



บทที่ 5

ความน่าเชื่อถือและอิทธิพลของสื่อในการเสนอข่าวสาร

ความน่าเชื่อถือของสื่อ

ในการเผยแพร่ข่าวสารผู้ส่งสารจำเป็นต้องมีความน่าเชื่อถือในสายตาของผู้รับสาร จึงจะทำให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จ ออพเพนไฮเมอร์ และ ปราวดา (Oppenheimer and Pravda) กล่าวว่า บุคคลยิ่งมีความน่าเชื่อถือมากเท่าไร การจูงใจก็ยิ่งมีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ความน่าเชื่อถือ (Credibility) คือ การที่ผู้รับสารเห็นว่าผู้ทำการติดต่อสื่อสาร หรือ แหล่งสาร มีความน่าไว้วางใจ (Trustworthy) ความสามารถ (Competent) ความเชี่ยวชาญ (Expertise) หรือ ระดับของความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ทำการเผยแพร่¹

ฮอฟแลนด์ แจนิส และ เคลลี (Havland, Janis and Kelley) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความน่าเชื่อถือของบุคคลและสรุปว่า ความน่าเชื่อถือขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการคือ

1. ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญ (Competent or Expertness) ซึ่งผู้รับสารมีต่อผู้ส่งสาร ซึ่งได้แก่ ความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเอง
2. ความน่าไว้วางใจ (Trustworthiness) เป็นความรู้สึกของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร ได้แก่ ความจริงใจ และความซื่อสัตย์²

คุณลักษณะที่ต่างกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร อาจจะทำให้เกิดทัศนคติในด้านความเชี่ยวชาญ (Expertness) ได้ ตัวอย่างเช่น อายุของผู้ส่งสารอาจจะเป็นตัวชี้ในด้านประสบการณ์ ตำแหน่งผู้นำกลุ่ม อาจจะเป็นตัวชี้ในความสามารถของการดำเนินกิจการทางสังคม และผู้ส่งสารที่มีคุณลักษณะต่างไปจากผู้รับสาร ทั้งนี้เพราะคนเรามักมีความรู้สึกว่าคุณภาพ

1 Oppenheimer and Pravda, quoted in Erwin P. Bettinghaus, Persuasive Communication, (New York : Holt, Rinehart and Winston, 1968), p. 103 .

2 C.I. Hovland, I.L. Janis and H.H. Kelley, Communication and Persuasion (New Haven, Conn : Yale University Press, 1953), pp.19-53.

คุณค่า ความสนใจ และความต้องการคล้ายคลึงกับตน จะมองทุก ๆ อย่าง และตัดสินใจปัญหาทุกอย่าง คล้ายคลึงกับตน³ คุณลักษณะประการหลังนี้คล้ายกับที่โรเจอร์ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ การที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารมีคุณลักษณะเหมือน ๆ กัน (Homophily) ซึ่งจะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือที่สูงกว่า (ความน่าเชื่อถือหมายถึง ชีตั้นของผู้ส่งสารที่ได้รับความน่าไว้วางใจ และมีความรู้ความเชี่ยวชาญจากผู้ส่งสาร)⁴

ความน่าเชื่อถือของสื่อในการเสนอข่าวสาร

จากบทที่แล้วจะเห็นได้ว่า ข่าวสารประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงงานนั้น ได้ถูกส่งผ่านสื่อในแต่ละประเภทในปริมาณต่าง ๆ กัน โดยสื่อหนึ่ง ๆ ก็จะมีเสนอข่าวสารในทุก ๆ ด้าน ด้วยเหตุนี้ข่าวสารหนึ่ง ๆ มิได้ถูกจำกัดอยู่กับสื่อใดสื่อหนึ่งเท่านั้น ถึงแม้ว่าสื่อต่าง ๆ จะมีการเสนอข่าวสารประเภทต่าง ๆ แต่จะพบว่าคุณภาพของข่าวที่ถูกส่งมาจากสื่อประเภทต่าง ๆ นั้นเป็นไปในปริมาณที่แตกต่างกัน โดยคุณภาพของข่าวสารนั้นขึ้นอยู่กับความเที่ยงตรง ถูกต้อง รวดเร็ว ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้สื่อหนึ่งมีความน่าเชื่อถือในการเสนอข่าวสาร ซึ่งผู้รับข่าวสารจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าสื่อใดน่าจะให้ความเชื่อถือในการเสนอข่าวสาร

สื่อที่น่าเชื่อถือในการเสนอข่าวเศรษฐกิจ

จากบทที่แล้วนั้น สื่อที่เสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจเป็นอันดับแรกคือ หนังสือพิมพ์ รองลงมาคือ โทรทัศน์ และวิทยุ ตามลำดับ แต่เมื่อมาพิจารณาถึงด้านความเชื่อถือของสื่อในการเสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าหนังสือพิมพ์ยังเป็นสื่อที่ได้รับความเชื่อถือในการเสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจอยู่ คือร้อยละ 40.4 โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิเป็นสื่อบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือเป็นอันดับสองคือร้อยละ 26.9 และโทรทัศน์ร้อยละ 18.1 โดยจะสังเกตได้ว่า วิทยุเป็นสื่อที่ได้รับ

3 Ibid., pp. 21-22 .

4 E.M. Rogers, Communication Strategies for Family Planning, New York : The Free Press, 1973), p.59 .

ความเชื่อถือในการเสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจน้อยที่สุด คือร้อยละ 0.6 เท่านั้น และจะเห็นว่า ผู้ทรงคุณวุฒินั้นจะเป็นสื่อที่เสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจน้อยมาก เป็นอันดับสุดท้าย แต่กลับได้รับความเชื่อถือในการเสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจมากเป็นอันดับสองทีเดียว (โปรดดูตารางที่ 5.1 ประกอบ)

