

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

#### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป” ได้แบ่งวิธีรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. การใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูล จากสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 385 ชุด ได้รับคืน 385 ชุด หรือร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

2. การสัมภาษณ์ ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 5 คน ดังนี้

2.1 นายวุฒิพงษ์ โมพีชาติ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโส สายงานระบบปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

2.2 นางปราณี สุวรรณวัฒน์ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

2.3 นายสม ศุภนคร ที่ปรึกษาด้านแรงงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

2.4 รศ.แล ดิลกวิทยรัตน์ นักวิชาการด้านแรงงาน (อาจารย์คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย)

2.5 นายสนาม พรหมคุณ ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

การเสนอผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วน โดยนำเสนอรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม แสดงผลวิเคราะห์ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระดับรายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน พื้นที่ที่สังกัด ตำแหน่งในสหภาพ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

2.1 ภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน

2.2 ภารกิจใน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

### 2.3 ภารกิจต่อสมาชิก

### 2.4 ภารกิจต่อสังคม

#### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเห็น

2. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโส สายงานระบบปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด รองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายงานบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปรึกษาด้านแรงงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นักวิชาการด้านแรงงาน และประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่อ 4 ภารกิจและความคาดหวังต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในอนาคต รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อเพิ่มมุมมองในด้านศักยภาพของกรรมการบริหารสหภาพต่อนโยบายของฝ่ายบริหาร

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 385 คน ดังรายละเอียดดังนี้

1. เพศ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีจำนวน 317 คน คิดเป็นร้อยละ 82.30 เพศหญิงจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70
2. อายุ สมาชิกมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 42.60 รองลงมาอายุ 31-40 ปี คือร้อยละ 29.80 และอายุ 51-59 ปี คือร้อยละ 19.00 ส่วนสมาชิกที่มีอายุ 20-30 ปีมีน้อยที่สุด คือร้อยละ 8.60
3. สถานภาพสมรส พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่สมรสแล้ว คือ มีจำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพโสด มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 สถานภาพหย่ามีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 และมีสถานภาพหม้ายน้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00
4. ระดับการศึกษา พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่จบการศึกษาดำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.60 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีเพียง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ พบว่าสมาชิกมีหน้าที่ส่งต่อมากที่สุด จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 รองลงมาทำหน้าที่อำนวยความสะดวก จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 และมีหน้าที่รับฝากจำนวน 78 คน มีหน้าที่นำจ่ายจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และ 19.20

ตามลำดับ ส่วนหน้าที่อื่น ๆ (พยาบาล นักสถิติ นักกฎหมาย เศรษฐกร นักบัญชี หัวหน้าที่ทำการ) มีน้อยที่สุดเพียง 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50

6. ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงาน ระดับ 5-6 จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 รองลงมาอยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับ 3-4 จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 สมาชิกระดับ 7 ขึ้นไป มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 ลูกจ้าง มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.20 ส่วนสมาชิกระดับ 1-2 มีเพียง 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.50

7. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไป จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมาได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 87 คน ได้รับเงินเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และ 20.50 ตามลำดับ และสมาชิกส่วนน้อยได้รับเงินเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10

8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21-25 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 26-30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 16-30 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00 และสมาชิกส่วนน้อยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 31 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

9. สังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน พบว่าสมาชิกส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ประจำที่ ส่วนภูมิภาค จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 และปฏิบัติหน้าที่ประจำที่กรุงเทพฯ หรือ บริเวณพล จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 42.90

10. ตำแหน่งในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ พบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นสมาชิกในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมากที่สุด จำนวน 288 คน มีสถานภาพเป็นอนุกรรมการจำนวน 74 คน และกรรมการบริหารจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 74.80 19.20 และ 6.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.1  
ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(N=385)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	317	82.30
หญิง	68	17.70
2. อายุ		
20-30 ปี	33	8.60
31-40 ปี	115	29.80
41-50 ปี	164	42.60
51-59 ปี	73	19.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	79	20.50
สมรส	291	75.60
หย่า	11	2.90
หม้าย	4	1.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	55.80
ปริญญาตรี	160	41.60
สูงกว่าปริญญาตรี	10	2.60
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
รับฝาก	78	20.3
ส่งต่อ	111	28.80
นำจ่าย	74	19.20
อำนวยการ	93	24.20
อื่น ๆ	29	7.50

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(N=385)

ลักษณะทั่วไป	จำนวน (N)	ร้อยละ (%)
6. ระดับ/ตำแหน่งงานของสมาชิกในปัจจุบัน		
ลูกจ้าง	74	19.20
พนักงานระดับ 1-2	25	6.50
พนักงานระดับ 3-4	84	21.80
พนักงานระดับ 5-6	123	31.90
พนักงานระดับ 7 ขึ้นไป	79	20.50
7. อัตราเงินเดือนในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	87	22.60
10,000-20,000 บาท	79	20.50
20,000-30,000 บาท	66	17.10
มากกว่า 30,000 บาท	153	39.70
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน		
1-5 ปี	35	9.10
6 -10 ปี	55	14.30
11-15 ปี	75	19.50
16-20 ปี	54	14.00
21-25 ปี	90	23.40
26-30 ปี	56	14.50
31 ปีขึ้นไป	20	5.20
9. สังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน		
กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล	165	42.90
ภูมิภาค (ปช.1-ปช.10)	220	57.10
10. สถานภาพในสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ		
สมาชิก	288	74.80
อนุกรรมการ	74	19.20
กรรมการบริหาร	23	6.00

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

การศึกษาส่วนนี้แสดงถึงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อต้องการศึกษาว่าสมาชิกมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูปมีแนวโน้มเป็นไปในทิศทางใด โดยการนำเสนอแยกตามภารกิจได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อภารกิจด้านการพัฒนาขบวนการแรงงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทไปรษณีย์ จำกัด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม (ตารางที่ 4.2) พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับการเข้าเคลื่อนไหวปรับค่าแรงขั้นต่ำเพื่อให้พอกับค่าครองชีพ และการเข้าร่วมผลักดันให้มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับขบวนการแรงงานมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.49$  และ  $4.32$ ) และสมาชิกให้ความสำคัญต่อการช่วยติดต่อกับนายจ้างหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในกรณีที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้ น้อยที่สุด ( $\bar{x} = 4.02$ )

ตารางที่ 4.2

ระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อภารกิจด้านการพัฒนา  
ขบวนการแรงงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
การเคลื่อนไหวเพื่อ ประโยชน์ของผู้ใช้ แรงงานโดยส่วนรวม								
1. การเข้าเคลื่อนไหว ปรับค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อให้พอกับค่า ครองชีพในปัจจุบัน	221 (57.4)	135 (35.1)	27 (7.0)	2 (0.5)	- -	4.49	.650	สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
2. การเข้าร่วมผลักดัน ให้มีกฎหมาย แรงงานสัมพันธ์ ฉบับขบวนการ แรงงาน	158 (41.0)	194 (50.4)	32 (8.3)	1 (0.3)	- -	4.32	.633	สูง
3. การเข้าร่วมผลักดัน ให้มีการจัดตั้ง สถาบันความ ปลอดภัยแห่งชาติ	93 (24.2)	246 (63.9)	45 (11.7)	1 (0.3)	- -	4.11	.596	สูง
4. การเข้าเคลื่อนไหว ให้เกิดอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วย “เสรีภาพใน การสมาคม และ การคุ้มครองสิทธิ ในการรวมตัวกัน ฉบับที่ 98 ว่าด้วย “สิทธิในการรวมตัว และ การร่วมเจรจา ต่อรอง”	92 (23.9)	219 (56.9)	73 (19.0)	1 (0.3)	- -	4.04	.662	สูง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
การช่วยเหลือผู้ใช้แรงงาน ที่มีสภาพแรงงานและ ไม่มีสภาพแรงงาน								
5. ให้คำปรึกษาหารือกับ ผู้เดือดร้อนทั่วไปทั้ง ภาคเอกชนและ แรงงาน	96 (23.9)	214 (55.6)	75 (19.5)	4 (1.0)	-	4.04	.689	สูง
6. ช่วยติดต่อกับนายจ้าง หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในกรณีที่สามารถให้ ความช่วยเหลือได้	92 (23.9)	214 (55.6)	75 (19.5)	4 (1.0)	-	4.02	.690	สูง

ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เมื่อพิจารณาทุกข้อคำถามในทุกกิจกรรม (ตารางที่ 4.3) พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูง โดยเฉพาะกับข้อคำถามการสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานมีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ )

ตารางที่ 4.3  
ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจ  
ในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท.)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
การมีส่วนร่วมในการ บริหารงาน								
การเจรจาต่อรอง								
7. การสร้างขวัญและ กำลังใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน	221 (57.4)	146 (37.9)	17 (4.4)	-	1 (0.3)	4.52	.608	สูง
8. มาตรฐานขั้นต่ำ ของสภาพการจ้าง ในองค์กร	176 (45.7)	191 (49.6)	15 (3.9)	3 (0.8)	-	4.40	.605	สูง
9. การปรับปรุง โครงสร้างของปณท. ให้เหมาะสมกับการ บริหารงานเชิงธุรกิจ	132 (34.3)	211 (54.8)	37 (9.6)	3 (0.8)	2 (0.5)	4.22	.687	สูง
10. การสรรหา ผู้บริหาร	100 (26.0)	220 (57.1)	50 (13.0)	12 (3.1)	3 (0.8)	4.04	.764	สูง
11. การพิจารณา ลงโทษ	90 (23.4)	210 (54.5)	66 (17.1)	17 (4.4)	2 (0.5)	3.96	.793	สูง
การร่วมกิจกรรมใน องค์กร								
12. สหภาพฯ ร่วมกับ ฝ่ายบริหารสร้าง แบรนด์ ปณท. ให้ เข้มแข็ง	190 (49.4)	175 (45.5)	18 (4.7)	2 (1.5)	-	4.44	.610	สูง



ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
- คณะทำงาน พิจารณาความ ก้าวหน้าในการ ทำงานของลูกจ้าง รายวัน	177 (46.0)	188 (48.8)	18 (4.7)	(0.5)	-	4.40	.605	สูง
- คณะกรรมการ กิจการสัมพันธ์	139 (36.1)	229 (59.5)	17 (4.4)	-	-	4.32	.553	สูง
- คณะกรรมการ เงินทดแทน	133 (34.5)	239 (62.1)	12 (3.1)	1 (0.3)	-	4.31	.541	สูง
- คณะทำงาน competency และ ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงาน/ลูกจ้าง	150 (39.0)	207 (53.8)	22 (5.7)	6 (1.6)	-	4.30	.648	สูง
- คณะกรรมการ บริหาร ปณท.	148 (38.4)	206 (53.5)	19 (4.9)	12 (3.1)	-	4.27	.697	สูง
- ร่วมประชุม ประจำเดือนใน หน่วยงานกับฝ่าย บริหารทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค	129 (33.5)	223 (57.9)	27 (7.0)	6 (1.6)	-	4.23	.643	สูง
- คณะกรรมการ ความปลอดภัย ชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อมในการ ทำงาน	129 (33.5)	230 (59.7)	23 (6.0)	3 (0.8)	-	4.26	.600	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
- คณะทำงาน บอร์ด ปณท.	121 (31.4)	234 (60.8)	26 (6.8)	4 (1.0)	-	4.23	.611	สูง
- คณะกรรมการ กลั่นกรอง	116 (30.1)	238 (61.8)	22 (5.7)	6 (1.6)	-	4.20	.622	สูง
- คณะทำงาน จัดทำโครงสร้าง ใหม่ของ ปณท.	111 (28.8)	234 (60.8)	32 (8.3)1	8 (2.1)	-	4.16	.655	สูง
17. สหภาพฯ มีส่วน ประสานความ เข้าใจอันดีระหว่าง ฝ่ายบริหารกับ พนักงาน/ลูกจ้าง ยิ่งขึ้น	155 (40.3)	213 (55.3)	7 (4.4)	-	-	4.36	.565	สูง
18. สหภาพฯ มีส่วนใน การแสวงหาข้อมูล สาเหตุแห่งความ ขัดแย้งของ พนักงาน/ลูกจ้าง	134 (34.8)	222 (57.4)	24 (6.2)	5 (1.3)	-	4.26	.629	สูง
19. สหภาพฯ มีส่วนใน การเสนอแนวทาง ยุติข้อขัดแย้งที่ เกิดขึ้นใน ปณท. ให้กับฝ่ายบริหาร ดำเนินการ	127 (33.0)	229 (59.5)	26 (6.8)	3 (0.8)	-	4.25	.607	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
การพัฒนาคุณภาพการ ทำงาน								
20. สหภาพฯ ออก รณรงค์ เพื่อให้ สมาชิก พนักงาน/ ลูกจ้างทำงาน อย่างมีคุณภาพ	137 (35.6)	219 (56.9)	25 (6.5)	4 (1.0)	-	4.27	.625	สูง
21. สหภาพฯ ออก พบปะสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง เพื่อรับทราบ ปัญหาจากการ ทำงาน และให้ คำแนะนำในการ แก้ไข	134 (34.8)	217 (56.4)	30 (7.8)	4 (1.0)	-	4.25	.638	สูง
การพัฒนาคุณภาพ บุคลากร								
22. สหภาพฯ ส่งเสริม ให้มีการสอบปรับ เปลี่ยนตำแหน่ง ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้น ให้พนักงาน/ลูกจ้าง ศึกษาหาความรู้ ตลอดเวลา	139 (36.1)	209 (54.3)	31 (8.1)	6 (1.6)	-	4.25	.665	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
23. สหภาพฯ ส่งเสริม ให้มีการจัด ฝึกอบรม/สัมมนา/ ศึกษาดูงานให้กับ พนักงาน/ลูกจ้าง อย่างทั่วถึง	125 (32.5)	218 (56.6)	38 (9.9)	4 (1.0)	-	4.20	.651	สูง
24. สหภาพฯ จัด สัมมนา/ฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับอนุกรรมการ และสมาชิกทั่ว ประเทศ เพื่อเป็น เครือข่ายของการ พัฒนาองค์กร	107 (27.8)	238 (61.8)	38 (9.9)	2 (0.5)	-	4.17	.068	สูง
25. สหภาพฯ ให้ ความรู้ด้านต่าง ๆ กับสมาชิกและ พนักงาน/ลูกจ้าง ทางวารสาร และ web site ของ สหภาพฯ ทั้ง เหตุการณ์และ ทั่วถึง	99 (25.7)	204 (53.0)	80 (20.8)	2 (0.5)	-	4.04	.697	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
26. สหภาพฯ ส่งเสริม ให้มีการปรับเปลี่ยน หมุนเวียนการ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อ ความรอบรู้หลาย ด้าน	91 (23.6)	218 (56.6)	62 (16.1)	14 (3.6)	-	4.00	.738	สูง
การรักษาสภาพประโยชน์								
27. สหภาพฯ มีส่วน ช่วยหารายได้ ให้กับ ปณท. ใน ทุกรูปแบบตาม นโยบายที่ สหภาพฯ กำหนด	89 (23.1)	235 (61.0)	56 (14.5)	4 (1.0)	1 (0.3)	4.60	.663	สูง
28. สหภาพฯ มีส่วน ร่วมรณรงค์ให้ พนักงาน/ลูกจ้าง ช่วยกันลดรายจ่าย ของ ปณท.	110 (28.6)	227 (59.0)	41 (10.6)	6 (1.6)	1 (0.3)	4.14	.648	สูง
29. สหภาพฯ มีส่วน ช่วยให้การทุจริต หรือคอรัปชั่นใน ปณท. ลดลง	114 (29.6)	158 (41.0)	103 (26.8)	8 (2.1)	2 (0.5)	3.97	.833	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
30. สหภาพฯ มีส่วน ร่วมติดตามการ ค้ำชำระหนี้ให้ ปณท.	80 (20.8)	183 (47.5)	109 (28.3)	12 (3.1)	1 (0.3)	3.85	.787	สูง

ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คำถาม (ตาราง 4.4) พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการที่สหภาพฯ ยังคงผลักดันให้เกิดสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.56$ ) และสมาชิกเห็นด้วยกับผู้ร้องทุกข์มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยในระดับกลาง ( $\bar{x} = 3.60$ )

ตารางที่ 4.4

ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิก

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{x})$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
31. สหภาพฯ ยังคง ผลักดันให้เกิด สิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ตามสภาพ เศรษฐกิจ	230 (59.7)	147 (38.2)	2 (0.5)	5 (1.3)	1 (0.3)	4.56	.606	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
32. สหภาพฯ ยังคง รักษาสิทธิ ประโยชน์ต่าง ๆ หลังจากการ แปรรูป	213 (55.3)	144 (37.4)	20 (5.2)	6 (1.6)	2 (0.5)	4.45	.713	สูง
33. สหภาพฯ สามารถ ช่วยเหลือเรื่องร้อง ทุกข์ของสมาชิกได้ อย่างรวดเร็ว	106 (27.5)	176 (45.7)	96 (24.9)	6 (1.6)	1 (0.3)	3.99	.782	สูง
34. สหภาพฯ สามารถ หาข้อมูลที่ต้องการ เพื่อประกอบการ พิจารณาร้องทุกข์	75 (19.5)	226 (58.7)	78 (20.3)	5 (1.3)	1 (0.3)	3.96	.687	สูง
35. สหภาพฯ มีความ เป็นกลาง และ สร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ร้องทุกข์	83 (21.6)	182 (47.3)	116 (30.1)	4 (1.0)	-	3.89	.741	สูง
36. สหภาพฯ สามารถ หาข้อมูลที่ต้องการ เพื่อประกอบการ พิจารณาร้องทุกข์	71 (18.4)	198 (51.4)	106 (27.5)	8 (2.1)	2 (0.5)	3.85	.754	สูง
37. ผู้ร้องทุกข์มีความ พึงพอใจต่อการ ดำเนินงานของ สหภาพฯ	54 (14.0)	132 (34.3)	191 (49.6)	8 (2.1)	-	3.60	.750	กลาง

ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ คำถาม (ตารางที่ 4.5) พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการเรียกร้องให้พนักงาน/ลูกจ้าง แสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันพัฒนาองค์กรมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.16$ ) และสมาชิกเห็นด้วยกับการส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานรวมพลังตั้งพรรคแรงงานเพื่อเป็นฐานการสร้าง ความเข้มแข็งของ ขบวนการแรงงานในระบอบประชาธิปไตยมีค่าเฉลี่ยในระดับกลาง ( $\bar{x} = 3.62$ )

ตารางที่ 4.5

ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคม

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
ความเคลื่อนไหวเพื่อ ประโยชน์ของประชาชน								
38. ร่วมผลักดันให้ หน่วยงานใน รัฐวิสาหกิจ เพิ่ม คุณภาพการ บริการให้กับ ประชาชน	99 (25.7)	223 (57.9)	62 (16.1)	1 (0.3)	-	4.09	.649	สูง
39. ร่วมคัดค้านการ แปรรูปรัฐวิสาหกิจ ที่ให้บริการด้าน สาธารณสุขภาค การบรรเทา สาธารณภัย	117 (30.4)	182 (47.3)	72 (18.7)	14 (3.6)	-	4.04	.798	สูง
40. ร่วมบริจาคเงิน ช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย	82 (21.3)	236 (61.3)	63 (16.4)	4 (1.0)	-	4.03	.647	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	S.D.	การ แปลผล
	5	4	3	2	1			
41. ร่วมประสาน งานกับหน่วยงาน ในภาครัฐ และ เอกชน จัดกิจกรรม เพื่อช่วยเหลือ ผู้ประสบภัย  การสร้างเสริม ประชาธิปไตย	64 (16.6)	252 (65.5)	64 (16.6)	5 (1.3)	-	3.97	.620	สูง
42. เรียกร้องให้ พนักงาน/ ลูกจ้าง แสดงความคิดเห็น เพื่อร่วมกัน พัฒนาองค์กร	117 (30.4)	216 (56.1)	48 (12.5)	4 (1.0)	-	4.16	.668	สูง
43. การรณรงค์ และออกไปใช้ สิทธิเลือกตั้ง	76 (19.7)	177 (46.0)	121 (31.4)	11 (2.9)	-	3.82	.773	สูง
44. ส่งเสริมให้ผู้ ใช้แรงงานรวมพลัง ตั้งพรรคแรงงาน	61 (15.8)	153 (39.7)	139 (36.1)	26 (6.8)	6 (1.6)	3.62	.886	กลาง

จากตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อภารกิจแต่ละด้าน สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยในระดับสูงกับทุกภารกิจแต่ละด้าน โดยเฉพาะในเรื่องของสิทธิประโยชน์จะเห็นได้ว่ามีระดับค่าเฉลี่ยในระดับสูงมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ ) และในเรื่องของการร้องทุกข์มีระดับค่าเฉลี่ยในระดับสูงน้อยที่สุด ( $\bar{x} = 3.86$ ) ซึ่งจะเห็นได้ว่าทั้งสองกิจกรรมอยู่ในหัวข้อภารกิจต่อสมาชิก

ตารางที่ 4.6

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อภารกิจแต่ละด้าน

รายการ	( $\bar{x}$ )	S.D.	การแปลผล
ภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน			
- การเคลื่อนไหวเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน โดยส่วนรวม	4.24	.429	สูง
- การช่วยเหลือผู้ใช้แรงงานที่มีสภาพแรงงาน และไม่มีสภาพแรงงาน	4.03	.635	สูง
ภารกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด			
- การร่วมกิจกรรมในองค์กร	4.27	.440	สูง
- การพัฒนาคุณภาพการทำงาน	4.26	.552	สูง
- การร่วมปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร	4.25	.377	สูง
- การเจรจาต่อรอง	4.20	.438	สูง
- การพัฒนาบุคลากร	4.13	.504	สูง
- การรักษาประโยชน์	4.00	.583	สูง
ภารกิจต่อสมาชิก			
- สิทธิประโยชน์	4.51	.603	สูง
- การร้องทุกข์	3.86	.592	สูง
ภารกิจต่อสังคม			
- ความเคลื่อนไหวเพื่อประโยชน์ของประชาชน	4.07	.655	สูง
- การบรรเทาสาธารณภัย	4.00	.592	สูง
- การสร้างเสริมประชาธิปไตย	3.87	.607	สูง

จากตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อภารกิจด้านต่าง ๆ โดยสมาชิกส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อภารกิจทั้ง 4 ด้านในระดับสูง โดยเฉพาะภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ภารกิจต่อสมาชิก ภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน ( $\bar{x} = 4.20$ ,  $\bar{x} = 4.07$ ) ตามลำดับ และภารกิจต่อสังคม ( $\bar{x} = 3.96$ )

ตารางที่ 4.7

ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อภารกิจในแต่ละด้าน

รายการ	( $\bar{x}$ )	S.D.	การแปลผล
ภารกิจต่อบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด	4.20	.361	สูง
ภารกิจต่อการพัฒนาขบวนการแรงงาน	4.17	.412	สูง
ภารกิจต่อสมาชิก	4.07	.655	สูง
ภารกิจต่อสังคม	3.96	.508	สูง

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความคิดเห็น

3.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของประชากรไม่เกินสองกลุ่มตัวอย่างกับระดับความคิดเห็นของสมาชิก

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อภารกิจในแต่ละด้านของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป โดยจำแนกตามเพศ (ชาย หญิง) และสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน (กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล ภูมิภาค)

#### จำแนกตามเพศ (ชาย หญิง)

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.8) จากการวิเคราะห์พบว่า สมาชิกเพศชายและสมาชิกเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
ชาย	317	4.1740	0.408	0.04	0.965
หญิง	68	4.1765	0.434		

\*p>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.9) จากการวิเคราะห์พบว่า สมาชิกเพศชายและสมาชิกเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
ชาย	317	4.1997	0.364	0.38	0.706
หญิง	68	4.2179	0.348		

\* $p > 0.05$

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.10) จากการวิเคราะห์พบว่า สมาชิกเพศชายและสมาชิกเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
ชาย	317	4.0099	0.519	2.71	0.007*
หญิง	68	4.2017	0.574		

\* $p > 0.05$

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมจำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.11) จากการวิเคราะห์พบว่า สมาชิกเพศชายและสมาชิกเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันแสดงว่าเพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
ชาย	317	3.9351	0.508	2.30	0.022*
หญิง	68	4.0903	0.491		

\*p<0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกต่อภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.12) จากการวิเคราะห์พบว่า สมาชิกเพศชายและสมาชิกเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
ชาย	317	4.1368	0.321	1.32	0.188
หญิง	68	4.1942	0.349		

\*p>0.05

### จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.13) จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน แสดงว่าสมาชิกที่ปฏิบัติงานที่กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล และสมาชิกที่ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาคมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

สังกัด	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	(SD)	t	p
กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล	165	4.2677	0.406	3.91	<.001*
ภูมิภาค	220	4.1045	0.434		

\*p<0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.14) จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่าง

## ตารางที่ 4.14

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

สังกัด	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล	165	4.1899	0.389	0.61	0.541
ภูมิภาค	220	4.2127	0.339		

\*p&gt;0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิก  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบ (t-test)  
ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.15) จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดที่  
แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน แสดงว่าสมาชิกที่ปฏิบัติงานที่กรุงเทพฯ หรือ  
ปริมณฑล และสมาชิกที่ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาคมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิก  
แตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.15

