

บทที่ 5

ผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 7 ตอน คือ

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ทักษะคิของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์
3. ทักษะคิของฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง
4. ทักษะคิของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง
5. บทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์กับข้อเรียกร้องทางด้านแรงงาน
6. การทดสอบสมมติฐาน
7. สถานการณ์ทางด้านแรงงานในเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

การศึกษารอบบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อลูกจ้างโดยการใช้แบบสอบถามเพื่อทำการสอบถามสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ที่อยู่ในรัฐวิสาหกิจและบริษัทต่างๆ ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จำนวน 132 สหกรณ์ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 73 ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการทั้งหมด และมีจำนวนสมาชิก 252,808 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการทั้งหมด

การสอบถามสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการจำนวน 132 สหกรณ์ โดยทำการสุ่มตัวอย่างสหกรณ์ออมทรัพย์ละ 10 คน โดยแยกเป็นฝ่ายนายจ้างจำนวน 3 คน และฝ่ายลูกจ้างจำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 1,320 คน แยกเป็นฝ่ายนายจ้างจำนวน 396 คน และเป็นฝ่ายลูกจ้างจำนวน 924 คน

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างแยกออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหกรณ์ และการดำรงตำแหน่งกรรมการสหกรณ์ ดังปรากฏตามตารางที่ 5.1

1.1. เพศ

จำแนกเพศของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 1,051 คน คิดเป็นร้อยละ 79.62 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เป็นเพศหญิงจำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 20.38 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน

315 คน คิดเป็นร้อยละ 79.54 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้างทั้งหมด เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.46 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้างทั้งหมด

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย จำนวน 736 คน คิดเป็นร้อยละ 79.65 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างทั้งหมด เป็นเพศหญิง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 20.35 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างทั้งหมด

1.2. อายุ

การจำแนกอายุของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุตั้งแต่ 23 - 65 ปี โดยกลุ่มอายุที่มีมากที่สุด คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีจำนวน 472 คน คิดเป็นร้อยละ 35.76 รองลงมาคือกลุ่มอายุระหว่าง 40 - 49 ปี มีจำนวน 457 คน คิดเป็นร้อยละ 34.62 อันดับ 3 คือกลุ่มอายุระหว่าง 50 - 59 ปี มีจำนวน 289 คน คิดเป็นร้อยละ 21.89 อันดับ 4 คือกลุ่มอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 6.74 และอันดับสุดท้าย คือกลุ่มอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้างมีอายุตั้งแต่ 27 - 65 ปี โดยกลุ่มอายุที่มีมากที่สุด คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี มีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.86 รองลงมาคือกลุ่มอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อันดับ 3 คือกลุ่มอายุระหว่าง 50 - 59 ปี มีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 20.71 อันดับ 4 คือกลุ่มอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 และอันดับสุดท้าย คือกลุ่มอายุตั้งแต่ 60 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.28

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 23 - 57 ปี โดยกลุ่มอายุที่มีมากที่สุด คือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี มีจำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาคือกลุ่มอายุระหว่าง 40 - 49 ปี มีจำนวน 325 คน คิดเป็นร้อยละ 35.17 อันดับ 3 คือกลุ่มอายุระหว่าง 50 - 59 ปี มีจำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 22.41 และอันดับสุดท้าย คือกลุ่มอายุระหว่าง 20 - 29 ปี มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 6.71

1.3. การศึกษา

การจำแนกการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช.,ปวส.,หรืออนุปริญญา มีจำนวน 716 คน คิดเป็นร้อยละ 54.24 รองลงมาคือการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 28.26 อันดับ 3 ได้แก่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 10.98 อันดับ 4 ได้แก่การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 6.52

การจำแนกการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นฝ่ายนายจ้างพบว่าระดับการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 รองลงมาคือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช.,ปวส.,หรืออนุปริญญา มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.95 อันดับ 3 ได้แก่การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 11.87

การจำแนกการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้าง พบว่า ระดับการศึกษาที่มีจำนวนมากที่สุดคือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย,ปวช.,ปวส.,หรืออนุปริญญา มีจำนวน 637 คน คิดเป็นร้อยละ 68.94 รองลงมาคือการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า มีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 15.69 อันดับ 3 ได้แก่การศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 11.15 อันดับ 4 ได้แก่การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 4.22

1.4. ระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหกรณ์

การจำแนกระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหกรณ์พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดได้แก่ระยะเวลาในช่วง 6 - 10 ปี มีจำนวน 607 คน คิดเป็นร้อยละ 45.98 รองลงมาคือระยะเวลา 1 - 5 ปี มีจำนวน 479 คน คิดเป็นร้อยละ 36.29 และอันดับ 3 ได้แก่ระยะเวลา 11 - 15 ปี มีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 17.73

การจำแนกระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นนายจ้างพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดได้แก่ระยะเวลาในช่วง 6 - 10 ปี มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 รองลงมาคือระยะเวลา 1 - 5 ปี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.26 และอันดับ 3 ได้แก่ระยะเวลา 11 - 15 ปี มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.95

การจำแนกระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหกรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นลูกจ้างพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีจำนวนมากที่สุดได้แก่ระยะเวลาในช่วง 6 - 10 ปี มีจำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 42.64 รองลงมาคือระยะเวลา 1 - 5 ปี มีจำนวน 375 คน คิดเป็นร้อยละ 40.58 และอันดับ 3 ได้แก่ระยะเวลา 11 - 15 ปี มีจำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 16.78

1.5. การดำรงตำแหน่งกรรมการสหกรณ์

การจำแนกการดำรงตำแหน่งกรรมการสหกรณ์ได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากสมาชิกที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์และสมาชิกที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นจำนวนเท่า ๆ กัน เพื่อให้เป็นตัวแทนของสมาชิกในสหกรณ์ และเพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ในด้านต่าง ๆ ต่อไป

ตารางที่ 5.1 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามคุณลักษณะเฉพาะตัวที่สำคัญ

ลักษณะ	นายจ้าง(คน)		ถูกจ้าง(คน)		รวม (คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ						
ชาย	315	79.54	736	79.65	1,051	79.62
หญิง	81	20.46	188	20.35	269	20.38
รวม	396	100.00	924	100.00	1,320	100.00
2. อายุ (ปี)						
20 - 29	27	6.82	62	6.71	89	6.74
30 - 39	132	33.33	330	35.71	472	35.76
40 - 49	142	35.86	325	35.17	457	34.62
50 - 59	82	20.71	207	22.41	289	21.89
ตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป	13	3.28	-	-	13	0.99
รวม	396	100.00	924	100.00	1,320	100.00
3. การศึกษา						
● มัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า	-	-	145	15.69	145	10.98
● มัธยมศึกษา ปวช.ปวส.						
อนุปริญญา	79	19.95	637	68.94	716	54.24
● ปริญญาตรี	270	68.18	103	11.15	373	28.26
● สูงกว่าปริญญาตรี	47	11.87	39	4.22	86	6.52
รวม	396	100.00	924	100.00	1,320	100.00
4.ระยะเวลาการเป็นสมาชิก (ปี)						
1 - 5	104	26.26	375	40.58	479	36.29
6 - 10	213	53.79	394	42.64	607	45.98
11- 15	79	19.95	155	16.78	234	17.73
รวม	396	100.00	924	100.00	1,320	100.00
5. การดำรงตำแหน่งกรรมกรสหกรณ์						
 การสหกรณ์						
เคย	198	50.00	462	50.00	660	50.00