ตารางที่ 5.1

สื่อที่ผู้ตอบเลือกที่จะให้คำแนะนำในข้อมูลทางเศรษฐกิจ เรียงลำดับจากมากไปน้อย

สื่อ	จำนวน	ร้อยละ
1) หนังสือพิมพ์	69	40.4
2) ผู้ทรงคุณวุฒิ	46	26.9
3) โทรทัศน์	31	18.1
4) สมาชิกสหภาพฯ ผู้นำแรงงาน	15	8.8
5) เพื่อน	7	4.1
6) ญาติพี่น้อง	2	1.2
7) วิทยุ	1	0.6
รวม	171	100.0

เมื่อมาพิจารณาถึงเหตุผลของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการเลือกหนังสือพิมพ์ในการเสนอข่าวสารทางเศรษฐกิจนั้น ปรากฏว่ามีคำแนะนำถึงความสะดวกต่อการได้รับข่าวสารเป็นหลัก คือร้อยละ 38 รองลงมาคือ รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ร้อยละ 22.2 ส่วนในด้านความเที่ยงตรง ถูกต้อง มีเพียงร้อยละ 8.8 สำหรับเรื่องค่าใช้จ่ายจะพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้คำนึงถึงเลย คือมีเพียงร้อยละ 0.6 เท่านั้น (โปรดดูตารางที่ 5.2 ประกอบ)

ตารางที่ 5.2

เหตุผลที่เลือกสื่อจากตารางที่ 5.1 ในการให้คำแนะนำ เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1) สะดวกต่อการให้รับข่าวสาร	65	38.0
2) รวดเร็ว ทันเหตุการณ์	38	22.2
3) มีประสิทธิภาพสูง	28	16.4
4) สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาจนเข้าใจ	24	14.0
5) มีความเที่ยงตรง ถูกต้อง	15	8.8
6) เสียค่าใช้จ่ายน้อย	1	0.6
รวม	171	100.0

สื่อที่น่าเชื่อถือในการเสนอข่าวสังคม

ในด้านข่าวสังคมนั้น จะเห็นได้ว่าหนังสือพิมพ์เป็นสื่อที่ได้รับความน่าเชื่อถือเป็นอันดับแรก โดยสูงถึงร้อยละ 46.2 อันดับรองลงมาคือ โทรทัศน์ ร้อยละ 21.2 และกลุ่มเพื่อนร้อยละ 12.3 ผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 8.8 สมาชิกสหภาพฯ ผู้นำแรงงาน ร้อยละ 8.2 วิทยุ ร้อยละ 1.8 และญาติพี่น้อง ร้อยละ 1.2 เท่านั้น จากตัวเลขดังกล่าวจะพบว่า หนังสือพิมพ์เป็นสื่อที่ได้รับความเชื่อถือมากที่สุด เช่นเดียวกับข่าวด้านเศรษฐกิจ โดยมีโทรทัศน์เป็นสื่อที่ได้รับการเชื่อถือรองลงมา ส่วนสื่อบุคคลที่ได้รับความเชื่อถือรองลงมาจากหนังสือพิมพ์และโทรทัศน์ ก็คือ กลุ่มเพื่อน รองลงมาคือ ผู้ทรงคุณวุฒิ จะสังเกตได้ว่าผู้ทรงคุณวุฒินี้มีโอกาสการเสนอข่าวสารได้น้อยมากเป็นอันดับสุดท้าย แต่กลับได้รับความเชื่อถือเป็นอันดับ 4 ซึ่งคล้ายกับข่าวด้านเศรษฐกิจ (โปรดดูตารางที่ 5.3 ประกอบ)

ตารางที่ 5.3

สื่อที่ผู้ตอบเลือกที่จะให้คำแนะนำในข้อมูลทางสังคม เรียงลำดับจากมากไปน้อย

สื่อ	จำนวน	ร้อยละ
1) หนังสือพิมพ์	79	46.2
2) โทรทัศน์	36	21.2
3) เพื่อน	21	12.3
4) ผู้ทรงคุณวุฒิ	15	8.8
5) สมาชิกสหภาพฯ ผู้นำแรงงาน	14	8.2
6) วิทยุ	3	1.8
7) ญาติพี่น้อง	2	1.2
มีผู้ไม่ตอบ	1	0.6
รวม	171	100.0

ในด้านของเหตุผลที่เลือกสื่อหนังสือพิมพ์นั้น มีเหตุผลจากความสะดวกต่อการได้รับข่าวสารมากที่สุดคือร้อยละ 35.1 สำหรับความรวดเร็ว ทันเหตุการณ์นั้นเป็นอันดับสองคือร้อยละ 25.1 สำหรับเหตุผลที่เลือกกลุ่มเพื่อนนั้นมาจากเหตุผลที่สามารถถกเถียงปัญหาจนเข้าใจ สำหรับเหตุผลที่คำนึงถึงความเที่ยงตรง ถูกต้องและเสียค่าใช้จ่ายน้อยนั้นมีอยู่น้อยมาก คือร้อยละ 7 และร้อยละ 5.8 ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าค่าใช้จ่ายไม่ได้เป็นปัจจัยที่พนักงานรัฐวิสาหกิจคำนึงถึงเท่าใดนัก (โปรดดูตารางที่ 5.4 ประกอบ)

ตารางที่ 5.4

เหตุผลที่เลือกสื่อจากตารางที่ 5.3 ในการให้คำแนะนำเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1) สะดวกต่อการได้รับข้อมูล	60	35.1
2) รวดเร็ว ทันเหตุการณ์	43	25.1
3) สามารถยกถึงปัญหาจนเข้าใจ	30	17.5
4) มีประสิทธิภาพสูง	15	8.8
5) เทียบตรง ถูกต้อง	12	7.0
6) เสียค่าใช้จ่ายน้อย	10	5.8
มีผู้ไม่ตอบ	1	0.6
รวม	171	100.0