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำแนก  
ตามสังกัดที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

สังกัด	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล	165	4.1784	0.546	4.39	<.001*
ภูมิภาค	220	3.9429	0.501		

\*p&lt;0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมจำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.16) จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน แสดงว่าสมาชิกที่ปฏิบัติงานที่กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล และสมาชิกที่ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาคมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.16

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมจำแนก  
ตามสังกัดที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

สังกัด	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล	165	4.0736	0.511	3.78	<.001*
ภูมิภาค	220	3.8792	0.490		

\*p<0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามสังกัดที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 (ตารางที่ 4.17) จากการวิเคราะห์พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นแตกต่าง

## ตารางที่ 4.17

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนก  
ตามสังกัดที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน

สังกัด	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	S.D.	t	p
กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล	165	4.1818	0.352	1.82	0.069
ภูมิภาค	220	4.1208	0.304		

\* $p > 0.05$

3.2 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของประชากรเกินสองกลุ่มตัวอย่างกับระดับความคิดเห็นของสมาชิก

การวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของสมาชิกที่มีต่อภารกิจในแต่ละด้านของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไปรษณีย์ไทยหลังการแปรรูป โดยจำแนกตามตัวแปรที่มีกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

#### จำแนกตามอายุ

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.18) จากการวิเคราะห์พบว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานมีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.18

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการ  
แรงงานจำแนกตามอายุ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.3050	0.4350	2.5893	0.0526
ภายในกลุ่ม	381	64.0050	0.1680		
รวม	384	65.3100			

\*P&gt;0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ  
ภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยการใช่ One-way  
ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.19) จากการวิเคราะห์พบว่า  
อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย  
จำกัด มีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.19

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามอายุ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.4537	0.1512	1.1625	0.3239
ภายในกลุ่ม	381	49.5660	0.1301		
รวม	384	50.0197			

\*P&gt;0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.20) จากการวิเคราะห์พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำแนกตามอายุ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.4230	0.1410	0.4942	0.6865
ภายในกลุ่ม	381	108.7164	0.2858		
รวม	384	109.1394			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.21) จากการวิเคราะห์พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมจำแนกตามอายุ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.7020	0.2340	0.9066	0.4379
ภายในกลุ่ม	381	98.3287	0.2581		
รวม	384	99.0307			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.22) จากการวิเคราะห์พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอายุ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.3543	0.1181	1.1118	0.3442
ภายในกลุ่ม	381	40.4704	0.1062		
รวม	384	40.8247			

\*P>0.05

#### จำแนกตามสถานภาพ

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.23) จากการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานมีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.23

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานจำแนก  
ตามสถานภาพ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.3606	0.1202	0.7052	0.5494
ภายในกลุ่ม	381	64.9493	0.1705		
รวม	384	65.3129			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.24) จากการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพที่ต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยวิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.25) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กับสถานภาพ พบว่าไม่มีค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยวิธีการคำนวณของ LSD พบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในกลุ่มที่สมรสแล้วกับกลุ่มที่ยังไม่สมรส และความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นในกลุ่มที่มีสถานภาพหม้ายกับกลุ่มที่มีสถานภาพโสดและกลุ่มที่สมรสแล้ว

## ตารางที่ 4.24

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามสถานภาพ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.6471	0.5490	4.3244	0.0052*
ภายในกลุ่ม	381	48.3726	0.1270		
รวม	384	50.0197			

\*P&lt;0.05

## ตารางที่ 4.25

ผลการวิเคราะห์ Scheffe และ LSD ของระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	สถานภาพ			
			โสด	สมรส	หย่า	หม้าย
โสด	79	4.1661	0.0000	0.0614	0.1854	0.4161*
สมรส	291	4.2275		0.0000	0.2468*	0.4775*
หย่า	11	3.9807			0.0000	0.2307
หม้าย	4	3.7500				0.0000

\*LSD มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.26) จากการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำแนกตามสถานภาพ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.8711	0.2904	1.0219	0.3829
ภายในกลุ่ม	381	108.2683	0.2842		
รวม	384	109.1395			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.27) จากการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมจำแนกตามสถานภาพ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.2915	0.0972	0.375	0.7711
ภายในกลุ่ม	381	98.7392	0.2592		
รวม	384	99.0307			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.28) จากการวิเคราะห์พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.7612	0.2537	2.4129	0.0664
ภายในกลุ่ม	381	40.0635	0.1052		
รวม	384	40.8247			

\*P>0.05

#### จำแนกตามระดับการศึกษา

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.29) จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อการพัฒนาขบวนการแรงงานมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.29

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการ  
แรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.5446	0.2723	1.6060	0.2020
ภายในกลุ่ม	382	64.7654	0.1695		
รวม	384	65.3100			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.30) จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.31) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ LSD พบว่ามีความแตกต่างรายคู่ของความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.30

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.8484	0.4242	3.2955	0.0381*
ภายในกลุ่ม	382	49.1713	0.1287		
รวม	384	50.0197			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.31  
ผลการวิเคราะห์ Scheffe และ LSD ของระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	4.1722	0.0000	0.0575	0.2611*
ปริญญาตรี	160	4.2297		0.0000	0.2036
สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.4333			0.0000

\*LSD มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.32) จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกมีความแตกต่างกันในทางสถิติ

ตารางที่ 4.32  
วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำแนกตามระดับการศึกษา

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.1442	0.5721		
ภายในกลุ่ม	382	107.9953	0.2827	2.0236	0.1336
รวม	384	109.1395			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.33) จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.34) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมกับระดับการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่ระดับการศึกษาต่างกันอย่างน้อย 2 คู่ ได้แก่ ระหว่างกลุ่มการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาตรีกับกลุ่มการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.33

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.7189	0.8594	3.3738	0.0353*
ภายในกลุ่ม	382	97.3118	0.2547		
รวม	384	99.0307			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.34

การวิเคราะห์ Scheffe ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ภารกิจต่อสังคมจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	3.9495	0.0000	0.0050	0.4219*
ปริญญาตรี	160	3.9545		0.0000	0.4169*
สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.3714			0.0000

\*Scheffe มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.35) จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.36) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้านกับระดับการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่ระดับการศึกษาต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ได้แก่ ระหว่างกลุ่มการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.35

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.8870	0.4435	4.2420	0.0151*
ภายในกลุ่ม	382	39.9377	0.1045		
รวม	384	40.8247			

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 4.36

การวิเคราะห์ Scheffe ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับการศึกษา		
			ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	4.1215	0.0000	0.0430	0.2898*
ปริญญาตรี	160	4.1645		0.0000	0.2468
สูงกว่าปริญญาตรี	10	4.4113			0.0000

\*Scheffe มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ  
ภารกิจต่อการพัฒนาขบวนการแรงงานกับกลุ่มตัวอย่างตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ โดยการ  
ใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.37) จากการ  
วิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ  
ภารกิจต่อการพัฒนาขบวนการแรงงานมีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.37

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน  
จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.4074	0.1018	0.5963	0.6655
ภายในกลุ่ม	380	64.9062	0.1708		
รวม	384	65.3100			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.38) จากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.38

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.1262	0.0315	0.2403	0.9154
ภายในกลุ่ม	380	49.8935	0.1313		
รวม	384	50.0197			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกกับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.39) จากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกมีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิก จำแนก  
ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.4803	0.6201	2.2092	0.0674
ภายในกลุ่ม	381	106.6591	0.2807		
รวม	384	109.1395			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.40) จากการวิเคราะห์พบว่า ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมมีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.40

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคม จำแนก  
ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.4142	0.1035	0.3990	0.8094
ภายในกลุ่ม	381	98.6165	0.2595		
รวม	384	99.0307			

\*P&gt;0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่างที่ลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.41) จากการวิเคราะห์พบว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.41

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน  
จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.0733	0.0183	0.1709	0.9532
ภายในกลุ่ม	381	40.7514	0.1072		
รวม	384	40.8247			

\*P&gt;0.05

### จำแนกตามระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.42) จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน มีความแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.42

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานจำแนกตามระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.5535	0.3884	2.3148	0.0569
ภายในกลุ่ม	380	63.7564	0.1678		
รวม	384	65.3100			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน โดยใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.43) จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.43

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำกัด  
ตามระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.8374	0.2094	1.6176	0.1691
ภายในกลุ่ม	380	49.1823	0.1294		
รวม	384	50.0197			

\* $P > 0.05$

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.44) จากการวิเคราะห์พบว่าระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.45) จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำกัดตามระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน ไม่มีคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ LSD พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีความแตกต่างรายคู่ในกลุ่มระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันที่เป็นลูกจ้างกับในกลุ่มพนักงานระดับ 3-4 และกลุ่มพนักงานระดับ 5-6 และความแตกต่างรายคู่ในกลุ่มพนักงานระดับ 1-2 กับในกลุ่มพนักงานระดับ 3-4 และกลุ่มพนักงานระดับ 5-6

ตารางที่ 4.44

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกจำแนกตามระดับ/  
ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	3.5889	0.8972	3.2302	0.0126*
ภายในกลุ่ม	380	105.5505	0.2778		
รวม	384	109.1395			

\*P&lt;0.05

ตารางที่ 4.45

แสดงผลการวิเคราะห์ Scheffe และ LSD ของระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิก  
กับระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ/ตำแหน่ง				
			ลูกจ้าง	สมาชิก 1-2	สมาชิก 3-4	สมาชิก 5-6	สมาชิก 7 ขึ้นไป
ลูกจ้าง	74	4.1737	0.0000	0.0606	0.2400*	0.1853*	0.1086
สมาชิก 1-2	25	4.2343		0.0000	0.3006*	0.2459*	0.1692
สมาชิก 3-4	84	3.9337			0.0000	0.0547	0.1314
สมาชิก 5-6	123	3.9884				0.0000	0.0767
สมาชิก 7 ขึ้นไป	79	4.0651					0.0000

\*LSD มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ  
ภารกิจต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน โดยการใช One-way  
ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.46) จากการวิเคราะห์พบว่า

ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.47) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมกับระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน พบว่าไม่มีค่าเฉลี่ยคู่ใดที่มีความแตกต่างกัน จึงวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ LSD พบว่ามีความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมในกลุ่มลูกจ้างกับกลุ่มพนักงานระดับ 3-4 และกลุ่มพนักงานระดับ 5-6 และความแตกต่างรายคู่ในกลุ่มพนักงานระดับ 3-4 กับกลุ่มพนักงานระดับ 7 ขึ้นไป

#### ตารางที่ 4.46

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมจำแนก  
ตามระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	3.0370	0.7592	3.0056	0.0184
ภายในกลุ่ม	380	95.9937	0.2526		
รวม	384	99.0307			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.47

การวิเคราะห์ Scheffe ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ภารกิจต่อสังคมกับระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ระดับ/ตำแหน่ง	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับ/ตำแหน่ง				
			ลูกจ้าง	สมาชิก 1-2	สมาชิก 3-4	สมาชิก 5-6	สมาชิก 7 ขึ้นไป
ลูกจ้าง	74	4.0965	0.0000	0.0736	0.2411*	0.1906*	0.0766
สมาชิก 1-2	25	4.0229		0.0000	0.1675	0.1170	0.0003
สมาชิก 3-4	84	3.8554			0.0000	0.0505	0.1645*
สมาชิก 5-6	123	3.9059				0.0000	0.1140
สมาชิก 7 ขึ้นไป	79	4.0199					0.0000

\*LSD มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ  
ภารกิจทั้ง 4 ด้านกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน โดยการใช One-way  
ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.48) จากการวิเคราะห์พบว่า  
ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน  
มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนก  
ตามระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	0.9486	0.2371	2.2598	0.0622
ภายในกลุ่ม	380	39.8761	0.1049		
รวม	384	40.8247			

\*P>0.05

### จำแนกตามอัตราเงินเดือน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อขบวนการแรงงานกับกลุ่มตัวอย่างที่อัตราเงินเดือนต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.49) จากการวิเคราะห์พบว่าอัตราเงินเดือนที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อขบวนการแรงงานมีความแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.49

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อการพัฒนาขบวนการแรงงาน  
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.7608	0.2536	1.4968	0.2150
ภายในกลุ่ม	381	64.5492	0.1694		
รวม	384	65.3100			

\* $P > 0.05$

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับกลุ่มตัวอย่างที่อัตราเงินเดือนต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.50) จากการวิเคราะห์พบว่าอัตราเงินเดือนที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.50

