บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย โดยส่งแบบสอบถามโดยใช้วิธีความน่าจะเป็นในการสุ่ม ทั้งหมดจำนวน 276 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนมา 250 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.6 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปร

ส่วนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณี 2 ประชากรที่เป็นอิสระจากกัน

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผล

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง</u>

ในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เฉพาะพนักงานในส่วนกลาง อ.บางกรวย จ.นนทบุรี ไม่รวมพนักงานที่ทำงานซึ่งมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล เป็นงานตามโครงการ โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบันการศึกษาสุดท้าย สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และระดับ ผลปรากฏดังนี้

เพศ อายุ และสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.1

เพศ อายุ และสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	115	46.0
หญิง	135	54.0
รวม	250	100.0
อายุ (ปี)		
ไม่เกิน 40	74	29.6
41-50	112	44.8
51-60	64	25.6
รวม	250	100.0
สถานภาพสมรส		
โสด	68	27.2
สมรส	162	64.8
ม่าย	5	2.0
หย่า	15	6.0
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย เป็นเพศหญิง ร้อยละ 54.0 และเพศชายร้อยละ 46.0 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี มากที่สุด ร้อยละ 44.8 รองลงมามีอายุไม่เกิน 40 ปี ร้อยละ 29.6 สำหรับสถานภาพสมรสพบว่า ส่วนใหญ่สมรสแล้ว ร้อยละ 64.8 รองลงมาเป็นโสด ร้อยละ 27.2

ระดับการศึกษาและสถาบันการศึกษา

ตารางที่ 4.2

ระดับการศึกษาและสถาบันการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3	1.2
มัธยมศึกษา	8	3.2
ปวช.	26	10.4
ปวส.	17	6.8
อนุปริญญา	5	2.0
ปริญญาตรี	144	57.6
ปริญญาโท	47	18.8
รวม	250	100.0
สถาบันการศึกษาสุดท้าย		
มหาวิทยาลัยรัฐ	67	26.8
มหาวิทยาลัยราชภัฏ	45	18.0
มหาวิทยาลัยรัฐบาล (เปิด)	43	17.2
พาณิชยการและเทคโนโลยี	43	17.2
มหาวิทยาลัยเอกชน	25	10.0
มหาวิทยาลัยอื่น ๆ	15	6.0
โรงเรียน	12	4.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.6 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท ร้อยละ 18.8 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษามีน้อยที่สุด ร้อยละ 1.2 สำหรับสถาบันการศึกษาสุดท้ายที่กลุ่มตัวอย่างสำเร็จการศึกษาพบว่า ร้อยละ 26.8

สำเร็จจากสถาบันการศึกษาประเภทมหาวิทยาลัยของรัฐบาล รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ร้อยละ 18.0

ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับ และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.3

ตำแหน่งงานปัจจุบัน ระดับ และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
วิทยากร	90	36.0
พนักงานวิชาชีพ	79	31.6
วิศวกร	24	9.6
ช่าง	23	9.2
นิติกร	18	7.2
อื่น ๆ ได้แก่ นักวิทยาศาสตร์และคอมพิวเตอร์	6	2.4
ช่างชำนาญงาน	5	2.0
นักบัญชี	5	2.0
รวม	250	100.0
ระดับ		
ไม่เกินระดับ 5	66	26.4
6-7	99	39.6
ระดับ 8 ขึ้นไป	85	34.0
รวม	250	100.0
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)		
ไม่เกิน 15 ปี	53	21.2
16-20	45	18.0
21-25	78	31.2
26 ปีขึ้นไป	74	29.6
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.0 มีตำแหน่งเป็นวิทยากรมากที่สุด รองลงมาเป็นพนักงานวิชาชีพ ร้อยละ 31.6 ผู้ที่เป็นช่างชำนาญงานและนักบัญชีมีน้อยที่สุด ร้อยละ 2.0 เท่า ๆ กัน สำหรับระดับการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 39.6 มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในช่วงระดับ 6-7 มากที่สุด ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานร้อยละ 30.5 ทำงานมานาน 21-25 ปี มากที่สุด สำหรับผู้ที่ทำงานมานานกว่า 26 ปีขึ้นไป มีร้อยละ 29.3

<u>รายได้</u>

ตารางที่ 4.4
รายได้ของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<u>รายได้ต่อเดือน</u> (บาท)		
ต่ำกว่า 10,000	3	1.2
10,001-30,000	52	20.8
30,001-50,000	90	36.0
50,001-70,000	61	24.4
70,0001-100,000	41	16.4
100,001 ขึ้นไป	3	1.2
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 36.0 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-50,000 บาท มากที่สุด รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 50,00-70,000 บาท และ 10,000-30,000 บาท ร้อยละ 24.4 และ 20.8 ตามลำดับ และผู้ที่มีรายได้สูงกว่า 100,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป มีเพียง 3 คน หรือร้อยละ 1.2 เท่านั้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน

การศึกษาในส่วนนี้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่เป็นสมาชิกฯ และไม่เป็นสมาชิกฯ ประกอบด้วย เหตุผลการเป็นสมาชิกฯ เหตุผลที่ไม่เป็นสมาชิกฯ ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน ระยะเวลาการเป็นสมาชิกฯ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ปรากฏผลดังนี้

การเป็นสมาชิกฯ

ตารางที่ 4.5
การเป็นสมาชิกฯ

สมาชิกฯ	จำนวน	ร้อยละ
เป็น	159	63.6
ไม่เป็น	91	36.4
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 63.6 เป็นสมาชิกฯ และผู้ไม่เป็นสมาชิกฯ มีร้อยละ 36.4

เหตุผลการเป็นสมาชิกฯ

ตารางที่ 4.6
เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
สหภาพแรงงานดำเนินการให้ความร่วมมือ และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร	116	73.0
สหภาพแรงงานแสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงาน	114	71.7

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
สหภาพแรงงานช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่างพนักงานกับพนักงานด้วยกัน	90	56.6
สหภาพแรงงานมีการช่วยเหลือสมาชิกฯ จากคำร้องทุกข์	82	51.6
สหภาพแรงงานมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีและให้การสนับสนุนสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงานอื่น ๆ	73	45.9
สหภาพแรงงานจัดให้มีสวัสดิการแก่สมาชิกฯ	68	42.8
สหภาพแรงงานส่งเสริมให้มีจิตสำนึกต่อสังคมโดยรวม	58	36.5
อื่น ๆ ได้แก่ เพื่อต้องการตรวจสอบการทำงานของสหภาพแรงงาน	4	2.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากคำตอบ

จากตารางที่ 4.6 ในจำนวนผู้ที่เป็นสมาชิกฯ จำนวน 159 คน ได้ให้เหตุผลว่าการที่ตนเองตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกฯ ก็เพราะ สหภาพแรงงานดำเนินการให้ความร่วมมือ และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ร้อยละ 73.0 รองลงมาให้เหตุผลว่า สหภาพแรงงานมีการแสวงหาและคุ้มครองสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของพนักงาน ร้อยละ 71.7 และเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกฯ น้อยที่สุดคือ เหตุผลที่ว่าต้องการตรวจสอบการทำงานของสหภาพแรงงาน ร้อยละ 2.5

<u>เหตุผลการไม่เป็นสมาชิกฯ</u>

ตารางที่ 4.7
เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจไม่เป็นสมาชิกฯ

เหตุผล	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	40	44.0
ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน	30	33.0
สหภาพแรงงานไม่ดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์	29	31.9
ไม่ชอบผู้นำและกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน	15	16.5
ไม่ทราบวิธีการสมัครเป็นสมาชิกฯ	14	15.4
อื่น ๆ ได้แก่ ยังไม่เห็นถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิกฯ และไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง	9	9.9

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากคำตอบ

จากตารางที่ 4.7 ในจำนวนผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกฯ 91 คน มีเหตุผลของการไม่เป็นสมาชิกฯ มากที่สุดคือ ไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ร้อยละ 44.0 รองลงมา ร้อยละ 33.0 ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน และเหตุผลที่ไม่เป็นสมาชิกฯ น้อยที่สุด คือ ยังไม่เห็นถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิกฯ และไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง ร้อยละ 3.8

ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.8
การมีตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ประธาน	0	0.0
รองประธาน	1	0.6
กรรมการ	0	0.0
อนุกรรมการ	4	2.5
ไม่มีตำแหน่ง	154	96.9
รวม	159	100.0

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกฯ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 96.9 ไม่มีตำแหน่งอื่น ๆ ในสหภาพแรงงาน เป็นเพียงแค่สมาชิกฯ เท่านั้น ส่วนผู้ที่ได้รับตำแหน่งในสหภาพแรงงานคือ ตำแหน่งอนุกรรมการ ร้อยละ 2.5 และตำแหน่งรองประธาน ร้อยละ 0.6

ระยะเวลาการเป็นสมาชิกฯ

ตารางที่ 4.9
ระยะเวลาการเป็นสมาชิกฯ

ระยะเวลา	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	57	35.8
6-19 ปี	49	30.8
20 ปีขึ้นไป	53	33.4
รวม	159	100.0

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาการเป็นสมาชิกฯ ประมาณ 1-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.8 รองลงมาร้อยละ 33.4 มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกฯ 20 ปีขึ้นไป และผู้ที่เป็นสมาชิกฯ มานาน 6-19 ปี มีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 30.8

<u>การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน</u>

ตารางที่ 4.10

การเข้าร่วมกิจกรรม

การเข้าร่วมกิจกรรม	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วม	223	89.2
ไม่เข้าร่วม	27	10.8
รวม	250	100.0

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 89.2 เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ส่วนผู้ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน มีร้อยละ 10.8

ตารางที่ 4.11

การมีส่วนร่วมในกิจกรรม

กิจกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ร่วมชุมนุมคัดค้าน	209	83.6
เข้ารับฟังการสัมมนา	129	51.6
การขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	16	6.4
อื่น ๆ ได้แก่ การเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน การให้คำปรึกษาแกนนำ และการเข้าร่วมประชุม	8	3.2

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากคำตอบ

จากตารางที่ 4.11 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน จำนวนทั้งสิ้น 223 คน ในจำนวนนี้มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะของการชุมนุมคัดค้านมากที่สุด ร้อยละ 83.6 รองลงมาร้อยละ 51.6 เข้ารับฟังการสัมมนา และผู้ที่เข้าร่วมในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น สมัครเป็นกรรมการบริหารสหภาพ ให้คำปรึกษาแกนนำและเข้าร่วมประชุม มีเพียงร้อยละ 3.2 เท่านั้น

ตารางที่ 4.12

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้ที่เป็นสมาชิกฯ และไม่เป็นสมาชิกฯ

กิจกรรม	การเป็นสมาชิกฯ			
	เป็น		ไม่เป็น	
	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
ร่วมชุมนุมคัดค้าน	145 (91.2)	14 (8.8)	64 (70.3)	27 (29.7)
เข้ารับฟังการสัมมนา	101 (63.5)	58 (36.5)	28 (30.8)	63 (69.2)
ขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	13 (8.2)	146 (91.8)	3 (3.3)	88 (96.7)
อื่น ๆ ได้แก่ การเป็นกรรมการบริหารสหภาพ การให้คำปรึกษาแกนนำและเข้าร่วมประชุม	6 (3.8)	153 (96.2)	2 (2.2)	89 (97.8)

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากคำตอบ

จากตารางที่ 4.12 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นสมาชิกฯ และไม่เป็นสมาชิกฯ เข้าร่วมชุมนุมคัดค้านมากที่สุดเหมือนกัน ร้อยละ 91.2 และ 70.3 รองลงมาก็เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเข้ารับฟังการสัมมนาเหมือน ๆ กัน ร้อยละ 63.5 และ 30.8 ส่วนกิจกรรมที่เข้าร่วมน้อยที่สุด ได้แก่ การสมัครเป็นกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน การให้คำปรึกษากับแกนนำและเข้าร่วมประชุม ร้อยละ 3.8 และ 2.2

<u>เหตุผลที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรม</u>

ตารางที่ 4.13
เหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างไม่เข้าร่วมกิจกรรม

เหตุผล	การเป็นสมาชิกฯ			
	เป็น		ไม่เป็น	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีเวลา	5	8.0	12	10.9
ไม่ทราบว่ามีการจัดกิจกรรม	2	3.2	7	6.4
กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร	0	0.00	1	0.9
อื่น ๆ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยกับกิจกรรมที่จัด	0	0.00	2	1.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากคำตอบ

จากตารางที่ 4.13 ผู้ที่เป็นสมาชิกฯ และไม่เป็นสมาชิกฯ มีเหตุผลสูงสุดที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพเพราะ ไม่มีเวลาและไม่ทราบว่ามีการจัดกิจกรรม ร้อยละ 8.0 และ 3.2 สำหรับผู้ที่เป็นสมาชิกฯ และร้อยละ 10.9 และ 6.4 สำหรับผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกฯ ที่น่าสนใจคือ ผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกฯ จำนวน 2 คน ไม่เห็นด้วยกับกิจกรรมที่จัด และ 1 คน ที่กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน

การตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสหภาพแรงงานในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย บทบาทการให้ความช่วยเหลือ บทบาทของผู้นำ การเงินของสหภาพ และบทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์ ในส่วนนี้ผู้ศึกษาได้ศึกษาการตระหนักในคุณค่าสหภาพแรงงานทั้ง 4 ด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกฯ และภาพรวมการตระหนักในคุณค่าสหภาพแรงงาน ปรากฏผลดังนี้

บทบาทการให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.14
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบทบาทการให้ความช่วยเหลือ

บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	ไม่มีผล	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
		มาก	ปานกลาง	น้อย			
สนับสนุนให้องค์กรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากร	17 (6.8)	99 (39.6)	87 (34.8)	47 (18.8)	2.07	.924	ปานกลาง
ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม	19 (7.6)	96 (38.4)	81 (32.4)	54 (21.6)	2.02	.953	ปานกลาง
ให้ความช่วยเหลือสมาชิกฯ เมื่อประสบภัยพิบัติต่าง ๆ	17 (6.8)	81 (32.4)	111 (44.4)	41 (16.4)	2.02	.873	ปานกลาง
จัดให้มีการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกฯ สหภาพ	42 (16.8)	43 (17.2)	116 (46.4)	49 (19.6)	1.64	.954	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	ไม่มีผล	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
		มาก	ปานกลาง	น้อย			
สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน	36 (14.4)	44 (17.6)	101 (40.4)	69 (27.6)	1.61	.939	ปานกลาง
จัดให้การศึกษาแก่สมาชิกฯ สหภาพ	47 (18.8)	33 (13.2)	90 (36.0)	80 (32.0)	1.44	.943	น้อย
รวม					1.80	.931	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบทบาทการให้ความช่วยเหลือกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 1.80) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า การผลักดันให้องค์กรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.07) รองลงมามีความเห็นว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทการให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม และให้ความช่วยเหลือสมาชิกฯ เมื่อประสบภัยพิบัติต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย = 2.02 เท่ากัน)

<u>บทบาทของผู้นำ</u>

ตารางที่ 4.15
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบทบาทของผู้นำ

บทบาทของผู้นำ	ไม่มีผล	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
		มาก	ปานกลาง	น้อย			
แสดงบทบาทของการเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิกฯ	8 (3.2)	119 (47.6)	100 (40.0)	23 (9.2)	2.32	.772	มาก
บริหารสหภาพโดยใช้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง	8 (3.2)	114 (45.6)	106 (42.4)	22 (8.8)	2.30	.763	มาก
มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนของ กลุ่มสหภาพ สังคมและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ	8 (3.2)	117 (46.8)	92 (36.8)	33 (13.2)	2.27	.810	มาก
ตัดสินใจโดยสียงข้างมากเพื่อ หาทางให้ลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกฯ เข้าเป็นสมาชิกฯ	20 (8.0)	64 (25.6)	113 (45.2)	53 (21.2)	1.88	.882	ปานกลาง
การแสดงความมุ่งหวังที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำสหภาพ	22 (8.8)	59 (23.6)	111 (44.4)	58 (23.2)	1.83	.891	ปานกลาง
รวม					2.12	.824	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้นำกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.12) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยแล้วพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ผู้นำได้แสดงบทบาทของการเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิกฯ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.32) รองลงมาคือ บริหารสหภาพโดยใช้

ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง และผู้นำมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนของกลุ่มสหภาพ สังคมและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย = 2.30 และ 2.27 ตามลำดับ)

<u>การเงินของสหภาพ</u>

ตารางที่ 4.16

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการเงินของสหภาพ

การเงินของสหภาพ	ไม่มีผล	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
		มาก	ปานกลาง	น้อย			
สมาชิกฯ มีความเต็มใจส่งเงินค่าบำรุงสม่ำเสมอ	28 (11.2)	81 (32.4)	102 (40.8)	39 (15.6)	1.94	.964	ปานกลาง
การเป็นสมาชิกฯ เสียค่าบำรุงปีละ 1 ครั้งเท่านั้น	25 (10.0)	72 (28.8)	105 (42.0)	48 (19.2)	1.90	.934	ปานกลาง
สมาชิกฯ สามารถตรวจสอบการจับจ่ายใช้สอยเงินทุนภายในของสหภาพได้	23 (9.2)	76 (30.4)	78 (31.2)	73 (29.2)	1.83	.969	ปานกลาง
ได้รับทราบรายงานเกี่ยวกับการใช้เงินทุนเป็นประจำทุกปี	26 (10.4)	53 (21.2)	88 (35.2)	83 (33.2)	1.67	.925	ปานกลาง
องค์กรต่างประเทศให้การสนับสนุนการจัดอบรมสัมมนา	66 (26.4)	16 (6.4)	80 (32.0)	88 (35.2)	1.18	.900	น้อย
รวม					1.70	.938	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการเงินของสหภาพกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 1.70) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยแล้ว

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า สมาชิกฯ มีความเต็มใจส่งเงินค่าบำรุงสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.94) รองลงมาคือการเป็นสมาชิกฯ เสียค่าบำรุงปีละ 1 ครั้งเท่านั้น และสมาชิกฯสามารถตรวจสอบการจับจ่ายใช้สอยเงินทุนภายในของสหภาพได้ (ค่าเฉลี่ย = 1.90 และ 1.83 ตามลำดับ)

<u>บทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์</u>

ตารางที่ 4.17
ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อบทบาท
การปกป้องสิทธิประโยชน์

บทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์	ไม่มีผล	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
		มาก	ปานกลาง	น้อย			
มีนโยบายในการปกป้องกฟผ.ให้เป็นรัฐวิสาหกิจคงเดิม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	9 (3.6)	187 (74.8)	40 (16.0)	14 (5.6)	2.62	.752	มาก
ต่อรองกับองค์กรเพื่อให้คงไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์พึงมีพึงได้ตามกฎหมายกำหนด	8 (3.2)	121 (48.4)	100 (40.0)	21 (8.4)	2.34	.765	มาก
ตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร	19 (7.6)	114 (45.6)	82 (32.8)	35 (14.0)	2.16	.936	ปานกลาง
ร้องขอทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินความดีความชอบประจำปีของพนักงาน	20 (8.0)	75 (30.0)	111 (44.4)	44 (17.6)	1.96	.893	ปานกลาง

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

บทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์	ไม่มีผล	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
		มาก	ปานกลาง	น้อย			
เรียกร้องการปรับระดับตำแหน่งพนักงานให้ลื่นไหลได้โดยอัตโนมัติ และตามข้อกำหนด	25 (10.0)	85 (34.0)	88 (35.2)	52 (20.8)	1.93	.973	ปานกลาง
ดูแลเรื่องความปลอดภัยจากการทำงานและชีวอนามัยสิ่งแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน	20 (8.0)	73 (29.2)	98 (39.2)	59 (23.6)	1.90	.917	ปานกลาง
รวม					2.15	.873	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์กับการตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 2.15) เมื่อพิจารณาในประเด็นย่อยแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า สหภาพไม่เห็นด้วยกับการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.62) รองลงมาคือสหภาพมีการต่อรองกับองค์กรเพื่อให้คงไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์พึงมีพึงได้ตามกฎหมายกำหนด และสหภาพตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร (ค่าเฉลี่ย = 2.34 และ 2.16 ตามลำดับ)

สรุปภาพรวมการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน

ตารางที่ 4.18

สรุปภาพรวมการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน

การตระหนักในคุณค่า	Mean	S.D.	แปลผล
บทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์	2.15	.671	ปานกลาง
บทบาทของผู้นำ	2.12	.614	ปานกลาง
บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	1.80	.684	ปานกลาง
การเงินของสหภาพ	1.70	.695	ปานกลาง
รวม	1.95	.573	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.18 โดยสรุปกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการมองเห็นคุณค่าทุกด้านในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 1.95) โดยด้านบทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 2.15) รองลงมาคือ บทบาทของผู้นำ บทบาทการให้ความช่วยเหลือ และการเงินของสหภาพ (ค่าเฉลี่ย = 2.12, 1.80 และ 1.70 ตามลำดับ)

ส่วนที่ 4 การทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปร

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกฯ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน ปรากฏผลดังนี้

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรสกับสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ

ตารางที่ 4.19

เพศ อายุ และสถานภาพสมรสกับการเป็นสมาชิกฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล	การเป็นสมาชิกฯ (อัตราร้อยละ)		รวม
	เป็น	ไม่เป็น	
เพศ			
ชาย	71	44	115
	(61.7)	(38.3)	(100.0)
หญิง	88	47	135
	(65.2)	(34.8)	(100.0)
X^2 = 0.572 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)			
อายุ (ปี)			
ไม่เกิน 45 ปี	55	47	102
	(53.9)	(46.1)	(100.0)
46 ปีขึ้นไป	104	44	148
	(70.3)	(29.7)	(100.0)
X^2 = 0.008 (มีนัยสำคัญทางสถิติ)			
สถานภาพสมรส			
โสด	44	24	68
	(64.7)	(35.3)	(100.0)
สมรส	115	67	182
	(63.2)	(36.8)	(100.0)
X^2 = 0.824 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)			

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านเพศ แตกต่างกันน้อยและไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า เพศและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระจากกัน

สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านอายุ แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า อายุและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นอิสระจากกัน

สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกันน้อยและไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระจากกัน

<u>การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและสถาบันการศึกษากับสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ</u>

ตารางที่ 4.20

ระดับการศึกษาและสถาบันการศึกษากับการเป็นสมาชิกฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล	การเป็นสมาชิกฯ (อัตราร้อยละ)		รวม
	เป็น	ไม่เป็น	
<u>ระดับการศึกษา</u>			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	14	59
	(76.3)	(23.7)	(100.0)
ปริญญาตรีขึ้นไป	114	77	191
	(59.7)	(40.3)	(100.0)
X^2 = 0.021 (มีนัยสำคัญทางสถิติ)			

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	การเป็นสมาชิกฯ (อัตราร้อยละ)		รวม
	เป็น	ไม่เป็น	
<u>สถาบันการศึกษา</u>			
มหาวิทยาลัยของรัฐ	96 (61.9)	59 (38.1)	155 (100.0)
อื่น ๆ ได้แก่ พาณิชยการและเทคโนโลยี ม.เอกชน ม.อื่น ๆ คือ ม.ต่างประเทศ นิด้า และโรงเรียน	63 (66.3)	32 (33.7)	95 (100.0)
X^2 = 0.485 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)			

จากตารางที่ 4.20 แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านระดับการศึกษา แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นอิสระจากกัน

สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านสถานบันการศึกษา แตกต่างกันน้อยและไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า สถาบันการศึกษาและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระจากกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยด้านงานด้านตำแหน่งงาน ระดับ และระยะเวลาปฏิบัติงานกับสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ

ตารางที่ 4.21

ตำแหน่งงาน ระดับ และระยะเวลาปฏิบัติงานกับการเป็นสมาชิกฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล	การเป็นสมาชิกฯ (อัตราร้อยละ)		รวม
	เป็น	ไม่เป็น	
ตำแหน่งงาน			
บรรจุวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี	83	24	107
	(77.6)	(22.4)	(100.0)
บรรจุวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป	76	67	143
	(53.1)	(46.9)	(100.0)
X^2 = 0.000 (มีนัยสำคัญทางสถิติ)			
ระดับ			
1-7	114	51	165
	(69.1)	(30.9)	(100.0)
8-10	45	40	85
	(52.9)	(47.1)	(100.0)
X^2 = 0.012 (มีนัยสำคัญทางสถิติ)			
ระยะเวลาปฏิบัติงาน (ปี)			
ไม่เกิน 21	56	45	101
	(55.4)	(44.6)	(100.0)
22 ขึ้นไป	103	46	149
	(69.1)	(30.9)	(100.0)
X^2 = 0.027 (มีนัยสำคัญทางสถิติ)			

จากตารางที่ 4.21 แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านตำแหน่งงาน แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ตำแหน่งงานและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นอิสระจากกัน

สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านระดับการปฏิบัติงาน แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ระดับการปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นอิสระจากกัน

สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นอิสระจากกัน

<u>การเปรียบเทียบปัจจัยด้านงานด้านรายได้กับสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ</u>

ตารางที่ 4.22
รายได้กับการเป็นสมาชิกฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล	การเป็นสมาชิกฯ (อัตราร้อยละ)		รวม
	เป็น	ไม่เป็น	
<u>รายได้</u> (บาท)			
ไม่เกิน 50,000	90	55	145
	(62.1)	(37.9)	(100.0)
50,001 ขึ้นไป	69	36	105
	(65.7)	(34.3)	(100.0)
X^2 = 0.554 (ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)			

จากตารางที่ 4.22 แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านรายได้ แตกต่างกันน้อยและไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า รายได้และการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระจากกัน

สรุปภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ

ตารางที่ 4.23
สรุปภาพรวมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
สถานภาพการเป็นสมาชิกฯ

ปัจจัย	สัมพันธ์	ไม่สัมพันธ์
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ		✓
อายุ	✓	
สถานภาพสมรส		✓
ระดับการศึกษา	✓	
สถาบันการศึกษา		✓
ปัจจัยด้านงาน		
ตำแหน่งงาน	✓	
ระดับการปฏิบัติงาน	✓	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	✓	
รายได้		✓

จากตารางที่ 4.23 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสถานภาพสมาชิกฯ คือ อายุและระดับดารศึกษา

ปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกฯ คือ ตำแหน่งงาน ระดับการปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 5 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
กรณี 2 ประชากรที่เป็นอิสระจากกัน

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกฯ กับการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน ปรากฏผลดังนี้

การเปรียบเทียบการตระหนักในคุณค่าด้านบทบาทการให้ความช่วยเหลือของสหภาพแรงงานตามสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ

ตารางที่ 4.24
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านบทบาท
การให้ความช่วยเหลือ

บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	ค่าเฉลี่ย		นัยสำคัญ
	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ	
จัดให้การศึกษาแก่สมาชิกฯ สหภาพ	1.35	1.58	.074
ให้ความช่วยเหลือในการดำเนินคดีกรณีที่ลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม	1.97	2.10	.299
สนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับสภาพการทำงาน	1.64	1.56	.527
สนับสนุนให้องค์กรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากร	2.04	2.12	.540
ให้ความช่วยเหลือสมาชิกฯ เมื่อประสบภัยพิบัติต่าง ๆ	2.00	2.07	.567
จัดให้มีการให้ประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกฯ สหภาพ	1.63	1.66	.809

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.24 แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านบทบาทการให้ความช่วยเหลือ แตกต่างกันน้อยและไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ

<u>การเปรียบเทียบการตระหนักในคุณค่าด้านบทบาทของผู้นำของสหภาพแรงงานตามสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ</u>

ตารางที่ 4.25
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านบทบาทของผู้นำ

บทบาทของผู้นำ	ค่าเฉลี่ย		นัยสำคัญ
	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ	
การแสดงความมุ่งหวังที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำสหภาพ	1.92	1.66	.029*
มีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชนของกลุ่มสหภาพ สังคม และการเมืองอย่างสม่ำเสมอ	2.31	2.20	.274
ตัดสินใจโดยเสียงข้างมากเพื่อหาทางให้ลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกฯ เป็นสมาชิกฯ สหภาพ	1.92	1.82	.428
แสดงบทบาทของการเป็นผู้เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสมาชิกฯ	2.35	2.27	.508
บริหารสหภาพโดยใช้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้ง	2.32	2.27	.664

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.25 สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านบทบาทของผู้นำ พบว่า ผู้นำสหภาพแสดงความมุ่งหวังที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำสหภาพ แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า ผู้นำสหภาพแสดงความมุ่งหวังที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำสหภาพและการเป็นสมาชิกฯ สหภาพ มีความสัมพันธ์กันหรือไม่เป็นอิสระจากกัน

<u>การเปรียบเทียบการตระหนักในคุณค่าด้านการเงินของสหภาพแรงงานตามสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ</u>

ตารางที่ 4.26
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านการเงินของสหภาพ

การเงินของสหภาพ	ค่าเฉลี่ย		นัยสำคัญ
	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ	
สมาชิกฯ มีความเต็มใจส่งเงินค่าบำรุงสม่ำเสมอ	2.14	1.60	.000*
การเป็นสมาชิกฯ เสียค่าบำรุงปีละ 1 ครั้งเท่านั้น	2.06	1.62	.000*
สมาชิกฯ สามารถตรวจสอบการจับจ่ายใช้สอยเงินทุนภายในของสหภาพได้	1.78	1.91	.300
องค์กรต่างประเทศให้การสนับสนุนการจัดอบรมสัมมนา	1.22	1.12	.402
ได้รับทราบรายงานเกี่ยวกับการใช้เงินทุนเป็นประจำทุกปี	1.69	1.65	.760

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.26 แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านการเงินของสหภาพ พบว่า การเป็นสมาชิกฯ เสียค่าบำรุงปีละ 1 ครั้งเท่านั้น และสมาชิกฯ มีความเต็มใจส่งเงินค่าบำรุงสม่ำเสมอ แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบการตระหนักในคุณค่าด้านบทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์ของสหภาพแรงงานตามสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ

ตารางที่ 4.27
การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นด้านบทบาท
การปกป้องสิทธิประโยชน์

บทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์	ค่าเฉลี่ย		นัยสำคัญ
	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ	
มีนโยบายในการปกป้อง กฟผ. ให้เป็นรัฐวิสาหกิจคงเดิมเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม	2.74	2.42	.003*
ต่อรองกับองค์กรเพื่อให้คงไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์พึงมีพึงได้ตามกฎหมายกำหนด	2.45	2.14	.005*
เรียกร้องการปรับระดับตำแหน่งพนักงานให้ลื่นไหลได้โดยอัตโนมัติ และตามข้อกำหนด	2.06	1.71	.010*
ร้องขอทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินความดีความชอบประจำปีของพนักงาน	2.04	1.82	.076
ตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับการทุจริตคอรัปชั่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร	2.21	2.09	.332
ดูแลเรื่องความปลอดภัยจากการทำงานและชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงาน	1.87	1.93	.620

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.27 แสดงให้เห็นว่า สัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านบทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์ พบว่า การคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน การต่อรองกับองค์กรเพื่อให้คงไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์พึงมีพึงได้ตามกฎหมายกำหนด และการเรียกร้องการปรับระดับตำแหน่งพนักงานให้ลื่นไหลได้โดยอัตโนมัติ และตามข้อกำหนด แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ

<u>การเปรียบเทียบภาพรวมการตระหนักในคุณค่าของสหภาพแรงงานตามสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ</u>

ตารางที่ 4.28

สรุปภาพรวมผลการเปรียบเทียบการตระหนักในคุณค่า

สหภาพแรงงานตามสถานภาพการเป็นสมาชิกฯ

การตระหนักในคุณค่า	ค่าเฉลี่ย		นัยสำคัญ
	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ	
บทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์	2.23	2.02	.029*
การเงินของสหภาพ	1.78	1.58	.032*
บทบาทของผู้นำ	2.16	2.05	.170
บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	1.77	1.85	.433
รวม	1.99	1.88	.188

หมายเหตุ: * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 4.28 แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมสัดส่วนการเป็นสมาชิกฯ สหภาพของพนักงานสองกลุ่มด้านบทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์และการเงินของสหภาพ แตกต่างกันชัดเจนและปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วนที่ 6 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อสหภาพแรงงาน

การศึกษาส่วนนี้ ได้ข้อมูลมาจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ซึ่งพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 67 คน หรือร้อยละ 26.8 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอต่อสหภาพแรงงาน ดังนี้

ความคิดเห็นต่อกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน

1. ความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คน หรือร้อยละ 19.4 มีความเห็นว่า กรรมการบริหารสหภาพแรงงานควรศึกษาความเป็นมาและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของระบบสหภาพ แรงงาน ควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ใช้ยุทธศาสตร์เชิงรุกในการทำงาน ยึดหลักการมีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ถูกต้องดีงาม บริหารงาน สร้างสรรค์สังคมที่เป็นธรรม

2. คุณสมบัติ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 26 คน หรือร้อยละ 38.8 มีความเห็นว่า กรรมการบริหารสหภาพแรงงานควรปลอดจากการแทรกแซงจากองค์กรภายนอก กลุ่มการเมืองและฝ่ายบริหารขององค์กร ทั้งทางความคิดและนโยบายการบริหาร จนไม่สามารถทำหน้าที่ในฐานะตัวแทนของสมาชิกฯ อย่างเต็มกำลัง ควรมีจุดยืนเป็นของตัวเอง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ และควรใช้คุณธรรมในการทำงานคือ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เสียสละ รับผิดชอบ

3. บทบาทของกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 43 คน หรือร้อยละ 64.2 มีความเห็นว่ากรรมการบริหารสหภาพแรงงานควรมีบทบาทสำคัญ ดังนี้

3.1 ควรเป็นที่พึ่งให้กับพนักงานได้อย่างแท้จริง ไม่ควรแสวงหาผลประโยชน์จากการเป็นกรรมการบริหารสหภาพ แต่ควรคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

3.2 ควรช่วยเหลือพนักงานเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม และดูแลเรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานอย่างเข้มแข็ง

3.3 ควรจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับความรู้เรื่องกฎหมายแรงงาน เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้และเป็นเกราะป้องกันตัวเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือควรสำรวจจำนวนแรงงานที่ยังด้อยคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน และมีศักยภาพอันจะส่งผลให้องค์กรมีคุณภาพด้วย

3.4 ควรให้ความสนใจเรื่องภายนอกองค์กรอยู่เสมอ เพราะจะทำให้ภาพลักษณ์ของสหภาพเป็นสากลมากขึ้น และเป็นที่ยอมรับของส่วนรวม รวมทั้งเป็นผลต่อจิตวิทยามวลชนในการที่จะทำให้คนอื่น ๆ เห็นคุณค่าของกลุ่มคนที่รวมตัวทำงานเพื่อส่วนรวมและสังคม และเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วมในสังคมของคนในชาติ อันเป็นหลักสำคัญของสังคมประชาธิปไตย

3.5 ควรเป็นผู้ประชาสัมพันธ์งานของสหภาพในด้านต่าง ๆ ให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เช่น ลักษณะการดำเนินงาน การจัดกิจกรรม กรรมการบริหาร เป็นต้น โดยอาจจัดทำสื่ออิเลคทรอนิคส์ (Website) การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน การผลิตวารสารเพื่อเผยแพร่แก่สมาชิกฯ ทั่วประเทศ โดยเน้นกลุ่มแรงงานใหม่ เด็กรุ่นใหม่ และพนักงานทั่วไปที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพ เพื่อให้ทราบถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิกฯ และเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

<u>ความคิดเห็นต่อสมาชิกฯ</u> กลุ่มตัวอย่างจำนวน 13 คน หรือร้อยละ 19.4 มีความเห็นว่า

1. สมาชิกฯ ควรตรวจสอบการทำงานของสหภาพแรงงาน เพราะการตรวจสอบเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและมีผลกระทบโดยตรงต่อสหภาพและสมาชิกฯ

2. สมาชิกฯ ควรกระตุ้นให้สหภาพแรงงานมีการชี้แจงเมื่อมีการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสหภาพให้สมาชิกฯ ได้ทราบอย่างทั่วถึง เช่น ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในแต่ละปี หรือรายงานผลการไปดูงานแต่ละครั้ง ในต่างประเทศ เป็นต้น

3. สมาชิกฯ ควรสนใจการประชุมในแต่ละครั้งและให้สหภาพแรงงานจัดให้มีการรายงานผลการประชุมให้สมาชิกฯ ทราบอย่างทั่วถึง

4. สมาชิกฯ ควรเสนอให้มีระบบการประเมินผลการทำงานของสหภาพแรงงาน อาจจัดขึ้นปีละครั้ง โดยผ่านสื่ออิเลคทรอนิคส์ (Website) เพื่อให้สมาชิกฯ มีความสบายใจและสร้างความศรัทธาให้แก่สหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 7 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน จากการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกฯ คือ อายุ โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกฯ ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป เป็นสมาชิกฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี แสดงให้เห็นว่า บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่และเติบโตมาพร้อมกับองค์กร และในระยะแรกพนักงานต้องพบกับปัญหามากมาย ระบบต่าง ๆ ภายในองค์กรก็ไม่เหมือนในปัจจุบัน ดังที่ผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฟผ. ท่านหนึ่ง (สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, 2543, น. 7) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่มีสิทธิและสวัสดิการใด ๆ อีกทั้งยังเป็นลูกจ้างนอกกฎหมาย ดังนั้น เมื่อมีการก่อตั้งตั้งสหภาพแรงงานขึ้น จึงทำให้พนักงานส่วนใหญ่ในสมัยนั้นรู้สึกว่ามีที่พึ่ง ตระหนักในคุณค่าของสหภาพและเข้าร่วมเป็นสมาชิกฯ สอดคล้องกับที่ สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (2543, น. 4) ได้ให้ความหมายของสหภาพว่า การที่คนงานต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างคิด ย่อมไม่มีพลังอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างและรัฐบาลในการปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นสมาชิกฯ ตั้งแต่ในอดีตก็จะเป็นสมาชิกฯ ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีผู้ที่เป็นสมาชิกฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สมยศ พฤกษาเกษมสุข (2546, น. 14) ที่ได้ให้ความหมายของสหภาพแรงงานว่า การที่มีการจัดตั้งองค์กรและมีการรวมตัวกันของคนงาน เพื่อยกฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงการเรียกร้องสิทธิในการเจรจาต่อรอง แสดงให้เห็นว่า แนวคิดและมุมมองของสหภาพแรงงานได้เปลี่ยนไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกฯ ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงไม่ได้มองว่าสหภาพแรงงานเป็นการรวมตัวเฉพาะคนงานอีกต่อไป และไม่ได้หวังว่าสหภาพแรงงานจะช่วยยกฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น แต่เพราะเห็นว่าสหภาพแรงงานให้ความร่วมมือ และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเป็นเหตุผลที่สมาชิกฯ ส่วนใหญ่ได้ให้ไว้ ซึ่งยังสอดคล้องกับผล

การศึกษาของปัทมา จันภาโส (2539, น. 81) พบว่า การเข้ามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกฯ ไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงระดับการศึกษา แต่ควรจะคำนึงถึงความสนใจหรือความสนใจเฉพาะตัวมากกว่า

2. การตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ สหภาพแรงงาน จากการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรด้านปัจจัยด้านงาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกฯ คือ ตำแหน่งงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่บรรจุงานวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเป็นสมาชิกฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่บรรจุงานวุฒิปริญญาตรี สอดคล้องกับงานของ สมยศ พฤกษาเกษมสุข (2546, น. 14) ที่ได้ให้ความหมายของสหภาพแรงงานว่า การที่มีการจัดตั้งองค์กรและมีการรวมตัวกันของคนงาน เพื่อยกฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น รวมถึงการเรียกร้องสิทธิในการเจรจาต่อรอง แสดงว่า ผู้ที่บรรจุงานวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรียังขาดความมั่นคงทางด้านความเป็นอยู่และโอกาสในการเติบโตด้านตำแหน่งงาน อีกทั้งยังเห็นว่าสหภาพมีศักยภาพในการเจรจาต่อรองกับองค์กรและสามารถทำให้ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นได้

ระดับการปฏิบัติงาน การที่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกฯ ที่มีระดับ 1-7 เป็นสมาชิกฯ มากกว่ากลุ่มที่มีระดับ 8-10 เป็นเพราะว่า เป็นระดับที่มีโอกาสในการเริ่มต้นเป็นผู้บริหารได้ มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้นและยังมีข้อจำกัดที่ว่าหากมีตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา ไม่สามารถเป็นสมาชิกฯ ได้ อีกทั้งยังมีความมั่นคงด้านรายได้และสภาพความเป็นอยู่ จึงลดการให้ความสำคัญกับสหภาพแรงงานลง

อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกฯ ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 22 ปีขึ้นไป เป็นสมาชิกฯ มากกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน 21 ปี แสดงว่า ผู้ที่เป็นสมาชิกฯ ซึ่งอยู่กับองค์กรมานาน ๆ เป็นคนยุคเก่าที่เคยผ่านประสบการณ์หรือรับรู้บทบาทของสหภาพแรงงานมา ทำให้ตระหนักในคุณค่าสหภาพแรงงานและเป็นสมาชิกฯ มาตั้งแต่เริ่มต้น ตรงข้ามกับคนยุคใหม่ ซึ่งเกิดมาในช่วงที่ทุกอย่างในองค์กรเป็นระบบแล้วและไม่ค่อยมีโอกาสในการต่อสู้เพื่อแลกกับสิ่งใด มีความสอดคล้องกับทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (“แรงจูงใจ, ออนไลน์, 2549) ที่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในอดีต ซึ่งหากบุคคลใดได้ผ่านและอยู่ในเหตุการณ์บางอย่าง ก็จะให้คุณค่าและเห็นความสำคัญกับเหตุการณ์นั้น ๆ ในทางตรงข้ามบุคคลที่ขาดประสบการณ์ในเหตุการณ์นั้น และเมื่อบุคคลเห็นคุณค่าในสิ่งหนึ่งสิ่งใดแล้ว ก็ง่ายต่อการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมต่อสิ่งนั้นตามไปด้วย

3. การตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกฯ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

3.1 บทบาทการให้ความช่วยเหลือ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มตระหนักในคุณค่าด้านบทบาทการให้ความช่วยเหลือไม่แตกต่างกัน แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างอาจยังไม่มีเหตุการณ์ที่ต้องการความช่วยเหลือประกอบกับสหภาพแสดงบทบาทด้านนี้ไม่ชัดเจนและไม่ทั่วถึง รวมทั้งยังไม่ให้ความสำคัญการให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนไม่พึงพอใจต่อการดำเนินงานให้ความช่วยเหลืออันเนื่องมาจากความล่าช้าหรือไม่ได้รับการตอบสนอง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สหภาพจะต้องทำการตรวจสอบการทำงานของตนในบทบาทด้านนี้ ควรเร่งทำการปรับปรุงและพัฒนาการให้ความช่วยเหลือให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งหากบทบาทการให้ความช่วยเหลือมีประสิทธิภาพแล้วก็จะทำให้สมาชิกฯตระหนักในคุณค่าของสหภาพแรงงานมากขึ้น และผู้ไม่เป็นสมาชิกฯ อาจสนใจในสหภาพ ตระหนักในคุณค่าการเป็นสมาชิกฯ ซึ่งจะส่งผลต่อการเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการตัดสินใจเป็นสมาชิกฯ ในโอกาสต่อมาได้

3.2 การสรรหาบุคลากรโดยใช้ระบบคุณธรรม ถึงแม้จะไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติ แต่กลุ่มตัวอย่างทั้งที่เป็นสมาชิกฯ และไม่เป็นสมาชิกฯ มีความเห็นว่าบทบาทการให้ความช่วยเหลือที่สหภาพสนับสนุนให้องค์กรนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหาบุคลากรมากที่สุดเหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย = 2.04 และ 2.12 ตามลำดับ) จึงสังเกตได้ว่า กลุ่มตัวอย่างอาจเคยมีประสบการณ์ที่ไม่ดีต่อระบบการสรรหาบุคลากร รู้สึกไม่พึงพอใจต่อระบบการสรรหาบุคลากรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน หรือมีความคาดหวังให้สหภาพแรงงานเพิ่มศักยภาพในการผลักดันให้เกิดระบบคุณธรรมขึ้นในองค์กร แสดงว่าสหภาพแรงงานยังมีบทบาทที่ไม่ชัดเจนในด้านนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรอนันต์ แป้นนาบอน (2548, น. 155) ที่กล่าวว่า บทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการผลักดันให้บริษัทนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการสรรหา มีเพียงระดับปานกลางเมื่อเทียบกับด้านอื่น เช่น การเสนอความคิดเห็นในการเกลี่ยกำลังคน เป็นต้น

3.3 บทบาทของผู้นำ สมาชิกฯ ตระหนักในคุณค่าของผู้นำมีแสดงความมุ่งหวังที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำสหภาพ และเห็นว่ามีผลต่อการเป็นสมาชิกฯ จากการที่สุรพล ปธานวนิช (2543, น. 119) กล่าวว่า ความทะเยอทะยาน เป็นคุณลักษณะของผู้นำประการหนึ่งที่มีวามสำคัญต่อความเข้มแข็งของสหภาพ ถือเป็นผลประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งจะบั่นทอนพลังของสหภาพ สาเหตุที่ผู้นำต้องกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้ตำแหน่ง เพราะสิ่งเหล่านี้ หมายถึง เกียรติยศ เงิน อำนาจ สิทธิพิเศษและโอกาสก้าวหน้า สะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกฯ มีการรับรู้เกี่ยวกับสหภาพมากกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกฯ อาจเป็นด้านของการเงิน เนื่องจาก มีการรับรู้กันว่าสหภาพแรงงาน กฟผ. เป็นองค์กรใหญ่และมีสมาชิกฯ เป็นจำนวนมาก เป็นแหล่งผลประโยชน์มากมาย จึงเป็นสิ่งจูงใจอย่างมากที่ทำให้เกิดการกระทำเพื่อให้ได้รับการเลือกตั้ง แต่ก็อาจทำให้เกิดความขัดแย้งของผู้ที่

มุ่งหวังจะเป็นผู้นำและเกิดความแตกแยกขึ้นได้จึงทำให้ผู้ไม่เป็นสมาชิกฯ ซึ่งไม่ได้รับรู้ความเคลื่อนไหวของสหภาพ อาจมองไม่เห็นภาพของความทะเยอทะยานหรือการแสดงความมุ่งหวังต่อตำแหน่งผู้นำและไม่ตระหนักในคุณค่าด้านนี้

3.4 คุณลักษณะของผู้นำ ในทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง การมีผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่มีความเสียสละ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุดเหมือนกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 2.35 และ 2.27 ตามลำดับ ซึ่งหมายความว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคาดหวังว่าอย่างมากว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้นำต้องมีคุณสมบัติในการเป็นผู้เสียสละ เนื่องจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ กฟผ. เป็นองค์กรใหญ่ที่มีสมาชิกฯ เป็นจำนวนมาก ผู้นำจึงต้องทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างจริงใจ จึงจะสามารถจูงใจให้พนักงานสมัครเข้าเป็นสมาชิกฯ และมีความศรัทธาต่อผู้นำได้ ซึ่งมีความใกล้เคียงกับการที่ผู้นำต้องใช้ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นที่ตั้งในการบริหารสหภาพ เพราะกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสหภาพแรงงานเป็นแหล่งผลประโยชน์ มีเงินทุนหมุนเวียนเป็นจำนวนมาก ดังนั้นความซื่อสัตย์สุจริตจึงสำคัญเช่นกัน และหากสังเกตดูจะพบว่า บทบาทของผู้นำทั้งความเสียสละและความซื่อสัตย์สุจริตเป็นเรื่องของคุณธรรม แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารสหภาพแรงงานนั่นเอง

3.5 การเงินของสหภาพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกฯ และไม่เป็นสมาชิกฯ ตระหนักในคุณค่าของสมาชิกฯซึ่งมีความเต็มใจส่งเงินค่าบำรุงสม่ำเสมอ และการเป็นสมาชิกฯเสียค่าบำรุงปีละ 1 ครั้งเท่านั้น แตกต่างกันและมีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกฯ สะท้อนให้เห็นว่าการเงินเป็นเรื่องเศรษฐกิจของกลุ่มตัวอย่าง 2 กุล่ม จึงไม่น่าแปลกใจว่าผู้ที่เป็นสมาชิกฯ จะเห็นความสำคัญของการจ่ายค่าบำรุงสหภาพแรงงาน เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นผลประโยชน์ที่สมาชิกฯ จะได้รับ ในทางตรงข้าม ผู้เป็นสมาชิกฯ ไม่ได้ให้คุณค่าด้านนี้ เพราะไม่มีส่วนเกี่ยวข้องและไม่ได้รับประโยชน์จากเงินค่าบำรุงนั่นเอง

3.6 บทบาทการปกป้องสิทธิประโยชน์ เป็นเรื่องที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้เป็นสมาชิกฯ โดยรวมตระหนักในคุณค่ามากกว่าผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกฯ แสดงว่า สมาชิกฯ มีการรับรู้ถึงการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานในด้านสิทธิประโยชน์ โดยเห็นว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทในด้านนี้อย่างชัดเจนและเห็นผลสำเร็จของของการดำเนินงาน ส่วนผู้ไม่เป็นสมาชิกฯ โดยรวมที่ไม่ตระหนักในคุณค่าด้านนี้อาจมองได้ว่า เมื่อมีการร้องขอในเรื่องของสิทธิประโยชน์แล้วเกิดผลสำเร็จ พนักงานทุกคนในองค์กรมีความเท่าเทียมกันในการได้รับในสิทธิประโยชน์นั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับการที่ผู้ศึกษาเคยสอบถามจากผู้ใกล้ชิดที่ไม่เป็นสมาชิกฯ ว่า เมื่อได้รับความเปลี่ยนแปลงด้านสิทธิประโยชน์ก็จะได้รับเหมือนกัน ไม่ต้องเป็นสมาชิกฯ ก็ได้ ด้วยเหตุนี้จึง

เป็นสาเหตุหนึ่งที่กรรมการบริหารสหภาพมองกลุ่มผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกฯ บางส่วนว่ามีภาพของความเห็นแก่ตัวและมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกัน

4. การตรวจสอบการทำงานของสหภาพแรงงาน มีข้อที่น่าสังเกตว่าแม้จะมีสมาชิกฯ ร้อยละ 2.5 ให้เหตุผลในการเป็นสมาชิกฯ ว่า เพื่อต้องการตรวจสอบการทำงานของสหภาพแรงงาน เนื่องจากการเป็นสมาชิกฯ สามารถที่จะเข้าไปตรวจการทำงานของสหภาพแรงงานได้ง่ายขึ้น เช่น สามารถขอดูการจับจ่ายใช้สอยเงินทุนภายในของสหภาพแรงงาน ตรวจสอบความโปร่งใสของกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน แสดงว่าสมาชิกฯ กลุ่มนี้ยังขาดความเชื่อมั่นในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน จึงต้องการที่จะเป็นสมาชิกฯ เพื่อได้มีโอกาสเข้าไปตรวจสอบการทำงานได้

5. ลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกฯ ให้เหตุผลว่าที่ไม่เป็นสมาชิกฯ เพราะไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นเหตุผลที่ตอบมากที่สุด (ร้อยละ 44.0) แสดงว่า การดำเนินงานของสหภาพแรงงานยังไม่ทำให้สมาชิกฯ เกิดความพอใจได้ เช่น ยังคงมีภาพของความก้าวร้าวที่อาจดูรุนแรงเกินไป และบางครั้งไม่ใช้ความประนีประนอมในการแก้ปัญหา ลักษณะเหล่านี้จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนกลุ่มนี้ไม่อยากเข้าร่วมเป็นสมาชิกฯ

6. กิจกรรมของสหภาพแรงงาน แม้ว่าจะมีกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกฯ เพียง 2 คน ไม่เห็นด้วยกับกิจกรรมที่จัดขึ้น และ 1 คน ที่กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร โดย 2 คน ที่ไม่เห็นด้วยกับกิจกรรมที่จัด เป็นเพราะว่า ยังไม่เห็นว่ากิจกรรมที่จัดมีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการ ส่วนอีก 1 คน ที่กลัวถูกเพ่งเล็ง เป็นเพราะอาจมีการรับรู้ว่าในอดีตเคยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมและถูกเพ่งเล็งหรือมีความเชื่ออย่างนั้น จึงทำให้มีความกังวลในการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้น ในทางตรงกันข้าม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 89.2 ทั้งที่เป็นสมาชิกฯ และไม่เป็นสมาชิกฯ เคยเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน เว้นเสียแต่ว่า ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมหรือไม่ทราบว่ามีการจัดกิจกรรมขึ้น

7. การประชาสัมพันธ์ จากเหตุผลของผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกฯ ซึ่งให้เหตุผลว่าไม่รู้จะสมัครเป็นสมาชิกฯ ได้ที่ไหน สะท้อนให้เห็นว่า ผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกฯ กลุ่มนี้มีความสนใจในสหภาพแรงงานอยู่บ้าง แต่สหภาพแรงงานยังอ่อนเรื่องการประชาสัมพันธ์ ฉะนั้น ถ้าสหภาพแรงงานมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี ก็สามารถทำให้ผู้ไม่เป็นสมาชิกฯ กลุ่มนี้เข้าเป็นสมาชิกฯ
ได้ ซึ่งตรงกับที่กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอว่า สหภาพแรงงานควรมีการประชาสัมพันธ์งานในด้านต่าง ๆ ให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง โดยอาจจัดทำสื่ออิเลคทรอนิคส์ (Website) จัด

ฝึกอบรมเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน ผลิตวารสารเพื่อเผยแพร่แก่สมาชิกฯ ทั่วประเทศ โดยเน้นกลุ่มแรงงานใหม่ เด็กรุ่นใหม่ และพนักงานทั่วไปที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพ เพื่อให้ทราบถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิกฯ และเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม โดยหากมีการประชาสัมพันธ์ที่ดีและทั่วถึง อาจทำให้มีผู้สนใจเป็นสมาชิกฯ มากขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับที่สุรพล ปธานวนิช (2543, น. 118) กล่าวถึงคุณลักษณะหนึ่งที่ผู้นำควรจะมี คือ หาทางให้ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นสมาชิกฯ เป็นสมาชิกฯ สหภาพ