สื่อที่น่าเชื่อถือในการเสนอข่าวสารทางการเมือง

จะพบว่าหนังสือพิมพ์ยังคงเป็นสื่อที่ได้รับความนิยมมากที่สุด คือร้อยละ 42.1 และโทรทัศน์เป็นอันดับรองลงมา ร้อยละ 25.1 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ ร้อยละ 15.8 สมาชิกสหภาพฯ ผู้นำแรงงาน ร้อยละ 5.8 ส่วนวิทยุได้รับความนิยมเชื่อถือน้อยมากเพียงร้อยละ 3.5 เท่านั้น จะเป็นที่น่าสังเกตได้ดังข่าวเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองนี้ที่ว่าผู้ทรงคุณวุฒิเป็นสื่อที่ได้รับความนิยมเชื่อถือสูงในประเภทสื่อบุคคลต่าง ๆ ถึงแม้ว่าจะเป็นสื่อที่มีการเสนอข่าวสารแก่นักงานรัฐวิสาหกิจน้อยที่สุดก็ตามที (โปรดดูตารางที่ 5.5 ประกอบ)

ตารางที่ 5.5

สื่อที่ผู้ตอบเลือกที่จะให้คำแนะนำในข้อมูลทางการเมือง เรียงลำดับจากมากไปน้อย

สื่อ	จำนวน	ร้อยละ
1) หนังสือพิมพ์	72	42.1
2) โทรทัศน์	43	25.1
3) ผู้ทรงคุณวุฒิ	27	15.8
4) สมาชิกสหภาพฯ ผู้นำแรงงาน	10	5.8
5) เพื่อน	10	5.8
6) วิทยุ	6	3.5
7) ญาติพี่น้อง	1	0.6
มีผู้ไม่ตอบ	2	1.2
รวม	171	100.0

สำหรับเหตุผลที่เลือกสื่อหนังสือพิมพ์นั้นก็เช่นเดียวกับเหตุผลในข่าวสารประเภทอื่น คือ คำนึงถึงความสะดวกต่อการได้รับข่าวสารเป็นหลัก คือร้อยละ 33.9 ส่วนความรวดเร็วทันเหตุการณ์ จะเป็นเหตุผลที่เลือกโทรทัศน์ สำหรับการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ นั้น มีเหตุผลมาจากการสามารถถกเถียงปัญหาจนเข้าใจ ในเหตุผลของความเที่ยงตรง ถูกต้อง และเสียค่าใช้จ่ายน้อยนั้น มีผู้น้อยมากคือร้อยละ 9.4 และ 4.1 ตามลำดับ (โปรดดูตารางที่ 5.6 ประกอบ)

ตารางที่ 5.6

เหตุผลที่เลือกสื่อจากตารางที่ 5.5 ในการให้คำแนะนำ เรียงลำดับจากมากไปน้อย

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1) สะดวกต่อการได้รับข่าวสาร	58	33.9
2) รวดเร็ว ทันเหตุการณ์	46	26.9
3) สามารถยกเถียงปัญหาจนเข้าใจ	25	14.6
4) มีประสิทธิภาพสูง	17	9.9
5) เทียบตรง ถูกต้อง	16	9.4
6) เสียค่าใช้จ่ายน้อย	7	4.1
มีผู้ไม่ตอบ	2	1.2
รวม	171	100.0

สื่อที่น่าเชื่อถือในการข่าวสารแรงงาน

ในด้านข่าวสารแรงงานนั้น สื่อที่ได้รับความนิยมเชื่อถือมากที่สุดคือ สมาชิกสหภาพฯ และผู้นำแรงงาน ซึ่งได้รับความนิยมเชื่อถือสูงมากถึงร้อยละ 74.3 ส่วนหนังสือพิมพ์เป็นสื่อที่ได้รับความนิยมเชื่อถือเป็นอันดับสองคือร้อยละ 12.3 สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิและโทรทัศน์ได้รับความนิยมเชื่อถือเท่ากันคือร้อยละ 4.1 เป็นที่น่าสังเกตว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความเชื่อถือต่อสมาชิกสหภาพฯ และผู้นำแรงงานในการให้ข่าวสารด้านแรงงานอย่างเห็นได้ชัด ในขณะที่หนังสือพิมพ์ที่เป็นสื่ออันดับสองนั้นได้รับความนิยมเชื่อถือเพียง 12.3 เท่านั้น และจะเห็นได้ว่า ในการเสนอข่าวสารประเภทอื่น ๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองนั้น สมาชิกสหภาพฯ และผู้นำแรงงานได้รับความนิยมเชื่อถือไม่มากนัก แสดงให้เห็นว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจจะให้ความเชื่อถือต่อสมาชิกสหภาพฯ และผู้นำแรงงานในเฉพาะข่าวด้านแรงงานเท่านั้น (โปรดดูตารางที่ 5.7 ประกอบ)

ตารางที่ 5.7

สื่อที่ผู้ตอบเลือกที่จะให้คำแนะนำในข้อมูลทางด้านแรงงาน เรียงลำดับจากมากไปน้อย

สื่อ	จำนวน	ร้อยละ
1) สมาชิกสหภาพฯ ผู้นำแรงงาน	127	74.3
2) หนังสือพิมพ์	21	12.3
3) ผู้ทรงคุณวุฒิ	7	4.1
4) โทรทัศน์	7	4.1
5) เพื่อน	5	2.9
6) วิทยุ	2	1.2
7) ญาติพี่น้อง	0	0.0
มีผู้ไม่ตอบ	2	1.2
รวม	171	100.0

เหตุผลที่พนักงานรัฐวิสาหกิจเลือกสมาชิกสหภาพ ผู้นำแรงงานนั้นจะเห็นว่า เนื่องจากพนักงานรัฐวิสาหกิจสามารถถกเถียงปัญหาจนเข้าใจ ซึ่งเป็นอันดับแรก ร้อยละ 27.5 ที่พนักงานคำนึงถึง ส่วนเหตุผลประการต่อมาคือ สมาชิกสหภาพฯ ผู้นำแรงงานมีประสบการณ์ในด้านแรงงานสูงคือร้อยละ 25.7 สำหรับความสะดวกต่อการได้รับข่าวสารเป็นเหตุผลอันดับสาม ร้อยละ 16.4 ส่วนในเรื่องการเสียค่าใช้จ่ายนั้น พนักงานรัฐวิสาหกิจมักไม่คำนึงถึงมีเพียงร้อยละ 1.2 เท่านั้น (โปรดดูตารางที่ 5.8 ประกอบ)