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ลักษณะ	นายจ้าง(คน)		ลูกจ้าง(คน)		รวม (คน)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	198	50.00	462	50.00	660	50.00
รวม	396	100.00	924	100.00	1,320	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

2. ทักษะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์

ทัศนคติ (สุชาติประสิทธิ์รัฐสินธุ์ ,2537 : 99-105) หมายถึงความรู้ตึกนึ่กคิขของบุคคลในเรื่องใดเรื่องหนึ่งซึ่งจะแสดงออกให้เห็นจากคำพูดหรือพฤติกรรมแต่ละคนมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง มากน้อยแตกต่างกัน ทัศนคติแม้จะเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรม (Abstractions) แต่ก็มีอิทธิพลอย่างมาก ต่อวิถีชีวิตและพฤติกรรมของบุคคลคั้งนั้นการศึกษาทัศนคติจึงมีความสำคัญเพราะนอกจากจะทราบทัศนคติของบุคคลต่างๆในเรื่องนั้นแล้วความรู้ที่ได้ยังสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผนกำหนดนโยบายให้มีความสอดคล้องกับทัศนคติต่างๆอีกด้วย

วิธีการวัดทัศนคติมีหลายวิธีเช่น ลิเคิทสเกล (Likert Scale) เทอสโตนสเกล (Thurstone Scale) กัทแมนสเกล (Guttman Scale) แต่วิธีที่นิยมกันอย่างแพร่หลายมากที่สุดคือวิธี ลิเคิทสเกล เพราะมีวิธีการวัดที่ง่ายไม่ยุ่งยากเหมือนอีกสองวิธีการศึกษาครั้งนี้จึงเลือกใช้การวัดทัศนคติตามวิธีลิเคิทสเกล ในการวัดทัศนคติของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ทั้งฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์

การวัดทัศนคติแบบลิเคิทสเกล

หลังจากนำเอาแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการประมวลผลและกำหนดค่าคะแนนให้โดยแบ่งคำถามออกเป็น 2 ประเภท คือกลุ่มคำตอบในด้านดี (ทัศนคติในเชิงบวก) และกลุ่มคำถามในด้านไม่ดี (ทัศนคติในเชิงลบ) ซึ่งกำหนดค่าของทัศนคติออกเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง สำหรับกลุ่มคำถามในด้านดี (ทัศนคติในเชิงบวก) จะกำหนดค่าคะแนนให้เท่ากับ 5 , 4 , 3 , 2 , และ 1 ตามลำดับ และในกลุ่มคำถามในด้านไม่ดี

(ทัศนคติในเชิงลบ) จะกำหนดค่าคะแนนไว้ในทิศทางที่กลับกัน คือ เท่ากับ 1 , 2 , 3 , 4 และ 5 คะแนนตามลำดับ (ดังที่ปรากฏในภาคผนวก)

เมื่อดำเนินการประมวลผลและรวมคะแนนจากกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้วจะทำการแจกแจงความถี่โดยแบ่งทัศนคติตามคะแนนที่ได้ออกเป็น 3 ระดับ เท่าๆ กัน คือทัศนคติในระดับที่ดี ทัศนคติในระดับปานกลาง และทัศนคติที่ไม่ดี ปรากฏผลดังนี้

การศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่าคำตอบที่พบมากที่สุดคือมีทัศนคติที่ดี มีจำนวน 937 คน คิดเป็นร้อยละ 70.98 รองลงมาคือทัศนคติระดับปานกลาง มีจำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 20.15 และอันดับ 3 ทัศนคติที่ไม่ดี มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 8.87 ดังแสดงในตารางที่ 5.2

การศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายนายจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่าคำตอบที่พบมากที่สุดคือมีทัศนคติที่ดีมีจำนวน 273 คน คิดเป็นร้อยละ 68.94 รองลงมาคือทัศนคติในระดับปานกลาง มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.23 และอันดับ 3 ทัศนคติที่ไม่ดี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.83 ดังแสดงในตารางที่ 5.3

การศึกษาทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์พบว่าคำตอบที่พบมากที่สุดคือมีทัศนคติที่ดี มีจำนวน 664 คน คิดเป็นร้อยละ 71.86 รองลงมาคือทัศนคติในระดับปานกลาง มีจำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 18.83 และอันดับ 3 ทัศนคติที่ไม่ดี มีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 9.31 ดังแสดงในตารางที่ 5.4

ตารางที่ 5.2 ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตามจำนวนและร้อยละ

ทัศนคติที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ดี (คะแนน 1 - 60)	117	8.87
ปานกลาง (คะแนน 61 - 120)	266	20.15
ดี (คะแนน 121 - 180)	937	70.98
รวม	1,320	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 5.3 ทักษะคิของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตาม
จำนวนและร้อยละ

ทักษะคิที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่คิ (คะแนน 1 - 60)	31	7.83
ปานกลาง (คะแนน 61 - 120)	92	23.23
คิ (คะแนน 121 - 180)	273	68.94
รวม	396	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 5.4 ทักษะคิของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์จำแนกตาม
จำนวนและร้อยละ

ทักษะคิที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่คิ (คะแนน 1 - 60)	86	9.31
ปานกลาง (คะแนน 61 - 120)	174	18.83
คิ (คะแนน 121 - 180)	664	71.86
รวม	924	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

จะเห็นว่ากลุ่มตัวอย่าง มีทักษะคิที่คิต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ คือกคิเป็นร้อยละ 70.98 อาจจะเป็นเพราะว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นสมาชิกมาเป็นระยะเวลานานคือเป็นสมาชิกมาเป็นระยะเวลา 6-10 ปี คคิเป็นร้อยละ 45.98 ทำให้สามารถได้รับประโยชน์จากการใช้บริการจากสหกรณ์ออมทรัพย์มาบ้างแล้ว หรือ อาจจะเป็นองคิ้วเมื่อเป็นสมาชิกของสหกรณ์มานานก็ทำให้มีเงินออมสะสมไว้มากพอสมควรคังแสดงในตารางที่ 5.6 แสดงการถือหุ้ของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการใน พ.ศ.2537 มีจำนวน 9,824.55 ล้านบาท แยกเป็นการถือหุ้ในสหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหคคิ จำนวน 7,763.38 ล้านบาท และสหกรณ์ออมทรัพย์ในบริษัทเอกชน จำนวน 2,061.17 ล้านบาท เมื่อค้านวณการถือหุ้โดยเฉลี่ยของสมาชิกที่เป็นลูกจ้างสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการพบว่าสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่เป็นรัฐวิสาหคคิมีหุ้โดยเฉลี่ยคนละ 47,308.80 บาท สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่เป็นบริษัทเอกชนมีหุ้โดยเฉลี่ยคนละ 17,099.10 บาท และเมื่อพิจารณารวมทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหคคิและในบริษัทเอกชนจะมีหุ้โดยเฉลี่ยคนละ 34,515.40 บาท

เมื่อพิจารณาเงินรับฝากจากสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการคังแสดงในตารางที่ 5.7 พบว่า มีเงินรับฝากจากสมาชิกจำนวน 11,201.75 ล้านบาท แยกเป็น เงินฝากออมทรัพย์

จำนวน 8,943.56 ล้านบาท และเงินฝากประจำ จำนวน 2,258.19 ล้านบาท สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการ ที่เป็นรัฐวิสาหกิจ มีเงินฝากโดยเฉลี่ย คนละ 56,704.40 บาท สมาชิก สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการที่เป็นบริษัทเอกชน มีเงินฝากโดยเฉลี่ยคนละ 15,733.50 บาท เมื่อพิจารณารวมทั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจและในบริษัทเอกชน จะมีเงินฝากโดยเฉลี่ยคนละ 39,353.80 บาท

