๕๓	๑.๙๖	๑.๐๒๒	
๘	ข้อพิพาทแรงงานที่มีสหภาพแรงงานเข้ามาเกี่ยว-	มี	๑๒	๑๔.๒๔	๓๐	๓๕.๗๑	๑๕	๑๗.๘๖	๑๘	๒๑.๔๓	๔	๑๐.๗๑	๒.๗๙	๑.๑๙๔	๓.๗๕
	ข้องมักจะมีอีกเยื่อและตกลงกันได้โดยยาก	ไม่มี	๓๖	๒๑.๑๘	๗๘	๔๕.๘๘	๓๘	๒๒.๓๕	๑๒	๗.๐๖	๖	๓.๕๓	๒.๒๖	๐.๙๖๔	
๙	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการเป็นผู้คอย	มี	-	-	๗	๘.๓๓	๓๒	๓๘.๑๐	๒๔	๒๘.๕๗	๒๑	๒๕.๐๐	๓.๗๐	๐.๒๐๐	๓.๑๐
	บั่นทอนอำนาจของฝ่ายบริหาร คอยขัดผลประโยชน์ ของนายจ้าง จึงควรบั่นทอนอำนาจของสหภาพแรง- งานเท่าที่จะทำได้	ไม่มี	-	-	๒๐	๑๑.๗๖	๗๐	๔๑.๑๘	๖๒	๓๖.๔๙	๑๘	๑๐.๕๙	๓.๔๖	๐.๖๙๖	
๑๐	ในการบริหารงานของนายจ้าง ไม่ควรรับฟังความคิด	มี	๓	๓.๕๗	-	-	๑๒	๑๔.๒๔	๔๘	๕๗.๑๔	๒๑	๒๕.๐๐	๔.๐๐	-๐.๐๘	๒.๖๐
	เห็นของสหภาพแรงงานแต่อย่างใด เพราะว่าส- ภาพแรงงานก็คือลูกจ้างซึ่งมีความรู้ไม่น้อยกว่านายจ้าง	ไม่มี	๔	๒.๓๕	๑๒	๗.๐๖	๒๕	๑๔.๗๑	๔๕	๕๕.๘๘	๓๕	๒๐.๐๐	๓.๘๔	๐.๘๑๖	
สูตรมัชฌิม เลขคณิต (\bar{x})		มี	๑๒	๑๔.๒๔	๒๘	๓๓.๓๓	๑๘	๒๑.๔๓	๑๙	๒๒.๖๒	๗	๘.๓๓	๓.๔๘	๑.๒๒๘	๔.๘๒๕๓
		ไม่มี	๑๗	๑๐.๐๐	๕๑	๓๐.๐๐	๔๙	๒๘.๒๔	๔๓	๒๕.๒๙	๑๑	๖.๔๗	๓.๐๓	๑.๒๑๒	

จากตารางที่ ๓๑ เมื่อพิจารณาในข้อปลักย่อยของแต่ละคำถามจะพบว่า กลุ่มนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงาน มีทัศนคติปานกลางค่อนข้างดี ต่อสหภาพแรงงานในเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับบทบาทในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน การให้สหภาพแรงงานได้มีส่วนร่วมในการร่วมประชุมแสดงความคิดเห็น และเจรจาต่อรองในเรื่องต่าง ๆ เพราะสหภาพแรงงานทำหน้าที่เป็นตัวกลางประสานความเข้าใจอันดี ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ดี แม้คะแนนของทั้งสองกลุ่มจะอยู่ในระดับปานกลาง คือไม่สนับสนุนและไม่ขัดขวางการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน กลุ่มนายจ้างที่มีสหภาพแรงงานจะมีทัศนคติที่ดีกว่าเล็กน้อย คือค่า χ^2 เลขคณิตของคะแนนของกลุ่มนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน เท่ากับ ๓.๔๘ ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน เท่ากับ ๓.๐๓