ตารางที่ 5.8
เหตุผลที่เลือกสื่อจากตารางที่ 5.7 ในการให้คำแนะนำ เรียงลำดับจากมากไปน้อย

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1) สามารถยกเถียงปัญหาจนเข้าใจ	47	27.5
2) มีประสบการณ์สูง	44	25.7
3) สะดวกต่อการได้รับข่าวสาร	28	16.4
4) เทียบตรง ถูกต้อง	25	14.6
5) รวดเร็ว ทันเหตุการณ์	20	11.7
6) เสียค่าใช้จ่ายน้อย	5	2.9
มีผู้ไม่ตอบ	2	1.2
รวม	171	100.0

ความศรัทธาต่อองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน

จากผลการศึกษาที่ได้ปรากฏว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจให้ความเชื่อถือต่อสมาชิกสหภาพฯ และผู้นำแรงงานในการเสนอข่าวสารด้านแรงงานนั้น เป็นเพียงการแสดงผลอย่างกว้าง ๆ เท่านั้น ซึ่งในที่นี้ต้องการจะศึกษาให้ลึกลงไปถึงความศรัทธาที่มีต่อองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานนั้นว่าจะมีเพียงไร จึงได้ตั้งคำถาม 6 ข้อ เพื่อจะสะท้อนให้เห็นถึงภาพพจน์ขององค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน โดยจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความศรัทธาที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีต่อองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน

ภาพพจน์ขององค์กรแรงงานในสายตาของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

การเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องในผลประโยชน์ร่วมกับกลุ่มองค์กรแรงงานเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้ข้อเรียกร้องประสบความสำเร็จ "ถ้าไม่ไปร่วมแล้วก็จะขาดฐานกำลังการเรียกร้อง ก็จะขาดอำนาจ"⁵ เมื่อเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานย่อมต้องให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้อง ถ้าพนักงานปราศจากความสนใจในการร่วมชุมนุมนี้ย่อมแสดงให้เห็นว่าองค์กรแรงงานนั้นขาดประสิทธิภาพ ไม่ได้ได้รับความศรัทธาจากพนักงาน ในผลการศึกษานี้พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีระดับการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องทุกครั้งมีอยู่ร้อยละ 32.7 ส่วนพนักงานที่มีการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องบางครั้งมีอยู่เกือบครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 48 และมีพนักงานที่ไม่เคยเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องเลย ร้อยละ 17.5 (โปรดดูตารางที่ 5.9 ประกอบ) จะเห็นได้ว่า ปริมาณของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีความตั้งใจในการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องผลประโยชน์ในคราวต่าง ๆ มีไม่มากนัก

ในส่วนของความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจในเรื่องของข้อเรียกร้องต่าง ๆ ที่องค์กรแรงงานเรียกร้องนั้น ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดนั้น พบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ร้อยละ 77.2 เห็นว่าการเรียกร้องขององค์กรแรงงานประสบความสำเร็จเป็นบางครั้งเท่านั้น ส่วนพนักงานที่เห็นว่าการเรียกร้องขององค์กรแรงงานประสบความสำเร็จทุกครั้งที่นั้น มีอยู่เพียงร้อยละ 18.1 เท่านั้น (โปรดดูตารางที่ 5.10 ประกอบ)

แสดงให้เห็นได้ว่า ภาพพจน์ขององค์กรแรงงานในสายตาของพนักงานรัฐวิสาหกิจยังอยู่ในสถานภาพที่ไม่ดีเท่าใดนัก โดยพนักงานยังไม่มั่นใจในองค์กรแรงงานเท่าใดนัก โดยสังเกตได้จากการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องกับองค์กรแรงงานนั้น พนักงานรัฐวิสาหกิจมีการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องทุกครั้งที่มีการเรียกร้องทุกครั้งไม่มากนัก ซึ่งน่าจะมีผลมาจากการเรียกร้องในผลประโยชน์ต่าง ๆ ยังไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควรนัก โดยเห็นได้จาก พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ยังเห็นว่าข้อเรียกร้องต่าง ๆ ขององค์กรแรงงานประสบความสำเร็จเป็นบางครั้งเท่านั้น

5 จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 5.9

การเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องในผลประโยชน์ต่าง ๆ ร่วมกับกลุ่มองค์กรแรงงาน

ระดับความถี่	จำนวน	ร้อยละ
1. ทุกครั้ง	56	32.7
2. บางครั้ง	82	48.0
3. ไม่เคย	30	17.5
มีผู้ไม่ตอบ	3	1.8
รวม	171	100.0

ตารางที่ 5.10

ความคิดเห็นว่าข้อเรียกร้องฯ ประสบความสำเร็จตามความต้องการ

ระดับความถี่	จำนวน	ร้อยละ
1. ทุกครั้ง	31	18.1
2. บางครั้ง	132	77.2
3. ไม่เคย	3	1.8
มีผู้ไม่ตอบ	5	2.9
รวม	171	100.0

ภาพพจน์ของผู้นำแรงงานในสายตาของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

จากภาพพจน์ขององค์กรแรงงานซึ่งเป็นภาพพจน์อย่างกว้าง ๆ ขององค์กรแรงงาน โดยภายในองค์กรแรงงานนั้นย่อมมีผู้นำแรงงานในการผลักดันข้อเรียกร้องผลประโยชน์ให้ได้รับการตอบสนองให้มากที่สุด เช่นเดียวกันกับองค์กรแรงงานที่ผู้นำแรงงานจะมีพลังในการเรียกร้องได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์จากพนักงานด้วย โดยในส่วนของภาพพจน์ของผู้นำแรงงานในสายตาของพนักงานรัฐวิสาหกิจจะพูดถึงความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจกับผู้นำแรงงาน การโต้เถียงข้อขัดแย้งกับผู้นำแรงงาน ความเชื่อถือในตัวผู้นำแรงงาน

ในด้านความคิดเห็นของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่ตรงกับผู้นำแรงงานพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้นำแรงงานอยู่เป็นบางครั้ง คือร้อยละ 74.9 ส่วนพนักงานที่มีความเห็นตรงกับผู้นำทุกครั้งมีอยู่ร้อยละ 21.6 (โปรดดูตารางที่ 5.11 ประกอบ)

ในการที่พนักงานมีความคิดเห็นไม่ตรงกับผู้นำแรงงานอยู่มาก แต่ในเรื่องการโต้แย้งความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้นำแรงงานนั้น พนักงานส่วนใหญ่กลับไม่เคยโต้เถียงกับผู้นำแรงงานเลย คือร้อยละ 60.2 และมีการโต้เถียงกับผู้นำแรงงานเพียงบางครั้ง คือร้อยละ 36.3 เท่านั้น (จากตารางที่ 5.12) จะเห็นได้ว่าในขณะที่พนักงานรัฐวิสาหกิจมีความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับผู้นำอยู่ แต่การพูดคุยแสดงความคิดเห็นกับผู้นำแรงงานกลับไม่ค่อยมีเลย

ตารางที่ 5.11

ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับผู้นำแรงงาน

ความถี่	จำนวน	ร้อยละ
1. ทุกครั้ง	2	1.2
2. บางครั้ง	128	74.9
3. ไม่เคย	37	21.6
มีผู้ไม่ตอบ	4	2.3
รวม	171	100.0

ตารางที่ 5.12
การโต้เถียงความเห็นที่ขัดแย้งกับผู้นำแรงงาน

ความถี่	จำนวน	ร้อยละ
1. ทุกครั้ง	1	0.6
2. บางครั้ง	62	36.3
3. ไม่เคย	103	60.2
มีผู้ไม่ตอบ	5	2.9
รวม	171	100.0

เมื่อตั้งคำถามให้ตรงเป้ามากขึ้น คือ ถามว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจเชื่อถือผู้นำแรงงานได้เพียงใด ปรากฏว่าพนักงานกว่าครึ่งหนึ่งคือร้อยละ 65.5 ยังไม่แน่ใจว่าจะสามารถเชื่อถือผู้นำได้อย่างเต็มที่ ขณะที่เชื่อผู้นำอย่างเต็มที่เพียงร้อยละ 30.4 เท่านั้น (โปรดดูตารางที่ 5.13 ประกอบ) แสดงให้เห็นว่าสถานการณ์ของผู้นำแรงงานยังไม่ได้รับความเชื่อถือจากพนักงานรัฐวิสาหกิจมากเท่าใดนัก

ตารางที่ 5.13
ท่านสามารถเชื่อถือผู้นำแรงงานของท่านได้

ความถี่	จำนวน	ร้อยละ
1. ทุกครั้ง	52	30.4
2. บางครั้ง	112	65.5
3. ไม่เคย	2	1.2
มีผู้ไม่ตอบ	5	2.9
รวม	171	100.0

เมื่อพิจารณาถึงภาพพจน์ความน่าเชื่อถือโดยรวมพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อองค์กร
แรงงานและผู้นำแรงงานแล้วจะพบว่า จำนวนของพนักงานที่ยังไม่ค่อยมั่นใจในองค์กรแรงงาน
และผู้นำแรงงานมีอยู่สูงมากถึงร้อยละ 58.5 ส่วนพนักงานที่มีความเชื่อในองค์กรและผู้นำ
แรงงานมีอยู่ร้อยละ 32.2 เท่านั้น ส่วนผู้ไม่เชื่อในองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานเลยมีอยู่ร้อยละ
8.8 จากผลดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจไม่ได้ให้ความไว้วางใจในองค์กรแรงงาน
และผู้นำแรงงานมากนัก (โปรดดูตารางที่ 5.14 ประกอบ)

ตารางที่ 5.14

ภาพพจน์ความน่าเชื่อถือโดยรวมขององค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน

ความถี่	จำนวน	ร้อยละ
1. ทุกครั้ง	55	32.2
2. บางครั้ง	100	58.5
3. ไม่เคย	15	8.8
มีผู้ไม่ตอบ	1	0.6
รวม	171	100.0

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน

ในด้านของส่วนราชการที่สังกัดพบว่า ส่วนราชการที่สังกัดมิได้มีอิทธิพลต่อทัศนคติที่มีต่อความเชื่อถือน้องค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานเลย โดยพนักงานส่วนใหญ่ยังมีความเชื่อถือน้องค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานในลักษณะที่ยังให้ความเชื่อถือน้อยไม่เต็มทีนัก

เพศก็มีได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กรแรงงานหรือผู้นำแรงงานเลย จะเห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชาย ต่างก็ยังให้ความเชื่อถือน้องค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานมากนัก โดยพนักงานส่วนใหญ่ในเพศชายร้อยละ 56.1 ยังไม่ค่อยแน่ใจในองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานมีเพียงร้อยละ 34.1 ที่ให้ความมั่นใจในองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานมาก ส่วนเพศหญิงก็เช่นกัน พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 61.4 ยังไม่ค่อยเชื่อถือน้องค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานมากนัก มีเพียงร้อยละ 30.7 ที่เชื่อถือน้องมาก (โปรดดูตารางที่ 5.15 ประกอบ)

ส่วนในปัจจัยด้านอายุ ก็พบว่าไม่ว่าพนักงานอยู่ในช่วงอายุใดก็ได้มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานแต่อย่างใด คือพนักงานส่วนใหญ่ในระดับอายุต่าง ๆ ยังไม่มีความมั่นใจต่อองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน เห็นได้จากระดับอายุ 21-25 ปี มีสูงถึงร้อยละ 62.1 ระดับ 26-35 ปี ร้อยละ 59.2 ระดับ 36-45 ปี ร้อยละ 59.1 และระดับ 46-55 ปี ร้อยละ 52.4

การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อภาพพจน์ขององค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน โดยจะสังเกตเห็นได้ว่ายิ่งพนักงานมีการศึกษาที่สูงขึ้น พนักงานยิ่งมีความไม่เชื่อถือในองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานมากขึ้นด้วย ดังจะเห็นได้ว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับ ป.4 - ป.7 มีความเชื่อถือองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานมีอยู่ร้อยละ 40 และมีพนักงานที่ไม่ค่อยแน่ใจในองค์กรแรงงานและผู้นำร้อยละ 20 เมื่อพิจารณาในระดับมัธยม, ปวช., ปวส. แล้วพบว่า มีพนักงานเชื่อถือในผู้นำและองค์กรแรงงานร้อยละ 41.7 ส่วนมีพนักงานที่ไม่มั่นใจในผู้นำและองค์กรแรงงานร้อยละ 47.6 แต่เมื่อมาพูดถึงพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปพบว่า พนักงานที่เชื่อถือในผู้นำและองค์กรแรงงานมีเพียงร้อยละ 22.2 ส่วนพนักงานที่ไม่ค่อยเชื่อถือในผู้นำและองค์กรแรงงานมีสูงถึงร้อยละ 72.8 และเมื่อพิจารณาจากค่าทางสถิติจะพบว่า ค่า Significant มีค่าแค่ 0.00 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน (โปรดดูตารางที่ 5.15 ประกอบ)

ในด้านของสถานภาพการสมรส ก็ได้เป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของพนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยไม่ว่าจะเป็นโสดหรือแต่งงานแล้ว ก็มีความคิดที่คล้ายกันคือ ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยเชื่อถือในองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงาน คือพวกที่เป็นโสดร้อยละ 61.1 ส่วนพวกที่แต่งงานแล้วมีร้อยละ 56.3

รายได้ก็เช่นเดียวกันที่ได้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อองค์กรและผู้นำแรงงานเลย ไม่ว่าจะมียาไรได้ระดับใดก็ตามจะมีความคิดที่ยังไม่มั่นใจในองค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานอยู่มาก

ในด้านของการเป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน จะพบว่าทัศนคติของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อภาพพจน์ขององค์กรแรงงานและผู้นำแรงงานนั้นมีความแตกต่างกัน โดยพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะมีความเชื่อถือในองค์กรและผู้นำแรงงานสูงถึงร้อยละ 36.5 และมีพนักงานที่ยังไม่มั่นใจในองค์กรและผู้นำแรงงานร้อยละ 54.7 แต่สำหรับพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีพนักงานที่มีความเชื่อถือในผู้นำและองค์กรแรงงานเพียงร้อยละ 4.5 เท่านั้น และมีพนักงานที่ยังไม่ค่อยมั่นใจในผู้นำและองค์กรแรงงานอยู่ถึงร้อยละ 86.4 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยของการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อภาพพจน์ของผู้นำแรงงานและองค์กรแรงงาน ดังจะเห็นได้จากค่าทางสถิติที่มีค่า Significant=0.00 (โปรดดูตารางที่ 5.15 ประกอบ)

ตารางที่ 5.15

ทัศนคติความเชื่อถือของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อผู้นำและองค์กรแรงงาน
จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบ

สถานภาพ	ทุกครั้ง	บางครั้ง	ไม่เคย	จำนวน	ร้อยละ
1. ส่วนราชการที่สังกัด ($X^2=4.131$, D.F.=4, SIG=0.38)					
1) การไฟฟ้า	31.7	58.3	10.0	60	35.3
2) การประปา	23.5	68.6	7.8	51	30.3
3) องค์การโทรศัพท์ฯ	40.7	50.8	8.5	59	34.7
2. เพศ ($X^2=0.513$, D.F.=2, SIG=0.77)					
1) ชาย	34.1	56.1	9.8	82	48.2
2) หญิง	30.7	61.4	8.0	88	51.8
3. อายุ ($X^2=1.521$, D.F.=6, SIG=0.95)					
1) 21-25 ปี	27.6	62.1	10.3	29	17.1
2) 26-35 ปี	32.9	59.2	7.9	76	44.7
3) 36-45 ปี	34.1	59.1	6.8	44	25.9
4) 46-55 ปี	33.3	52.4	14.3	21	12.4

(มีต่อ)

ตารางที่ 5.15 ต่อ

สถานภาพ	ทุกครั้ง	บางครั้ง	ไม่เคย	จำนวน	ร้อยละ	
4. การศึกษา ($X^2=17.925$, D.F.=4, SIG=0.00)**						
1) ประถม 4-ประถม 7	40.0	20.0	40.0	5	2.9	
2) มัธยม, ปวช., ปวส.	41.7	47.6	10.0	84	49.4	
3) ปริญญาตรีขึ้นไป	22.2	72.8	4.9	81	47.6	
5. สถานภาพสมรส ($X^2=1.179$, D.F.=2, SIG=0.55)						
1) โสด	28.9	61.1	10.0	90	52.9	
2) แต่งงานแล้ว	36.3	56.3	7.5	80	47.1	
6. รายได้ครอบครัว/เดือน ($X^2=3.565$, D.F.=4, SIG=0.46)						
1) 3,000 - 6,000 บาท	26.9	64.2	9.6	67	39.4	
2) 6,001 - 9,000 บาท	39.3	46.4	14.3	28	16.5	
3) 9,001 บาทขึ้นไป	34.7	58.7	6.7	75	44.1	
7. การเป็นสมาชิกสหภาพฯ ($X^2=9.300$, D.F.=2, SIG=0.00)**						
1) เป็น	36.5	54.7	8.8	148	87.1	
2) ไม่เป็น	4.5	86.4	9.1	22	12.9	
8. ระยะเวลาการทำงาน ($X^2=1.317$, D.F.=4, SIG=0.85)						
1) 1-5 ปี	30.6	61.1	8.3	72	42.4	
2) 6-15 ปี	29.8	59.6	10.5	57	33.5	
3) 16 ปีขึ้นไป	39.0	53.7	7.3	41	24.1	
เฉลี่ย	จำนวน	55	100	15	170	-
	ร้อยละ	32.4	58.8	8.8	-	100.0

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องในเหตุการณ์ต่าง ๆ

การเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องในเรื่องต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการทางด้านแรงงาน การเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องฯ นี้จะสะท้อนให้เห็นถึงบทบาทของแรงงาน ความ เป็นเอกภาพในหมู่แรงงานที่จะผลักดันให้ข้อเรียกร้องได้รับการตอบสนองในที่สุด ดังนั้นการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องจึงถือได้ว่าเป็นเครื่องมือ หรือวิถีทางที่มีความสำคัญอย่างมาก และจะเป็นวิถีทางสุดท้ายที่ขบวนการแรงงานจะนำมาใช้ เมื่อประสบความสำเร็จจากวิถีทางอื่น ๆ เช่นการยื่นข้อเสนอมานับขบวนการต่าง ๆ แล้ว

การเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องต่าง ๆ นั้น ยังจะนำมาสู่ความรุนแรง และความสูญเสียให้เกิดแก่องค์กร หน่วยงาน ตลอดจนระบบของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง อย่างกว้างขวาง ดังจะเห็นได้จาก "วันที่ 6 ตุลาคม 2519 เมื่อคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดินได้ยึดอำนาจการปกครองประเทศ และได้ประกาศใช้กฎอัยการศึกทั่วราชอาณาจักร ทำให้ลูกจ้างและนายจ้างต้องปฏิบัติตามมาตรา 25 และมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ กล่าวคือ ลูกจ้างจะนัดหยุดงานไม่ได้ และนายจ้างจะปิดงานงดจ้างไม่ได้ ข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจะต้องให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์หรือคณะบุคคลที่รัฐมนตรีมหาดไทยแต่งตั้งเป็นผู้ชี้ขาด"⁶

เมื่อเป็นเช่นนี้ ทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็พยายามหาทางที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการชุมนุมเรียกร้อง ซึ่งทางฝ่ายพนักงานรัฐวิสาหกิจก็เช่นเดียวกันที่จะพยายามไม่ใช้การชุมนุมเรียกร้องจนกว่าแนวทางอื่นได้ถูกนำมาใช้แล้ว

ในการวิจัยนี้พยายามที่จะศึกษาว่า ปัจจัยอะไรที่จะมีบทบาทและอิทธิพลในการชักนำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจตัดสินใจเข้าร่วมการชุมนุมเรียกร้องฯ ในครั้งต่าง ๆ โดยจะใช้ปัจจัย 4 อย่างคือ ความถูกต้อง ชอบธรรม ผลประโยชน์ของกลุ่ม ผลประโยชน์ของตน และจากการชักนำจากผู้นำแรงงาน ซึ่งเราจะต้องการพิสูจน์ถึงอิทธิพลของผู้นำแรงงานที่มีต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจว่า จะมีอิทธิพลอย่างมากน้อยเพียงใด และในระดับใด

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของพนักงานรัฐวิสาหกิจในการเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องฯ มากที่สุด คือ ความถูกต้อง ชอบธรรม โดยมีถึงร้อยละ 61.4 ส่วนปัจจัยรองลงมาคือ ผลประโยชน์ของกลุ่ม มีผู้ตอบร้อยละ 23.4 ส่วนปัจจัยของผลประโยชน์ของตนเอง มีอยู่ร้อยละ 8.2 และจากการชักนำของผู้นำแรงงานนั้นมีอยู่เพียงร้อยละ 1.2 เท่านั้น จากผลการวิจัยที่ออกมานี้เป็นที่น่าแปลกใจมากกว่าอิทธิพลของผู้นำแรงงานที่มีต่อพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในระดับของการชักนำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องนั้น มีอยู่น้อยมากจนแทบจะไม่มีเลยก็ได้ (โปรดดูตารางที่ 5.16 ประกอบ) โดยพนักงานส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความถูกต้อง ชอบธรรมเป็นหลักในการตัดสินใจเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้อง

ตารางที่ 5.16

เหตุผลที่ตัดสินใจเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องฯ เรียงตามลำดับมากไปน้อย

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
1. ความถูกต้อง ชอบธรรม	105	61.4
2. ผลประโยชน์ของกลุ่ม	40	23.4
3. ผลประโยชน์ของตน	14	8.2
4. การชักนำจากผู้นำแรงงาน	2	1.2
รวม	171	100.0

จากคำตอบส่วนใหญ่ของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ว่า ปัจจัยที่ตัดสินใจเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องนั้นมากจากการเห็นแก่ความถูกต้องชอบธรรม ซึ่งความถูกต้องชอบธรรมนั้นเป็นคำตอบที่ค่อนข้างจะเป็นนามธรรมเกินไป หากแก่การตีความ จึงได้อาศัยการสัมภาษณ์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจบางคน เกี่ยวกับปัจจัย เหตุผลที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้อง

จากการสัมภาษณ์พนักงานรัฐวิสาหกิจ โดยตั้งคำถามว่า "ในกรณีที่ท่านตัดสินใจเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องนั้น ท่านว่าเป็นเพราะเหตุใด ท่านจึงตัดสินใจเข้าร่วม" ซึ่งมีพนักงานรัฐวิสาหกิจตอบดังนี้⁷

"จะไปเพราะผลประโยชน์ ปากท้องของเรา ถ้าเราไม่ไปร่วมก็จะขาดฐานกำลังในการเรียกร้อง ก็จะขาดอำนาจต่อรอง"

"ต้องดูว่าข้อเรียกร้องมีความถูกต้องและจะได้รับการตอบสนองไหม ถ้าเราเรียกร้องแล้วไม่ได้รับการตอบสนองก็จะไม่ไปร่วมด้วย"

"จะเข้าร่วมด้วยเพื่อดูข้อมูล ทำที่ ถ้าเรื่องดีก็จะเข้าร่วมด้วย เรื่องดี ก็เช่น การเรียกร้องเงินเดือน หรือผลประโยชน์ของกลุ่ม"

"เพราะ แน่นนอนเป็นธรรมชาติ เราต้องมีส่วนได้ส่วนเสียในการเข้าร่วม และความ เป็นธรรม"

จากคำตอบบางส่วนของพนักงานรัฐวิสาหกิจนี้ สันเกตได้ว่าลักษณะคำตอบของพนักงานรัฐวิสาหกิจเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงผลประโยชน์ของตนเป็นหลัก โดยถ้ากิจกรรมใดมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานรัฐวิสาหกิจก็จะมีสติที่จะเข้าร่วมการชุมนุมเรียกร้อง แต่ถ้ากิจกรรมใดเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของตนแล้ว แนวโน้มที่พนักงานรัฐวิสาหกิจจะเข้าร่วมด้วยจะมีน้อยมาก หรือเกือบจะไม่มีเลย

ส่วนในเรื่องของความชอบธรรมนั้นจะเห็นได้ว่า ความชอบธรรมเป็นเพียงปัจจัยบังหน้า เพื่อใช้แทนที่ในการกล่าวอ้างในการเรียกร้องเท่านั้น เพื่อที่จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ถูกต้องในการกระทำในการต่าง ๆ จะเห็นได้จากตารางที่ 5.16 ที่พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ มักจะอ้างเหตุผลเพื่อให้เกิดความชอบธรรมเป็นหลัก ส่วนพนักงานที่จะอ้างเหตุผลเพื่อประโยชน์

7 จากการสัมภาษณ์พนักงานรัฐวิสาหกิจในองค์กรต่าง ๆ

ของคุณและของกลุ่มนั้นมีไม่มากนัก แต่เมื่อได้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคลแล้วจะพบว่าคำตอบที่พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ได้บรรยายออกมานั้นล้วนแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อผลประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

สรุป

จากผลการวิจัย สื่อมวลชนประเภทหนังสือพิมพ์จะได้รับความยอมรับ เชื่อถือจากพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในข่าวสารด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยมีเหตุผลที่ว่า หนังสือพิมพ์เป็นสื่อที่ให้ความสะดวกในการเสนอข่าวสาร ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการ ส่วนในด้านของค่าใช้จ่ายในการได้รับข่าวสาร จะพบว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจมิได้คำนึงถึงเลยก็ว่าได้ สำหรับโทรทัศน์จะเป็นสื่อมวลชนที่ได้รับความเชื่อถือเป็นอันดับสองรองจากหนังสือพิมพ์

ในด้านของสื่อบุคคลจะพบว่า สมาชิกสหภาพฯ และผู้นำแรงงานจะเป็นสื่อที่ได้รับความเชื่อถือมากที่สุด ในการให้ข่าวสารทางด้านแรงงาน โดยมีเหตุผลจากที่สมาชิกสหภาพฯ และผู้นำแรงงาน จะสามารถถกเถียงปัญหาจนเข้าใจ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่สื่อบุคคลมีอยู่ ในส่วนของผู้ทรงคุณวุฒิจะสังเกตได้ว่า ผู้ทรงคุณวุฒิจะมีการให้ข่าวสารต่าง ๆ น้อย แต่ผู้ทรงคุณวุฒิจะมีแนวโน้มที่จะได้รับการเชื่อถือสูง

ภาพพจน์ความน่าเชื่อถือศรัทธาขององค์กรแรงงานในสาขาของพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นจะพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยเชื่อถือศรัทธาต่อองค์กรแรงงานเท่าใดนัก โดยเห็นได้จากกรเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้องร่วมกับองค์กรแรงงานมีไม่มากนัก ประกอบกับพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่ยังเห็นว่าองค์กรแรงงานยังไม่สามารถผลักดันให้ข้อเรียกร้องได้รับการตอบสนองได้สำเร็จ

ในส่วนของภาพพจน์ความศรัทธาของผู้นำแรงงานในสาขาของพนักงานรัฐวิสาหกิจก็เช่นกันที่พบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจยังไม่ให้ความเชื่อถือศรัทธาต่อผู้นำแรงงานของตนเท่าใดนัก การติดต่อสื่อสารพูดคุยระหว่างผู้นำแรงงานกับพนักงานรัฐวิสาหกิจมีน้อยมาก ถึงแม้ว่าพนักงานจะมีบางเรื่องที่มีความคิดเห็นแตกต่างไปจากผู้นำแรงงานก็ตาม

ปัจจัยที่มีผลต่อภาพพจน์ความเชื่อถือศรัทธาของพนักงานรัฐวิสาหกิจที่มีต่อผู้นำและองค์กร
แรงงานก็คือ การศึกษาและการเป็นสมาชิกภาพของสหภาพแรงงาน โดยจะเห็นว่าพนักงานยังมี
การศึกษาสูงขึ้น กลับทำงานมีความเชื่อถือศรัทธาในตัวผู้นำและองค์กรแรงงานน้อยลง และพบว่า
พนักงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจะมีความเชื่อถือศรัทธาในผู้นำแรงงานและองค์กร
แรงงานมากกว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

เหตุผลที่เป็นอิทธิพลสำคัญที่ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจตัดสินใจเข้าร่วมชุมนุมเรียกร้อง
ก็คือ ผลประโยชน์ของตนโดยพนักงานรัฐวิสาหกิจมักจะอ้างความชอบธรรมมาแทนผลประโยชน์
ของตน เพื่อจะให้เกิดความรู้สึกที่ถูกต้อง