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.5588	0.1863	1.4347	0.2322
ภายในกลุ่ม	381	49.4609	0.1298		
รวม	384	50.0197			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกกับกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.51) จากการวิเคราะห์พบว่า อัตราเงินเดือนในปัจจุบันต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่โดยใช้วิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.52) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกกับอัตราเงินเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่อัตราเงินเดือนต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ ได้แก่ ระหว่างกลุ่มอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท กับกลุ่มที่อัตราเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 ถึง 20,000 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ตารางที่ 4.51

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับ  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิก  
จำแนกตามตามอัตราเงินเดือน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	2.5740	0.8580	3.0676	0.0279*
ภายในกลุ่ม	381	106.5655	0.2797		
รวม	384	109.1395			

\*P&lt;0.05

## ตารางที่ 4.52

การวิเคราะห์ Scheffe ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ภารกิจต่อสมาชิกกับอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	อัตราเงินเดือน			
			ต่ำกว่า 10,000	10,000 ถึง 20,000	20,001 ถึง 30,000	30,000 ขึ้นไป
ต่ำกว่า 10,000 บาท	74	4.1757	0.0000	0.2462*	0.1454	0.1421
10,000 ถึง 20,000 บาท	25	3.9295		0.0000	0.0000	0.1041
20,001 ถึง 30,000 บาท	84	4.0303				0.0033
30,000 บาท ขึ้นไป	123	4.0336				0.0000

\*Scheffe มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ  
ภารกิจต่อสังคม กับกลุ่มตัวอย่างที่อัตราเงินเดือนต่างกัน โดยการใช One-way ANOVA ทดสอบ  
ความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.53) จากการวิเคราะห์พบว่า อัตราเงินเดือนที่  
ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมมีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.53

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสังคม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.9612	0.6537	2.5665	0.0543
ภายในกลุ่ม	381	97.0695	0.2548		
รวม	384	99.0307			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่างที่อัตราเงินเดือนต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.54) จากการวิเคราะห์พบว่า อัตราเงินเดือนที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.54

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	0.6835	0.2278	2.1625	0.0920
ภายในกลุ่ม	381	40.1412	0.1054		
รวม	384	40.8247			

\*P>0.05

## จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อขบวนการแรงงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากการวิเคราะห์พบว่า

ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจ การพัฒนาขบวนการแรงงานมีความแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.55

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจ การพัฒนาขบวนการแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	0.7759	0.1293	0.7575	0.6038
ภายในกลุ่ม	378	64.5340	0.1707		
รวม	384	65.3100			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.56) จากการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.56

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	0.2731	0.0455	0.3459	0.9122
ภายในกลุ่ม	378	47.7466	0.1316		
รวม	384	50.0197			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกกับกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.57) จากการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิกมีความแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.57

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิก จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	1.4091	0.2349	0.8240	0.5518
ภายในกลุ่ม	378	107.7304	0.2850		
รวม	384	109.1395			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างที่ระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.58) จากการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมมีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.58

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสังคม จำแนกตามระยะเวลา  
การปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	0.8395	0.1399	0.5386	0.7788
ภายในกลุ่ม	378	98.1912	0.2598		
รวม	384	99.0307			

\*P&gt;0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่างระยะเวลาการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันต่างกัน โดยการใช้อย่าง One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.59) จากการวิเคราะห์พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.59

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามระยะเวลา  
การปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	6	0.2376	0.0396	0.3687	0.8986
ภายในกลุ่ม	378	40.5878	0.1074		
รวม	384	40.8247			

\*P&gt;0.05

### จำแนกตามตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงานกับกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งในสหภาพแรงงานต่างกัน โดยการ ใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.60) จากการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งในสหภาพแรงงานที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อขบวนการแรงงานมีความแตกต่างกัน

#### ตารางที่ 4.60

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน  
จำแนกตามตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.7986	0.3993	2.3644	0.0954
ภายในกลุ่ม	382	64.5114	0.1689		
รวม	384	65.3100			

\*P>0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด กับกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งงานในสหภาพแรงงานต่างกัน โดยการ ใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.61) จากการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งงานในสหภาพแรงงานที่ต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.62) จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจต่อบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนกตามตำแหน่งในสหภาพแรงงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่ตำแหน่งในสหภาพแรงงานต่างกันอย่างน้อย 2 คู่ ได้แก่ ระหว่างกลุ่มสมาชิกกับอนุกรรมการ และกลุ่มสมาชิกกับกรรมการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ตารางที่ 4.61

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด  
จำแนกตามตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	2.1174	1.0587	8.4428	0.0003*
ภายในกลุ่ม	382	47.9023	0.1254		
รวม	384	50.0197			

\*P&lt;0.05

## ตารางที่ 4.62

การวิเคราะห์ Scheffe ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำแนก  
ตามตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ตำแหน่งใน สหภาพแรงงาน	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับการศึกษา		
			สมาชิก	อนุกรรมการ	กรรมการ
สมาชิก	288	4.1645	0.0000	0.1156*	0.2716*
อนุกรรมการ	74	4.2801		0.0000	0.1560
กรรมการ	23	4.4361			0.0000

\*Scheffe มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับ  
ภารกิจต่อสมาชิกกับกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งในสหภาพแรงงานต่างกัน โดยการใช้ One-way  
ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.63) จากการวิเคราะห์พบว่า  
ตำแหน่งในสหภาพแรงงานที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อ  
สมาชิกมีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.63

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสมาชิก จำแนกตามตำแหน่ง  
ในสหภาพแรงงาน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.2243	0.1121	0.3933	0.6510
ภายในกลุ่ม	382	108.9152	0.2851		
รวม	384	109.1395			

\*P&gt;0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมกับกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งในสหภาพแรงงานต่างกัน โดยการใช้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.64) จากการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งในสหภาพแรงงานที่ต่างกันไม่ส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจต่อสังคมมีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.64

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจต่อสังคม จำแนกตาม  
ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.4832	0.2416	0.9365	0.3929
ภายในกลุ่ม	382	98.5475	0.2580		
รวม	384	99.0307			

\*P&gt;0.05

การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน กับกลุ่มตัวอย่างที่ตำแหน่งงานในสหภาพแรงงานต่างกัน โดยการใ้ One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 (ตารางที่ 4.65) จากการวิเคราะห์พบว่า ตำแหน่งงานในสหภาพแรงงานที่ต่างกันส่งผลให้ระดับความคิดเห็นของสมาชิกเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยแต่ละคู่ โดยใช้วิธีการคำนวณของ Scheffe (ตารางที่ 4.66) จากการวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยแต่ละระหว่างระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน กับตำแหน่งในสหภาพแรงงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นระหว่างกลุ่มที่ตำแหน่งในสหภาพแรงงานต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ ได้แก่ ระหว่างกลุ่มสมาชิกกับกรรมการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### ตารางที่ 4.65

การวิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตาม  
ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ความแตกต่าง	df	SS	MS	f	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	1.1382	0.5691	5.4779	0.0045*
ภายในกลุ่ม	382	39.6850	0.1039		
รวม	384	40.8247			

\*P<0.05

ตารางที่ 4.66  
ผลการวิเคราะห์ Scheffe ของระดับความคิดเห็น  
เกี่ยวกับภารกิจทั้ง 4 ด้าน จำแนกตาม  
ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน

ตำแหน่งใน สหภาพแรงงาน	จำนวน (N)	ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ระดับการศึกษา		
			สมาชิก	อนุกรรมการ	กรรมการ
สมาชิก	288	4.1185	0.0000	0.0865	0.1973*
อนุกรรมการ	74	4.2050		0.0000	0.1108
กรรมการ	23	4.3158			0.0000

\*Scheffe มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการทดสอบสมมุติฐาน

ในการศึกษาเกี่ยวกับภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูปได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้คือ

1. สมาชิกสหภาพที่มีคุณลักษณะแตกต่างกัน จะมีทัศนคติต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ภายหลังจากแปรรูปแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปรึกษาด้านแรงงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นักวิชาการด้านแรงงาน มีทัศนคติและความคาดหวังในอนาคตต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูปไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติจากข้อมูลการตอบแบบสอบถามของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่า

สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ภายหลังจากแปรรูปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีตำแหน่งในสหภาพแรงงานแตกต่างกัน มีทัศนคติต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ภายหลังจากแปรรูปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีความแตกต่างกันใน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระดับ/ตำแหน่งในปัจจุบัน อัตราเงินเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน พื้นที่ที่พนักงานสังกัด มีทัศนคติต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ภายหลังการแปรรูปไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.67

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ภารกิจต่อ การพัฒนา ขบวนการ แรงงาน	ภารกิจต่อ บริษัท ไปรษณีย์ ไทย	ภารกิจต่อ สมาชิก	ภารกิจต่อ สังคม	รวม
ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิก					
1. เพศ	t=.04 p=.965	t=.38 p=.706	t=2.71 p=.007*	t=2.30 p=.022*	t=.32 p=.188
2. อายุ	F=2.5893 P=.0526	F=1.1625 P=.3239	F=.4942 P=.6865	F=.9066 P=.4379	F=1.1118 P=.3442
3. สถานภาพการสมรส	F=.7052 P=.5494	F=4.3244 P=.0052*	F=1.0219 P=.3829	F=.3750 P=.7711	F=2.4129 P=.0664
4. ระดับการศึกษา	F=1.6060 P=.2020	F=3.2955 P=.0381*	F=2.0236 P=.1336	F=3.3738 P=.0353*	F=4.2420 P=.0151*
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	F=.5963 P=.6655	F=.2403 P=.9154	F=2.2092 P=.0674	F=.3990 P=.8094	F=.1709 P=.9532
6. ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	F=2.3148 P=.0569	F=1.6176 P=.1691	F=3.2302 P=.0126*	F=3.0056 P=.0184*	F=2.2598 P=.0622
7. อัตราเงินเดือน	F=1.4968 P=.2150	F=1.4347 P=.2322	F=3.0676 P=.0279*	F=2.5665 P=.0543	F=2.1625 P=.0920
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน	F=.7575 P=.6038	F=.3459 P=.9122	F=.8240 P=.5518	F=.5386 P=.7788	F=.3687 P=.8986

ตารางที่ 4.67 (ต่อ)

ตัวแปร	ภารกิจต่อ การพัฒนา ขบวนการ แรงงาน	ภารกิจต่อ บริษัท ไปรษณีย์ ไทย	ภารกิจต่อ สมาชิก	ภารกิจต่อ สังคม	รวม
9. พื้นที่ที่พนักงานสังกัด	t=3.91 p=<.001*	t=.61 p=.541	t=4.39 p=<.001*	t=3.78 p=<.001*	t=1.82 p=.069
10. ตำแหน่งในสหภาพ แรงงาน	F=2.3644 P=.0954	F=8.4428 P=.0003*	F=.3933 P=.6510	F=.9365 P=.3929	F=5.4779 P=.0045*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.68

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปร	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิก		
1. เพศ		✓
2. อายุ		✓
3. สถานภาพการสมรส		✓
4. ระดับการศึกษา	✓	
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบ		✓
6. ระดับ/ตำแหน่งงานในปัจจุบัน		✓
7. อัตราเงินเดือน		✓
8. ระยะเวลาการปฏิบัติงานถึงปัจจุบัน		✓
9. พื้นที่ที่พนักงานสังกัด		✓
10. ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน	✓	

ระดับการศึกษาและตำแหน่งในสหภาพแรงงาน เป็นไปตามสมมติฐานน่าจะเป็น เพราะ กรรมการสหภาพแรงงานต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อภารกิจของสหภาพแรงงาน ให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คุณสมบัติที่เหมาะสมของบุคคลที่เป็นกรรมการ ระดับการศึกษามีส่วนสนับสนุนให้มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายขององค์กร ภารกิจของสหภาพแรงงานต่อองค์กร ซึ่งสมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีทัศนคติต่อภารกิจของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน

เพศ อายุ สถานภาพสมรส ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระดับ/ตำแหน่ง สังกัด อัตราเงินเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานน่าจะเป็นเพราะ ต่างมีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีสหภาพแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการรักษาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้คงอยู่ตลอดไป โดยเน้นความอยู่รอดขององค์กร จึงต้องมีความสามัคคี ร่วมใจกันเป็นหนึ่งเดียว

### การศึกษาเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปข้อมูลในเรื่องทัศนคติ และความคาดหวังต่อการปฏิบัติภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป ดังต่อไปนี้

1. ทัศนคติต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป สรุปความว่า

1.1 ภารกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน สหภาพแรงงานได้ร่วมเคลื่อนไหวและช่วยเหลือต่อขบวนการแรงงานทั้งในและต่างประเทศ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จากการเป็นสมาชิก และส่งผู้แทนเข้าร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าปัจจุบันจะไม่มีบทบาทที่โดดเด่น แต่การยอมรับในกลุ่มสมาชิกของขบวนการแรงงานยังคงอยู่ ดังประธานสหภาพแรงงานได้รับการคัดเลือกเข้าไปเป็นคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