และเมื่อนำค่า χ^2 เลขคณิตของทั้งสองกลุ่ม มาหาค่าความแตกต่างด้วยวิธี Z-test ได้ค่าเท่ากับ ๔.๘๒๕๓ ซึ่งตามตารางค่า Z ในระดับความมีนัยสำคัญที่ .๐๕ ค่า Z เท่ากับ ๐.๕๖ ค่าที่ได้จากการเปรียบเทียบคะแนนของกลุ่มนายจ้างทั้งสองกลุ่ม มีไต่อยู่ในพื้นที่แห่งความมีนัยสำคัญของค่า Z จึงสรุปได้ว่า ทัศนคติของนายจ้างสองกลุ่ม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น ผลการวิจัยในข้อนี้จึงไม่สนับสนุนสมมุติฐานที่ว่า "นายจ้างที่มีลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน จะมีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงาน มากกว่านายจ้างซึ่งลูกจ้างมิได้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน" ทั้งนี้แม้ว่า จากค่าของ χ^2 เลขคณิตของคะแนน ๒ กลุ่ม ปรากฏว่า คะแนนกลุ่มนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน มีแนวโน้มที่จะสูงกว่ากลุ่มนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานเล็กน้อย แต่ก็อยู่ในช่วงระดับแห่งทัศนคติปานกลาง เช่นเดียวกัน นอกจากนั้น จากการทำ Z-TEST ซึ่งไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของคะแนนระหว่างทั้งสองกลุ่ม การที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญประการเดียว ที่จะทำให้นายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงาน สำหรับนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งมีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงาน ก็อาจเป็นเพราะได้รับการเรียนรู้และประสบการณ์ทางอื่น จึงทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อสหภาพแรงงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางด้วยเช่นกัน

ทิสัจน์สมมุติฐานข้อที่ ๓

สหภาพแรงงานจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง

หมายความว่า ตามสมมุติฐาน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในสถานประกอบการ สหภาพแรงงานจะมีบทบาทและความรับผิดชอบ ในการผ่อนคลายความตึงเครียดของปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนั้นนายจ้างที่มี

สหภาพแรงงาน จึงมีทัศนคติในการยอมรับบทบาท และความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน ในฐานะ
ที่สหภาพแรงงานเป็นตัวแทนอันชอบธรรมของลูกจ้างทั้งหมด ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานก็จะ
ไม่ได้เห็นบทบาทในด้านนี้ของสหภาพแรงงาน ที่ทัศนคติต่อสหภาพแรงงานจึงอยู่ในระดับปานกลาง
ค่อนข้างดี แต่ยังคงแตกต่างจากนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งมีทัศนคติค่อนข้างไปทางยอมรับสหภาพแรงงาน
มากกว่า

การพิสูจน์ ใช้วิธีเดียวกับการพิสูจน์สมมุติฐานที่ ๒ คือ โดยใช้ค่าตามตอนที่ ๒ เพื่อ
วัดทัศนคติ จำนวน ๑๐ ข้อ มาหาแบบแผนการตอบสนองของกลุ่มนายจ้างสองกลุ่ม ตลอดจนนำไป
เปรียบเทียบด้วยวิธี Z-test เช่นกัน ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ ๓๒

ตารางที่ ๓๖ แสดงความแตกต่างของทัศนคติของนายจ้างต่อบทบาทและความรับผิดชอบของสหภาพแรงงาน