ดังนั้นถ้าพิจารณาโดยรวมจะพบว่าลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการทั้งในรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน พบว่า สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการซึ่ง ส่วนใหญ่ก็คือลูกจ้างนั่นเอง มีความมั่นคงดีพอสมควรเลยทีเดียว เพราะเมื่อรวมจำนวนเงินออมซึ่ง ประกอบไปด้วยเงินค่าหุ้น และ จำนวนเงินฝาก ที่มีอยู่ในสหกรณ์ โดยเฉลี่ยแล้ว จะมีเงินออมอยู่ใน สหกรณ์จำนวนถึงคนละ 73,869.20 บาท ซึ่งนับว่ามีความมั่นคงในชีวิตพอสมควร

และเมื่อได้สอบถามเกี่ยวกับความรู้สึกมั่นคงของครอบครัวเกี่ยวกับการออมเงินไว้กับ สหกรณ์ พบว่า คำตอบส่วนใหญ่ตอบว่าเห็นด้วยมีจำนวน 906 คน คิดเป็นร้อยละ 68.64 และตอบว่าเห็นด้วย อย่างยิ่งมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 5.83 ตอบว่าไม่แน่ใจมีจำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 และมีผู้ตอบว่าไม่เห็นด้วย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 3.18 ก็จะเห็นว่าคำตอบที่ได้ก็สอดคล้องกับการวิเคราะห์เกี่ยวกับเงินออมดังกล่าวข้างต้น

จากรายงานฐานะทางการเงินฐานะทางการเงินของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในรอบปีพ.ศ.2537 ก็ยังเห็นภาพชัดเจนว่า สหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจและบริษัทต่างๆ ได้อำนวยประโยชน์แก่ลูก จ้างที่เป็นสมาชิกมากที่สุดดังแสดงในตารางที่ 5.8 จะเห็นได้ว่าปริมาณเงินให้กู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการในรอบปี พ.ศ.2537 มีทั้งสิ้นจำนวน 16,852.25 ล้านบาท แยกเป็น เงินกู้ฉุกเฉิน จำนวน 2,340.38 ล้านบาท เงินกู้สามัญจำนวน 11,767.67 ล้านบาท และเงินกู้พิเศษ จำนวน 2,744.20 ล้านบาท

ในจำนวนเงินให้กู้ ของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการทั้งหมด เมื่อพิจารณาถึง วัตถุประสงค์ของการกู้เงินของลูกจ้าง ดังแสดงในตารางที่ 5.9 พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์ การกู้ยืมเงินไปเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยคิดเป็นเงินจำนวน 7,235.77 ล้านบาท เพื่อชำระหนี้สินเดิมจำนวน 2,541.53 ล้านบาท จัดซื้อยานพาหนะจำนวน 1,050.22 ล้านบาท ใช้จ่ายในครัวเรือนจำนวน 1,230.57 ล้านบาท ใช้จ่ายส่วนตัว จำนวน 1,147.69 ล้านบาท ลงทุนประกอบอาชีพจำนวน 102.92 ล้านบาทและมี วัตถุประสงค์อื่นๆ จำนวน 3,543.55 ล้านบาท ก็จะเห็นได้ว่าจุดมุ่งหมายของการกู้ยืมเงินของสมาชิกที่

เป็นลูกจ้างในสถานประกอบการส่วนใหญ่คือเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยเพราะที่อยู่อาศัยถือเป็นปัจจัยสี่ที่มีความจำเป็นต่อมนุษย์

ตารางที่ 5.5 จำนวนสหกรณ์ออมทรัพย์และจำนวนสมาชิก

ประเภท	สหกรณ์	จำนวนสมาชิก (คน)
สหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจ		39
สหกรณ์ออมทรัพย์ในบริษัท		180
รวม		219

ที่มา : กรมส่งเสริมสหกรณ์ , 2538

ตารางที่ 5.6 ทุนเรือนหุ้น

ประเภท	จำนวน	หน่วย : ล้านบาท
สหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจ		7,763.38
สหกรณ์ออมทรัพย์ในบริษัท		2,061.17
รวม		9,824.55

ที่มา : กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ , 2537

ตารางที่ 5.7 การรับฝากเงินจากสมาชิก

ประเภทการฝากเงิน	สหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐวิสาหกิจ	สหกรณ์ออมทรัพย์ในบริษัท	รวม	หน่วย : ล้านบาท
ออมทรัพย์	7,284.91	1,658.65	8,943.56	
ประจำ	2,020.29	237.90	2,258.19	
รวม	9,305.20	1,896.55	11,201.75	

ที่มา : กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ , 2537

ตารางที่ 5.8 การให้กู้ยืมเงิน

หน่วย : ล้านบาท

ประเภทการให้กู้	สหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐ		รวม
	วิสาหกิจ	บริษัท	
ฉุกเฉิน	1,834.91	505.47	2,340.38
สามัญ	9,573.91	2,193.76	11,767.67
พิเศษ	1,891.39	852.81	2,744.20
รวม	13,300.21	3,552.04	16,852.25

ที่มา : กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ , 2537

ตารางที่ 5.9 การใช้ประโยชน์จากเงินที่ให้สมาชิกกู้

หน่วย : ล้านบาท

ประเภท	สหกรณ์ออมทรัพย์ในรัฐ		รวม
	วิสาหกิจ	บริษัท	
ชำระหนี้เดิม	1,886.68	654.85	2,541.53
ใช้จ่ายส่วนตัว	888.44	259.25	1,147.69
ใช้จ่ายในครัวเรือน	938.70	291.87	1,230.57
ปรับปรุงที่อยู่อาศัย	4,164.80	677.41	4,842.21
ซื้อบ้านพร้อมที่ดิน	1,247.55	761.22	2,008.77
ซื้อที่ดิน	135.51	249.28	384.79
ซื้อยานพาหนะ	908.32	141.90	1,050.22
ลงทุนประกอบอาชีพ	62.97	39.95	102.92
อื่นๆ	3,067.24	476.31	3,543.55
รวม	13,300.21	3,552.04	16,852.25

ที่มา : กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ,2537

3. ทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง

การศึกษาทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง พบว่า คำตอบที่พบมากที่สุดคือมีทัศนคติที่ดี มีจำนวน 574 คน คิดเป็นร้อยละ 62.12 รองลงมาคือมีทัศนคติปานกลาง มีจำนวน 263 คน

คิดเป็นร้อยละ 28.46 และอันดับ 3 มีทัศนคติที่ไม่ดี มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 9.42 ดังแสดงในตารางที่ 5.10

สำหรับคำถามที่ถามว่าหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันมากขึ้นหรือไม่ พบว่า คำตอบที่พบมากที่สุดคือ เห็นด้วย มีจำนวน 318 คน คิดเป็นร้อยละ 34.42 รองลงไปคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 34.20 อันดับ 3 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 13.42 อันดับ 4 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 9.95 และอันดับ 5 คือ ไม่เห็นด้วย มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 8.01 ดังแสดงในตารางที่ 5.11