1.2 ภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ก่อนการแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย กิจการไปรษณีย์ขาดทุนอย่างต่อเนื่อง แม้แต่รัฐบาลได้อนุมัติเงินจำนวน 3,470 ล้านบาท เพื่ออุดหนุนบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป สหภาพแรงงานมีความเข้าใจถึงสถานการณ์ขององค์กรในทุก ๆ ด้าน และได้ปรับบทบาทโดยการเข้าไปมีส่วนร่วม ปรับเปลี่ยนการบริหารงาน กำหนดนโยบาย แผนงาน ด้วยการร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายบริหาร และร่วม

รณรงค์ในการสร้างขวัญ และกำลังใจ สร้างจิตสำนึกต่อการทำงานที่มีคุณภาพให้กับพนักงาน/ ลูกจ้าง เพื่อสร้างองค์กรให้มั่นคง และมีกำไรอย่างต่อเนื่อง

1.3 ภารกิจต่อสมาชิก หลังการแปรรูปสหภาพแรงงานยังคงเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้คงอยู่ และแสวงหาสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาโดยไม่ทำให้องค์กรเดือดร้อน สหภาพแรงงานได้ทำความเข้าใจต่อสมาชิกถึงสถานการณ์ขององค์กร และขอให้สมาชิกร่วมใจกันทำงาน เพื่อความมั่นคงขององค์กร รวมทั้งการมีสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้น จากผลกำไรที่มาจากการร่วมกันพัฒนาคุณภาพงาน

1.4 ภารกิจต่อสังคม สหภาพแรงงาน มีการเคลื่อนไหวต่อสังคมหลาย ๆ ด้าน ในอดีตที่ผ่านมาเคยมีประวัติการช่วยเหลืออย่างดีมาโดยตลอด แต่ปัจจุบันเงียบหายไป ถึงแม้มีการเคลื่อนไหวแต่ยังมองเห็นภาพไม่ชัด เนื่องจากต้องใช้ทุนสูง หรือบุคลากรที่เข้าไปดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และจากภารกิจภายในองค์กรที่ต้องร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นอันดับแรก

การเคลื่อนไหวตั้งพรรคแรงงาน หรือพรรคที่สนับสนุนแรงงานเป็นสิ่งที่ดี ถ้าเข้มแข็งเหมือนอังกฤษ โปแลนด์ จะมีประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม แต่ปัจจุบันยังไม่เห็นภาพที่ชัดเจน

2. ความคาดหวังต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในอนาคต สรุปความว่า

2.1 ให้สหภาพรักษารูปแบบการดำเนินกิจกรรมในปัจจุบันตลอดไป และสร้างระบบการบริหารงานของสหภาพให้เป็นรูปแบบมาตรฐาน สามารถสนองตอบนโยบายที่ตั้งไว้ได้ เป็นระบบจริง ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่ขึ้นอยู่กับแนวคิดของผู้นำในแต่ละสมัยเพียงผู้เดียว

2.2 กรรมการบริหารสหภาพต้องพัฒนาความรู้และขีดความสามารถอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพต่อการบริหารสหภาพและพัฒนาองค์กร

2.3 ต้องทำหน้าที่ในการประกันความมั่นคงการมีงานทำอย่างยั่งยืน

2.4 สร้างความตื่นตัวให้สมาชิก พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงต่อการแข่งขันในข้างหน้า

2.5 พร้อมร่วมมือกับขบวนการแรงงานสร้างเสริมสังคมไทยให้ดีขึ้น

2.6 รักษาความเป็นมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานกับฝ่ายบริหารอย่างเข้าใจกัน เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง จากการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในสภาวะการณแข่งขันเสรีและการกดดันทางการเมือง

2.7 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นองค์กรที่เกิดการยอมรับในสังคมของประเทศไทยและต่างประเทศ

จากความคาดหวังดังกล่าว จะสอดคล้องกับ Gitbow (1963, pp. 36-37, อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2543, น. 148-149) ได้กล่าวถึงสหภาพแรงงานแนวพัฒนา (Uplift Unionism) ถือเป็นสหภาพในอุดมคติเพราะเป็นคุณค่าทางสังคมขององค์กร นอกจากจะให้ความสำคัญกับมาตรการ การใช้ชีวิตของสมาชิกแล้ว สหภาพประเภทนี้มุ่งสร้างเสริมวัฒนธรรมและคุณค่าของสมาชิก กิจกรรมของสหภาพจะใกล้เคียงไปในด้านการมีส่วนร่วมเพื่อการเป็นเจ้าของกิจการ การจัดสรรกำไร การเคลื่อนไหวทางการเมือง การประกันความมั่นคงของสมาชิก ฯลฯ

3. ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติการกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป มีสาเหตุจากปัจจัยต่อไปนี้

3.1 กระบวนการขาดความรู้ ความสามารถที่สามารถรองรับภารกิจของสหภาพแรงงาน เนื่องจากปัจจุบัน สหภาพแรงงาน ต้องมุ่งเน้นเรื่องความอยู่รอดขององค์กร จึงจะสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพต่อการแข่งขันกับภาคเอกชนแต่กระบวนการส่วนใหญ่ ยังขาดความรู้ความสามารถด้านกฎหมาย เศรษฐศาสตร์ ทรัพยากรมนุษย์ บริหารธุรกิจ การตลาด คอมพิวเตอร์ ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จลุล่วงไปได้ อย่างสัมฤทธิ์ผล ดังที่รองกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโสสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กล่าวว่า กระบวนการบริหารดีกว่าสมัยในอดีตที่ผ่านมาอย่างมาก เป็นการคัดสรรกรรมการที่ดีมีคุณภาพเข้ามาบริหารงาน แต่ถ้าเป็นไปได้ควรมีเพิ่มให้เกินกว่าร้อยละ 50 ของกรรมการบริหารในปัจจุบัน จะมีความสมบูรณ์อย่างมาก เนื่องจากต้องใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านให้สอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายบริหารต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้ยั่งยืนอย่างมีกำไรถาวร ซึ่งสอดคล้องกับรองกรรมการผู้จัดการใหญ่สายบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่กล่าวว่า แม้ว่ากรรมการบริหารดีกว่าสมัยที่ผ่านมาในภาพรวม มีการเปลี่ยนแนวความคิดและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แต่มีเป็นบางส่วนยังไม่มีบทบาทเห็นได้ชัด ยังยึดติดในภาพเดิมที่มีอยู่ทางฝ่ายบริหารได้ สนับสนุนให้เข้ามารับการพัฒนาความรู้ในการจัดฝึกอบรม/สัมมนา ในส่วนของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพเพิ่มขึ้นตามลำดับ ต่อการร่วมกันดำเนินงานอย่างมีคุณภาพให้สอดคล้องกับนโยบายของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นักวิชาการด้านแรงงานมีความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า สหภาพแรงงานควรตั้งงบประมาณสำหรับส่งกรรมการเข้าร่วมประชุมระดับนานาชาติ เพื่อการมีความรู้ก้าวหน้าทันโลกในปัจจุบัน และเข้าร่วมศึกษา ดูงานกับองค์กรแรงงานต่าง ๆ ทำให้ทราบถึงวิถีหาสมาชิก การเรียกร้องสวัสดิการ การร้องทุกข์ ซึ่งจะเป็นประสบการณ์ที่

แลกเปลี่ยนกัน ทำให้ศักยภาพของกรรมการจะเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม และต้องสรรหาสมาชิก ที่มีความรู้ความสามารถ และอุดมการณ์เข้ามาร่วมกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

3.2 ไม่สามารถบรรลุมหุบทบาทด้านการรักษาและเรียกร้องสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ด้วยภารกิจของสหภาพแรงงานต่อสมาชิก นักวิชาการด้านแรงงานเห็นว่า สหภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนในทุกระดับ เพื่อรักษาสหภาพประโยชน์ของสมาชิกในทุกระดับ และระดับปากท้อง เช่น โบนัส ค่าจ้าง ต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรม และเห็นว่าสหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมเน้นการคุ้มครองค่าจ้างและสวัสดิการของสมาชิก แต่ปัจจุบันองค์กรยังขาดสภาพคล่องทางการเงิน รวมทั้งกฎระเบียบ ข้อบังคับจากหน่วยงานต้นสังกัดที่บริหารองค์กร ถึงแม้สหภาพแรงงานจะใช้นโยบายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีอีกทั้งเทคนิคการเจรจาต่อรอง แต่ก็หนีสภาพความเป็นจริงไม่ได้จากการไม่มีสภาพคล่องทางการเงินขององค์กร จึงต้องทำความเข้าใจกับสมาชิก ถึงความอยู่รอดขององค์กรต่อการเรียกร้องที่เกินความเป็นจริง

3.3 สหภาพแรงงานมุ่งแต่ภารกิจภายในองค์กร ไม่สามารถมีบทบาทที่โดดเด่นในการสร้างความสัมพันธ์และผลงานต่อองค์กรภายนอกอย่างเต็มที่ นับตั้งแต่การแปรรูปการสื่อสารแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2546 องค์กรถูกแบ่งออกเป็น 2 บริษัท คือ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ในส่วนของธุรกิจไปรษณีย์ขาดทุนมาโดยตลอด จึงมีข้อผูกพันต่อรัฐบาลที่ต้องให้เป็นเงินสนับสนุน เพื่อให้สามารถเลี้ยงตัวเองได้ภายในระยะเวลา 5 ปี นับตั้งแต่การแปรรูป ดังนั้น พนักงานทุกคนจึงต้องพัฒนาความรู้และศักยภาพการทำงานให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ใช้บริการให้มากที่สุด รวมทั้งการหาธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้กับองค์กร ซึ่ง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถทำกำไรสุทธิ 229 ล้านบาท ในปี 2547 349 ล้านบาท ในปี 2548 และ 777 ล้านบาท ในปี 2549 จากการร่วมแรงและร่วมใจของพนักงาน/ลูกจ้างทุกคน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีส่วนผลักดันในการบริหารงานกับฝ่ายบริหาร ตลอดจนปลูกจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อองค์กรของสมาชิกพนักงาน/ลูกจ้าง บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จึงสามารถยืนอยู่ได้โดยไม่ต้องอาศัยเงินสนับสนุนจากรัฐบาล ซึ่งสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่กล่าวว่า สหภาพแรงงาน ตระหนักถึงสถานการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี หลังการแปรรูป จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารงาน เพื่อช่วยพัฒนาองค์กรให้มั่นคงอย่างยั่งยืน และมีกำไรอย่างต่อเนื่อง รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กล่าวว่า สหภาพแรงงานได้ร่วมมือกับฝ่ายบริหารเป็นอย่างดีในทุก ๆ ด้าน เพื่อช่วยผลักดันให้องค์กรพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วยการออกบรรณารักษ์กับฝ่ายบริหารในด้านการสร้างแบรนด์ของ

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และการกระตุ้นให้สมาชิกพนักงาน/ลูกจ้าง ช่วยกันทำงานอย่างมีคุณภาพ

จะเห็นได้ว่าการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานหลังการแปรรูป คล้ายกับสหภาพของประเทศญี่ปุ่นที่ปลูกฝังให้สมาชิกองค์กร และทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กรเป็นมิติใหม่ของสหภาพแรงงาน ที่เข้ามามีส่วนร่วมบริหารองค์กร เช่น การออกกรรณรงศ์ให้พนักงาน/ลูกจ้างทำงานอย่างมีคุณภาพร่วมสร้างแบรนด์ให้กับองค์กร เร่งพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้กับบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ช่วยองค์กรหารายได้และลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถมีกำไรเลี้ยงตัวเองได้อย่างถาวร สามารถรักษาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไว้ได้

ภารกิจดังกล่าวทำให้สหภาพแรงงานไม่สามารถมีบทบาทที่โดดเด่นในการสร้างความสัมพันธ์และผลงานต่อองค์กรภายนอกได้ นักวิชาการด้านแรงงานเสนอว่า “สหภาพแรงงานต้องปรับการทำงานให้ครบทุก ๆ ภารกิจไปพร้อม ๆ กัน”