ลำดับที่	รายการแสดงทัศนคติ	มีสหภาพแรงงานหรือไม่	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่มีความเห็น		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		สูตรที่ใช้		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{x}	σ^2	Z
๑	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการช่วยให้ลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนตามกฎหมายแรงงานมากขึ้น	มี	๗	๘.๓๓	๓๕	๔๑.๖๗	๒๑	๒๕.๐๐	๑๘	๒๑.๔๓	๓	๓.๕๗	๓.๓๐	๐.๔๔๔	๑.๑๕
		ไม่มี	๕	๒.๕๔	๗๒	๔๒.๓๕	๕๒	๓๐.๕๙	๓๑	๑๘.๒๔	๑๐	๕.๘๘	๓.๑๘	๐.๙๒๖	
๒	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการเป็นผู้มีความรับผิดชอบ คือเมื่อเกิดข้อพิพาทแรงงานจะทำหน้าที่ชี้แจงข้อเท็จจริงและปัญหากฎหมายให้ลูกจ้างส่วนใหญ่เข้าใจ เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดของปัญหาที่เกิดขึ้น	มี	๔	๔.๗๖	๓๒	๓๘.๑๐	๒๖	๓๐.๙๕	๑๗	๒๐.๒๔	๕	๕.๙๕	๓.๑๕	๑.๕๑๕	๓.๓
		ไม่มี	๖	๓.๕๓	๒๖	๑๕.๒๙	๗๖	๔๔.๗๑	๕๖	๓๒.๙๔	๖	๓.๕๓	๒.๘๒	๐.๗๓๔	
๓	ไม่ควรสนับสนุนสหภาพแรงงาน เพราะมีส่วนยั่วแ้วและสนับสนุนให้ลูกจ้างปฏิบัติในทางที่ขัดต่อกฎหมายและเกิดความไม่สงบในสังคม	มี	๖	๗.๑๔	๑๒	๑๔.๒๙	๒๕	๒๙.๗๖	๒๗	๓๒.๑๔	๑๔	๑๖.๖๗	๓.๓๗	๐.๗๔๔	๑.๐๓
		ไม่มี	๑๐	๕.๘๘	๓๖	๒๑.๑๘	๕๐	๒๙.๕๑	๕๒	๓๐.๕๙	๒๒	๑๒.๙๔	๓.๒๔	๑.๒๑๕	
๔	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการช่วยลดภาระของนายจ้าง เช่นช่วยรักษาและควบคุมระเบียบวินัยของลูกจ้างส่วนใหญ่	มี	๓	๓.๕๗	๒๑	๒๕.๐๐	๓๓	๓๙.๒๙	๒๗	๓๒.๑๔	-	-	๓.๐๐	๐.๒๗๗	๓.๐๒
		ไม่มี	๘	๔.๗๖	๒๐	๑๑.๗๖	๗๔	๔๓.๕๓	๕๔	๓๑.๗๖	๑๔	๘.๒๔	๒.๗๓	๐.๘๗๔	
๕	สหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการมักสนับสนุนให้ลูกจ้างใช้สิทธิการหยุดงานอย่างพร่ำเพรื่อ ก่อให้เกิดผลเสียหายทางเศรษฐกิจของนายจ้างและของชาติเสมอ	มี	๔	๑๐.๗๑	๑๕	๑๗.๘๖	๓๓	๓๙.๒๙	๑๘	๒๑.๔๓	๔	๑๐.๗๑	๓.๐๓	๐.๘๒๘	๓.๘๐
		ไม่มี	๑๓	๗.๖๕	๖๖	๓๘.๘๒	๗๔	๔๓.๕๓	๑๒	๗.๐๖	๕	๒.๙๔	๒.๕๔	๐.๗๑๓	

ตารางที่ ๓๖ (ต่อ)

