

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการไทยต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” ผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ข่าวสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ รวมถึงเอกสารอื่น ๆ โดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาภาคสนามโดยการใช้แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการ จำนวน 83 คน ซึ่งได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยกับความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.1
ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 83)
เพศ		
ชาย	14	16.9
หญิง	69	83.1
อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	9	10.8
31-40 ปี	24	28.9
41-50 ปี	32	38.6
51 ปีขึ้นไป	18	21.7
สถานภาพสมรส		
โสด	34	41.0
สมรส	49	59.0
หม้าย/หย่า	-	-
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ต่ำกว่า	-	-
ปวช./ปวส./อนุปริญญา	2	2.4
ปริญญาตรี	25	30.1
สูงกว่าปริญญาตรี	56	67.5
รวม	83	100.0

จากตารางที่ 4.1 เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 83.1 และเป็นเพศชายร้อยละ 16.9 ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างมีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 38.6 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี มี ร้อยละ 28.9 ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 21.7 และ ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีร้อยละ 10.8 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 59.0 เป็นผู้ที่สมรสแล้ว รองลงมา ร้อยละ 41.0 เป็นโสด ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 67.5 มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีร้อยละ 30.1 และ ผู้ที่มีการศึกษาระดับปวช. หรือ ปวส. หรือ อนุปริญญา มีร้อยละ 2.4 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.2

อายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 83)
ไม่เกิน 5 ปี	15	18.1
5-10 ปี	12	14.5
11-15 ปี	11	13.3
16-20 ปี	21	25.3
21 ปีขึ้นไป	24	28.9
รวม	83	100.0

จากตารางที่ 4.2 อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 28.9 มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป รองลงมา มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 25.3 ผู้ที่มีอายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีเป็นร้อยละ 18.1 และผู้ที่มีอายุราชการ 5-10 ปี มีร้อยละ 14.5 ส่วนผู้ที่มีอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี มีร้อยละ 13.3 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.3
ตำแหน่งราชการ

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 83)
ทั่วไป (ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ทักษะพิเศษ)	8	9.6
วิชาการ (ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ)	75	90.4
รวม	83	100.0

จากตารางที่ 4.3 ตำแหน่งราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 90.4 มีตำแหน่ง
วิชาการ รองลงมา มีตำแหน่งทั่วไป ร้อยละ 9.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.4
ระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 83)
ไม่เกิน 5,000 บาท	-	-
5,001-10,000 บาท	10	12.0
10,001-15,000 บาท	13	15.7
15,001-20,000 บาท	8	9.6
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	52	62.7
รวม	83	100.0

จากตารางที่ 4.4 ระดับเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.7 มีเงินเดือน
ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป รองลงมา มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท มีร้อยละ 15.7 ผู้ที่มี
เงินเดือนระหว่าง 5,001-10,000 บาท มีร้อยละ 12.0 และเงินเดือนระหว่าง 15,000-20,000 บาท
มีร้อยละ 9.6 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.4)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ข้อมูลความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ จำนวน 29 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง และเห็นด้วยน้อย สำหรับการวิเคราะห์ ความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ รูปแบบของสหภาพข้าราชการ และข้อดีข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ตารางที่ 4.5

ความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ความจำเป็นในการจัดตั้ง สหภาพข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
ความสามารถเจรจาต่อรอง เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ	63 (75.9)	19 (22.9)	1 (1.2)	2.75	0.464	มาก
ความไม่มั่นใจในระบบ คุณธรรมในระบบราชการ	57 (68.7)	23 (27.7)	3 (3.6)	2.65	0.551	มาก
ความต้องการผู้ให้ คำปรึกษาเกี่ยวกับ สิทธิ ระเบียบ กฎหมาย	54 (65.1)	25 (30.1)	4 (4.8)	2.60	0.583	มาก
การไม่ได้รับค่าตอบแทน จากการทำงานอย่างคุ้มค่า และเป็นธรรม	43 (51.8)	37 (44.6)	3 (3.6)	2.48	0.571	มาก
รัฐและฝ่ายบริหารไม่ทราบ ถึงปัญหาและความ ต้องการที่แท้จริงของ ข้าราชการ	45 (54.2)	29 (34.9)	9 (10.8)	2.43	0.684	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ความจำเป็นในการจัดตั้ง สหภาพข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
ปัญหาการใช้อำนาจ ไม่ชอบธรรม	42 (50.6)	34 (41.0)	7 (8.4)	2.42	0.646	มาก
ปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างข้าราชการประจำ กับข้าราชการระดับสูงและ ข้าราชการทางการเมือง	37 (44.6)	39 (47.0)	7 (8.4)	2.36	0.636	มาก
ปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน	37 (44.6)	33 (39.8)	13 (15.7)	2.29	0.725	ปาน กลาง
ปัญหาสิทธิตามกฎหมาย รัฐธรรมนูญ ปี 2550	22 (26.5)	49 (59.0)	12 (14.5)	2.12	0.632	ปาน กลาง
ปัญหาการจำกัดสิทธิและ เสรีภาพในการทำงาน	13 (15.7)	47 (56.6)	23 (27.7)	1.88	0.651	ปาน กลาง
รวม				2.40	0.373	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40 โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านความสามารถเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.29 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านสิทธิและเสรีภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.88 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

มีข้อสังเกตว่า ด้านปัญหาไม่ได้รับคำตอบแทนจากการทำงานอย่างคุ้มค่าและเป็นธรรมนั้น แม้จะมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ค่าเฉลี่ยนั้นอยู่ที่ 2.48 ซึ่งสูงเป็นอันดับ 4 จากปัจจัยด้านความจำเป็นทั้ง 10 ข้อ

ตารางที่ 4.6

ความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการ

รูปแบบสหภาพ ข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
ไม่จำกัดประเภท	43 (51.8)	19 (22.9)	21 (25.3)	2.27	0.842	ปาน กลาง
วิชาชีพ	31 (37.3)	16 (19.3)	36 (43.4)	1.94	0.902	ปาน กลาง
สังกัดระดับกระทรวง	23 (27.7)	28 (33.7)	32 (38.6)	1.89	0.812	ปาน กลาง
สถานที่ทำงาน	13 (15.7)	24 (28.9)	46 (55.4)	1.60	0.748	น้อย
พื้นที่ที่สังกัด	10 (12.0)	25 (30.1)	48 (57.8)	1.54	0.704	น้อย
รวม				1.85	0.506	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 โดยมี โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในรูปแบบไม่จำกัดประเภท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.27 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในรูปแบบแบ่งตามพื้นที่ที่สังกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 4.7
ความคิดเห็นต่อข้อดี จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ข้อดี จากการจัดตั้งสหภาพ ข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
เป็นตัวกลางในการ ประสานงาน	48 (57.8)	31 (37.3)	4 (4.8)	2.53	0.591	มาก
ข้าราชการมีพลังในการ เจรจาต่อรองร่วม	44 (53.0)	36 (43.4)	3 (3.6)	2.49	0.571	มาก
สะท้อนความต้องการที่ แท้จริงไปยังภาครัฐ	45 (54.2)	32 (38.6)	6 (7.2)	2.47	0.631	มาก
คุ้มครอง สิทธิ ความชอบ ธรรมของข้าราชการ	38 (45.8)	39 (47.0)	6 (7.2)	2.39	0.621	มาก
เป็นตัวกลางในการแก้ไข ปัญหาความ	33 (39.8)	42 (50.6)	8 (9.6)	2.30	0.639	ปาน กลาง
มีความมั่นใจมากขึ้นใน ระบบคุณธรรม	33 (39.8)	41 (49.4)	9 (10.8)	2.29	0.654	ปาน กลาง
มีขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน	27 (32.5)	45 (54.2)	11 (13.3)	2.19	0.653	ปาน กลาง
รวม				2.38	0.499	มาก

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นต่อข้อดี จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38 โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านเป็นตัวกลางในการประสานงาน ระหว่างฝ่ายผู้บริหารส่วนราชการและรัฐบาล กับฝ่ายข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านการเป็นตัวกลางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ระหว่างฝ่ายผู้บริหารส่วนราชการและรัฐบาลกับฝ่ายข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.30 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.19 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

มีข้อสังเกตว่า ด้านการทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจมากขึ้นในระบบคุณธรรมในระบบราชการนั้น มีระดับความคิดเห็นอยู่เพียงระดับ ปานกลาง โดยมีค่าอยู่ที่ 2.29 ซึ่งสูงเป็นอันดับที่ 6 จากข้อคำถาม 7 ข้อ ทั้งที่ในด้านความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการนั้น ระดับความคิดเห็นในด้านความไม่มั่นใจในระบบคุณธรรมในระบบราชการนั้นสูงเป็นอันดับที่ 2 (ตารางที่ 4.1.1)

ตารางที่ 4.8

ความคิดเห็นต่อข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ข้อเสีย จากการจัดตั้ง สหภาพข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
ถูกใช้เป็นเครื่องมือหา ประโยชน์ของคนบางกลุ่ม	48 (57.8)	28 (33.7)	7 (8.4)	2.49	0.651	มาก
ถูกแทรกแซงโดยข้าราชการ การเมือง	44 (53.0)	36 (43.4)	3 (3.6)	2.49	0.571	มาก
การนัดหยุดงานทำให้ เสียหายแก่ประชาชนและ ประเทศชาติ	47 (56.6)	18 (21.7)	18 (21.7)	2.35	0.818	มาก
ก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้น ในหมู่ข้าราชการด้วยกันเอง	31 (37.3)	37 (44.6)	15 (18.1)	2.19	0.723	ปาน กลาง
สมาชิกมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ในส่วนของเงินสมทบ	22 (26.5)	51 (61.4)	10 (12.0)	2.14	0.608	ปาน กลาง
เกิดความบาดหมางใจ ระหว่างเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และฝ่ายรัฐบาล	20 (24.1)	50 (60.2)	13 (15.7)	2.08	0.629	ปาน กลาง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อเสีย จากการจัดตั้ง สหภาพข้าราชการ	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
การเจรจาต่อรองอาจทำให้เกิดความรุนแรงที่นำมาซึ่ง ความสูญเสียทรัพย์สินและ ความมั่นคงของประเทศ	16 (19.3)	36 (43.4)	31 (37.3)	1.82	0.735	ปาน กลาง
รวม				2.22	0.508	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.8 ความคิดเห็นต่อข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.22 โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านอาจถูกใช้เป็นเครื่องมือในการหาผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม และ อาจถูกแทรกแซงโดยข้าราชการการเมือง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านสมาชิกของสหภาพข้าราชการจะต้องมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในส่วนของเงินสมทบสหภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.14 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านการเจรจาต่อรองอาจทำให้เกิดความรุนแรงที่นำมาซึ่งความสูญเสียทรัพย์สินและความมั่นคงของประเทศ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ

ข้อมูลความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ เป็นคำถามเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพข้าราชการ จำนวน 20 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง และเห็นด้วยน้อย สำหรับการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ บทบาทของสหภาพข้าราชการต่อสมาชิกและลูกจ้าง บทบาทของสหภาพข้าราชการต่อองค์กร บทบาทของสหภาพข้าราชการต่อสังคม และบทบาทของสหภาพข้าราชการทางการเมือง

ตารางที่ 4.9

ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการต่อสมาชิกและลูกจ้าง

บทบาทต่อสมาชิกและ ลูกจ้าง	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
ให้คำปรึกษา และรับฟัง ปัญหาของสมาชิก	76 (91.6)	5 (6.0)	2 (2.4)	2.89	0.383	มาก
คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ในการทำงานของสมาชิก	72 (86.7)	10 (12.0)	1 (1.2)	2.86	0.387	มาก
จัดซื้อร้องทุกข์ของสมาชิก	56 (67.5)	22 (26.5)	5 (6.0)	2.61	0.601	มาก
จัดสวัสดิการอื่น ๆ ให้แก่ สมาชิกนอกเหนือจากที่รัฐ จัดให้	57 (68.7)	19 (22.9)	7 (8.4)	2.60	0.643	มาก
เป็นตัวแทนเรียกร้อง ต่อรอง กับรัฐบาลเพื่อสิทธิ และผลประโยชน์	56 (67.5)	19 (22.9)	8 (9.6)	2.58	0.665	มาก
คุ้มครองผลประโยชน์ของ ข้าราชการแม้ไม่ได้เป็น สมาชิก	54 (65.1)	19 (22.9)	10 (12.0)	2.53	0.704	มาก
คุ้มครองผลประโยชน์ เฉพาะข้าราชการที่เป็น สมาชิก	51 (61.4)	24 (28.9)	8 (9.6)	2.52	0.669	มาก
รวม				2.66	0.372	มาก

จากตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการต่อสมาชิกและลูกจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านการให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก และมี

ระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านคุ้มครองผลประโยชน์เฉพาะข้าราชการทุกคนที่เป็นสมาชิก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.52 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 4.10

ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการต่อองค์กร

บทบาทต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
สะท้อนปัญหาและความ ต้องการไปยังฝ่ายบริหาร	68 (81.9)	13 (15.7)	2 (2.4)	2.80	0.456	มาก
ดูแลความปลอดภัย อาชีพ อนามัยและ สภาพแวดล้อม การทำงาน ภายในองค์กร	61 (73.5)	20 (24.1)	2 (2.4)	2.71	0.507	มาก
พิจารณาความไม่เป็นธรรม ในองค์กร	55 (66.3)	21 (25.3)	7 (8.4)	2.58	0.646	มาก
แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ภายในองค์กร	50 (60.2)	26 (31.3)	7 (8.4)	2.52	0.651	มาก
มีส่วนร่วมในการบริหาร ปรับปรุงวิธีทำงานให้ดีขึ้น	48 (57.8)	28 (33.7)	7 (8.4)	2.49	0.651	มาก
มีส่วนร่วมในการควบคุม มาตรฐานการทำงาน	48 (57.8)	23 (27.7)	12 (14.5)	2.43	0.736	มาก
มีส่วนร่วมในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากร	40 (48.2)	30 (36.1)	13 (15.7)	2.33	0.734	ปาน กลาง
รวม				2.55	0.476	มาก

จากตารางที่ 4.10 ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการต่อองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านการ

สะท้อนปัญหาและความต้องการของข้าราชการในองค์กรไปยังฝ่ายบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง

ตารางที่ 4.11

ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการต่อสังคม

บทบาทต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การ แปล ผล
	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย			
สนับสนุนกิจกรรมของ องค์กรทางสังคมต่าง ๆ ใน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของผู้ใช้แรงงาน	59 (71.1)	19 (22.9)	5 (6.0)	2.65	0.593	มาก
เรียกร้องต่อรัฐบาลให้ เปลี่ยนแปลงกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน เพื่อ คุ้มครองสิทธิของผู้ใช้ แรงงาน	57 (68.7)	18 (21.7)	8 (9.6)	2.59	0.663	มาก
มีกิจกรรมทางสังคมเพื่อ ช่วยเหลือสังคมส่วนรวม และรักษาสิ่งแวดล้อม	46 (55.4)	32 (38.6)	5 (6.0)	2.49	0.612	มาก
รวม				2.58	0.523	มาก

จากตารางที่ 4.11 ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการต่อสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านการมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมขององค์กรทางสังคมต่าง ๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.65 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้าน

การมีกิจกรรมทางสังคมเพื่อช่วยเหลือสังคมส่วนรวม และรักษาสังแวดล้อม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก

ตารางที่ 4.12

ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการทางการเมือง

บทบาททางการเมือง	ระดับความคิดเห็น			ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย			
ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกมีบทบาทและมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ	27 (32.5)	36 (43.4)	20 (24.1)	2.08	0.752	ปานกลาง
สนับสนุน การดำเนินกิจกรรมทางการเมืองของภาครัฐ	25 (30.1)	33 (39.8)	25 (30.1)	2.00	0.781	ปานกลาง
เป็นองค์กรหลักในการจัดตั้งพรรคการเมือง เช่น พรรคแรงงาน เป็นต้น	14 (16.9)	25 (30.1)	44 (53.0)	1.64	0.758	น้อย
รวม				1.91	0.673	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการต่อการเมืองในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 โดยมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกมีบทบาทและมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในด้านเป็นองค์กรหลักในการจัดตั้งพรรคการเมือง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.64 ซึ่งอยู่ในระดับ น้อย

ตารางที่ 4.13

สรุปความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ

ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
บทบาทต่อสมาชิกและลูกจ้าง	2.66	0.372	มาก
บทบาทต่อองค์กร	2.55	0.476	มาก
บทบาทต่อสังคม	2.58	0.523	มาก
บทบาทต่อการเมือง	1.91	0.673	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 ความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการมีระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในบทบาทต่อสมาชิกและลูกจ้าง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.66 ซึ่งอยู่ในระดับ มาก และมีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในบทบาทต่อการเมือง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 ซึ่งอยู่ในระดับ ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

ข้อมูลความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

ตารางที่ 4.14

ความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

ความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (n = 83)
เข้าร่วมเป็นสมาชิก	63	75.9
ไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิก	20	24.1
รวม	83	100.0

จากตารางที่ 4.14 ความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 และมีความคิดเห็นไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ข้อมูลความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ เป็นข้อมูลที่ได้มาจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ผลปรากฏว่า จากแบบสอบถามทั้งหมด 83 ชุด มีผู้ตอบทั้งสิ้น 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.24 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็น ดังนี้

1. การจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการจัดตั้งสหภาพข้าราชการจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ บทบาท และแนวทางของสหภาพข้าราชการไว้อย่างชัดเจน และหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ จะต้องวางกฎระเบียบ ข้อบังคับอย่างรัดกุม เพื่อให้มีให้กระทบต่อการดำเนินกิจการของรัฐและสังคมส่วนรวม

2. รูปแบบของสหภาพข้าราชการ

ด้านรูปแบบสหภาพข้าราชการนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สหภาพข้าราชการควรเป็นสหภาพที่เป็นองค์กรเดียว ซึ่งประกอบด้วยกรรวมกลุ่มย่อย ๆ ในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกของสหภาพข้าราชการมีบทบาทและมีการสื่อสารกันมากขึ้น

3. บทบาทของสหภาพข้าราชการ

ด้านบทบาทของสหภาพข้าราชการนั้น กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สหภาพข้าราชการไม่ควรมีบทบาททางการเมือง และจะต้องปกป้องข้าราชการจากอิทธิพลทางการเมือง นอกจากนี้จะต้องมีบทบาทในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับสิทธิ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในระบบราชการ และเจรจาต่อรอง ค้ำครองสิทธิของข้าราชการ โดยจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ต่อส่วนรวมและประเทศ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยกับความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ เป็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ กลุ่มอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา กลุ่มอายุราชการ ระดับชั้นราชการและระดับเงินเดือน กับความคิดเห็นต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ระดับความคิดเห็นด้านความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ รูปแบบของสหภาพข้าราชการ ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ บทบาทของสหภาพข้าราชการ และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ โดยกำหนดค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 0.15 ปราบกฎผล ดังนี้

ตารางที่ 4.15

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อ
ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

เพศ	ความจำเป็น
ชาย	2.06
หญิง	2.47
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.41
การแปลผล	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า เพศชาย และ เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.41)

ตารางที่ 4.16

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อ
รูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

เพศ	รูปแบบสหภาพข้าราชการ				
	ประเภท วิชาชีพ	สังกัดระดับ กระทรวง	สถานที่ทำงาน	พื้นที่ที่สังกัด	ไม่จำกัด ประเภท
ชาย	2.21	1.93	1.71	1.71	2.00
หญิง	1.88	1.88	1.58	1.51	2.32
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.33	0.05	0.13	0.20	0.32
การแปลผล	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า เพศชาย และ เพศหญิง มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการแตกต่างกันโดยเฉพาะรูปแบบสหภาพแรงงานประเภทวิชาชีพ และ รูปแบบพื้นที่ที่สังกัด และ รูปแบบไม่จำกัดประเภท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.33, 0.20 และ 0.32 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.17

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นด้าน
ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

เพศ	ข้อดี	ข้อเสีย
ชาย	2.20	2.04
หญิง	2.42	2.26
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.22	0.22
การแปลผล	แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นด้าน ข้อดี-ข้อเสีย พบว่า เพศชาย และ เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันทั้งในด้าน ข้อดี และ ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 เท่า ๆ กัน)

ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อ
บทบาทของสหภาพข้าราชการ

เพศ	บทบาทของสหภาพข้าราชการ			
	สมาชิกและลูกจ้าง	องค์กร	สังคม	การเมือง
ชาย	2.52	2.58	2.59	1.95
หญิง	2.68	2.54	2.57	1.90
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.16	0.04	0.02	0.05
การแปลผล	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ พบว่า เพศชาย และ เพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันในบทบาทของสหภาพข้าราชการต่อสมาชิกและลูกจ้าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16)

ตารางที่ 4.19

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับความคิดเห็นต่อ
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

เพศ	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
ชาย	85.7 (12)	14.3 (2)
หญิง	73.9 (51)	26.1 (18)
ผลต่างค่าร้อยละ	11.8	
การแปลผล	แตกต่าง	

จากตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าร้อยละระหว่างเพศกับความ คิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ โดยกำหนดค่าความแตกต่างตั้งแต่ ร้อยละ 10.0 ขึ้นไป พบว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน (ค่าร้อยละเท่ากับ 11.8)

ตารางที่ 4.20

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นด้าน
ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

อายุ	ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ
ไม่เกิน 40 ปี	2.43
40 ปี ขึ้นไป	2.38
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.05
การแปลผล	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับ ความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และ ผู้ที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความคิดเห็นต่อ
รูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

อายุ	รูปแบบสหภาพข้าราชการ				
	ประเภท วิชาชีพ	สังกัดระดับ กระทรวง	สถานที่ ทำงาน	พื้นที่ที่สังกัด	ไม่จำกัด ประเภท
ไม่เกิน 40 ปี	2.00	1.76	1.67	1.55	2.24
40 ปี ขึ้นไป	1.90	1.98	1.56	1.54	2.28
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.10	0.22	0.11	0.01	0.04
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความ คิดเห็นต่อรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และ ผู้ที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันในรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการแบบแบ่งตามสังกัดระดับ กระทรวง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22)

ตารางที่ 4.22

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความ คิดเห็นต่อ
ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

อายุ	ข้อดี	ข้อเสีย
ไม่เกิน 40 ปี	2.43	2.37
40 ปี ขึ้นไป	2.35	2.13
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.08	0.24
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความ คิดเห็นต่อ ข้อดี-ข้อเสียจากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า พบว่า ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และ ผู้ที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อ ข้อเสียจากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24)

ตารางที่ 4.23

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความ คิดเห็นต่อ
บทบาทของสหภาพข้าราชการ

อายุ	บทบาทของสหภาพข้าราชการ			
	สมาชิกและลูกจ้าง	องค์กร	สังคม	การเมือง
ไม่เกิน 40 ปี	2.69	2.49	2.62	1.93
40 ปี ขึ้นไป	2.63	2.59	2.55	1.89
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.06	0.10	0.07	0.04
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุกับความ คิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และ ผู้ที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุกับความ คิดเห็นต่อ
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

ระดับอายุ	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
ไม่เกิน 40 ปี	63.6 (21)	36.4 (12)
40 ปีขึ้นไป	84.0 (42)	16.0 (8)
ผลต่างค่าร้อยละ	20.4	
การแปลผล	แตกต่าง	

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าร้อยละระหว่างอายุกับ ความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ โดยกำหนดค่าความแตกต่างตั้งแต่ ร้อยละ 10.0 ขึ้นไป พบว่า ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี และ ผู้ที่มีอายุ 40 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็น แตกต่างกัน (ค่าร้อยละเท่ากับ 20.4)

ตารางที่ 4.25

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพการสมรสกับความ คิดเห็นต่อ
ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

สถานภาพสมรส	ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ
โสด	2.42
สมรส หม้าย หย่า	2.38
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.04
การแปลผล	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพการสมรสกับความเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพ โสด และ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความเห็นต่อ
รูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

สถานภาพสมรส	รูปแบบสหภาพข้าราชการ				
	ประเภท วิชาชีพ	สังกัดระดับ กระทรวง	สถานที่ ทำงาน	พื้นที่ที่สังกัด	ไม่จำกัด ประเภท
โสด	2.03	2.18	1.65	1.53	2.15
สมรส หม้าย หย่า	1.88	1.69	1.57	1.55	2.35
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.15	0.49	0.08	0.02	0.20
การแปลผล	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพการสมรสกับความเห็นต่อรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพ โสด และ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่า มีความเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการแตกต่างกันโดยเฉพาะรูปแบบสหภาพแรงงานประเภทวิชาชีพ และ รูปแบบสังกัดระดับกระทรวง และ รูปแบบไม่จำกัดประเภท (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.15, 0.49 และ 0.20 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.27

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความเห็นต่อ
ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

สถานภาพสมรส	ข้อดี	ข้อเสีย
โสด	2.42	2.33
สมรส หม้าย หย่า	2.35	2.15
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.07	0.18
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพสมรส กับความคิดเห็นต่อ ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพ โสด และ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน ข้อเสียจากการจัดตั้งสหภาพ ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.18)

ตารางที่ 4.28

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นต่อ
บทบาทของสหภาพข้าราชการ

สถานภาพสมรส	บทบาทของสหภาพข้าราชการ			
	สมาชิกและลูกจ้าง	องค์กร	สังคม	การเมือง
โสด	2.68	2.61	2.72	1.96
สมรส หม้าย หย่า	2.64	2.51	2.48	1.87
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.04	0.10	0.24	0.09
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างสถานภาพสมรส กับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพ โสด และ ผู้ที่มี สถานภาพสมรส หม้าย หย่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านบทบาทต่อสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.24)

ตารางที่ 4.29

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพสมรสกับความคิดเห็นต่อ
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

สถานภาพสมรส	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
โสด	76.5 (26)	23.5 (8)
สมรส หม้าย หย่า	75.5 (37)	24.5 (12)
ผลต่างค่าร้อยละ	1.0	
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	

จากตารางที่ 4.29 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าร้อยละระหว่างสถานภาพสมรสกับความเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ โดยกำหนดค่าความแตกต่างตั้งแต่ร้อยละ 10.0 ขึ้นไป พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพ โสด และ ผู้ที่มีสถานภาพสมรส หม้าย หย่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความเห็นต่อ
ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ระดับการศึกษา	ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	2.41
สูงกว่าปริญญาตรี	2.39
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.02
การแปลผล	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.30 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษากับความเห็นด้านความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความเห็นต่อ
รูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ระดับการศึกษา	รูปแบบสหภาพข้าราชการ				
	ประเภทวิชาชีพ	สังกัดระดับกระทรวง	สถานที่ทำงาน	พื้นที่ที่สังกัด	ไม่จำกัดประเภท
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	2.30	2.15	1.93	1.85	2.26
สูงกว่าปริญญาตรี	1.77	1.77	1.45	1.39	2.27
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.53	0.38	0.48	0.46	0.01
การแปลผล	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.31 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา กับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพ ข้าราชการแตกต่างกันเกือบทุกรูปแบบ ยกเว้นรูปแบบสหภาพข้าราชการแบบไม่จำกัดประเภท

ตารางที่ 4.32

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อ
ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ระดับการศึกษา	ข้อดี	ข้อเสีย
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	2.52	2.21
สูงกว่าปริญญาตรี	2.31	2.23
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.21	0.02
การแปลผล	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.32 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา กับความคิดเห็นต่อ ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อข้อดี แตกต่างกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21)

ตารางที่ 4.33

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อ
บทบาทของสหภาพข้าราชการ

ระดับการศึกษา	บทบาทของสหภาพข้าราชการ			
	สมาชิกและลูกจ้าง	องค์กร	สังคม	การเมือง
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	2.64	2.59	2.56	2.16
สูงกว่าปริญญาตรี	2.66	2.53	2.59	1.91
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.02	0.06	0.03	0.25
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.33 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างระดับการศึกษา กับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ ผู้ที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพข้าราชการ เกือบทุกด้านไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านบทบาทต่อการเมืองที่แตกต่างกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.25)

ตารางที่ 4.34

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับการศึกษากับความคิดเห็นต่อ
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

ระดับการศึกษา	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	92.6 (25)	7.4 (2)
สูงกว่าปริญญาตรี	67.9 (38)	32.1 (18)
ผลต่างค่าร้อยละ	24.7	
การแปลผล	แตกต่าง	

จากตารางที่ 4.34 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าร้อยละระหว่างระดับการศึกษา กับความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ โดยกำหนดค่าความแตกต่าง ตั้งแต่ร้อยละ 10.0 ขึ้นไป พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า และ ผู้ที่มีการศึกษา สูงกว่าระดับปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน (ค่าร้อยละเท่ากับ 24.7)

ตารางที่ 4.35

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อ
ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

อายุราชการ	ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ
ไม่เกิน 15 ปี	2.37
15 ปี ขึ้นไป	2.43
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.06
การแปลผล	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.35 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ ผู้ที่มีอายุราชการไม่เกิน 15 ปี และ ผู้ที่มีอายุราชการ 15 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.36

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อ
รูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

อายุราชการ	รูปแบบสหภาพข้าราชการ				
	ประเภท วิชาชีพ	สังกัดระดับ กระทรวง	สถานที่ทำงาน	พื้นที่ที่สังกัด	ไม่จำกัด ประเภท
ไม่เกิน 15 ปี	2.00	1.84	1.79	1.63	2.26
15 ปี ขึ้นไป	1.89	1.93	1.44	1.47	2.27
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.11	0.09	0.35	0.16	0.01
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.36 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการไม่เกิน 15 ปี และ ผู้ที่มีอายุราชการ 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันในรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการแบบแบ่งตามสถานที่ทำงาน และการแบ่งตามพื้นที่ที่สังกัด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.35 และ 0.16 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.37

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อ

ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

อายุราชการ	ข้อดี	ข้อเสีย
ไม่เกิน 15 ปี	2.34	2.33
15 ปี ขึ้นไป	2.41	2.14
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.07	0.19
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.37 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อ ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการไม่เกิน 15 ปี และ ผู้ที่มีอายุราชการ 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อ ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.19)

ตารางที่ 4.38

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อ

บทบาทของสหภาพข้าราชการ

อายุราชการ	บทบาทของสหภาพข้าราชการ			
	สมาชิกและลูกจ้าง	องค์กร	สังคม	การเมือง
ไม่เกิน 15 ปี	2.69	2.55	2.62	1.97
15 ปี ขึ้นไป	2.62	2.55	2.54	1.85
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.07	0.00	0.08	0.12
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.38 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการไม่เกิน 15 ปี และ ผู้ที่มีอายุราชการ 15 ปี ขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.39

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อ
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

อายุราชการ	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
ไม่เกิน 15 ปี	57.9 (22)	42.1 (16)
15 ปี ขึ้นไป	91.1 (41)	8.9 (4)
ผลต่างค่าเฉลี่ย	33.2	
การแปลผล	แตกต่างกัน	

จากตารางที่ 4.39 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าร้อยละระหว่างอายุราชการกับความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ โดยกำหนดค่าความแตกต่างตั้งแต่ร้อยละ 10.0 ขึ้นไป พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการไม่เกิน 15 ปี และ ผู้ที่มีอายุราชการสูงกว่า 15 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 33.2)

ตารางที่ 4.40

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งราชการกับความคิดเห็นต่อ
ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ตำแหน่งราชการ	ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ
ทั่วไป	2.52
วิชาการ	2.38
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.14
การแปลผล	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.40 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งราชการ กับความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งทั่วไป และ ผู้ที่มีตำแหน่งวิชาการ มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.41

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งราชการกับความคิดเห็นต่อ
รูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ตำแหน่ง ราชการ	รูปแบบสหภาพข้าราชการ				
	ประเภทวิชาชีพ	สังกัดระดับ กระทรวง	สถานที่ ทำงาน	พื้นที่ที่สังกัด	ไม่จำกัด ประเภท
ทั่วไป	2.50	2.38	2.25	2.12	2.00
วิชาการ	1.88	1.84	1.53	1.48	2.29
ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	0.62	0.54	0.72	0.64	0.29
การแปลผล	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.41 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งราชการ กับความคิดเห็นต่อรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งทั่วไป และ ผู้ที่มี ตำแหน่งวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการทุกรูปแบบ

ตารางที่ 4.42

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งราชการกับความคิดเห็นต่อ
ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ตำแหน่งราชการ	ข้อดี	ข้อเสีย
ทั่วไป	2.57	2.11
วิชาการ	2.36	2.24
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.21	0.13
การแปลผล	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.42 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งราชการ กับความคิดเห็นต่อ ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งทั่วไป และ ผู้ที่มีตำแหน่งวิชาการ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้าน ข้อดี จากการจัดตั้งสหภาพ ข้าราชการ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.21)

ตารางที่ 4.43

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งราชการกับความคิดเห็นต่อ
บทบาทของสหภาพข้าราชการ

ตำแหน่งราชการ	บทบาทของสหภาพข้าราชการ			
	สมาชิกและลูกจ้าง	องค์กร	สังคม	การเมือง
ทั่วไป	2.59	2.54	2.62	2.17
วิชาการ	2.66	2.55	2.57	1.88
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.07	0.01	0.05	0.29
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.43 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตำแหน่งราชการ กับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งทั่วไป และ ผู้ที่มีตำแหน่ง วิชาการ มีระดับความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านบทบาททางการเมือง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.29)

ตารางที่ 4.44

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตำแหน่งราชการกับความคิดเห็นต่อ
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

ตำแหน่งราชการ	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
ทั่วไป	87.5 (7)	12.5 (1)
วิชาการ	74.7 (56)	25.3 (19)
ผลต่างค่าร้อยละ	12.8	
การแปลผล	แตกต่าง	

จากตารางที่ 4.44 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าร้อยละระหว่างตำแหน่งราชการกับความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ โดยกำหนดค่าความแตกต่างตั้งแต่ร้อยละ 10.0 ขึ้นไป พบว่า ผู้ที่มีตำแหน่งทั่วไป และ ผู้ที่มีตำแหน่งวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน (ค่าร้อยละเท่ากับ 12.8)

ตารางที่ 4.45

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความคิดเห็นต่อ
ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

เงินเดือน	ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ
ไม่เกิน 20,000 บาท	2.35
20,001 บาทขึ้นไป	2.43
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.08
การแปลผล	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.45 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเงินเดือนกับความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท และ ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.46

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความคิดเห็นต่อ
รูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

เงินเดือน	รูปแบบสหภาพข้าราชการ				
	ประเภทวิชาชีพ	สังกัดระดับกระทรวง	สถานที่ทำงาน	พื้นที่ที่สังกัด	ไม่จำกัดประเภท
ไม่เกิน 20,000 บาท	2.23	2.00	1.94	1.74	2.10
20,001 บาทขึ้นไป	1.77	1.83	1.40	1.42	1.37
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.46	0.17	0.54	0.32	0.73
การแปลผล	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.46 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเงินเดือนกับความ คิดเห็นต่อรูปแบบการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท และ ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันต่อรูปแบบ การจัดตั้งสหภาพข้าราชการทุกรูปแบบ

ตารางที่ 4.47

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความ คิดเห็นต่อ
ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

เงินเดือน	ข้อดี	ข้อเสีย
ไม่เกิน 20,000 บาท	2.34	2.30
20,001 บาท ขึ้นไป	2.41	2.18
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.07	0.12
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.47 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเงินเดือนกับความ คิดเห็นต่อ ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท และ ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.48

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความ คิดเห็นต่อ
บทบาทของสหภาพข้าราชการ

เงินเดือน	บทบาทของสหภาพข้าราชการ			
	สมาชิกและลูกจ้าง	องค์กร	สังคม	การเมือง
ไม่เกิน 20,000 บาท	2.73	2.66	2.62	2.02
20,001 บาท ขึ้นไป	2.61	2.49	2.55	1.84
ผลต่างค่าเฉลี่ย	0.12	0.17	0.07	0.18
การแปลผล	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง

จากตารางที่ 4.48 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างเงินเดือนกับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ พบว่า ผู้ที่มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท และ ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบทบาทต่อองค์กร และ บทบาททางการเมือง แตกต่างกัน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.17 และ 0.18 ตามลำดับ)

ตารางที่ 4.49

เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเงินเดือนกับความคิดเห็นต่อ
การเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ

เงินเดือน	เข้าร่วม	ไม่เข้าร่วม
ไม่เกิน 20,000 บาท	54.8 (17)	45.2 (14)
20,001 บาทขึ้นไป	88.5 (46)	11.5 (6)
ผลต่างค่าร้อยละ	33.7	
การแปลผล	แตกต่าง	

จากตารางที่ 4.49 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าร้อยละ ระหว่างเงินเดือนกับความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ โดยกำหนดค่าความแตกต่างตั้งแต่ ร้อยละ 10.0 ขึ้นไป พบว่า ผู้ที่มีระดับเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท และ ผู้ที่มีระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน (ค่าร้อยละเท่ากับ 33.7)

ตารางที่ 4.50

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับ
ความคิดเห็นด้านความจำเป็น รูปแบบ และ ข้อดี-ข้อเสีย
จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความจำเป็น	รูปแบบ					ข้อดี-ข้อเสีย	
		วิชาชีพ	สังกัด กระทรวง	ที่ ทำงาน	พื้นที่	ไม่ จำกัด	ข้อดี	ข้อเสีย
เพศ	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✓	✓
อายุ	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✓
สถานภาพสมรส	✗	✓	✓	✗	✗	✓	✗	✓
การศึกษ	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✓	✗
อายุราชการ	✗	✗	✗	✓	✓	✗	✓	✗
ตำแหน่งราชการ	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✗
เงินเดือน	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✗	✗

ตารางที่ 4.51

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
กับความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการ
และ การเข้าร่วมเป็นสมาชิก

ปัจจัยส่วนบุคคล	บทบาท				การเข้าร่วมเป็น สมาชิก
	สมาชิก	องค์กร	สังคม	การเมือง	
เพศ	✓	✗	✗	✗	✓
อายุ	✗	✗	✗	✗	✓
สถานภาพสมรส	✗	✗	✓	✗	✗
การศึกษ	✗	✗	✗	✓	✓
อายุราชการ	✗	✗	✗	✗	✓
ตำแหน่งราชการ	✗	✗	✗	✓	✓
เงินเดือน	✗	✓	✗	✓	✓

✓ = แตกต่าง

✗ = ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.50 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการแตกต่างกัน ส่วนเพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งราชการ และการมีเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการแบบวิชาชีพแตกต่างกัน นอกจากนี้ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่งราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการแบบสังกัดกระทรวงแตกต่างกัน แต่การศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการแบบสถานที่ทำงานแตกต่างกัน สำหรับเพศ การศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการแบบพื้นที่ที่สังกัดแตกต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบสหภาพข้าราชการแบบไม่จำกัดประเภทแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ การศึกษา อายุราชการ และตำแหน่งราชการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ข้อดีจากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการแตกต่างกัน แต่เพศ อายุ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ ข้อเสียจากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.51 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการที่มีต่อสมาชิกแตกต่างกัน ส่วนเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการที่มีต่อองค์กรแตกต่างกัน นอกจากนี้สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการที่มีต่อสังคมแตกต่างกัน แต่การศึกษา ตำแหน่งราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทของสหภาพข้าราชการที่มีต่อการเมืองแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งราชการ และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพข้าราชการแตกต่างกัน

การอภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการไทยต่อการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” ในด้าน ความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ รูปแบบของสหภาพข้าราชการ ข้อดี-ข้อเสีย จากการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ บทบาท

ของสหภาพข้าราชการ และการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า ด้านระดับความคิดเห็นด้านความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการกำลังประสบปัญหาด้านการไม่สามารถเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.75$) และปัญหาด้านระบบคุณธรรมในระบบราชการ ($\bar{X} = 2.65$) อีกทั้งข้าราชการยังมีความกังวลว่าสหภาพข้าราชการอาจถูกใช้เป็นเครื่องมือในการหาผลประโยชน์ของคนบางกลุ่ม ($\bar{X} = 2.49$) และอาจถูกแทรกแซงโดยข้าราชการการเมือง ($\bar{X} = 2.49$) นั้น เนื่องจากข้าราชการระดับบริหาร หรือข้าราชการการเมืองนั้นมีอำนาจและมีอิทธิพลและอำนาจเหนือข้าราชการระดับล่าง ทำให้ข้าราชการต้องยอมรับอิทธิพลหรืออำนาจของรัฐบาล ข้าราชการการเมือง และผู้ที่มีอำนาจระดับสูงในส่วนราชการ และปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ คำสั่งและขั้นตอนการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด โดยหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่ออกนอกกรอบหรือแนวทางที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างของระบบราชการไทย ที่อธิบายว่าโครงสร้างและกลไกของระบบราชการได้เน้นการรวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง การควบคุมตามสายการบังคับบัญชา และการกำหนดขอบข่ายอำนาจระหว่างฝ่ายข้าราชการการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำไม่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการต้องตกอยู่ภายใต้อำนาจของฝ่ายการเมือง ต้องยอมรับอำนาจและอิทธิพลจากฝ่ายข้าราชการการเมืองและผู้ที่มีอำนาจสูงของส่วนราชการ

2. จากผลการศึกษาพบว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีแนวโน้มในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ หากมีการจัดตั้งขึ้นในอนาคต (ร้อยละ 75.9) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการในปัจจุบันมีสภาวะความกดดันในการทำงานในระดับที่ค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในเรื่องการไม่สามารถเจรจาต่อรองเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ($\bar{X} = 2.75$) ปัญหาในระบบคุณธรรมในระบบราชการ ($\bar{X} = 2.65$) และต้องการที่ปรึกษาด้าน สิทธิ ระเบียบ กฎหมาย เกี่ยวกับการทำงานในระบบราชการ ($\bar{X} = 2.60$) ซึ่งหมายความว่าระบบราชการของไทย กำลังประสบปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ เนื่องจาก ฉัตรสุมน พุทธิภิญญา (2544, น. 124) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการของแรงงานสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

2.1 สิทธิที่พนักงานจะก่อตั้งองค์การโดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง

2.2 สิทธิที่พนักงานจะเจรจาต่อรองเป็นหมู่คณะ ซึ่งเป็นการรับรองสิทธิของพนักงานที่จะต่อรองกับนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน และการทำงาน เป็นต้น

2.3 การเจรจาต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายนายจ้างต้องมีความจริงใจ เพื่อหาข้อยุติทั้ง 2 ฝ่ายและไม่เกินกำลังความสามารถที่แต่ละฝ่ายจะให้ได้

ดังนั้นข้าราชการจึงต้องการสหภาพซึ่งจะเข้ามาเป็นตัวกลางในการช่วยแก้ปัญหาเหล่านี้ ซึ่งบทบาทซึ่งข้าราชการเล็งเห็นว่าสำคัญที่สุดในการดำเนินการของสหภาพข้าราชการ คือ การให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาของสมาชิก การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในการทำงานของสมาชิก และการเป็นตัวกลางในการระงับปัญหาและความต้องการของข้าราชการในองค์กรไปยังฝ่ายบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องสหภาพแรงงานภาคราชการในต่างประเทศที่ว่า การจัดให้มีองค์กรซึ่งเป็นการรวมกลุ่มในรูปแบบสหภาพของภาคข้าราชการ ในส่วนราชการของประเทศต่าง ๆ นี้ มักจะเนื่องมาจากเหตุผลที่เป็นประเด็นหลักสำคัญๆ ซึ่งมีความคล้ายคลึงกัน คือ การเป็นตัวกลางในการประสานงานให้แก่ฝ่ายบริหารและการทำหน้าที่เป็นองค์กรในการปกป้องความชอบธรรม

3. จากผลการศึกษาพบว่าในด้านความคิดเห็นต่อรูปแบบของสหภาพแรงงานข้าราชการนั้น ข้าราชการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ควรเป็นแบบไม่จำกัดประเภท ($\bar{X} = 2.27$) ซึ่งหมายความว่าควรมีลักษณะเป็นองค์กรกลางที่ไม่จำกัดคุณสมบัติของข้าราชการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิก และคำนึงถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นในด้านการเป็นตัวกลางในการประสานงาน ระหว่างฝ่ายผู้บริหารส่วนราชการและรัฐบาล กับฝ่ายข้าราชการ ($\bar{X} = 2.53$) และมุ่งเน้นที่บทบาทในการให้คำปรึกษา และรับฟังปัญหาของสมาชิก ($\bar{X} = 2.89$) มากกว่าบทบาทด้านการเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับรัฐบาล ($\bar{X} = 2.58$) ซึ่งจะมีลักษณะคล้ายกับรูปแบบของสภาข้าราชการพลเรือนแห่งชาติ (Civil Service National Whitley Council) ของประเทศอังกฤษตามแนวคิดเรื่องสหภาพแรงงานภาคราชการในต่างประเทศ ซึ่งมีลักษณะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการประสานความร่วมมือระหว่างรัฐบาลกับข้าราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยการสร้างความสุขในการทำงาน คิดค้นวิธีการเจรจาที่เหมาะสม เป็นตัวแทนข้าราชการในการบริหารงาน จัดปัญหาความขัดแย้ง พิจารณาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างงาน หาวิธีสร้างความคิด และประสบการณ์ของข้าราชการ รักษาความมั่นคงในการทำงานของข้าราชการ ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้และฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการ ให้คำแนะนำแก่ข้าราชการ ปรับปรุงส่วนราชการและกฎหมายการจ้างงาน เจรจาต่อรองในเรื่องเงื่อนไขการจ้างและเรื่องต่าง ๆ ในส่วนที่กระทบกับข้าราชการส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นลักษณะขององค์กรร่วม ซึ่งสมาชิกจะประกอบด้วยตัวแทนของฝ่ายรัฐบาลและตัวแทนของฝ่ายข้าราชการฝ่ายละครึ่งหนึ่ง (กลุ่มเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ สำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ สำนักงาน ก.พ., 2545, น. 60) มากกว่าลักษณะของการเป็น

สหภาพข้าราชการ (Civil Service Union) ซึ่งเน้นบทบาทในด้านการเจรจาต่อรอง เรียกร้องและเป็นตัวแทนของข้าราชการเพื่อทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายรัฐบาล

4. จากผลการศึกษาในด้านความคิดเห็นต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือน และอายุราชการมีระดับความสัมพันธ์ต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพข้าราชการมากที่สุดโดยผู้ที่มีระดับเงินเดือน 20,001 บาทขึ้นไป หรือ ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานมากกว่าผู้ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท หรือผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี เนื่องจากระดับเงินเดือนและอายุราชการนั้นมีความสอดคล้องกัน เนื่องจากผู้ที่มีระดับเงินเดือนสูงนั้นมักจะมีอายุราชการมากเช่นกัน ซึ่งข้าราชการกลุ่มนี้มีความมั่นคงด้านอาชีพ และมีความรู้ความเข้าใจถึงสภาพปัญหา ความจำเป็น และความต้องการในระบบราชการ และมองเห็นว่าสหภาพข้าราชการนั้นเป็นทางออกหนึ่งที่จะช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาาระบบราชการได้

5. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ ตำแหน่งราชการ ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านความจำเป็นในการจัดตั้งสหภาพข้าราชการ สะท้อนปัญหาด้านเจรจาต่อรองและระบบคุณธรรมในระบบราชการ ซึ่งสูงเป็นอันดับหนึ่งและสอง เนื่องจากปัญหาของระบบราชการมิได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลแต่เกิดขึ้นจากโครงสร้างและระเบียบต่างที่ไม่เปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถเจรจาต่อรองด้านผลประโยชน์ต่าง ๆ กับนายจ้างได้ และไม่สามารถปฏิเสธคำสั่งที่ไม่เป็นธรรมได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดด้านกฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งสหภาพข้าราชการที่ว่าข้าราชการนั้นอยู่ภายใต้ระเบียบข้อบังคับของทางราชการที่ไม่เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาโต้เถียงคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่ชอบหรือโดยชอบแต่ไม่เหมาะสมได้ แม้ว่าตามกฎหมายจะเปิดโอกาสให้ข้าราชการโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ แต่หลักการดังกล่าวก็ไม่เป็นจริงในทางปฏิบัติ ในทางข้อเท็จจริงข้าราชการจึงไม่มีโอกาสโต้แย้งคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ชอบหรือไม่เหมาะสมได้เลย