ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

นางสาว อำมร เขมะอุดม

006616

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๓

I 18313759

EMPLOYERS' ATTITUDES TOWARD TRADE UNIONS IN SAMUT PRAKAN PROVINCE

Miss Ammorn Khemaudom

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Political Science

Department of Government

Graduate School

Chulalongkorn University

1980

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ

โดย นางสาวอำมร เขมะอุดม

แผนกวิชา การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุประดิษฐ์ บุนนาค)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ จรูญ สุภาพ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ)

..... กรรมการ

(นาย วิชิต แสงทอง)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ทัศนคติของนายจ้างที่มีต่อสหภาพแรงงานในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
ชื่อนิสิต นางสาวอำมร เขมะอุดม
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ
ภาควิชา การปกครอง
ปีการศึกษา ๒๕๒๒

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อ

ปัญหาการรวมตัวกันของลูกจ้าง ในรูปสหภาพแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ นับว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และภาวะการขยายตัวเป็นสังคมอุตสาหกรรมของประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากในระยะแรก โดยเฉพาะในช่วงหลังวันที่ ๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๖ ถึงระยะก่อนวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ สหภาพแรงงานได้แสดงบทบาทในลักษณะก้าวร้าวรุนแรง ก่อให้เกิดความวุ่นวายทั่วไป เพราะยังไม่ได้รับการวางรากฐานที่ดีจึงทำให้ขาดความเข้าใจในหลักการที่ถูกต้อง หลายๆ ฝ่ายจึงมองสหภาพแรงงานในภาพพจน์ที่ไม่ค่อยดีนัก และมีแนวโน้มที่ไม่สนับสนุนสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานจึงขาดการพัฒนามาตามขั้นตอนที่ถูกต้อง สำหรับสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ก็ได้แสดงบทบาทให้เห็นอย่างเด่นชัด โดยชักนำให้ลูกจ้างหลายแห่งในจังหวัดโดยเฉพาะในเขตอำเภอพระประแดงนัดหยุดงานโดยทั่วไป และใช้กำลังข่มขู่บีบบังคับนายจ้างให้ทำตามความต้องการของพวกตน นอกจากนี้แต่ละกลุ่มก็มีการขัดแย้งและโจมตีกันวุ่นวายสร้างความเบื่อหน่ายแก่ผู้เกี่ยวข้อง แต่ต่อมาในระยะหลังวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๑๙ บทบาทของสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ผ่อนคลายไปในทางที่ดีขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะให้การศึกษาแก่ลูกจ้างและสมาชิกสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามขั้นตอนของกฎหมาย จึงเป็นโอกาสดีที่จะหาวิธีการช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้สหภาพแรงงานในสมุทรปราการได้เจริญก้าวหน้า และมีการพัฒนาในทางที่ถูกต้องต่อไป ซึ่งวิธีการเบื้องต้นก็คือ การวิจัยเพื่อให้ทราบถึงแนวความคิด และทัศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับสหภาพแรงงานมากที่สุด ซึ่งได้แก่ นายจ้าง นั่นเอง เพื่อจะได้ทราบว่า ในเมื่อสหภาพแรงงาน เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับนายจ้าง เนื่องจากกฎหมายแรงงานกำหนดไว้ จึงมีปัญหาที่เกิดขึ้นว่า นายจ้างในปัจจุบันจะมีทัศนคติต่อสหภาพแรงงานในลักษณะอย่างไร และผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปัญหาอันอาจเกิดขึ้นใน

ส่วนที่เกี่ยวกับสหภาพแรงงานตามกฎหมาย และผลการวิจัยได้นำไปเป็นข้อพิจารณาในการปรับปรุงแก้ไข และเสริมสร้างระบบสหภาพแรงงานในประเทศไทยโดยทั่วไป ให้เจริญก้าวหน้า

การศึกษาครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการวิจัยโดยการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม ในจังหวัดสมุทรปราการ คือ กลุ่มนายจ้างที่มีลูกจ้างรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน จำนวน ๑๐๐ ราย จากจำนวนทั้งหมด ๒๔๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๕ และกลุ่มนายจ้างที่ลูกจ้างมิได้รวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงาน จำนวน ๒๐๐ ราย จากจำนวน ๑๘๖๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต, ค่าร้อยละ และค่า Z-test นอกจากนี้ได้สำรวจเอกสารและสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง นำมาประกอบการพิจารณาวิเคราะห์ข้อมูลด้วย

การที่เลือกจังหวัดสมุทรปราการ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีก็เพราะว่าจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนสหภาพแรงงานมากเป็นที่สองรองจากกรุงเทพมหานคร และมีปัญหาความขัดแย้งในด้านแรงงานอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้วิจัยเคยรับราชการ ณ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการในฐานะเจ้าหน้าที่แรงงาน ประมาณ ๒ ปี ทำให้ทราบปัญหาค่อนข้างดี

ผลการศึกษาเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานปรากฏ ดังต่อไปนี้

๑. นายจ้างในจังหวัดสมุทรปราการทั้งสองกลุ่ม ยังมีประสบการณ์เกี่ยวกับสหภาพแรงงานในระดับปานกลาง ขณะเดียวกันทัศนคติทั่วๆ ไป ต่อสหภาพแรงงานแม้จะแตกต่างในบางข้อย่อย แต่ก็ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปได้ว่า ทัศนคติก็อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และเมื่อนายจ้างมีประสบการณ์มากขึ้นแล้ว ทัศนคติต่อสหภาพแรงงานก็อาจจะดีขึ้นตามไปด้วย

๒. ทัศนคติของนายจ้างที่มีสหภาพแรงงาน และนายจ้างที่ไม่มีสหภาพแรงงาน เกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน และเกี่ยวกับการยอมรับบทบาทของสหภาพแรงงาน แม้จะแตกต่างกันบางประการในหัวข้อย่อย แต่ก็ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่านายจ้างทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อสหภาพแรงงานในระดับปานกลาง และไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นการที่จะชี้แนะ ให้การศึกษาและขอความร่วมมือ จากนายจ้างทั้งสองกลุ่มให้ช่วยส่งเสริมระบบสหภาพแรงงาน ย่อมจะทำได้โดยไม่ยากนัก ถ้ามีมาตรการที่เข้าถึงนายจ้างพอสมควร

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรจะมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงทัศนคติของนายจ้างและลูกจ้างทั่วประเทศ และศึกษาวิเคราะห์บทบาทของสหภาพแรงงานที่ดีเด่น ในจังหวัด

– สมุทรปราการบางสหภาพ นอกจากนี้ควรจะมีการฝึกอบรมด้านแรงงานแก่ นายจ้าง, ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยนำความรู้เทคนิคใหม่ๆ จากต่างประเทศมาเผยแพร่และกรมแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง น่าจะส่งเสริมให้นายจ้าง ลูกจ้าง ได้มีการพบปะติดต่อ หรือมีกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ ครั้ง โดยกรมแรงงานทำหน้าที่เป็นสื่อประสานความสัมพันธ์ดังกล่าว และข้อเสนอแนะซึ่งผู้เขียน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับการพิจารณาก็คือ ควรให้เจ้าหน้าที่แรงงานมีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่กระทรวงอุตสาหกรรม ในการอนุญาตและจดทะเบียนสถานประกอบการโดยเจ้าหน้าที่แรงงานจะพิจารณาในเรื่องระเบียบข้อบังคับการทำงานของนายจ้างว่ามีความถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ อันจะเป็นการแก้ไขปัญหาอย่างแท้จริง โดยการแก้ปัญหาจากต้นเหตุ มิใช่คอยแก้ไขผลที่เกิดขึ้นแล้ว เช่นในปัจจุบัน

Thesis Title	EMPLOYERS' ATTITUDES TOWARD TRADE UNIONS IN SAMUT PRAKAN PROVINCE
Name	Miss Ammorn Khemaudom
Thesis Advisor	Assistant Prof. Pricha Hongskrailers, Ph.D.
Department	Government
Academic Year	1979

Abstract

The problem of creating a trade union under the Announcement of the Revolutionary Party No. 103 dated October 14, 1972 is related closely to economic and social conditions as well as expanding of the industries in Thailand. In the early periods, after October 14, 1973 to October 6, 1976, the trade unions often played an extremely aggressive role in solving problems. There were many strikes without appropriate reasons. This happened because a trade union itself was not so well organized. The labourers didn't much realize the principles and concepts of the union. In general, many people didn't agree with the trade union and tended not to support it. The trade union also lacked its development that should have been improved at that time. Like many trade unions as mentioned earlier, the trade unions in Samut Prakan Province also played an important role in the same manner. The trade unions always supported the employees in many places in this province, especially in Amphoe Prapradeang, to strike against their employers. The labours forced their employers to accept what they demanded. Morever, within a union, each group still had conflicts with each other for personal reasons and did have certain standpoints. These situations made the

people concerned had their bad attitudes against the trade unions. But after the October 6, 1976, the trade union's role in Samut Prakan Province has changed. Most of the unions give education to their workers and the members of the union, such ad the knowledge of understanding the Labour Law. Thus we must develop a trade union to solve the problem of labour in Thailand.

The objective of the study is to find out the employers' attitudes toward their unions. The aim of the research is also to make a comparative study of those employers without trade union, in case the law forces them to create a trade union. The answers of this question would be taken into consideration to improve and develope a trade union's system in the future.

Methodologically, this study is based upon questionaires, by deviding the population into the two groups, the employers with and without trade unions. The employers, numbered 100, whose employees with trade unions and 200 employers without trade unions. A method of sampling technique is also used in the study. Arithmatic means, by percentage and Z-test, are used to process the data. Doccument research and interviewing some related people have been included in analyzing the data.

The results of the study are as follows:-

(1) The two groups of the employers in Samut Prakan Province still have their experiences of a trade union in the "medium level". There are some different attitudes toward the trade union, but there is no significant in statistical correlation. In conclusion, their attitudes are also in the " medium level ". It is hoped, however, that, when the

employers get more experiences, their attitudes toward a trade union would be better.

(2) Attitudes of the employers with trade unions and those without trade unions, in regard to bargaining with the trade unions and accepting the roles of the trade union, is slightly different but this is no significant in the statistical correlation. This indicates that the two groups of employers have attitudes in the " medium level " and there is no difference in their attitudes.It is suggested that the employers of both groups to support their trade unions in order to create a good relationship with the employers.

From this study, the writer suggests that a further study of attitudes of both employers and employees throughout the country should be done in the future. A study of some good trade unions in Samut Prakan Province should also be done, such as the Firestone's Trade Union. Further more, training on labour relations for employers, employees and some related government officials should be arranged regularly with containing a new technological know-how. The Department of Labour should be responsible for co-ordinating the activities of the employers and the employees. Last but not least the Ministry of Interior and the Ministry of Industry should co-operate with each other in consideration of giving approval to those who want to creat a factory by law. The investers must also accept the labour law and related regulations as required by the Department of Labour, too. They should also study the employers' regulations for the workers in accordance with the labour law.

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ศาสตราจารย์จรูญ สุภาพ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้การสนับสนุน ชี้แนะข้อบกพร่องและเสนอแนะแนวทางแก้ไข ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปรีชา หงษ์ไกรเลิศ อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งคอยควบคุม ให้คำปรึกษา และเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ ประกอบการเขียนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และท่านอธิบดีกรมแรงงาน (นายวิชิต แสงทอง) ผู้บังคับบัญชาของผู้เขียนโดยตรง ซึ่งกรุณาสละเวลาอันมีค่ามาร่วมเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และช่วยชี้แนะ ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในรายละเอียดด้านแรงงานบางประการทำให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอขอบคุณ คุณนิคม โทนุสิน และคุณประภาพรรณ อุ่มลำยอง แห่งสำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คุณพรวรรณ สุรนันท์ แห่งสำนักผังเมือง กระทรวงมหาดไทย คุณจินตนา ชาสมบัติ และเพื่อนร่วมงานฝ่ายประสานงานภูมิภาค กรมแรงงาน ตลอดจนอีกหลายท่านที่มิได้กล่าวนามในที่นี้ ที่ได้ให้ความร่วมมือ ให้กำลังใจ และมีส่วนช่วยเหลือในการค้นคว้าเอกสารหลักฐานประกอบการวิจัยของผู้เขียน ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดี

ประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ถ้าจะมีอยู่บ้าง ผู้เขียนขอมอบให้ คุณพ่อ คุณแม่ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และกรมแรงงาน ที่ได้มีส่วนประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถนำมาเรียบเรียงเป็นวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จตามความมุ่งหมาย

(นางสาวอำมร เขมะอุตม)

๙ เมษายน ๒๕๒๓

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ช

กิตติกรรมประกาศ ..... ญ

รายการตารางประกอบ ..... ท

รายการภาพประกอบ ..... ฌ

บทที่ ๑ บทนำ ๑

ข้อความทั่วไป ๑

สภาพของปัญหา ๒

วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๗

วิธีการวิจัย ๘

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๑๐

สมมุติฐานในการศึกษา ๑๖

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ๑๗

นิยามคำ ๑๗

บทที่ ๒ ทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้อง ๑๙

แนวความคิดเกี่ยวกับทัศนคติ ๑๙

แนวความคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

ในฐานะกลุ่มผลประโยชน์ ๒๔

ความหมายและคำจำกัดความของสหภาพแรงงาน ๓๔

บทที่ ๓ ประวัติความเป็นมาและบทบาทของสหภาพแรงงาน ๓๖

ประวัติความเป็นมาของสหภาพแรงงานในต่างประเทศ ๓๖

วิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในประเทศไทย ๓๙

วิวัฒนาการของสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ๕๗

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ ๔ ผลการศึกษา ๑๐๗
ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปของนายจ้าง ๑๐๗
ส่วนที่ ๒ ข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อพิสูจน์สมมุติฐาน..... ๑๑๒
ผลการวิจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ของนายจ้าง ๑๑๒
ผลการวิจัยเกี่ยวกับทัศนคติของนายจ้าง ๑๑๘
ผลการวิจัยอื่นๆ ๑๔๐
บทที่ ๕ สรุปและข้อเสนอแนะ ๑๔๗
สรุปผลการศึกษา ๑๔๗
แนวโน้มบทบาทของสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ..... ๑๕๗
ข้อเสนอแนะ ๑๕๘
บรรณานุกรม ๑๖๘
ภาคผนวก
ก. แบบสอบถาม ๑๗๓
ข. สถิติสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ ๑๘๒
ตัวอย่างกรณีการนัดหยุดงาน บริษัทลักกี้เท็กซ์ (ไทย) จำกัด..... ๑๘๗
ค. ประกาศของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๑
เรื่องนโยบายด้านแรงงาน..... ๑๙๑
ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ให้ข้อพิพาทแรงงาน
เข้าสู่การชี้ขาดและห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้าง
นัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ๑๙๒
คำสั่งกระทรวงมหาดไทย ที่ ๖๘/๒๕๒๒ แต่งตั้ง
พนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานตามพระราชบัญญัติ
แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ..... ๑๙๓

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก (ต่อ)

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งคณะบุคคล
เพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ๑๙๕

กฎกระทรวง ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๑๙) ออกตามความในพระราช-
บัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ (กำหนดกิจการที่ต้องส่ง
ข้อพิพาทแรงงานให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์วินิจฉัย) ๑๙๗

คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๖
(แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘)... ๑๙๘

แนวทางปฏิบัติในการระงับข้อพิพาทแรงงานของ
กระทรวงมหาดไทย ๒๐๒

คู่มือในการยื่นคำขอจดทะเบียนจัดตั้ง และการดำเนินงาน
สหภาพแรงงาน ๒๐๕

ประวัติผู้เขียน ๒๑๒

รายการตารางประกอบ

หน้า

ตารางที่		
๑	แสดงจำนวนสหภาพแรงงานในแต่ละปี	๕๑
๒	แสดงสหภาพแรงงาน ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๒๒	๕๒
๓	แสดงการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงาน ปี ๒๔๙๙-๒๕๒๑.....	๕๕
๔	แสดงจำนวนสถานประกอบการ คนทำงาน และลูกจ้าง จำแนกตามขนาดของสถานประกอบการ	๕๙
๕	สรุปผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒๕๒๒ สำนักงานแรงงาน จังหวัดสมุทรปราการ	๖๕
๖	แสดงผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ.....	๙๖
๗	แสดงสหภาพแรงงานที่ยื่นข้อเรียกร้องแทนลูกจ้าง	๙๗
๘	แสดงสหภาพแรงงานที่เป็นที่ปรึกษาในการยื่นข้อเรียกร้อง	๙๘
๙	แสดงอายุของนายจ้าง	๑๐๗
๑๐	แสดงสัญชาติของนายจ้าง	๑๐๘
๑๑	แสดงภูมิลำเนาเดิมของนายจ้าง	๑๐๘
๑๒	แสดงการกระจายของระดับการศึกษาของนายจ้าง	๑๐๙
๑๓	แสดงประเภทกิจการของนายจ้าง	๑๑๐
๑๔	แสดงจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการของนายจ้าง.....	๑๑๑
๑๕	แสดงระยะเวลาในการประกอบกิจการในประเทศไทยของนายจ้าง	๑๑๓
๑๖	แสดงระยะเวลาในการประกอบกิจการในจังหวัดสมุทรปราการ ของนายจ้าง	๑๑๔
๑๗	แสดงระยะเวลาในการประกอบกิจการในสถานประกอบการ ปัจจุบันของนายจ้าง	๑๑๔
๑๘	แสดงการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวกับแรงงานของนายจ้าง	๑๑๕
๑๙	แสดงการติดตามข่าวและบทวิจารณ์ด้านแรงงานของนายจ้าง	๑๑๕

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

๒๐ แสดงการถกเถียงปัญหาแรงงานของนายจ้าง ๑๑๖

๒๑ แสดงการเรียนรู้ปัญหาแรงงานของนายจ้าง ๑๑๖

๒๒ แสดงความเห็นเกี่ยวกับการที่ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน..... ๑๑๘

๒๓ แสดงความเห็นของนายจ้างในเรื่องการสร้างผลประโยชน์ของ
สหภาพแรงงาน..... ๑๒๐

๒๔ แสดงความเห็นเรื่องสหภาพแรงงานมีส่วนช่วยให้ลูกจ้างได้รับ
ประโยชน์เพียงใด ๑๒๑

๒๕ แสดงความเห็นเกี่ยวกับผู้นำสหภาพแรงงานว่า เข้าใจ พ.ร.บ. แรงงาน
สัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ เพียงใด ๑๒๔

๒๖ แสดงความเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ ๑๒๔

๒๗ แสดงความเห็นของนายจ้างเกี่ยวกับจุดประสงค์ของผู้นำ
สหภาพแรงงาน ๑๒๕

๒๘ แสดงความเห็นของนายจ้าง เมื่อลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้อง..... ๑๒๖

๒๙ แสดงความเห็นเกี่ยวกับสหภาพแรงงานในจังหวัดสมุทรปราการ
ช่วยให้ลูกจ้างมีความเข้าใจสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายแรงงาน..... ๑๒๘

๓๐ แสดงความแตกต่างของทัศนคติทั่วๆ ไปของนายจ้าง
ต่อระบบและบทบาทของสหภาพแรงงาน ๑๓๐

๓๑ แสดงความแตกต่างของทัศนคติของนายจ้างต่อบทบาทในการร่วม
เจรจาต่อรองของสหภาพแรงงาน ๑๓๓

๓๒ แสดงความแตกต่างของทัศนคติของนายจ้างต่อบทบาทและความรับผิดชอบ
ของสหภาพแรงงาน ๑๓๘

๓๓ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสหภาพแรงงานที่มีผลงานดีเด่น ๑๔๐

๓๔ แสดงทัศนคติเกี่ยวกับผลงาน ที่ดีเด่นของสหภาพแรงงาน ๑๔๒

๓๕ แสดงความคิดเห็นทั่วๆไปของนายจ้างเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ๑๔๓

รายการภาพประกอบ

หน้า

ภาพที่

๑ แผนภูมิแสดงองค์ประกอบและที่มาของทัศนคติ ๒๕

๒ แผนที่แสดงจำนวนสถานประกอบการในเขต
จังหวัดสมุทรปราการ แยกรายตำบล และอำเภอ ๕๖