ลำดับ ที่	รายการแสดงทัศนคติ	มีสภาพ แรงงาน หรือไม่	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่มีความเห็น		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง		สูตรที่ใช้		
			จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{x}	σ^2	z
๖	บทบาทของผู้บริหารสหภาพแรงงานในจังหวัด สมุทรปราการแสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่ของตนตามกฎหมายเป็นอย่างดี	มี	๔	๔.๗๖	๓๐	๓๕.๗๑	๓๓	๓๙.๒๔	๑๕	๑๗.๘๖	๒	๒.๓๘	๓.๒๓	๐.๒๖๓	๓.๐๒
		ไม่มี	๗	๘.๑๒	๓๕	๒๐.๕๔	๗๘	๔๕.๘๘	๔๔	๒๕.๘๘	๖	๓.๕๓	๒.๙๖	๐.๗๖๕	
๗	ผู้นำสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ฝึกฝนในสาขาอื่นมิวนิสต์	มี	๒	๒.๓๘	๑๐	๑๑.๙๑	๒๘	๓๓.๓๓	๒๙	๓๔.๕๒	๑๕	๑๗.๘๖	๓.๕๔	๐.๓๘๐	๕.๕๕
		ไม่มี	๖	๓.๕๓	๓๑	๑๘.๒๔	๕๗	๕๗.๐๖	๒๗	๑๕.๘๘	๙	๕.๒๙	๓.๐๑	๐.๖๙๔	
๘	ถ้าท่านเป็นผู้มีอำนาจท่านจะออกคำสั่งยกเลิก สหภาพแรงงานทั้งหมด	มี	๔	๔.๗๖	๖	๗.๑๔	๑๐	๑๑.๙๑	๓๖	๔๒.๘๖	๒๘	๓๓.๓๓	๓.๙๓	๐.๕๐๕	๓.๕๓
		ไม่มี	๔	๒.๓๕	๑๘	๑๐.๕๔	๕๙	๓๕.๗๑	๕๗	๓๓.๕๓	๓๒	๑๘.๘๒	๓.๕๖	๐.๙๗๖	
๙	สหภาพแรงงานในสมุทรปราการมักให้ข่าวสารที่ ผิด ๆ แก่ลูกจ้างทำให้ลูกจ้างมีสภาพงานที่ไม่ดี คือนายจ้าง นายจ้างและลูกจ้างจึงตกลงกันได้ยากขึ้น	มี	๓	๓.๕๗	๓๓	๓๙.๒๔	๒๔	๒๘.๕๗	๑๘	๒๑.๕๓	๖	๗.๑๔	๒.๘๙	๐.๖๓๗	๑.๐๕
		ไม่มี	๖	๓.๕๓	๕๘	๓๕.๑๒	๗๘	๕๕.๘๘	๒๔	๑๕.๑๒	๔	๒.๓๕	๒.๗๘	๐.๖๖๗	
๑๐	สหภาพแรงงานในสมุทรปราการทำหน้าที่เป็น ตัวกลางประสานความเข้าใจอันดีระหว่าง นายจ้างและลูกจ้าง	มี	๑๕	๑๗.๘๖	๑๕	๑๗.๘๖	๓๐	๓๕.๗๑	๑๘	๒๑.๕๓	๖	๗.๑๔	๓.๑๘	๐.๘๙๕	๑.๖๓
		ไม่มี	๙	๕.๒๙	๓๐	๑๗.๖๕	๘๐	๔๗.๐๖	๕๐	๒๕.๕๑	๑	๐.๕๔	๒.๙๘	๐.๗๐๖	
สูตรมัชฌิม เลขคณิต (\bar{x})		มี	๖	๗.๑๔	๒๑	๒๕.๐๐	๒๖	๓๐.๙๕	๒๒	๒๖.๑๙	๙	๑๐.๗๒	๓.๒๖	๑.๑๓๖๑	๖.๓๖๗๔
		ไม่มี	๗	๘.๑๒	๓๙	๒๒.๙๔	๗๒	๔๒.๓๕	๔๑	๒๕.๑๒	๑๑	๖.๕๗	๒.๙๙	๐.๕๐๐๓	

จากตารางที่ ๓๒ แสดงให้เห็นว่านายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงาน มีทัศนคติต่อสหภาพแรงงาน ในเรื่องการยอมรับบทบาทและความรับผิดชอบของสหภาพ อยู่ในระดับปานกลาง คือได้เฉลี่ย ๓.๒๖ และ ๒.๕๙ แสดงว่าทั้งนายจ้างที่มีสหภาพฯ และไม่มีสหภาพฯ รู้สึกเฉย ๆ ต่อบทบาทและความรับผิดชอบต่อลูกจ้างของสหภาพแรงงาน นายจ้างไม่สนใจว่าสหภาพ-แรงงานจะมีพฤติกรรมอย่างไร ทางด้านความแตกต่างของทัศนคตินายจ้างสองกลุ่ม เมื่อได้นำมาเปรียบเทียบกับวิธี Z-test แล้ว ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในหัวข้อใหญ่และหัวข้อปลีกย่อยภายใต้หัวข้อใหญ่ ดังนั้นผลการวิจัยในข้อนี้จึง ค่อนข้างไปในทางยอมรับสมมุติฐานที่ว่า "สหภาพแรงงานจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง"

ผลการวิจัยอื่น ๆ

นอกเหนือจากการวิจัยเพื่อพิสูจน์ตามสมมุติฐาน ในแบบสอบถามได้มีการเปิดโอกาสให้นายจ้างได้แสดงความคิดเห็นโดยเสรี เกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่มีผลงานดีเด่นและความคิดเห็นอื่น ๆ ปรากฏดังนี้