3.4 ข้อจำกัดด้านงบประมาณ สหภาพแรงงานมีสมาชิกกระจายอยู่ทั่วประเทศจำนวน 10,128 คน ซึ่งต้องดูแลให้ทั่วถึงในด้านความรู้ ข่าวสาร การดูแลให้ทั่วถึงและมีคุณภาพ ต้องใช้งบประมาณอย่างสูง ดังเช่น การให้ความรู้แก่สมาชิก การจัดสัมมนา การออกกรรณรงศ์ศึกษาดูงานถือเป็นสิ่งสำคัญ แต่ไม่สามารถทำได้ทั่วถึง ต้องทยอยทำ เนื่องจากงบประมาณที่จำกัด รวมทั้งการร่วมมือกิจกรรมเพื่อขบวนการแรงงาน และทางสังคมภายนอกองค์กร ทำให้สหภาพแรงงาน ต้องขอเงินสนับสนุน จากองค์กรอย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่เพียงพอ เนื่องจากองค์กรขาดสภาพคล่องทางการเงิน

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ในภาพรวมสามารถตอบสนองมาตรฐานเชิงคุณภาพได้ว่าผู้บริหารบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่ปรึกษาด้านแรงงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด นักวิชาการด้านแรงงาน มีทัศนคติและความคาดหวังในอนาคตต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

### การอภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “ภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป” พบประเด็นที่มีความสำคัญและน่าสนใจ อันนำมาสู่การอภิปราย ดังนี้

### 1. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาทำให้เข้าใจได้ชัดเจนว่า

1.1 ทักษะของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป จากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ (จากตารางที่ 4.12) อายุ (จากตารางที่ 4.22) สถานภาพสมรส (จากตารางที่ 4.28) ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (จากตารางที่ 4.41) ระดับ/ตำแหน่ง (จากตารางที่ 4.48) สังกัด (จากตารางที่ 4.17) อัตราเงินเดือน (จากตารางที่ 4.54) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (จากตารางที่ 4.59) ต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูปไม่แตกต่างกัน เนื่องจากต่างมีความต้องการความมั่นคงในหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น หลังจากการแปรรูป โดยมีสหภาพแรงงานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนต่อการรักษาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้คงอยู่ตลอดไป ซึ่งสหภาพได้มุ่งเน้นภารกิจต่อความอยู่รอดขององค์กรก่อน จึงต้องมีความสามัคคีและร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกันช่วยพัฒนาองค์กรให้อยู่รอดและมีกำไรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีที่เน้นความเป็นหนึ่งของ Reddish (n.d., อ้างถึงใน สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ, 2548, น. 32) เห็นว่า องค์กรธุรกิจล้มแล้วแต่มีการปรองดองและบูรณาการ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เจ้าของทุนและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนในการทำให้เกิดประสิทธิภาพสร้างผลกำไรระดับสูง การจ่ายค่าตอบแทนอันงาม และทุกคนในองค์กรได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน นั่นคือลูกจ้างกำหนดตัวเองเข้ากับเป้าหมายและวิธีการผลิตของสถานประกอบการ ฝ่ายจัดการและลูกจ้างต่างอยู่ในคณะทำงานเดียวกัน ที่ต้องร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อให้งานดำเนินต่อไป และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ดังนั้นเพื่อสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้างเข้าใจตรงกัน จึงให้ความสำคัญต่อการร่วมแรงร่วมใจกันพัฒนาองค์กร ก่อนเป็นอันดับแรก

1.2 ทักษะของสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป จากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งในสหภาพแรงงาน (จากตารางที่ 4.66) และระดับการศึกษา (จากตารางที่ 4.36) แตกต่างกัน เนื่องจาก กรรมการสหภาพแรงงาน ต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อภารกิจทั้ง 4 ด้าน ของสหภาพแรงงานให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กรรมการต้องมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายของฝ่ายบริหารและสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีพหุต่อธุรกิจไปรษณีย์ การมีส่วนร่วมบริหารงานการมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารระดับสูง รวมทั้งสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้างขององค์กร เป็นความตระหนักต่อหน้าที่ที่จะต้องช่วยกันผลักดันในทุก ๆ ด้าน เพื่อความอยู่รอดขององค์กร จึงแตกต่างกับสมาชิก ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานสหภาพแรงงาน ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนาชาติ (2543, น. 21) ในเรื่องคุณสมบัติที่เหมาะสมของบุคคลที่จะทำหน้าที่เป็นกรรมการและหน้าที่ความรับผิดชอบและระดับการศึกษา มีส่วนสนับสนุนตามมา

จากการมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายขององค์กร ภารกิจของสหภาพต่อองค์กร กฎหมาย แรงงานและแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ความเหมาะสมต่อการเรียกร้องต่าง ๆ ซึ่งจะต้องขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้ทางกฎหมาย และสถานภาพขององค์กร สมาชิกที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป จะมีมุมมองและแนวคิดต่าง ๆ ช่วยสหภาพพัฒนาองค์กรให้เกิดความอยู่รอด เป็นอันดับแรก

2. ภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นภารกิจที่สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.20$ ) จากตารางที่ 4.7 ซึ่งเป็นภารกิจที่อยู่ในอันดับที่ 1 จากการปรับบทบาทของสหภาพแรงงานที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น ทั้งในส่วนธุรกิจของบริษัทหรือการออกกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและการบริหารงานของบริษัท สหภาพเข้าไปดูแลปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มากขึ้น เนื่องจากผลประโยชน์ของบริษัทย่อมหมายถึงผลตอบแทนและความอยู่รอดของสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง เช่นเดียวกับ นิคม จันทรวิทุร (2510) ที่เสนอว่า ผลประโยชน์ที่สหภาพแสวงหา นั่น โดยหลักการแล้วคือ ผลประโยชน์ที่มาจาก นายจ้างของลูกจ้างโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง สวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หากจะเปรียบเทียบเสมือนนายจ้างเป็นต้นไม้ที่ให้ดอกให้ผลเก็บกิน เจ้าของคือสหภาพแรงงานที่ต้องหมั่นรดน้ำ พรวนดิน ใส่ปุ๋ย ให้ต้นไม้เจริญงอกงาม เพื่อสามารถที่จะเก็บดอกผลต่อไปได้ ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์ประธานสหภาพแรงงาน เห็นว่า สหภาพแรงงานต้องตระหนักถึงสถานการณ์ต่อสถานภาพขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นจึงปรับเปลี่ยนแนวทางในการบริหารงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ตามนโยบายของสหภาพในด้านการมีส่วนร่วมบริหารงาน พัฒนาและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร และแก้ปัญหาคุณภาพการทำงานของสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง ภารกิจของสหภาพที่ดำเนินร่วมกับฝ่ายบริหาร เห็นได้ในหลายคณะ เช่น คณะทำงานแบรนดจ์ของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด (ปณท) คณะทำงานพิจารณาความก้าวหน้าของลูกจ้างรายวัน คณะทำงาน Competency และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้าง คณะกรรมการสรรหากรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และสหภาพมีส่วนร่วมประสานความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง มากยิ่งขึ้น เป็นการสร้างความสามัคคีในองค์กร และเป็นพลังให้เกิดการผลักดันไปพร้อม ๆ กันทั้งองค์กร ทำให้บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ไม่ต้องประสบต่อการขาดทุน แต่มีกำไรอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการสัมภาษณ์รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ อาวุโส สายงานปฏิบัติการ, รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานบุคคล และที่ปรึกษา ด้านแรงงานของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความเห็นตรงกันว่า หลังการแปรรูปสหภาพแรงงานได้มุ่งเน้นพัฒนาองค์กรในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้องค์กรยืนอยู่ได้โดยไม่ขาดทุน จากการร่วมมือกับฝ่ายบริหาร ผนึกกำลังให้สมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง ร่วมใจกันพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่องและ

สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เช่นเดียวกับทฤษฎีที่เน้นความเป็นหนึ่งของ Reddish (n.d., อ้างถึงใน สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ, 2548, น. 32) เห็นว่า องค์กรธุรกิจล้วนแล้วแต่มีการปรองดองและบูรณาการ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เจ้าของทุนและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนในการทำให้เกิดประสิทธิภาพสร้างผลกำไรระดับสูง การจ่ายค่าตอบแทนอันงาม และทุกคนในองค์กรได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน นั่นคือลูกจ้างกำหนดตัวเองเข้ากับเป้าหมาย และวิธีการผลิตของสถานประกอบการ ด้วยเหตุนี้จึงไม่มี “สองด้าน” ที่ขัดแย้งในการผลิตเพราะทั้งฝ่ายจัดการและลูกจ้างต่างอยู่ในคณะทำงานเดียวกัน ที่ต้องร่วมมือร่วมแรงกันเพื่อให้งานดำเนินต่อไป และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

3. การกิจการพัฒนาขบวนการแรงงาน เป็นภารกิจที่สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.17$ ) จากตารางที่ 4.7 ซึ่งเป็นภารกิจที่อยู่ในลำดับที่ 2 หลังจากการแปรรูปสหภาพยังคงส่งตัวแทนเข้าไปเป็นสมาชิกในองค์กรแรงงานต่าง ๆ เช่น สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย UNION NETWORK INTERNATIONAL THAILAND LIASION COUNCIL (UNI-TLC) องค์กรเหล่านี้ ตั้งขึ้นมาเพื่อความเข้มแข็งในการขับเคลื่อนเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม ซึ่งประธานสหภาพได้รับการคัดเลือกในกลุ่มของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ เข้าไปเป็นคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เป็นการร่วมขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาขบวนการแรงงานอีกทางหนึ่ง สหภาพได้เข้าร่วมผลักดันให้มีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ฉบับขบวนการแรงงาน การจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยแห่งชาติ การปรับค่าแรงขั้นต่ำ เพื่อให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และส่งกรมการบริหารเข้าไปร่วมจัดตั้งสหภาพโลก ซึ่งประสบความสำเร็จครั้งแรกในระดับเอเชีย และคอยให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องอีกทั้งให้ความช่วยเหลือต่อผู้ใช้แรงงานที่ถูกเอาเปรียบจากการจ้างงานโดยให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์ รศ. แด ดิลกวิทยรัตน์ ที่ให้ไว้ว่า การกิจการพัฒนาขบวนการเป็นเรื่องจิตและวิญญาณของคนในขบวนการแรงงานอยู่แล้ว ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้มีการเคลื่อนไหวต่อขบวนการแรงงานอยู่แล้ว แม้ในปัจจุบันการเข้าไปร่วมในองค์กรแรงงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อร่วมผลักดันหรือเคลื่อนไหวในภาพรวมที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ใช้แรงงานโดยส่วนรวม แม้จะไม่เห็นภาพที่ชัดเจนในปัจจุบัน ถึงแม้ว่าสหภาพจะมุ่งเน้นกิจกรรมด้านการพัฒนาองค์กร สมาชิกยังมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาขบวนการแรงงานเป็นอันดับ 2 รองจากภารกิจในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด แสดงว่า สมาชิกเห็นความสำคัญของความเข้มแข็งของขบวนการแรงงาน จากการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพและการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบ เนื่องจากสหภาพไม่ได้เข้าร่วมประท้วงหรือตั้งม็อบ ให้เป็นข่าว

ทั้งในอดีตที่ผ่านมา แต่ใช้การยื่นหนังสือหรือเจรจาต่อรอง ซึ่งสอดคล้องกับ ประดิษฐ์ กิตติภาพเกษมสันต์ (2546, น. บทคัดย่อ) วิธีการเรียกร้องของรัฐวิสาหกิจได้เปลี่ยนไปจากอดีตที่เน้น การเคลื่อนไหวโดยใช้กำลังและจำนวนผู้เข้าร่วมการเคลื่อนไหวเข้ากดดันคู่ต่อสู้ เป็นการเจรจา ต่อรองที่ใช้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร เหตุผล และหลักวิชาการมากขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่สมาชิกให้ความ คิดเห็นในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.49$ ) จากตารางที่ 4.2 สอดคล้อง จากการสัมภาษณ์ แล ดิลกวิทยรัตน์ ที่เห็นว่า เรื่องปากท้องเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของขบวนการแรงงาน

4. ภารกิจต่อสมาชิก เป็นภารกิจที่สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.07$ ) จากตารางที่ 4.7 ซึ่งเป็นภารกิจที่จัดอยู่ในลำดับที่ 3 สหภาพแรงงานยังคงรักษา สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่สำคัญของสมาชิกหลังการแปรรูป และยังคงแสวงหาเพิ่มเติม เช่น การปรับ เงินเดือน 3% 2 ชั้น การปรับสภาพลูกจ้างรายวันเป็นลูกจ้างประจำ การให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ ลูกจ้างรายวัน การเปิดหลักสูตรนักเรียนไปรษณีย์ภาคสมทบ จากการที่สหภาพดำเนินกิจกรรมเพื่อ องค์การเป็นหลัก จึงทำให้สมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง ต้องช่วยกันทำงานเพื่อให้องค์กรอยู่รอด การ เรียกร้องเพื่อสมาชิก จึงน้อยกว่าสหภาพอื่น ๆ อันเนื่องจากสถานภาพของบริษัท แต่ในส่วนลึกของ ความต้องการจากสมาชิกในเรื่องสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.50$ ) จากตารางที่ 4.6 สหภาพแรงงานต้องรักษาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้คงอยู่ เช่นเดียวกับ ธีระพล เต็มอุดม (2547, น. บทคัดย่อ) ที่เสนอว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์และกิจกรรม เน้นการคุ้มครอง ค่าจ้างและสวัสดิการของสมาชิก ซึ่งปัจจุบันสมาชิกจะมุ่งเน้นเพื่อพัฒนาองค์กรตามนโยบายของ สหภาพ แต่ต้องการให้รักษาสหภาพเดิมให้คงอยู่และแสวงหาเพิ่มเติมตามสถานภาพ ขององค์กร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