การที่ผลการศึกษาออกมาในลักษณะนี้สามารถอธิบายได้ว่าโดยทั่วไปแล้วการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ส่วนใหญ่แม้ว่าการริเริ่มจะเกิดจากฝ่ายลูกจ้างที่ได้มองเห็นถึงประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับจากการมีสหกรณ์ออมทรัพย์ก็ตาม แต่ถ้าไม่ได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายนายจ้างในระยะเริ่มแรก การดำเนินงานของสหกรณ์ออมทรัพย์ก็ค่อนข้างจะดำเนินการไปได้ยากลำบาก แต่ส่วนใหญ่ แล้วฝ่ายนายจ้างจะตระหนักถึงประโยชน์ของสหกรณ์ออมทรัพย์ว่าจะสามารถช่วยให้ลูกจ้างรู้จักการออมทรัพย์ ทำให้ลูกจ้างมีหลักประกันที่มั่นคงในการดำรงชีวิต ทำให้ลูกจ้างไม่มีปัญหาเกี่ยวกับการครองชีพก็จะทำให้ลูกจ้างตั้งใจในการทำงานและไม่สร้างปัญหาขึ้นซึ่งจะทำให้ฝ่ายนายจ้างได้รับประโยชน์ในที่สุด และ อีกประการหนึ่งก็คือฝ่ายนายจ้างมองว่าการมีสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในที่ทำงานนั้นจะทำให้หน่วยงานลดภาระเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานต่างๆลงไปได้โดยผลกระทบในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานไปให้เป็นหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์แทน

ในบริษัทบางแห่งที่ผู้บริหารได้มองเห็นประโยชน์จากสหกรณ์ออมทรัพย์ว่าจะส่งผลดีต่อบริษัทในที่สุด หลังจากได้ริเริ่มให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการแล้วก็ได้จัดสรรเงินทุนของบริษัทก่อนหนึ่งให้สหกรณ์ออมทรัพย์ใช้โดยไม่เสียดอกเบี้ยเพื่อนำไปเป็นเงินทุนหมุนเวียนในสหกรณ์ให้สมาชิกกู้ยืมซึ่งก็จะทำให้ฝ่ายลูกจ้างรู้สึกประทับใจในฝ่ายนายจ้างทำให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและลูกจ้างตั้งใจทำงานเป็นอย่างดีทำให้ฝ่ายนายจ้างได้รับประโยชน์มากมาย คือ นอกจากจะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพแล้ว เงินทุนที่ให้สหกรณ์ใช้ไปเป็นทุนหมุนเวียนก็ยังไม่สูญหายไปไหนเพราะจะได้คืนในที่สุดอีกด้วย

ตารางที่ 5.10 ทักษะคติของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้างจำแนกตาม
จำนวนและร้อยละ

ทัศนคติที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ดี (คะแนน 1 - 24)	87	9.42
ปานกลาง (คะแนน 25 - 47)	263	28.46
ดี (คะแนน 48 - 70)	574	62.12
รวม	924	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 5.11 ทักษะคติของฝ่ายลูกจ้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหลังจาก
ที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว

ทัศนคติของฝ่ายลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	124	13.42
เห็นด้วย	318	34.42
ไม่แน่ใจ	316	34.20
ไม่เห็นด้วย	74	8.01
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	92	9.95
รวม	924	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

4. ทักษะคติของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง

การศึกษาทัศนคติของฝ่ายนายจ้างที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง พบว่า คำตอบที่พบมากที่สุดคือ มีทัศนคติที่ดี มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.76 รองลงมาคือมีทัศนคติปานกลาง มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 และอันดับ 3 มีทัศนคติที่ไม่ดี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 9.35 ดังแสดงในตารางที่ 5.12

สำหรับคำถามที่ถามว่า หลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการดีขึ้นหรือไม่ พบว่า คำตอบที่พบมากที่สุดคือ เห็นด้วย มีจำนวน 180 คน

คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงไปคือ ไม่แน่ใจ มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 อันดับ 3 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.48 ดังแสดงในตารางที่ 5.13

ผลการศึกษาในเรื่องนี้ก็มีลักษณะคล้ายกับการศึกษาทัศนคติของฝ่ายลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้างคือ ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดี ส่วนสาเหตุที่เป็นเช่นนั้นสามารถอธิบายได้ว่าจากที่ได้กล่าวมาแล้วว่า ส่วนใหญ่การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการจะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายนายจ้างการที่ฝ่ายนายจ้างให้การสนับสนุนก็เพราะด้วยฝ่ายนายจ้างได้เล็งเห็นประโยชน์ที่จะได้จากการมีสหกรณ์ออมทรัพย์อยู่แล้ว จึงทำให้ฝ่ายนายจ้างมีทัศนคติที่ดีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์และทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อลูกจ้างด้วย เพราะเป็นสิ่งที่นายจ้างมุ่งหวังไว้แต่ต้นแล้ว

ตารางที่ 5.12 ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นฝ่ายนายจ้างที่มีต่อฝ่ายลูกจ้างจำแนกตามจำนวนและร้อยละ

ทัศนคติที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่ดี (คะแนน 1 - 24)	37	9.35
ปานกลาง (คะแนน 25 - 47)	154	38.89
ดี (คะแนน 48 - 70)	205	51.76
รวม	396	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 5.13 ทัศนคติของฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว

ทัศนคติของฝ่ายนายจ้าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	93	23.48
เห็นด้วย	180	45.45
ไม่แน่ใจ	123	31.07
ไม่เห็นด้วย	-	-
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	-	-
รวม	396	100.00

ที่มา : จากการสำรวจ

5. บทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์กับการเกิดข้อเรียกร้องทางด้านแรงงาน

สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการเป็นสหกรณ์ที่เกิดขึ้นมาจากการรวมตัวของบรรดาลูกจ้างที่มีความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะทางด้านการเงินโดยมีความเชื่อเบื้องต้นว่าสหกรณ์ออมทรัพย์จะสามารถบำบัดความเดือดร้อนของพวกเขาได้

จากผลการศึกษาข้างต้นที่ได้ทำการวัดทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างพบว่าส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์และจากการวิเคราะห์ปริมาณธุรกิจของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการโดยศึกษาจากฐานะทางการเงินและทางบัญชีจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ พบว่า สหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมากที่สุด

แต่อย่างไรก็ตามปัญหาความขัดแย้งระหว่างลูกจ้างและนายจ้างซึ่งเป็นปัญหาข้อพิพาทแรงงานในระบบแรงงานสัมพันธ์ สหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทอย่างไรบ้าง

ในการตอบปัญหาดังกล่าวจึงได้ดำเนินการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงานระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างโดยใช้ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับปัญหาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสถิติสถิติจำนวนครั้งของการเกิดข้อเรียกร้องเกี่ยวกับทางด้านแรงงานระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างโดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างก่อนที่จะมีการจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์และหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการนั้นๆเฉพาะในส่วนที่เป็นข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ในชีวิตและความเป็นอยู่ของลูกจ้าง อาทิเช่น ค่าจ้าง เงินเดือน สวัสดิการอาหาร รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น โดยสามารถเก็บข้อมูลจากสถานประกอบการทั้งที่เป็นรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน ได้จำนวน 33 แห่ง

วิธีการวัดจะใช้สถิติจำนวน 3 ปี ก่อนที่จะมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ และ 3 ปี หลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้วแต่สำหรับสถานประกอบการใดที่จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในปี พ.ศ. 2536 จะใช้สถิติจำนวน 2 ปี ทั้งก่อนและหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ และสถานประกอบการใดที่จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในปี พ.ศ. 2537 ก็จะใช้สถิติเพียง 1 ปี ทั้งก่อนและหลังจากที่ได้จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว ตามลำดับ แล้วนำข้อมูลสถิติจำนวนครั้งของการเกิดข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานมาหาค่าเฉลี่ยต่อปีเพื่อเปรียบเทียบกัน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 5.14