ตารางที่ ๓๓ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่มีผลงานดีเด่น

คำถาม : ท่านเห็นว่าสหภาพแรงงานใดในสมุทรปราการ มีผลงานดีเด่นที่สุด

สหภาพแรงงานที่มีผลงานดีเด่น	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สหภาพฯ ยางไฟร์สโตน	๒๔	๒๔.๕๗	๒๖	๑๕.๓๐	๕๐	๑๙.๖๔
สหภาพฯ สิ่งทอแห่งประเทศไทย	๘	๙.๕๒	๑๒	๗.๐๖	๒๐	๗.๘๗
สหภาพฯ อุตสาหกรรมเครื่องไฟฟ้าแห่งประเทศไทย	๑๔	๑๖.๖๗	๕	๒.๙๔	๑๙	๗.๔๘
สหภาพฯ เหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย	๑๔	๑๖.๖๗	๑๗	๑๐.๐๐	๓๑	๑๒.๒๐
สหภาพฯ อุตสาหกรรมทอผ้า (โบตันสัมพันธ์)	๑	๑.๑๔	๔	๒.๓๕	๕	๑.๙๗
ไม่ออกความเห็น	๒๓	๒๗.๓๘	๑๐๖	๖๒.๓๕	๑๒๙	๕๐.๗๔
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๓๓ ซึ่งให้นายจ้างแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแรงงานที่มีผลงานดีเด่น ปรากฏว่า มีนายจ้างแสดงความคิดเห็นร้อยละ ๔๔.๒๑ (ไม่ออกความคิดเห็นร้อยละ ๕๐.๗๔) สภาพแรงงานที่มีผลงานดีเด่นที่สุดในทัศนคติของนายจ้างคือ สภาพแรงงานยางพารา ไร่สโตน รองลงมาได้แก่สภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย, สภาพแรงงานสิ่งทอประเทศไทย ซึ่งเป็นสาขาฯ ที่แสดงบทบาทและมีผลงานดีเด่นมาตลอดเวลา ตามที่กล่าวมาแล้ว และข้อที่น่าสังเกตคือ ปัจจุบันสภาพแรงงานยางพารา ไร่สโตน ได้รับการยอมรับจากนายจ้างมากที่สุด ส่วนสภาพแรงงานเหล็กและโลหะแห่งประเทศไทย และสภาพแรงงานสิ่งทอประเทศไทย กลับได้รับการยอมรับน้อยกว่า และนอกจากนี้สภาพแรงงานอุตสาหกรรม เครื่องไฟฟ้าแห่งประเทศไทย ซึ่งจัดตั้งขึ้นทีหลัง ก็กำลังได้รับการยอมรับจากนายจ้างมากขึ้น ตามมาเป็นอันดับที่ ๔

ผลงานที่ดีเด่นของสภาพแรงงานตามทัศนคติของนายจ้าง สรุปได้ดังนี้คือ

๑. การเรียกร้องค่าจ้าง สวัสดิการ และการให้มีสภาพการจ้างดีขึ้น
๒. มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยยึดหลักประนีประนอม
๓. ช่วยรับภาระร้องทุกข์ให้ลูกจ้าง เป็นตัวแทนในการยื่นข้อเรียกร้องเจรจาต่อรอง
๔. ให้การศึกษาเรียนรู้แก่ลูกจ้าง ในเรื่องกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์อันพึงได้ตามกฎหมาย ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
๕. ผู้นำสภาพแรงงานยึดแนวนโยบายสายกลาง เคารพหลักการ เหตุผล ไม่สนับสนุนฝ่ายนายจ้าง ถ้านายจ้างเอาไรคเอาเปรียบ และตรงกันข้าม จะไม่สนับสนุนฝ่ายลูกจ้างถ้าลูกจ้างทำไม่ถูกต้อง
๖. ไม่มีผลงานดีเด่นนอกจากก่อนชวนนายจ้าง นำลูกจ้างสมัคร โดยผู้นำสภาพแรงงานบางคนหวังผลประโยชน์ของตนเอง และหวังรางวัลที่ผู้อยู่เบื้องหลังจะให้

ดังนั้น ทัศนคติของนายจ้างเกี่ยวกับบทบาทของสภาพแรงงาน สามารถแสดงเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ ๓๔ : แสดงทัศนคติ เกี่ยวกับผลงานที่ดี เค่นของสหภาพแรงงาน

คำถาม : ผลงานของสหภาพแรงงานที่ท่านเห็นว่าดี เค่นนั้น ในเรื่องใดบ้าง

ผลงานที่ดี เค่นของสหภาพแรงงาน	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑. การเรียกร้องค่าจ้าง สวัสดิการ และการให้มีสหภาพการจ้างดีขึ้น	๑๖	๑๙.๐๕	๘	๕.๗๑	๒๔	๙.๕๕
๒. มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย โดยยึดหลักประนีประนอม	๔	๕.๗๖	-	-	๔	๑.๕๘
๓. ช่วยรับภาระร้องทุกข์ให้ลูกจ้าง เป็นตัวแทนในการยื่นข้อเรียกร้องเจรจาต่อรอง	๑๖	๑๙.๐๕	๘	๕.๒๙	๒๔	๙.๘๔
๔. ให้การศึกษาเรียนรู้แก่ลูกจ้างในเรื่องกฎหมายแรงงาน เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์อันพึงมีพึงได้ตามกฎหมาย ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง	๒๑	๒๕.๐๐	๑๔	๘.๒๔	๓๕	๑๓.๗๘
๕. ผู้นำสหภาพแรงงานยึดแนวนโยบายสายกลาง เคารพหลักการเหตุผล ไม่สนับสนุนฝ่ายนายจ้าง ถ้านายจ้างเอาไร้อเอาเปรียบ และตรงกันข้าม จะไม่สนับสนุนฝ่ายลูกจ้าง ถ้าลูกจ้างทำไม่ถูกต้อง	๕	๕.๙๕	-	-	๕	๑.๙๗
๖. ไม่มีผลงานดี เค่นนอกจากก่อนข่มขู่ นายจ้าง นำลูกจ้างสไตรค์ โดยผู้นำสหภาพแรงงานบางคนหวังผลประโยชน์ของตนเอง และหวังรางวัลที่ผู้อยู่เบื้องหลังจะให้	-	-	๓๓	๑๙.๔๑	๓๓	๑๒.๙๔
๗. ไม่ออกความเห็น	๒๒	๒๖.๑๙	๑๐๖	๖๒.๓๕	๑๒๘	๕๐.๓๔
รวม	๘๔	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๕๔	๑๐๐.๐๐

เมื่อเปิดโอกาสให้นายจ้างแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับสหภาพแรงงานปรากฏว่า นายจ้างได้แสดงความคิดเห็น ๘๒ ราย จากนายจ้างทั้งหมด ๒๕๔ ราย สรุปได้ตามตารางที่ ๓๕ ดังนี้

ตารางที่ ๓๕ แสดงความคิดเห็นทั่ว ๆ ไปของนายจ้างเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นของนายจ้าง	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		จำนวน
๑	เพื่อความสงบทางด้านแรงงาน ควรจะ วางแผนให้ลิตฮีแก่ลูกจ้าง เป็นขั้นตอน เริ่มด้วยการให้เขาได้รับการศึกษาและ มีประสบการณ์ของการอยู่ร่วมกันไปก่อน จนพอจะแน่ใจว่า เขาได้พัฒนาจรรยา- หน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อสังคมและประ- เทศชาติดีพอควรแล้ว จึงให้ลิตฮีโดย แท้จริงเป็นสหภาพฯ มิฉะนั้นแล้วดูจะ เห่ออำนาจ และใช้ในทางที่ไม่สมควร เกิดปัญหาเดือดร้อน และถูกชักจูงได้- ง่าย	๑๘	๒๑.๕๓	๘	๘.๗๑	๒๖	๑๐.๒๔
๒	การมีสหภาพฯ เป็นสิ่งที่ดีและผู้นำสห- ภาพฯ ก็ควรเป็นคนดีและเป็นตัวเชื่อม ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง เพื่อผลประโยชน์ของทั้ง สองฝ่าย อย่างไรก็ตามหากนายจ้างมี จิตสำนึกที่ดีแล้ว สหภาพฯ ย่อมไม่เป็น สิ่งจำเป็น	๑๐	๑๑.๕๑	๑๑	๖.๘๗	๒๑	๘.๒๗
๓	สหภาพฯ ส่วนใหญ่ขณะนี้ไม่รู้หน้าที่ตัวเอง การกระทำต่าง ๆ มักแสวงหาผลประโยชน์ ของส่วนตนเป็นหลักความเข้าใจใน สภาพการณ์ต่าง ๆ ต่อสมาชิกและนาย- จ้างยังน้อย	๗	๘.๓๓	๒๔	๑๔.๑๒	๓๑	๑๒.๒๐
๔	สหภาพฯ คิดว่ายังไม่เหมาะสมในประ- เทศไทยปัจจุบัน เพราะผู้นำและสมาชิก ยังไม่เข้าใจคำว่าประชาธิปไตยเพียงพอ	๔	๔.๘๔	๔	๔.๒๔	๑๔	๕.๕๑
๕	ไม่เคยสนใจพฤติกรรมของสหภาพแรง- งานใดเลย เพราะในโรงงานมีการ ปกครองแบบครอบครัว ให้ความยุติธรรม						

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นของนายจ้าง	มีสภาพแรงงาน		ไม่มีสภาพแรงงาน		จำนวน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	และเพื่อแม่แก่คนงานทุกคน โดยไม่จำเป็นต้องมีสหภาพฯ อันเป็นการแยกพวกนายจ้างและลูกจ้าง นอกจากนี้บางครั้งยังให้การช่วยเหลือลูกจ้างมากกว่ากฎหมายแรงงานเสียอีก	-	-	๓	๑.๗๖	๓	๑.๑๘
๖	เรื่องที่น่าเป็นห่วงมากตอนนี้คือปัญหาคนว่างงาน ซึ่งจะเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่ใช่จะคอยพะวงกับพวกที่มีงานทำอยู่แล้ว แต่เงินเดือนไม่พอใช้	-	-	๑	๐.๕๔	๑	๐.๓๔
๗	ทางโรงงานยังเล็ก ไม่มีสหภาพแรงงาน เคยได้ยินจากเพื่อนโรงงานอื่นว่า ถ้าจะมีปัญหาเกิดบ่อยครั้ง และจะมีการยื่นข้อเรียกร้องกันบ่อยขึ้น และไม่พิจารณาว่านายจ้างมีความสามารถจะให้ได้หรือไม่ เรียกร้องสิ่งใดก็ต้องการให้ได้สิ่งนั้นทั้งหมด	-	-	๑	๐.๕๔	๑	๐.๓๔
๘	หน่วยงานของรัฐควรมีบทบาทมากกว่านี้ เช่นควบคุมให้นายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพราะปัจจุบันมีกpengเล็งแต่สถานประกอบการที่ใหญ่ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมายด้วยตัวเองอยู่แล้ว ส่วนบริษัทเล็กๆ เห็นว่ายังควบคุมไม่ทั่วถึง สภาพแรงงานก็ควรเริ่มจากการให้การศึกษาอบรมให้รู้สิทธิหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีก่อน ไม่ใช่ปล่อยให้แสดงบทบาทโดยปราศจากจุดยืนที่แน่นอนเช่นปัจจุบัน	๒	๒.๓๘	๔	๒.๔๔	๗	๒.๗๖
๙	สหภาพฯ มีรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และถูกชักจูงให้เป็นเครื่องมือของนักการเมืองบางกลุ่ม	๒	๒.๓๘	๑๑	๖.๔๗	๑๓	๕.๑๒

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นของนายจ้าง	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑๐	ควรจัดการกับพวกนี้อย่างเด็ดขาดและเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นที่มีความสุจริตใจเข้าดำเนินการแทน ข้อสำคัญรัฐบาลควรเปิดโอกาสให้อย่างกว้างขวาง ไม่ควรผูกขาดให้แก่บุคคลบางกลุ่มเท่านั้น	๑	๑.๑๔	๑๒	๗.๐๖	๑๓	๔.๑๒
๑๑	ปัญหาต่าง ๆ หากสหภาพแรงงานได้รับทราบโดยตลอด และมีเวลาครุ่นคิดพอสมควรแล้ว ก็สามารถที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงให้ตรงเป้าหมาย อันจะเป็นจุดร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ จะเป็นการลดภาระความยุ่งยากต่าง ๆ ได้ดีทีเดียว	-	-	๔	๒.๓๔	๔	๑.๔๗
๑๒	ที่แล้ว ๆ มา รัฐบาลสนับสนุนให้ "เกิด" สหภาพแรงงาน แต่ขาดการส่งเสริมให้สหภาพแรงงาน "โตใหญ่" จนพึ่งตนเองได้ มูลเหตุสำคัญที่สหภาพฯ ส่วนใหญ่มั่นคงไม่ได้ ได้แก่ ชีตจำกัดทางเศรษฐกิจ ถ้ารัฐจริงจังจะแก้ปัญหาแรงงาน ไทยน่าจะสนับสนุนหรือจูงใจให้ลูกจ้างทุกสถานประกอบการ "ต้อง" สังกัดสมาชิกสหภาพ- เพราะถ้าสหภาพฯ มีสมาชิกมาก ฐานะการเงินจากค่าบำรุงสมาชิก จะเพิ่มขีดความสามารถให้ คณะผู้บริหารสหภาพฯ สรรหาข้อมูล หรืออาศัยผู้เชี่ยวชาญด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ช่วยการตัดสินใจ นอกจากนั้นยังได้อาศัยสมาชิกควบคุมผู้นำสหภาพฯ ได้ด้วย เพราะเหตุว่าสมาชิกเหล่านั้นต้องเสียค่าบำรุง โดยสภาพจิตวิทยาย่อมต้องหวงสิทธิควบคุมดูแลผู้นำสหภาพฯ อยู่ตลอดเวลา ว่าได้ดำเนินการถูกต้องหรือไม่ สิ่งที่น่าวิตก-						

ตารางที่ ๓๔ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ความคิดเห็นของนายจ้าง	มีสหภาพแรงงาน		ไม่มีสหภาพแรงงาน		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
	กังวลต่อไป ถ้ารัฐปล่อยหรือทอดทิ้ง- สหภาพฯ เหมือนที่เป็นอยู่ปัจจุบัน แนวโน้ม ของผู้นำสหภาพแรงงานที่ช่วยตนเองไม่- ได้ ย่อมตกเป็นเหยื่อของกลุ่มแสวงผล ประโยชน์ ได้ง่ายมาก	๑๑	๑๓.๑๐	๗	๔.๑๒	๑๘	๗.๐๔
๑๓	รัฐควรจัดให้มีการอบรมแรงงาน โดย เฉพาะอย่างยิ่ง เน้นด้านสหภาพแรงงาน และสมาคมนายจ้างให้มาก และทั่วถึง- กว่าปัจจุบัน	๓	๓.๕๗	๗	๔.๑๒	๑๐	๓.๙๔
๑๔	ไม่ออกความเห็น	๒๕	๒๙.๗๖	๖๗	๓๔.๔๑	๙๒	๓๖.๒๒
	รวม	๔๕	๑๐๐.๐๐	๑๗๐	๑๐๐.๐๐	๒๑๕	๑๐๐.๐๐

เมื่อพิจารณาคำตอบแต่ละข้อย่อยแล้ว สรุปได้ว่านายจ้างส่วนใหญ่โดยเฉพาะนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน มีความคิดเห็นในทางสนับสนุนสหภาพแรงงาน ในลักษณะที่ยังเป็นห่วงสหภาพแรงงานว่า ระบบสหภาพแรงงานยังไม่สมบูรณ์ ควรจะให้การศึกษาอบรมทั้งแก่ลูกจ้างและนายจ้าง ให้มีความรู้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะด้านลูกจ้างและผู้นำสหภาพแรงงานเอง ควรให้รู้จักสิทธิและหน้าที่ ความรับผิดชอบมากกว่าเดิม จะไม่ถูกชักจูงให้หลงผิดได้ง่าย ส่วนนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ จะมีทัศนคติไม่ค่อยดีต่อสหภาพแรงงาน เช่น เห็นว่าสหภาพแรงงานไม่รู้หน้าที่ตนเอง มักกระทำการแสวงผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก มีความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ น้อย

อย่างไรก็ดีทั้งนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และไม่มีสหภาพแรงงาน มีข้อกล่าวเน้นที่เหมือนกันคือ ควรให้การศึกษาอบรมแรงงานแก่ผู้นำสหภาพแรงงาน รวมทั้งบรรดานายจ้างให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน และพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ และในเรื่องสิทธิและหน้าที่ของสหภาพแรงงาน ในทางที่ถูกต้องอันจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างระบบสหภาพแรงงานให้สมบูรณ์ต่อไป.