5. ภารกิจต่อสังคม เป็นภารกิจที่สมาชิกมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.96$ ) จากตารางที่ 4.7 ซึ่งจัดเป็นภารกิจในอันดับสุดท้าย แต่เป็นภารกิจที่สหภาพได้ร่วมเคลื่อนไหวใน รูปแบบของสมาชิกองค์กรแรงงานต่าง ๆ อยู่เป็นนิจ เช่นการบริจาคเงินช่วยเหลือกิจกรรมทาง สังคมต่าง ๆ ตามการร้องขอของสมาชิกองค์กร ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ที่แจ้งความจำนงเข้ามา การช่วยเหลือน้ำท่วม สึนามิ เป็นต้น แต่ยังไม่โดดเด่นเป็นที่ทราบของสังคมส่วนรวม อันเนื่องมาจากงบประมาณและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ แล ดิลกวิทยรัตน์ ได้ให้ความเห็นว่า สหภาพแรงงานไปรษณีย์ ก่อตั้งมาเป็นสหภาพแรก ๆ ในอดีตเคยมีประวัติช่วยเหลือสังคมอย่างดี มาตลอด แต่ในปัจจุบันเจียบหายไปถึงแม้จะไม่ได้ออกมาผลักดันโดยตรง ก็ควรประสานให้ หน่วยงานอื่น ๆ ชมรมหรือสถาบันเข้าไปช่วยเหลืออย่างถาวร เช่น การช่วยเหลือโรงเรียน บรรเทา สาธารณภัย ในภาพของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเปรียบเสมือนปลา ประชาชนเปรียบเสมือนน้ำ

ต้องทำให้ประชาชน การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเกิดจากการเปื้อนของประชาชน ที่เห็นสภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจเรียกร้องแต่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่ใช่ประโยชน์เพื่อสังคมโดยตรง ดังนั้นจึงต้องออกมา แสดงภาพรวมต่อการช่วยเหลือสังคม เพื่อเกิดความศรัทธาต่อประชาชน และเปลี่ยนมุมมองต่อ รัฐวิสาหกิจในอดีตที่ผ่านมา เช่นเดียวกับ โชคชัย สุทธาเวศ (2543, น. 3) ที่เสนอว่า ขบวนการ แรงงานเป็นขบวนการทางสังคม มีทั้งส่วนที่เป็นสภาพแรงงานในฐานะแกนกลางและ ส่วนประกอบอื่น ๆ ที่เป็นทั้งองค์กร กลุ่มประชาชน พรรคการเมือง และประชาชนที่สนับสนุน ขบวนการแรงงาน ซึ่งสภาพได้มีส่วนร่วมอยู่ด้วยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้สมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง แสดงความคิดเห็นร่วมกันพัฒนาองค์กร การออกไปใช้สิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกจะมี ระดับความคิดเห็นในระดับสูง แต่ในเรื่องการจัดตั้งแรงงานเพื่อเป็นฐานการสร้างความเข้มแข็งของ ขบวนการแรงงานในระบอบประชาธิปไตย สมาชิกจะมีระดับความคิดเห็นในระดับกลาง ( $\bar{x} = 3.62$ ) จากตารางที่ 4.5 เพราะยังขาดความชัดเจนต่อการเปิดตัวต่อสังคมของขบวนการ แรงงานที่ร่วมกันจัดตั้งพรรคแรงงาน แต่สภาพได้ต่อยก้าให้สมาชิกตื่นตัวในกระบวนการ ประชาธิปไตยและการเมือง จากการสัมมนาอภิปรายอย่างต่อเนื่อง แม้ในยามสงบเป็นส่วนหนึ่ง ของการให้ความรู้เพื่อช่วยสังคมต่อบทบาททางการเมือง ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ รัต. แล ดิลกวิทยรัตน์ และสอดคล้องกับ ทองเจือ ชาตกิจเจริญ (2536, น. บทคัดย่อ) ที่เสนอว่า สภาพ แรงงานกับการเมืองไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การเกิด เต็มโต เสื่อมถอยของสภาพแรงงาน ผูกพันกับการเมืองทั้งสิ้น

6. ความคาดหวังต่อภารกิจของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในอนาคต จากการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า

6.1 ให้สภาพรักษารูปแบบการดำเนินกิจกรรมในปัจจุบันตลอดไป และสร้าง ระบบการบริหารงานของสภาพให้เป็นรูปแบบมาตรฐาน สามารถสนองตอบนโยบายที่ตั้งไว้ได้ เป็นระบบจริง ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่ขึ้นอยู่กับแนวคิดของผู้นำในแต่ละสมัยเพียงผู้เดียว

6.2 กรรมการบริหารสภาพต้องพัฒนาความรู้และขีดความสามารถอยู่ ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพต่อการบริหารสภาพและพัฒนาองค์กร เช่นเดียวกับ สมภพ ปราบณรงค์ (2535, น. บทคัดย่อ) ที่เสนอว่า กรรมการสภาพแรงงานขาดความรู้ความเข้าใจและ ความสามารถในการบริหารงานสภาพแรงงานมากที่สุด และ ณิชชา สุนทรพรรค (2530, น. 27) ที่เสนอว่า ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสภาพแรงงานที่สำคัญได้แก่ การขาดความ เข้าใจพื้นฐานในอุดมการณ์และหลักการของสภาพแรงงานทั้งในระดับกรรมการสภาพ เจ้าหน้าที่สภาพแรงงานและสมาชิก

6.3 สหภาพแรงงานต้องทำหน้าที่ในการประกันความมั่นคงในการมีงานทำอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นหน้าที่พื้นฐาน เช่นเดียวกับ ธีระพล เต็มอุดม (2547, น. บทคัดย่อ) ที่เสนอว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์และกิจกรรมเน้นการคุ้มครองค่าจ้าง และสวัสดิการของสมาชิก

6.4 สหภาพแรงงานสร้างความตื่นตัวให้สมาชิก พร้อมทั้งจะรับการเปลี่ยนแปลงต่อการแข่งขันในข้างหน้า

6.5 สหภาพแรงงานพร้อมต่อความร่วมมือกับขบวนการแรงงานสร้างเสริมสังคมไทยให้ดีขึ้น เช่นเดียวกับ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2545, น. 33) ที่เสนอว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กรประชาธิปไตยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ

6.6 สหภาพแรงงานรักษาความเป็นมาตรฐานของการมีส่วนร่วมบริหารงานกับฝ่ายบริหารอย่างเข้าใจกัน เพื่อป้องกันผลกระทบต่อสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง จากการบริหารจัดการและการพัฒนาองค์กรในสภาวะการณแข่งขันเสรีและการกดดันทางการเมือง เช่นเดียวกับ สมยศ นาวิกาน (2525, น. 1) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในการจัดการของลูกจ้าง หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ โดยเน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหาร

6.7 สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เป็นองค์กรที่เกิดการยอมรับในสังคมของประเทศไทยและต่างประเทศ

7. ปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด หลังการแปรรูป

7.1 กรรมการสหภาพแรงงาน ขาดความรู้ความสามารถที่รองรับภารกิจของสหภาพแรงงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ตามที่ฝ่ายบริหารและนักวิชาการด้านแรงงานให้ความเห็นไว้ เช่นเดียวกับ สมภพ ปราบณรงค์ (2535, น. บทคัดย่อ; ณิชชา สุนทรพรรค, 2530, น. 27) จะเห็นได้ว่าปัญหาด้านนี้เกิดขึ้นมานานและต่อเนื่อง แต่ไม่สามารถแก้ไขได้ทั้งที่เป็นเรื่องสำคัญในการบริหารสหภาพแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อสมาชิกและองค์กร ซึ่งมีสาเหตุจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1) สมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ ไม่สนใจเข้ามาเป็นกรรมการสหภาพ เนื่องจากต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากความสามารถที่มีอยู่ สมาชิกกลุ่มนี้จะมีความรู้ความสามารถในด้านภาษา กฎหมาย เศรษฐศาสตร์ ทรัพยากรมนุษย์ การตลาด

คอมพิวเตอร์ ปัจจุบันสหภาพแรงงานขาดแคลนบุคลากรเหล่านี้อย่างมากต่อการมีส่วนร่วมด้วยฝ่ายบริหารพัฒนาองค์กรซึ่งเป็นภารกิจสำคัญที่สุดของสหภาพแรงงานในปัจจุบัน

2) กรรมการสหภาพแรงงาน ที่มีความรู้ ความสามารถ ต้องการความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เนื่องจากสหภาพแรงงานมีภาระการทำงานคราวละ 3 ปี และต้องเลือกตั้งใหม่ ไม่มีความแน่นอนเหมือนงานประจำ ซึ่งกรรมการสหภาพแรงงานไม่มีตำแหน่งทางด้านแรงงานมารองรับ จึงออกจากสหภาพแรงงานไปเป็นฝ่ายบริหารทำให้ต้องสรรหากรรมการใหม่เข้ามาเสริมอย่างต่อเนื่อง จึงเกิดการขาดช่วงของกรรมการสหภาพแรงงาน สอดคล้องกับ สม ศุภนคร (2534, น. 95) ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ด้านแรงงาน

3) แนวทางการสร้างบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และอุดมการณ์ใน ขบวนการแรงงาน มิได้ดำเนินการให้เป็นแนวทางปฏิบัติได้ชัดเจน เช่น การเลือกตั้งสมาชิกเข้ามาเป็นผู้แทนประจำหน่วยงาน เป็นอนุกรรมการและการคัดสรรอนุกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานภายใต้พื้นฐานการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.80

4) กรรมการสหภาพแรงงานทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่หลาย ๆ ด้าน จากการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กร ทำให้ไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจไปรษณีย์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น สินค้า คู่แข่ง และคุณภาพบริการ

5) การคัดสรรบุคลากรเข้ามาเป็นกรรมการสหภาพแรงงานยังยึดติดกับบุคลากรที่มีมวลชนเป็นที่รู้จักของสมาชิกพนักงาน/ลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งน้อยคนที่มีความรู้ ความสามารถในเรื่องขบวนการแรงงาน และระดับการศึกษาเป็นที่ยอมรับของกรรมการสหภาพแรงงานด้วยกันและฝ่ายบริหาร

6) การคัดสรรบุคลากรเข้าเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน ยังอยู่ในระบบพวกพ้องเป็นส่วนใหญ่ เพื่อง่ายต่อการบริหารจัดการภายในสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ขาดผู้ที่มีความรู้ความสามารถในสหภาพแรงงาน

7) การให้ความรู้เรื่องสหภาพแรงงานก่อนเข้าทำงานในองค์กร มิได้ปลูกฝังให้เห็นความสำคัญเมื่อเข้ามาทำงาน จึงมองไม่เห็นความสำคัญของสหภาพแรงงาน มุ่งแต่ทำงานเพื่อความก้าวหน้าของชีวิต ในขณะที่สหภาพแรงงานได้เรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ไว้ครบถ้วนแล้ว ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อตนเอง จึงไม่เข้าร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน ทำให้ขาดผู้ที่มีความรู้ความสามารถในรุ่นใหม่ๆ จึงเกิดการขาดช่วงของการสืบทอดความรู้และประสบการณ์

รวมทั้งการประสมประสานองค์ความรู้ให้ทันในเหตุการณ์ปัจจุบัน เพื่อการทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิกและองค์กร