ตารางที่ 5.14 การเกิดข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงานของสถานประกอบการ

สหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการ	จำนวนครั้งที่เกิดข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงาน									
	ก่อนจัดตั้งสหกรณ์				วันที่จัดตั้ง สหกรณ์ ออมทรัพย์	หลังจัดตั้งสหกรณ์				
	3ปี	2ปี	1ปี	เฉลี่ย ต่อปี		1ปี	2ปี	3ปี	เฉลี่ย ต่อปี	
1. บริษัทการบินไทย	2	2	1	1.7	16 ก.ย. 19	2	1	-	1.0	
2. สยาม	3	2	2	2.3	2 ก.ย. 28	2	1	1	1.3	
3. นครหลวงเส้นใยสังเคราะห์	2	1	2	1.7	2 ม.ค. 29	1	-	1	0.7	
4. โรงงานทอผ้ากรุงเทพ	1	1	2	1.3	28 ม.ค. 29	2	1	-	1.0	
5. บริษัทอาซิโนะโมะโต้ะ	3	3	1	2.3	18 เม.ย. 29	2	-	1	1.0	
6. เครือสหยูเนี่ยน	2	1	1	1.3	15 พ.ค. 29	1	2	-	1.0	
7. บริษัทอุตสาหกรรมทำเครื่อง แก้วไทย	2	2	1	1.7	21 พ.ค. 29	2	1	2	1.7	
8. บริษัทพัตราภรณ์ไทยการย้อม	2	2	-	1.3	24 พ.ค. 19	1	1	1	1.0	
9. ไทยอุไรแก้ว	2	-	-	0.7	11 ก.ค. 29	-	-	-	-	
10. อุษาสยามสตีลอินดัสตริยส์	-	1	-	0.3	10 เม.ย. 30	-	-	-	-	
11. ยางสยาม	2	1	1	1.3	17 ต.ค. 23	1	2	-	1.0	
12. บางกอกกล๊าส	3	1	2	2.0	24 ต.ค. 30	2	-	-	0.7	
13. เซนจูรี่เท็กซ์ไทล์	1	2	-	1.0	10 ต.ค. 31	-	2	-	0.7	
14. พนักงานไทยน้ำทิพย์	-	1	1	0.7	4 ก.ค. 31	1	-	1	0.7	
15. นันทมิตร	1	-	-	0.3	20 ก.ย. 31	-	-	-	-	
16. ยูโนแคล	2	-	1	1.0	27 ก.ย. 31	2	-	1	1.0	
17. โอเชียนกลาส	1	1	-	0.7	1 พ.ย. 31	-	1	-	0.3	
18. เอื้อวิทยาเครื่องอุปกรณ์	1	1	-	0.7	14 ธ.ค. 31	1	-	1	0.7	
19. บางกอกบรรจุกัมพ์	2	1	1	1.3	20 ธ.ค. 31	1	-	-	0.3	
20. ไทยบริดจสโตน	3	4	1	2.7	10 เม.ย. 28	1	2	1	1.3	
21. บริษัทอุตสาหกรรมกรด มะนาว	1	-	-	0.3	5 เม.ย. 32	-	-	-	-	
22. สยามสแตนเลสสตีล	1	1	-	0.7	26 เม.ย. 32	-	1	-	0.3	
23. ไทยโนลอน	-	1	-	0.3	1 พ.ค. 32	1	-	-	0.3	
24. อุเอโน	-	-	-	-	8 เม.ย. 35	-	-	-	-	
25. ไทยชินเมวา	-	1	-	0.5	5 ม.ค. 36	1	-	-	0.5	

ตารางที่ 5.14 (ต่อ)

สหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการ	จำนวนครั้งที่เกิดข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงาน								
	ก่อนจัดตั้งสหกรณ์				วันที่จัดตั้ง สหกรณ์ ออมทรัพย์	หลังจัดตั้งสหกรณ์			
	3ปี	2ปี	1ปี	เฉลี่ย ต่อปี		1ปี	2ปี	3ปี	เฉลี่ย ต่อปี
26. กลุ่มสยามสตีล		2	1	1.5	18 ม.ค. 36	1	-		0.5
27. กลุ่มบริษัทคิงฟิชเซอร์โฮลดิ้ง		1	-	0.5	23 เม.ย. 36	-	-		-
28. กลุ่มบริษัทชูกอม		2	-	1.0	20 พ.ค. 36	1	-		0.5
29. ธนบุรีประกอบรถยนต์		-	1	0.5	13 ต.ค. 36	-	-		-
30. แปร่งไทยและ บี.โอ		-	-	-	30 พ.ย. 36	-	-		-
31. กลุ่มกฤษดานคร			-	-	13 ม.ค. 37	-			-
32. ฝ่ายการช่าง ร.ส.พ.			6	6.0	14 มี.ค. 37	4			4.0
33. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค			1	1.0	30 ก.ย. 37	-			-
รวม		44		1.2			23		0.6

ที่มา : จากการสำรวจ

ตารางที่ 5.15 ได้จำแนกการเกิดข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานออกเป็นกรณีต่างๆ พบว่าสามารถแยกการเรียกร้องดังกล่าวออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือน ค่าล่วงเวลาและโบนัส ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับสวัสดิการอาหารน้ำดื่ม รถรับส่งและที่อยู่อาศัย ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ปราบกฏผลการศึกษา 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 ปราบกฏคดีนี้ คือ ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับค่าจ้างเงินเดือน 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 ดังปรากฏในตารางที่ 5.15

ตารางที่ 5.15 ประเด็นข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานก่อนและหลังมีสหกรณ์ออมทรัพย์

ประเด็นที่ เรียกร้อง	ก่อนจัดตั้งสหกรณ์		หลังจัดตั้งสหกรณ์	
	จำนวนครั้ง	ร้อยละ	จำนวนครั้ง	ร้อยละ
1. ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา และโบนัส	25	56.8	13	56.5
2.สวัสดิการอาหาร น้ำดื่ม รถรับ ส่งและที่อยู่อาศัย	10	22.7	4	17.4
3. ค่ารักษาพยาบาล	9	20.5	6	26.1
รวม	44	100.0	23	100.0

ที่มา : จากการสำรวจ

การเกิดกรณีพิพาททางด้านแรงงานหรือการเกิดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างสามารถสรุปประเด็นของความขัดแย้งได้ว่าจะเกี่ยวข้องกับประเด็นใหญ่ๆ 2 ประการ คือ

1. ความขัดแย้งเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน (procedure) ได้แก่ ระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติต่างๆ ในการทำงาน เป็นต้น
2. ความขัดแย้งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ (substantial) เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัส เป็นต้น

สำหรับสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการนั้นเป็นองค์กรที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับบรรดาลูกจ้างทั้งหลายในส่วนที่ช่วยสนับสนุนในด้านวัตถุประสงค์ เพราะสหกรณ์ออมทรัพย์จัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก รู้จักการประหยัด รู้จักการเก็บออมเงิน และในกรณีที่สมาชิกมีความเดือดร้อนหรือมีความจำเป็นทางการเงินก็สามารถใช้บริการกู้ยืมจากสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อนำไปบำบัดความเดือดร้อนนั้นได้ โดยยึดหลักการช่วยเหลือตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

จากผลของการศึกษาการเกิดข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานของสถานประกอบการต่างๆ ดังที่ปรากฏในตารางที่ 5.14 และตารางที่ 5.15 จะพบว่าจำนวนสถิติหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ มีสถิติที่ลดลงอย่างชัดเจนจึงเป็นการสอดคล้องกับผลการศึกษาในส่วนอื่นๆ ที่ว่าสหกรณ์ออม

ทรัพย์มีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการได้ ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าหลังจากที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์แล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเริ่มดีขึ้น ซึ่งส่วนนี้อาจเป็นผลมาจากตัวของลูกจ้างเองที่มีความพอใจจากบริการที่ได้รับจากสหกรณ์ทำให้สามารถปลดเปลื้องภาระต่างๆที่เขาประสบอยู่ได้บางส่วนดังที่ปรากฏจากรายงานฐานะทางการเงินและการบัญชีของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และอีกประการหนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากการมีสหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งมีตัวแทนส่วนหนึ่งจากฝ่ายลูกจ้างและส่วนหนึ่งจากตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างมาเป็นคณะกรรมการดำเนินการของสหกรณ์ซึ่งจะต้องมีการร่วมประชุมกันทุกเดือนอย่างน้อยเดือนละครั้ง ก็จะมีผลทำให้เกิดความเข้าใจกันระหว่างฝ่ายลูกจ้างและฝ่ายนายจ้างเพิ่มมากขึ้นและสามารถนำปัญหาที่แต่ละฝ่ายมีมาร่วมประชุมปรึกษาหารือกันและร่วมกันคิดหาทางแก้ไขปัญหาก่อนที่ปัญหาจะเกิดลุกลามบานปลายออกไป

แต่อย่างไรก็ตามการที่ข้อเรียกร้องทางด้านแรงงานมีสถิติลดลงภายหลังจากการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ นั้น ก็คงจะไม่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นผลมาจากการมีสหกรณ์ออมทรัพย์แต่เพียงอย่างเดียว เพราะว่าสหกรณ์ออมทรัพย์คงจะเป็นเพียงส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงานลดลงเท่านั้น แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นๆอีกที่จะส่งผลให้การเกิดข้อพิพาทหรือข้อเรียกร้องเกี่ยวกับแรงงานลดลงเป็นต้นว่า กระบวนการเจรจาต่อรองที่มีประสิทธิภาพก็สามารถระงับข้อพิพาททางแรงงานได้ก่อนที่ปัญหาความขัดแย้งจะลุกลามบานปลายออกไป ความเข้มแข็งของสหภาพแรงงาน สถานะการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและ กฎหมาย เป็นต้น

6. การทดสอบสมมติฐาน

การศึกษาบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อลูกจ้างในระบบแรงงานสัมพันธ์ได้ตั้งสมมติฐานเพื่อจะทดสอบว่าสหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทอย่างไรต่อลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อที่จะเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่มีต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิก ซึ่งการศึกษาจะใช้การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการสำรวจมาจากกลุ่มตัวอย่างข้างต้น โดยจะใช้สถิติไคสแควร์ (Chi Square)

การหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรของการศึกษาครั้งนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการสหกรณ์และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกรรมการสหกรณ์ของลูกจ้างและนายจ้างกับทัศนคติที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ซึ่งตัวแปรทั้งหมดเป็นตัวแปรประเภทกลุ่มและเป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการวัดทัศนคติจึงเลือกใช้สถิติ ไคสแควร์ (Chi Square) เป็นสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวข้างต้น เพื่อจะทำการทราบว่าทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีความแตกต่างกันหรือไม่เพื่อประกอบการวิเคราะห์ผลการศึกษาต่อไป

การศึกษาจะทำการตั้งสมมติฐานขึ้นมาโดยจะเลือกสมมติฐานเพื่อให้สามารถตอบคำถามที่ต้องการได้ คือ จากผลการศึกษาข้างต้นจะพบว่ามิเหตุผลที่สนับสนุนว่าสหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาทต่อลูกจ้างที่เป็นสมาชิกทั้งในด้านคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของสมาชิกและทำให้ลูกจ้างที่เป็นสมาชิกมีความพึงพอใจต่อการมีสหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงานของตน แต่อย่างไรก็ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์จะมีอยู่ 2 ส่วนเท่าๆ กัน ก็คือกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของสหกรณ์ และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์ ซึ่งความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มนี้น่าสนใจและน่าศึกษาว่ามีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆที่มีต่อ สหกรณ์ออมทรัพย์ เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรเพื่อประกอบการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

สมมติฐานที่กำหนดขึ้นมาจะพยายามทดสอบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการของสหกรณ์และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์ ไม่ว่าจะฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างก็ตาม ที่มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่างๆ ดังนี้คือ ความคิดเห็นที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ ความคิดเห็นที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง และความคิดเห็นที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง จึงได้กำหนดสมมติฐานขึ้นมา 4 ประการคือ

1. ลูกจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการสหกรณ์มีทัศนคติต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน
2. นายจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการสหกรณ์มีทัศนคติต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน
3. ลูกจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการสหกรณ์มีทัศนคติต่อฝ่ายนายจ้างไม่แตกต่างกัน
4. นายจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการสหกรณ์มีทัศนคติต่อฝ่ายลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

การทดสอบสมมติฐานจะมีวิธีการดังนี้คือ

นำเอาตัวแปรที่ต้องการทดสอบ ในที่นี้ตามสมมติฐานที่ 1 คือลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหกรณ์กับลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มาจัดอยู่ในตารางกับทัศนคติที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ได้แบ่งกลุ่มไว้เรียบร้อยแล้วในตอนก่อน คือแบ่งเป็นทัศนคติที่ดี ทัศนคติปานกลาง และทัศนคติที่ไม่ดี แล้วก็ทำการคำนวณตามวิธีการไคสแควร์ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 1 โดยใช้สูตร

$$\chi^2 = \sum_{I=1}^R \sum_{J=1}^K \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

กำหนดให้

χ^2 = ค่าไคสแควร์

O = ค่าความถี่ที่ได้จากการสังเกตหรือทดลอง
(Observation Frequency)

E = ค่าความถี่ที่คาดคะเน
(Expected Frequency)

หาค่า E โดยคำนวณจากสูตร $E = \frac{R \times K}{N}$

เมื่อ R = ผลรวมของความถี่ในแถวนั้น

K = ผลรวมของความถี่ในคอลัมน์นั้น

N = ผลรวมของความถี่ทั้งหมด

เมื่อคำนวณหาค่าที่คาดหวัง (ค่า E) ได้แล้ว ต้องนำค่าที่คาดหวังไปเปรียบเทียบกับค่าที่ได้จากการสำรวจหรือค่าจากการสังเกต ถ้าไม่มีความแตกต่างหรือมีความแตกต่างน้อยมากก็แสดงว่าตัวแปรที่ต้องการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่ถ้ามีความแตกต่างกันมากก็แสดงว่าตัวแปรที่ทดสอบมีความสัมพันธ์กัน การเปรียบเทียบค่าที่คาดหวังกับค่าจากการสำรวจ โดยเอาค่าที่ได้จากการสำรวจลบกับค่าที่คาดหวังทีละค่า แล้วนำเอาผลลัพธ์ที่ได้มารวมกัน เพื่อมิให้ผลรวมของผลลัพธ์เป็นศูนย์จึงจำเป็นต้องยกกำลังสองตามที่ปรากฏในสูตรข้างต้น

เมื่อคำนวณค่าไคสแควร์ได้แล้วขั้นต่อไปต้องนำค่าที่คำนวณได้ไปเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่ได้จากตารางหาค่าที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าจากตารางแสดงว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบจะต้องมีการกำหนดว่าจะเปรียบเทียบค่าที่มีนัยสำคัญในระดับใด ซึ่งจะมีตั้งแต่ระดับ .99 ลงไปจนถึงระดับ .001 โดยปกติทางศึกษาทางสังคมศาสตร์มักนิยมใช้ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่าสมมติว่าค่าที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าที่ได้จากตารางแสดงว่าตัวแปรที่ทดสอบมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับ .05 ค่า .05 หมายความว่าในการทดสอบ 100 ครั้ง จะปรากฏผลเป็นเช่นนี้ 95 ครั้ง และมีโอกาสผิดพลาดจำนวน 5 ครั้ง อาจเป็นเพราะเกิดจากอิทธิพลจากตัวแปรตัวอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งในที่นี้จะใช้ค่านัยสำคัญทางสถิติในระดับ .05

นอกจากการกำหนดระดับของนัยสำคัญแล้วการเปรียบเทียบค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้กับค่าไคสแควร์จากตาราง จะต้องกำหนดองศาของความเป็นอิสระ (degree of Freedom หรือ df) ให้เหมาะสมด้วย ค่าองศาของความเป็นอิสระจะขึ้นอยู่กับขนาดของตาราง ตามรายละเอียดที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 1 การคำนวณองศาความเป็นอิสระจะใช้สูตรดังนี้

$$df = (r - 1) (k - 1)$$

กำหนดให้

r = จำนวนแถวหรือจำนวนกลุ่มชั้นของตัวแปรในแนวนอน

k = จำนวนคอลัมน์หรือจำนวนกลุ่มชั้นของตัวแปรที่อยู่ในแนวตั้ง

ซึ่งการทดสอบครั้งนี้จะมีขนาดตารางเท่ากับ 3×2 ในทุกตารางจึงมีค่าองศาความเป็นอิสระเท่ากับ 2 เหมือนกันหมด

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลูกจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 2.644 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องศาของความเป็นอิสระเท่ากับ 2 จะได้ค่าเท่ากับ 5.991 หมายความว่าค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหกรณ์และลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 5.16

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.16 การทดสอบทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์

ระดับทัศนคติ	ลูกจ้าง		χ^2_c
	เคยเป็นกรรมการ	ไม่เคยเป็นกรรมการ	
ไม่ดี	37	49	2.644 ^{NS}
ปานกลาง	83	91	
ดี	342	322	
รวม	462	462	924

หมายเหตุ : χ^2_c หมายถึงค่าไคสแควร์ที่ได้จากการคำนวณ
 $\chi^2_{(2) 0.05}$ คือค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่ระดับ 0.05
 NS ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 นายจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.357 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องศาของความเป็นอิสระเท่ากับ 2 จะได้ค่าเท่ากับ 5.991 หมายความว่าค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่านายจ้างที่เป็นกรรมการของสหกรณ์และนายจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ไม่แตกต่างกัน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 5.17

ตารางที่ 5.17 การทดสอบทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์

ระดับของทัศนคติ	นายจ้าง		χ^2_c
	เลขเป็นกรรมการ	ไม่เลขเป็นกรรมการ	
ไม่ดี	14	17	0.357 ^{NS}
ปานกลาง	49	43	
ดี	135	138	
รวม	198	198	396

หมายเหตุ : χ^2_c หมายถึงค่าไคสแควร์ที่ได้จากการคำนวณ
 $\chi^2_{(2) 0.05}$ คือค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่ระดับ 0.05
 NS ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 ลูกจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อฝ่ายนายจ้างไม่แตกต่างกัน

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 9.926 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องศาของความเป็นอิสระเท่ากับ 2 จะได้ค่าเท่ากับ 5.991 หมายความว่าค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าลูกจ้างที่เป็นกรรมการของสหกรณ์และลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อฝ่ายนายจ้างที่แตกต่างกัน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 5.18

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.18 ทดสอบทัศนคติของลูกจ้างที่มีต่อฝ่ายนายจ้าง

ระดับของทัศนคติ	ลูกจ้าง		χ^2_c
	เคยเป็นกรรมการ	ไม่เคยเป็นกรรมการ	
ไม่ดี	51	36	9.926*
ปานกลาง	147	116	
ดี	264	310	
รวม	462	462	924

หมายเหตุ : χ^2_c หมายถึงค่าไคสแควร์ที่ได้จากการคำนวณ
 $\chi^2_{(2) 0.05}$ คือค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่ระดับ 0.05
 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

สมมติฐานที่ 4 นายจ้างที่เป็นกรรมการและไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อฝ่ายลูกจ้างไม่แตกต่างกัน

ค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 9.568 เมื่อเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องศาของความเป็นอิสระเท่ากับ 2 จะได้ค่าเท่ากับ 5.991 หมายความว่าค่าไคสแควร์ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตาราง แสดงว่านายจ้างที่เป็นกรรมการของสหกรณ์และนายจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการของสหกรณ์มีทัศนคติต่อฝ่ายลูกจ้างที่แตกต่างกัน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 5.19

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5.19 ทดสอบทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อฝ่ายลูกจ้าง

ระดับของทัศนคติ	นายจ้าง		χ^2
	เคยเป็นกรรมการ	ไม่เคยเป็นกรรมการ	
ไม่ดี	16	21	9.568*
ปานกลาง	92	62	
ดี	90	115	
รวม	198	198	396

หมายเหตุ : χ^2 หมายถึงค่าไคสแควร์ที่ได้จากการคำนวณ
 $\chi^2_{(2) 0.05}$ คือค่าไคสแควร์ที่เปิดจากตารางที่ระดับ 0.05
 * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

จากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 4 ข้อดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า การดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการของสหกรณ์ออมทรัพย์และการไม่ได้ดำรงตำแหน่งกรรมการของสหกรณ์ออมทรัพย์ของกลุ่มตัวอย่าง ไม่มีผลต่อทัศนคติที่มีต่อสหกรณ์ออมทรัพย์แต่อย่างใด ซึ่งอธิบายได้ว่า

ลูกจ้างและนายจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์มีทัศนคติต่อสหกรณ์ออมทรัพย์ที่ไม่แตกต่างจากลูกจ้างและนายจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์แสดงว่าการดำรงตำแหน่งกรรมการของสหกรณ์ไม่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด และยังเป็นสิ่งยืนยันได้ว่าการเป็นกรรมการของสหกรณ์แม้จะได้ผลประโยชน์ตอบแทนจากสหกรณ์บ้าง เช่น ในรูปของเงินโบนัส เบี้ยเลี้ยง เป็นต้น แต่ก็ไม่ทำให้การแสดงความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการสหกรณ์มีความแตกต่างจากความคิดเห็นของนายจ้างและลูกจ้างโดยทั่วไปแต่อย่างใด จึงยังเป็นการสนับสนุนผลการศึกษาคั้งที่ได้นำเสนอมาแล้วในตอนก่อนๆ เป็นอย่างดี

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของลูกจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์และลูกจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ ที่มีต่อนายจ้าง พบว่า ทัศนคติของลูกจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์มีความแตกต่างกับทัศนคติของลูกจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ สามารถอธิบายได้ว่า ลูกจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ ย่อมต้องมีภาระกิจตามบทบาทหน้าที่ของกรรมการสหกรณ์ที่กำหนดไว้ คือเป็นผู้แทนของลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบรรดาลูกจ้างที่เป็นสมาชิกซึ่งบางครั้งอาจจะต้องมีการเจรจากับฝ่ายนายจ้างเพื่อรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างซึ่งอาจจะมีข้อขัดแย้งกันบ้างเป็นธรรมดา เป็นต้น นอกจากนี้ยังจะต้องกำหนดนโยบายในการบริหารงานของ

สหกรณ์อีกด้วย กิจกรรมทั้งหลายเหล่านี้ ย่อมทำให้ลูกจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์มีทัศนคติต่อ นายจ้างแตกต่างจากลูกจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์

สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้างที่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์และ นายจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์ที่มีต่อลูกจ้างพบว่าทัศนคติของนายจ้างที่เคยเป็นกรรมการ สหกรณ์ และ นายจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์มีความแตกต่างกัน ซึ่งก็สามารถอธิบายได้เช่น เดียวกันคือ นายจ้างที่เข้ามาเป็นกรรมการสหกรณ์ ย่อมมีกิจกรรมต่างๆ ในสหกรณ์ที่มีต่อฝ่ายลูก จ้างได้มากกว่านายจ้างที่ไม่เคยเป็นกรรมการสหกรณ์และจะต้องมีการพิจารณาเรื่องราวต่างๆที่เกี่ยว ข้องกับลูกจ้างที่เป็นสมาชิกอยู่เป็นประจำ เช่น การพิจารณาค่าของกู้ เป็นต้น ฉะนั้น ทัศนคติของ นายจ้างที่เป็นกรรมการสหกรณ์ที่มีต่อลูกจ้างจึงย่อมจะแตกต่างจากทัศนคติของนายจ้างที่ไม่เคยเป็น กรรมการสหกรณ์ นั่นเอง



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

7. สถานการณ์แรงงานในเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษา

ในปี พ.ศ. 2537 จากรายงานสถิติแรงงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร มีจำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป มีจำนวน 139,097 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 52.28 ของสถานประกอบการทั้งหมด มีลูกจ้าง จำนวน 3,954,540 คน คิดเป็นร้อยละ 2.35 ของลูกจ้างทั้งหมด

เมื่อพิจารณาข้อเรียกร้องของลูกจ้างในสถานประกอบการ ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จากรายงานสถิติแรงงาน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระหว่างปี พ.ศ. 2533 - 2537 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการอย่างแพร่หลายแล้ว ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 5.20 และ 5.21

ตารางที่ 5.20 จำนวนข้อเรียกร้องของสถานประกอบการใน กรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี
สมุทรปราการ สมุทรสาคร ระหว่างปี 2533 - 2537

พ.ศ.	รวม		รวมข้อ เรียกร้อง (ข้อ)
	ครั้ง	ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง (คน)	
2533	247	117,559	2,271
2534	214	78,977	1,916
2535	328	127,296	2,947
2536	223	98,732	1,922
2537	276	101,767	2,396

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , พ.ศ. 2533 - 2537

ตารางที่ 5.21 ประเภทของข้อเรียกร้องของสถานประกอบการใน กรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ระหว่างปี 2533 - 2537

พ.ศ.	ข้อเรียกร้อง(ข้อ)	ประเภทของข้อเรียกร้อง (ข้อ)						
		เงื่อนไขการจ้าง	วันเวลาทำงาน	ค่าจ้าง	สวัสดิการ	การเลิกจ้าง	การร้องทุกข์	อื่น ๆ
2533	2,271	436	179	567	658	135	187	109
2534	1,916	317	143	421	517	94	227	197
2535	2,947	392	183	589	736	117	394	536
2536	1,922	244	164	345	422	132	237	378
2537	2,396	253	147	359	481	126	351	679

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , พ.ศ. 2533 - 2537

สิ่งที่สนใจในการศึกษาก็คือ สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการมีบทบาทในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการอย่างไร เมื่อพิจารณาจากสถิติจำนวนข้อเรียกร้องของลูกจ้างในสถานประกอบการทั้ง 5 จังหวัด ข้างต้น ซึ่งสถิติแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้จำแนกประเภทของข้อเรียกร้องออกเป็น 7 ประเภท คือ เงื่อนไขการจ้าง วันเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้าง การร้องทุกข์ และ อื่นๆ

สำหรับการพิจารณาบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์นั้น เป็นที่ทราบกันว่าสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นองค์กรที่ส่งเสริมให้สมาชิกรู้จักเก็บออมและเป็นสถาบันการเงินให้สมาชิกกู้ยืมเงินเมื่อมีความจำเป็นเดือดร้อน จึงถือได้ว่าสหกรณ์ออมทรัพย์มีบทบาททางด้านวัตถุประสงค์ (substantial) ต่อลูกจ้าง

ดังนั้นการพิจารณาบทบาทของสหกรณ์ออมทรัพย์ในการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการ ระหว่างปี พ.ศ.2533 - 2537 ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการเป็นจำนวนมากจึงได้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบสถิติจำนวนข้อเรียกร้องของลูกจ้างในสถานประกอบการ เฉพาะเป็นข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ เท่านั้น โดยเปรียบเทียบกับจำนวนข้อเรียกร้องที่เกิดขึ้นทั้งหมด ว่ามีส่วนเป็นอย่างไร

จากการศึกษา พบว่า จำนวนสถิติข้อเรียกร้องระหว่างปี พ.ศ.2533 - 2537 ของลูกจ้างในสถานประกอบการ ในเขตพื้นที่ 5 จังหวัด คือกรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร นั้น จำนวนสถิติข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ มีสัดส่วนที่ลดลงมาโดยตลอด คือ ปี พ.ศ. 2533 มีสัดส่วนร้อยละ 53.94 ของจำนวนข้อเรียกร้องทั้งหมด พ.ศ. 2534 มีสัดส่วนร้อยละ 48.99 ของจำนวนข้อเรียกร้องทั้งหมด พ.ศ. 2535 มีสัดส่วนร้อยละ 44.96 ของจำนวนข้อเรียกร้องทั้งหมด พ.ศ. 2536 มีสัดส่วนร้อยละ 39.91 ของจำนวนข้อเรียกร้องทั้งหมด และใน พ.ศ. 2537 มีสัดส่วนร้อยละ 35.06 ของจำนวนข้อเรียกร้องทั้งหมด ดังปรากฏในตารางที่ 5.22

ตารางที่ 5.22 ประเภทของข้อเรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการของสถานประกอบการในกรุงเทพฯ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ สมุทรสาคร ระหว่างปี 2533 - 2537

พ.ศ.	รวมข้อเรียกร้องทั้งหมด (ข้อ)	ข้อเรียกร้องเฉพาะด้านค่าจ้างและสวัสดิการ (ข้อ)	ร้อยละ
2533	2,271	1,225	53.94
2534	1,916	938	48.95
2535	2,947	1,325	44.96
2536	1,922	767	39.91
2537	2,396	840	35.06
เฉลี่ย	11,452	5,095	44.49

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน , พ.ศ. 2533 - 2537

ดังนั้น การลดลงของจำนวนข้อเรียกร้องเฉพาะที่เกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ ในเขตพื้นที่ 5 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรปราการ และสมุทรสาคร ระหว่างปี พ.ศ. 2533 - 2537 นั้น อาจสันนิษฐานได้ว่าเป็นสาเหตุจากภาวะความกดดันเกี่ยวกับค่าครองชีพของลูกจ้างลดลงอาจเป็นผลมาจากมีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ขึ้นในสถานประกอบการเพราะสหกรณ์ออมทรัพย์มีวัตถุประสงค์มุ่งส่งเสริมให้ลูกจ้างมีการเก็บออมทรัพย์ และเมื่อลูกจ้างมีความเดือดร้อนจำเป็นทางการเงินก็สามารถกู้ยืมจากสหกรณ์ไปเพื่อบำบัดความเดือดร้อนได้ จึงทำให้ภาวะความกดดันทางการครองชีพของลูกจ้างลดลง