7.2 สหภาพแรงงานไม่สามารถบรรลุมิติบทบาทด้านการรักษา และเรียกร้องสิทธิประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ด้วยภารกิจของสหภาพแรงงานต่อสมาชิกรักวิชาการด้านแรงงานเห็นว่า “สหภาพแรงงาน ต้องเข้าไปมีส่วนในทุกระดับ เพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของสมาชิกในทุกระดับ และระดับปากท้อง เช่น โบนัส ค่าจ้าง ต้องทำให้เห็นเป็นรูปธรรม” เนื่องจากสหภาพแรงงานตระหนักถึงความอยู่รอดขององค์กร หลังการแปรรูป จึงต้องเร่งพัฒนาองค์กรทุกวิถีทาง เพื่อให้มีกำไรสามารถเลี้ยงตัวเองได้อย่างถาวรเป็นลำดับแรก หลังจากนั้นจึงค่อยเรียกร้องสิทธิประโยชน์เพิ่มขึ้นตามความเหมาะสมต่อสภาพคล่องทางการเงินขององค์กร จึงเป็นสาเหตุของความล่าช้าต่อการตอบสนองของผู้ร้องทุกข์ที่มีเรื่องร้องเรียนเข้ามาเป็นจำนวนมาก อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยความพึงพอใจของผู้ร้องทุกข์ต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับกลาง ( $\bar{x} = 3.60$ ) จากตารางที่ 4.4 แต่ภารกิจต่อสมาชิกในเรื่องสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.50$ ) จากตารางที่ 4.6 จากการทำความเข้าใจต่อสมาชิกให้รู้ถึงสถานะภาพขององค์กร รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความคิดเห็นของสมาชิกอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.52$ ) จากตารางที่ 4.3 เป็นมุมมองให้สหภาพแรงงานต้องรักษามาตรฐานการทำงานในปัจจุบันให้คงอยู่ และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น การทำความเข้าใจกับสมาชิกถึงความอยู่รอดขององค์กรต่อการร่วมกันพัฒนาองค์กรและการเรียกร้องที่เหมาะสม สอดคล้องกับ นิคม จันทรวิฑูร (2510) เห็นว่าผลประโยชน์ที่สหภาพแสวงหา นั้นโดยหลักการแล้วคือ ผลประโยชน์ที่มาจากนายจ้าง ของลูกจ้างโดยตรง ไม่ว่าจะ เป็นค่าจ้างสวัสดิการ หรือผลประโยชน์อื่น ๆ หากเปรียบได้เสมือนนายจ้างเป็นต้นไม้ ที่ให้ดอกให้ผลเก็บกิน เจ้าของ คือ สหภาพแรงงาน ต้องมันรดน้ำพรวนดิน ใส่ปุ๋ย ให้ต้นไม้เจริญงอกงาม เพื่อสามารถเก็บดอกเก็บผล ต่อไปได้

7.3 สหภาพแรงงาน มุ่งเน้นแต่ภารกิจภายในองค์กรไม่สามารถมีบทบาทที่โดดเด่นในการสร้างความสัมพันธ์ และยอมรับต่อองค์กรภายนอกอย่างเต็มที่ จากการทำกิจกรรมพัฒนาองค์กรเพื่อความอยู่รอดเป็นอันดับแรก ซึ่งสมาชิกมีระดับความคิดเห็นในระดับสูง ( $\bar{x} = 4.24$ ) จากตารางที่ 4.6 สหภาพแรงงานมักขาดช่วงในการเข้าในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ต่อองค์กรภายนอก สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ใหญ่มีสมาชิกจำนวน 10,128 คน และมีชื่อเสียงมายาวนานเป็นที่รู้จัก และยอมรับของกลุ่มผู้ใช้แรงงานโดยทั่วไป ในภาพรวมสหภาพแรงงานยังคงส่งตัวแทนเข้าไปร่วมกิจกรรมขององค์กรสมาชิก แต่ขาดกรรมการสหภาพแรงงานที่มีความรู้

ความสามารถและประสบการณ์ด้านแรงงาน จึงไม่ใช่นักกีฬาที่โดดเด่นในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นข้อคิดสำหรับสหภาพแรงงาน ที่ต้องเร่งสร้างพร้อมส่งเสริมกรรมการสหภาพแรงงานเข้าไปร่วมกิจกรรมภายนอกอย่างต่อเนื่อง และตรงกับความสามารถ สอดคล้องกับนักวิชาการด้านแรงงานเสนอว่า “สหภาพแรงงานต้องปรับการทำงานให้ครบทุก ๆ ภารกิจไปพร้อม ๆ กัน”

7.4 ข้อจำกัดด้านงบประมาณ ถึงแม้สหภาพแรงงานจะขอความอนุเคราะห์จากองค์กรสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามความเหมาะสม รวมทั้งการจำหน่ายสินค้าต่าง ๆ เพื่อนำกำไรเข้ามาใช้ในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน แต่ไม่สามารถบริหารกิจกรรมให้กับสมาชิกได้ทั่วถึง เนื่องจากสมาชิกสหภาพแรงงานกระจายอยู่ทั่วประเทศจำนวน 10,128 คน ดังนั้น สหภาพแรงงานต้องร่วมกับองค์กรจัดกิจกรรมเพื่อผลประโยชน์ในภาพรวมขององค์กร โดยใช้รูปแบบของทวิภาคีสามารถร่วมกิจกรรมได้ดี แต่เกิดความล่าช้าจากระบบการทำงานขององค์กร บางครั้งไม่ทันต่อสถานการณ์ แตกต่างจากการทำงานของสหภาพโดยตรง แต่ต้องทยอยทำไปตามลำดับความสำคัญจากงบประมาณที่จำกัด เพื่อให้สมาชิกทั้งหมดเข้าใจถึงความสำคัญของกิจกรรม ตลอดจนความคุ้มค่าของการเป็นสมาชิก เพื่อจะได้ขอปรับค่าบำรุงสมาชิกในอนาคต ปัจจุบันสมาชิกจ่ายค่าบำรุง 180 บาท/ปี ซึ่งน้อยมากใสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน สอดคล้องกับพลดา เดชพลมาตย์ (2538, น. บทคัดย่อ) ปัญหาอุปสรรคของสหภาพแรงงานในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้จ้างส่วนใหญ่ เกิดจากงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

7.5 สภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน สมาชิกส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำงานให้กับองค์กรเพื่อความอยู่รอด โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมขององค์กรเป็นบริหารงานเชิงธุรกิจให้สามารถต่อสู้กับภาคเอกชนได้ ในสภาวะการแข่งขันเสรีของธุรกิจไปรษณีย์ จึงต้องทุ่มเทให้กับงานและดูแลครอบครัว สมาชิก ร้อยละ 75.60 มีสถานภาพสมรส ทำให้ขาดการเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงาน และเกิดความห่างจากสหภาพออกไป สอดคล้องกับ สม สุภนกร (2534, น. 95) เป็นการยากลำบากที่สหภาพแรงงาน จะให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวในกิจกรรมของสหภาพแรงงานโดยทั่วถึง แม้จะมีการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกทราบโดยทั่วถึงทางวารสารและอินเทอร์เน็ต

จึงมีผลกระทบต่อความร่วมมือกิจกรรมต่าง ๆ ที่สหภาพแรงงานจัดขึ้น เช่น กีฬา กิจกรรมวันแรงงาน กิจกรรมวันสตรีสากล กิจกรรมต่าง ๆ ในรูปแบบของ CSR (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับโลก และกำลังมีบทบาทมากขึ้นในสังคมไทย ส่วนใหญ่จะใช้ในนามขององค์กร เช่น การบริจาคเพื่อการช่วยเหลือต่าง ๆ เนื่องจากสมาชิกไม่มีเวลาเข้าร่วม จึงขาดแคลนสมาชิกเข้าร่วมกิจกรรมและรับช่วงการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

7.6 สหภาพแรงงาน ขาดนักกิจกรรมที่ทำงานด้านสังคม เพื่อเป็นการรับผิดชอบ ต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate Social Responsibility) ภารกิจของสหภาพแรงงานในปัจจุบันมุ่งเน้นด้านองค์กรและรักษาสิทธิประโยชน์ของสมาชิก จึงทำให้กิจกรรมต่าง ๆ ที่ออกมาเป็นภาพของการช่วยเหลือสังคมไม่โดดเด่นเท่าที่ควร ถึงแม้จะมีการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานในภาพรวม เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันการทำ CSR เป็นที่ยอมรับในระดับโลก และกำลังมีบทบาทในสังคมไทย ถ้าสหภาพแรงงานดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในสังคมไทย ถึงการมองสหภาพแรงงานในอดีตที่ผ่านมา มักมีการประท้วง ยื่นข้อเรียกร้อง เพื่อตนเองหรือสมาชิกในองค์กรเพียงอย่างเดียว

7.7 สหภาพแรงงานมุ่งเน้นภารกิจต่อองค์กร สมาชิกมีความพึงพอใจในระดับสูง เป็นอันดับ 1 ( $\bar{x} = 4.20$ ) จากตารางที่ 4.6 แต่ผู้ร้องทุกข์มีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงานในระดับกลาง ( $\bar{x} = 3.60$ ) จากตารางที่ 4.4

เนื่องจากสมาชิกทุกคนมุ่งเน้นการทำงาน เพื่อความอยู่รอดขององค์กรรวมทั้งการปรับสภาพตนเองจากการปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อปฏิบัติงานไปสักระยะหนึ่ง มักมีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นตามอย่างมากมาย เช่น ความไม่เป็นธรรมในการโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบจากการทำงาน ปริมาณงานเกินอัตรากำลัง การเบิกจ่ายต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตามระเบียบอย่างต่อเนื่อง ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในสถานที่ทำงาน เรื่องต่าง ๆ ถูกร้องเรียนขอความช่วยเหลือจากสมาชิกที่ปฏิบัติงานอยู่ทั่วประเทศ เข้ามาที่สหภาพแรงงานมากมาย จนไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันต่อความต้องการของสมาชิกที่ทำเรื่องร้องทุกข์เข้ามา เนื่องจากภาระรัดตัวของกรรมการสหภาพแรงงานต่อการร่วมกันพัฒนาองค์กร สหภาพแรงงานต้องเร่งปรับวิธีการช่วยเหลือให้ทันเหตุการณ์หรืออธิบายตอบข้อซักถามเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อสมาชิกผู้เดือดร้อน

8. แนวทางการกำหนดนโยบายต่อภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ปัจจุบันการดำเนินงานในภารกิจทั้ง 4 ด้านของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด สามารถประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของสมาชิก พนักงาน/ลูกจ้างรวมทั้งฝ่ายบริหารและองค์กรด้านแรงงานต่าง ๆ นโยบายของสหภาพแรงงานจะสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ถ้ามองพิจารณาปัญหาและอุปสรรคการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน และนำมากำหนดเป็นนโยบาย เพื่อการบริหารงานของสหภาพแรงงานจะได้สมบูรณ์ทุกภารกิจ ดังต่อไปนี้

8.1 เร่งพัฒนาความรู้ความสามารถ กรรมการสหภาพแรงงานที่ยังขาดโดยการส่งไปฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง

ภายในและภายนอก และคัดสรรอนุกรรมการ มาพัฒนาให้เกิดความรู้ความสามารถเพื่อการเตรียมพร้อมสำหรับเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน สอดคล้องกับ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่อาวุโส สายงานปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และนักวิชาการด้านแรงงาน

8.2 สร้างระบบทวิภาคีในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งและเป็นวัฒนธรรมขององค์กรจากการมีส่วนร่วมพัฒนาองค์กรและการยอมรับเหตุผลซึ่งกันและกันระหว่างฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงาน สอดคล้องกับ ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และที่ปรึกษาด้านแรงงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

8.3 ร่วมกับฝ่ายบริหาร สมาชิก พนักงาน/ลูกจ้าง สร้างแบรนด์ของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ให้สู่ประชาชนในระดับรากหญ้า ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน และเปิดตัวกิจกรรมของสหภาพแรงงาน สู้ความรู้จักของประชาชนและผู้ให้บริการ สอดคล้องกับ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่ สายงานบุคคล บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด และที่ปรึกษาด้านแรงงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

8.4 สร้างกิจกรรมด้านสังคมควบคู่ไปกับกิจกรรมอื่นๆ เป็นการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (CSR : Corporate Social Responsibility) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับโลก และกำลังมีบทบาทมากขึ้นในสังคมไทย เป็นการทำความยั่งยืนของในสังคม ซึ่งจะส่งผลในการสร้างความยั่งยืนขององค์กร และสร้างแบรนด์ของสหภาพแรงงานด้วย สอดคล้องกับ นักวิชาการด้านแรงงาน

8.5 การส่งเสริมประชาธิปไตย สหภาพแรงงาน สามารถร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่มีต่อขบวนการแรงงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการสร้างแบรนด์ของสหภาพแรงงาน เพื่อดูแลด้านแรงงานและสังคมให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน สอดคล้องกับ นักวิชาการด้านแรงงาน

ภารกิจของสหภาพแรงงานในปัจจุบัน หากเพิ่มเติมที่ยังขาดเข้าไป จะเป็นมิติใหม่ ของสหภาพแรงงานในสังคมปัจจุบัน ที่เปลี่ยนแนวความคิดมาพัฒนาองค์กร และสังคมควบคู่กัน ซึ่งจะทำให้ภารกิจของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความสมบูรณ์