

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและบทบาทของสหภาพแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รวบรวมข้อมูลจากข่าวสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ รวมถึงเอกสารอื่น ๆ โดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการศึกษาภาคสนามโดยการใช้แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 100 คน ซึ่งได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อบทบาทของสหภาพแรงงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทย-อาซาฮี จำกัด

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 76.0 เป็นเพศชาย และเป็นเพศหญิงร้อยละ 24.0 (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1

เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	76	76.0
หญิง	24	24.0
รวม	100	100.0

อายุ

พนักงานร้อยละ 46.0 มีอายุ 18-30 ปี รองลงมาร้อยละ 41.0 มีอายุ 31-40 ปี และร้อยละ 12.0 มีอายุ 41-50 ปี โดยอายุเฉลี่ยของพนักงานเท่ากับ 33 ปี อายุต่ำสุด 18 ปี สูงสุด 53 ปี (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2

อายุของพนักงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
18-30 ปี	46	46.0
31-40 ปี	41	41.0
41-50 ปี	12	12.0
50 ปีขึ้นไป	1	1.0
รวม	100	100.0

*mean=33, minimum=18, maximum=53

สถานภาพสมรส

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 57.0 มีสถานภาพสมรส รองลงมาร้อยละ 40.0 มีสถานภาพโสด และร้อยละ 3.0 หย่าร้าง (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3
สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	40	40.0
สมรส	57	57.0
หย่าร้าง	3	3.0
หม้าย	0	0
รวม	100	100.0

ระดับการศึกษา

พนักงานร้อยละ 31.0 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมาร้อยละ 26.0 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และร้อยละ 22.0 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4
ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษา	22	22.0
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	26.0
มัธยมศึกษาตอนปลาย	31	31.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	9	9.0
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	6	6.0
ปริญญาตรี	6	6.0
รวม	100	100.0

รายได้

พนักงานร้อยละ 46.0 มีรายได้ 5,000-10,000 บาท รองลงมาร้อยละ 41.0 มีรายได้ 10,001-20,000 บาท และร้อยละ 12.0 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท โดยรายได้เฉลี่ย 8,621 บาท รายได้น้อยที่สุด คือ 5,000 บาท รายได้มากที่สุด 35,000 บาท (ตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

รายได้

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5000-10000 บาท	46	46.0
10001-20000 บาท	41	41.0
20001-30000 บาท	12	12.0
30000 บาทขึ้นไป	1	1.0
รวม	100	100.0

*mean= 8,621, minimum=5,000, maximum=35,000

อายุงาน

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 58.0 มีอายุงาน 1-5 ปี รองลงมาร้อยละ 26.0 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี และร้อยละ 16.0 มีอายุงาน 6-10 ปี (ตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6

อายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	58	58.0
6-10 ปี	16	16.0
มากกว่า 10 ปี	26	26.0
รวม	100	100.0

สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพ

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 60.0 ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ และร้อยละ 40.0 เป็นสมาชิกสหภาพ (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพ

การเป็นสมาชิกสหภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เป็นสมาชิกสหภาพ	40	40.0
ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ	60	60.0
รวม	100	100.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ทัศนะต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พนักงานมีทัศนะต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับระดับน้อย โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือค่าตอบแทนล่วงเวลาเป็นธรรมเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลางานปกติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 (ตารางที่ 4.8)

ตารางที่ 4.8

ทัศนะต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบเป็นธรรม	3 (3.0)	51 (51.0)	46 (46.0)	1.57	0.555	น้อย

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย			
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับพอเพียง กับการใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	2 (2.0)	24 (24.0)	74 (74.0)	1.28	0.494	น้อย
ค่าตอบแทนล่วงเวลาเป็นธรรม เมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลางาน ปกติ	8 (8.0)	66 (66.0)	26 (26.0)	1.82	0.557	ปาน กลาง
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเมื่อ เปรียบเทียบกับบริษัทอื่นที่ทำ ธุรกิจคล้ายกันหรือใกล้เคียงกัน	4 (4.0)	47 (47.0)	49 (49.0)	1.55	0.575	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม				1.55	0.425	น้อย

2. ทักษะต่อสภาพการทำงาน

พนักงานมีทักษะต่อสภาพการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94 รองลงมาคือ รูปแบบสัญญาการจ้างที่บริษัทได้ทำท่านถูกต้องและไม่มีการเอาเปรียบในการจ้างงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 และสวัสดิการที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความมั่นคงในการทำงานมีความพอดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 (ตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9
ทัศนคติต่อเรื่องสภาพการทำงาน

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน	10 (10.0)	74 (74.0)	16 (16.0)	1.94	0.509	ปานกลาง
สวัสดิการที่ท่านได้รับจากบริษัทของท่านพอเพียง	3 (3.0)	46 (46.0)	51 (51.0)	1.52	0.559	น้อย
รูปแบบสัญญาการจ้างที่บริษัทได้ทำท่านถูกต้องและไม่มีการเอาเปรียบในการจ้างงาน	5 (5.0)	81 (81.0)	14 (14.0)	1.91	0.429	ปานกลาง
สวัสดิการที่ท่านได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความมั่นคงในการทำงานมีความพอดี	1 (1.0)	55 (55.0)	44 (44.0)	1.57	0.517	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม				1.73	0.349	ปานกลาง

3. ทัศนคติต่อเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พนักงานมีทัศนคติต่อเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ท่านได้รับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้และเพื่อความก้าวหน้าของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74 รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความพอดีกับชั่วโมงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.85 และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความพอดีกับชั่วโมงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.57 (ตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

ทัศนคติต่อเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย			
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมี ความพอดีกับชั่วโมงการทำงาน	4 (4.0)	77 (77.0)	19 (19.0)	1.85	0.458	ปาน กลาง
ท่านได้รับการศึกษาต่อเพื่อ พัฒนาความรู้และเพื่อ ความก้าวหน้าของท่าน	6 (6.0)	62 (62.0)	32 (32.0)	1.74	0.562	ปาน กลาง
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมี ความพอดีกับชั่วโมงการทำงาน	3 (3.0)	51 (51.0)	46 (46.0)	1.57	0.555	น้อย
ค่าเฉลี่ยรวม				1.72	0.436	ปาน กลาง

4. ทัศนคติต่อเรื่องโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

พนักงานมีทัศนคติต่อเรื่องโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของท่านในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานและบริษัทของท่านให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.75 (ตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

ทัศนคติต่อเรื่องโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย			
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานตรง ตามสายงาน	8 (8.0)	66 (66.0)	26 (26.0)	1.82	0.557	ระดับ ปาน กลาง
การมีส่วนร่วมของท่านในการ ปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน	4 (4.0)	67 (67.0)	29 (29.0)	1.75	0.520	ปาน กลาง
บริษัทของท่านให้การสนับสนุน ในการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน	9 (9.0)	57 (57.0)	34 (34.0)	1.75	0.609	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				1.77	0.494	ปาน กลาง

5. ทัศนคติต่อเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

พนักงานมีทัศนคติต่อเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ระยะเวลาที่ท่านใช้ในการเดินทางมาทำงานเหมาะสมกับเวลาเช้างานและการแบ่งเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของท่านมีความพอดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91 (ตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12

ทัศนคติต่อเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย			
การเดินทางระหว่างที่ทำงานกับ ที่พักอาศัยมีความสะดวกในการ เดินทาง	4 (4.0)	81 (81.0)	15 (15.0)	1.89	0.424	ปาน กลาง
ระยะเวลาที่ท่านใช้ในการ เดินทางมาทำงานเหมาะสมกับ เวลาเข้างาน	4 (4.0)	83 (83.0)	13 (13.0)	1.91	0.404	ปาน กลาง
การแบ่งเวลาในการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัวของท่านมีความ พอดี	1 (1.0)	89 (89.0)	10 (10.0)	1.91	0.321	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				1.90	0.318	ปาน กลาง

6. ทัศนคติต่อเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย

พนักงานมีทัศนคติต่อเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่บริษัทจัดหาให้มีความพอเพียงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92 รองลงมา คือ แสงสว่างในสถานที่ทำงานเพียงพอต่อการทำงาน ค่าเฉลี่ย 1.91 และขนาดของสถานที่ทำงานกับปริมาณผู้ปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 1.87 (ตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

ทัศนคติต่อเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย			
อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ บริษัทจัดหาให้มีความพอเพียง ในการทำงาน	10 (10.0)	72 (72.0)	18 (18.0)	1.92	0.526	ปาน กลาง
สถานที่ทำงานมีความสะอาด เรียบร้อยเหมาะสมกับการ ปฏิบัติงาน	3 (3.0)	61 (61.0)	36 (36.0)	1.67	0.533	ปาน กลาง
แสงสว่างในสถานที่ทำงาน เพียงพอต่อการทำงาน	7 (7.0)	77 (77.0)	16 (16.0)	1.91	0.473	ปาน กลาง
ขนาดของสถานที่ทำงานกับ ปริมาณผู้ปฏิบัติงานมีความ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	3 (3.0)	81 (81.0)	16 (16.0)	1.87	0.418	ปาน กลาง
ความปลอดภัยของสถานที่ ทำงานที่ท่านทำการปฏิบัติงาน อยู่ในเกณฑ์ที่ดี	1 (1.0)	76 (76.0)	23 (23.0)	1.78	0.440	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				1.83	0.347	ปาน กลาง

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ทัศนคติต่อเรื่องบทบาทสหภาพแรงงานด้านการเจรจาต่อรอง

พนักงานมีทัศนคติต่อเรื่องบทบาทสหภาพแรงงานด้านการเจรจาต่อรอง ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ อุปกรณ์ สหภาพของท่านเป็นตัวแทน

ในการเจรจาทำข้อตกลงและดำเนินการใด ๆ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์และสภาพของท่านมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 (ตารางที่ 4.14)

ตารางที่ 4.14

ทัศนคติต่อเรื่องบทบาทสหภาพแรงงานด้านการเจรจาต่อรอง

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
สหภาพของท่านเป็นตัวแทนในการเจรจาทำข้อตกลงและดำเนินการใด ๆ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์	6 (15.0)	32 (80.0)	2 (5.0)	2.10	0.441	ปานกลาง
สหภาพของท่านมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง	5 (12.5)	34 (85.0)	1 (2.5)	2.10	0.379	ปานกลาง
สหภาพของท่านมีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างด้วยกัน	3 (7.5)	34 (85.0)	3 (7.5)	2.00	3.92	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				2.06	0.313	ปานกลาง

2. ทัศนคติต่อเรื่องบทบาทสหภาพแรงงานด้านการจัดสวัสดิการ

พนักงานมีทัศนคติต่อเรื่องบทบาทสหภาพแรงงานด้านการจัดสวัสดิการ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ สหภาพแรงงานของท่านมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03 รองลงมา คือ สหภาพแรงงานของท่านมีการจัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ภายใต้ข้อบังคับและวัตถุประสงค์ของสหภาพ ค่าเฉลี่ย 2.00 และสหภาพแรงงานของท่านมีการจัดเตรียมให้

การศึกษาแก่สมาชิก เพื่อให้มีความรู้กฎหมายแรงงาน ปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมืองและความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ย 1.98 (ตารางที่ 4.15)

ตารางที่ 4.15

ทัศนะของท่านต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการจัดสวัสดิการ

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย			
สหภาพแรงงานของท่านมีการจัดเตรียมให้การศึกษาแก่สมาชิก เพื่อให้มีความรู้กฎหมายแรงงาน ปัญหาทางเศรษฐกิจ การเมือง และความก้าวหน้าในอาชีพ	5 (12.5)	29 (72.5)	6 (15.0)	1.98	0.530	ปานกลาง
สหภาพแรงงานของท่านมีการจัดการและดำเนินการเพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์ภายใต้ข้อบังคับและวัตถุประสงค์ของสหภาพ	5 (12.5)	30 (75.0)	5 (12.5)	2.00	0.506	ปานกลาง
สหภาพแรงงานของท่านมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือขอจัดข้อขัดแย้ง	5 (12.5)	31 (77.5)	4 (10.0)	2.03	0.480	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				2.00	0.465	ปานกลาง

3. ทัศนะของท่านต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการผลักดันกฎหมาย

พนักงานมีทัศนะของท่านต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการผลักดันกฎหมาย ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ สหภาพแรงงานของท่านได้มีการรวบรวมข้อเรียกร้องของสมาชิกสหภาพ เพื่อเสนอข้อเรียกร้องต่อภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

2.08 รองลงมา คือ สหภาพแรงงานของท่านมีการผลักดันข้อเรียกร้องให้ออกเป็นกฎหมายรองรับ มีค่าเฉลี่ย 2.03 (ตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

ทัศนะของท่านต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการผลักดันกฎหมาย

ข้อมูล	ระดับความเห็น			$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ เห็นด้วย			
สหภาพแรงงานของท่านได้มี การรวบรวมข้อเรียกร้องของ สมาชิกสหภาพ เพื่อเสนอข้อ เรียกร้องต่อภาครัฐ	5 (12.5)	33 (82.5)	2 (5.0)	2.08	0.417	ปาน กลาง
สหภาพแรงงานของท่านมีการ ผลักดันข้อเรียกร้องให้ออกเป็น กฎหมายรองรับ	5 (12.5)	31 (77.5)	4 (10.0)	2.03	0.480	ปาน กลาง
ค่าเฉลี่ยรวม				2.05	0.435	ปาน กลาง

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของพนักงานต่อบทบาทของสหภาพแรงงานในการส่งเสริมคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทย-อาซาฮี จำกัด

บทบาทสหภาพแรงงานมีความสำคัญต่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. สหภาพแรงงานมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความมั่นคงในชีวิต
การทำงาน (23 คน)
2. เป็นตัวแทนของสมาชิกสหภาพ ช่วยเป็นปากเสียงให้แก่ลูกจ้างที่ถูกเอาเปรียบ
(6 คน)
3. ต้องการให้สหภาพแรงงานอยู่กับองค์กรนาน ๆ (3 คน)
4. ไม่มีบทบาท เพราะไม่ประสานงาน (3 คน)

5. ให้ผู้ไม่ได้เป็นสมาชิกได้ผลพลอยได้เกี่ยวกับสวัสดิการ

6. รักษาสิทธิและผลประโยชน์ของพนักงานส่วนรวมให้ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

(3 คน)

7. สหภาพแรงงานสามารถควบคุมแรงงานให้อยู่ในกรอบของระเบียบองค์กร

ข้อเสนอแนะอื่น

1. ความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มค่าครองชีพในปัจจุบันให้พอเพียงกับชีวิตการเป็นอยู่ในปัจจุบัน (17 คน)

2. ให้มีสวัสดิการที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจปัจจุบันและกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ (9 คน)

3. สหภาพแรงงานต้องแข็งแกร่งและรับฟังเสียงของพนักงานด้วยว่าต้องการสิ่งใดในการทำงาน มีความชัดเจนในบทบาท (2 คน)

4. องค์กรควรจัดให้มีสหกรณ์ร้านค้า โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการลงทุนและปันผล และอบรมวิชาชีพ

5. องค์กรควรดูแลด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ควบคุมควัน เสียง

6. ควรจัดอบรมกฎหมายแรงงานให้พนักงานรู้สิทธิขั้นพื้นฐาน

ส่วนที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. เพศกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของเพศชายและหญิง โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเพศชายมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเพศหญิง (ตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17

เพศกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย (n=76)		หญิง (n=24)		ความ แตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.57	0.42	1.52	0.45	0.05
สวัสดิการ	1.73	0.34	1.75	0.38	0.02
สภาพการทำงาน	1.74	0.43	1.65	0.44	0.09
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	1.78	0.46	1.76	0.59	0.02
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	1.93	0.30	1.81	0.35	0.12
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยใน การทำงาน	1.87	0.32	1.71	0.39	0.16*

2. อายุกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีและมากกว่า 30 ปี โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันด้านสภาพการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีทัศนคติด้านสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี (ตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18
อายุกับทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 30 ปี (n=46)		มากกว่า 30 ปี (n=54)		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.57	0.41	1.54	0.44	0.03
สวัสดิการ	1.80	0.31	1.68	0.37	0.12
สภาพการทำงาน	1.80	0.43	1.65	0.43	0.15*
ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน	1.83	0.50	1.72	0.49	0.11
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	1.87	0.31	1.93	0.33	0.06
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต ส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงาน	1.90	0.31	1.77	0.37	0.13

3. สถานภาพกับทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19
สถานภาพกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด (n=46)		สมรส (n=54)		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.55	0.41	1.56	0.44	0.01
สวัสดิการ	1.76	0.32	1.72	0.37	0.04
สภาพการทำงาน	1.76	0.44	1.69	0.44	0.07
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	1.81	0.53	1.75	0.47	0.06
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	1.88	0.31	1.92	0.33	0.03
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	1.91	0.32	1.78	0.36	0.13

4. อัตราเงินเดือนกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 และมากกว่า 10,000 บาท โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาทมีทัศนคติด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท (ตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

อัตราเงินเดือนกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท (n=82)		มากกว่า 10,000 บาท (n=18)		ความ แตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.53	0.41	1.64	0.53	0.11
สวัสดิการ	1.75	0.33	1.65	0.45	0.10
สภาพการทำงาน	1.69	0.43	1.87	0.46	0.18*
ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน	1.70	0.49	2.13	0.33	0.43*
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	1.89	0.30	1.94	0.38	0.05
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิต ส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ในการทำงาน	1.84	0.32	1.77	0.47	0.07

5. ประสพการณ์การทำงานกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีประสพการณ์น้อยกว่า 10 ปีและมากกว่า 10 ปี โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีทัศนคติด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี (ตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

ประสบการณ์การทำงานกับทัศนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี (n=74)		มากกว่า 10 ปี (n=26)		ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.54	0.40	1.60	0.51	0.14
สวัสดิการ	1.76	0.34	1.67	0.39	0.09
สภาพการทำงาน	1.69	0.43	1.81	0.44	0.12
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	1.73	0.52	1.91	0.37	0.18*
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	1.86	0.31	2.01	0.32	0.15*
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	1.85	0.36	1.76	0.32	0.09

6. ระดับการศึกษากับทัศนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีทัศนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (ตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22
ระดับการศึกษากับทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=74)		ปริญญาตรี (n=26)		ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.53	0.43	1.92	0.20	0.39*
สวัสดิการ	1.72	0.35	1.92	0.34	0.20*
สภาพการทำงาน	1.70	0.44	2.00	0.21	0.30*
ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน	1.76	0.50	2.06	0.39	0.70*
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของ บุคคล	1.90	0.32	1.94	0.33	0.04
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและ ชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและ ความปลอดภัยในการทำงาน	1.82	0.32	2.00	0.63	0.18*

7. การเป็นสมาชิกสหภาพกับทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพและไม่เป็นสมาชิกสหภาพ โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีทัศนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ (ตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

การเป็นสมาชิกสหภาพกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เป็นสมาชิก สหภาพ (n=40)		ไม่เป็นสมาชิก สหภาพ (n=60)		ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1.49	0.35	1.60	0.47	0.11
สวัสดิการ	1.70	0.35	1.76	0.35	0.06
สภาพการทำงาน	1.74	0.37	1.71	0.48	0.03
ความมั่นคงและความก้าวหน้าใน การทำงาน	1.81	0.35	1.74	0.57	0.07
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล	1.93	0.27	1.88	0.35	0.05
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและ ชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและ ความปลอดภัยในการทำงาน	1.70	0.29	1.92	0.36	0.22*

ส่วนที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. เพศกับทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของเพศชายและหญิง โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

เพศกับทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนา

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย (n=31)		หญิง (n=9)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการเจรจาต่อรอง	2.06	0.34	2.07	0.22	0.01
ด้านการจัดสวัสดิการ	2.00	0.53	2.00	0.00	0.00
การผลักดันกฎหมายของรัฐ	2.06	0.50	2.00	0.00	0.06

2. อายุกับทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี และมากกว่า 30 ปี โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันด้านสภาพการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีทัศนะด้านการเจรจาต่อรองและการผลักดันกฎหมายของรัฐมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี (ตารางที่ 4.25)

ตารางที่ 4.25

อายุกับทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนา

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 30 ปี (n=12)		มากกว่า 30 ปี (n=28)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการเจรจาต่อรอง	2.17	0.39	2.02	0.27	0.15*
ด้านการจัดสวัสดิการ	2.08	0.51	1.96	0.45	0.12
ด้านการผลักดันกฎหมายของรัฐ	2.17	0.39	2.00	0.45	0.17*

3. สถานภาพกับทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรส โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.26)

ตารางที่ 4.26

สถานภาพกับทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงาน
ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด (n=14)		สมรส (n=26)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการเจรจาต่อรอง	2.14	0.36	2.03	0.28	0.11
ด้านการจัดสวัสดิการ	1.98	0.56	2.01	0.42	0.03
การผลักดันกฎหมายของรัฐ	2.14	0.36	2.00	0.47	0.14

4. อัตราเงินเดือนกับทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 10,000 บาท โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีทัศนะด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการจัดสวัสดิการ และการผลักดันกฎหมายของรัฐมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท (ตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

อัตราเงินเดือนกับทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงาน

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 10,000 บาท (n=30)		มากกว่า 10,000 บาท (n=10)		ความ แตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการเจรจาต่อรอง	2.11	0.34	1.93	0.14	0.18*
ด้านการจัดสวัสดิการ	2.04	0.52	1.86	0.17	0.19*
การผลักดันกฎหมายของรัฐ	2.10	0.48	1.90	0.21	0.20*

5. ประสิทธิภาพการทำงานกับทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.28)

ตารางที่ 4.28

ประสิทธิภาพการทำงานกับทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงาน

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้าน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสิทธิภาพ น้อยกว่า 10 ปี (n=22)		ประสิทธิภาพ มากกว่า 10 ปี (n=18)		ความ แตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการเจรจาต่อรอง	2.12	0.38	2.00	0.20	0.12
ด้านการจัดสวัสดิการ	1.97	0.53	2.04	0.38	0.07
การผลักดันกฎหมายของรัฐ	2.05	0.49	2.06	0.38	0.01

6. ระดับการศึกษากับทัศนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับทัศนต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการเปรียบเทียบค่าทางสถิติของพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางสถิติที่ 0.15 พบว่าพนักงานมีทัศนต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.29)

ตารางที่ 4.29

ระดับการศึกษากับทัศนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับทัศนต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทัศนต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=39)		ปริญญาตรี (n=1)		ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านการเจรจาต่อรอง	2.07	0.32	2.00	-	0.07
ด้านการจัดสวัสดิการ	2.00	0.47	2.00	-	0.00
การผลักดันกฎหมายของรัฐ	2.05	0.44	2.00	-	0.05

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบทัศนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและบทบาทของสหภาพแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด” ผู้ศึกษาได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพ

จากผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ นั้นเป็นเพราะว่าการเป็นสมาชิกสหภาพนั้นเป็นเสมือนการรวมตัวเพื่อให้เกิดอำนาจในการต่อรองกับนายจ้าง ผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพนั้น นอกจากจะต้องรับผิดชอบในงานแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อบทบาทของการเป็นสมาชิกสหภาพอีกด้วย ซึ่งต้องทุ่มเทให้กับทั้งงานที่รับผิดชอบของตนเองและงานใน

สหภาพ ดังนั้นภาระงานจึงมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก ซึ่งพนักงานที่จะเป็นสมาชิกสหภาพนั้นจึงต้องเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทุ่มเทให้กับงานในสหภาพ ทำให้สมดุลของชีวิตหายไป ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จึงยังไม่อยากที่จะเป็นสมาชิกสหภาพ ซึ่งตรงกับผลการศึกษาก็พบว่าพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพนั้นมีความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานเป็นสมาชิกสหภาพ

นอกจากนั้นแล้วบทบาทหน้าที่ของสหภาพในอดีตนั้น ต้องทำหน้าที่เรียกร้องหรือดูแลด้านสวัสดิการ โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพจะสามารถรวมตัวเรียกร้องเรื่องดังกล่าวได้ทำให้มีหน่วยงานหรือกลุ่มของลูกจ้างที่จะสามารถเรียกร้องหรือเจรจาให้นายจ้างดูแลสวัสดิการด้านสุขภาพและความปลอดภัยแก่พนักงาน แต่เมื่อมีกฎหมายประกันสังคมออกมาทำให้มีหน่วยงานที่จะเข้ามาดูแลเรื่อง สุขภาพอนามัยของพนักงานแทน บทบาทหน้าที่ของสหภาพที่จะต้องดูแลเรียกร้องด้านสวัสดิการจึงลดลงไป ทำให้พนักงานจึงไม่เห็นถึงความจำเป็นที่จะต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพ เพราะในปัจจุบันก็ได้มีกฎหมายออกมาดูแลในส่วนนั้นแล้ว ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่จึงไม่เป็นสมาชิกสหภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของ สมบูรณ์ ทรัพย์สาร (2538, น. 2) ศึกษาเรื่องผลกระทบของกฎหมายประกันสังคมต่อบทบาทของสหภาพแรงงานเอกชน โดยศึกษาลูกจ้างใน 4 ประเภทอุตสาหกรรม คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอและเส้นใย อุตสาหกรรมกระดาษและผลิตภัณฑ์กระดาษ อุตสาหกรรมเครื่องไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะ ผลการศึกษาพบว่าบทบาทของสหภาพแรงงานหลักการประกาศใช้กฎหมายประกันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี แต่จำนวนสมาชิกและการเพิ่มสมาชิกสหภาพแรงงานในอนาคตมีแนวโน้มลง

2. เพศกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการผลการศึกษา พบว่าพนักงานมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเพศชายมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเพศหญิง นั่นเป็นเพราะพนักงานหญิงนั้นนอกจากจะมีบทบาทการทำงานในบริษัทแล้ว ยังต้องมีบทบาทในด้านการดูแลครอบครัว นอกจากจะทำงานแล้วผู้หญิงยังต้องดูแลบุตร และดูแลสามี ซึ่งผู้หญิงหลายคนเมื่อเลิกงานต้องกลับไปเลี้ยงลูกและทำงานบ้าน ทำให้ผู้หญิงเหนื่อยมากกว่าผู้ชาย พนักงานหญิงบางท่านอาจต้องทำงานหนักจนไม่มีเวลาดูแลครอบครัว จึงทำให้ความสมดุลระหว่างการทำงานกับครอบครัว

นั้นขาดหายไป ทำให้ชีวิตการทำงานไม่สอดคล้องกับชีวิตส่วนตัว ส่วนพนักงานขายนั้นไม่ต้องมีบทบาทต่อครอบครัวมากเท่ากับพนักงานหญิง ดังนั้นจึงมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าผู้หญิง นั่นเพราะผู้ชายไม่ต้องมีบทบาทและหน้าที่ต่อการดูแลครอบครัวมากเท่ากับผู้หญิง ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญ เพราะหากทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแล้วคุณภาพชีวิตการทำงานจะขาดเรื่องความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว จะทำให้พนักงานเกิดความคับข้องใจและมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง ดังนั้นหากพนักงานหญิงมีการปรับตำแหน่งหน้าที่ที่จะต้องมีความรับผิดชอบต่องานสูงขึ้นจึงควรคำนึงถึงเรื่องชีวิตส่วนตัวของพนักงานหญิงด้วยเพื่อที่จะให้เกิดความสมดุลระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว เช่นเดียวกับ Yves Delamotte and Shin-ichi Takesawa (1997, pp. 11-32, อ้างถึงใน พรหมเพรา ดิษยวณิช, 2544) ที่อธิบายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ที่ประกอบด้วยมิติคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 มิติ ซึ่งในมิติที่ 5 ได้กล่าวถึง เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของแต่ละคน (Work and life Cycle) ตามปกติมนุษย์เราจะต้องมีชีวิตการทำงานที่สมดุลและสอดคล้องกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป การปรับชีวิตการทำงานควรพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคลเพื่อนำไปสู่การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

3. อัตราเงินเดือนกับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีทัศนคติด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท นั่นเป็นเพราะหากพนักงานมีเงินเพียงพอที่จะดำเนินชีวิตอยู่ จึงมีความพึงพอใจกับสภาพชีวิตการทำงาน เพราะการให้ค่าตอบแทนของบริษัทส่วนใหญ่แล้วมักจะพิจารณาจากความรู้และประสบการณ์ ดังนั้นพนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไปนั้นเป็นพนักงานที่มีความรู้และมีการศึกษา และประสบการณ์ ซึ่งทำให้มีสภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า พนักงานในระดับปฏิบัติการซึ่งมีความรู้ต่ำ และบางคนอาจยังมีประสบการณ์การทำงานน้อยและทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่น้อย และมีสภาพการทำงานในลักษณะของการใช้แรงงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาสูง กล่าวคืองานหนักกว่าพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 10,000 บาท ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมเพราะพนักงาน จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 10,000 บาท มี

ทักษะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงกว่า 10,000 บาท ซึ่ง Richard E. Walton (1973, pp. 12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ หนึ่งในนั้น คือ เรื่องค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย นอกจากนั้นพนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่ามักจะได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าอาชีพมากกว่าพนักงานในระดับปฏิบัติการ จึงทำให้พนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีทักษะต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท

4. อัตราเงินเดือนกับทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีทักษะด้านด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการจัดสวัสดิการ และการผลักดันกฎหมายของรัฐมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท นั้นเป็นเพราะพนักงานที่มีรายได้น้อยนั้นส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีการศึกษาและทักษะที่น้อย ทำให้ค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการมีน้อยกว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูง ซึ่งพนักงานที่มีรายได้น้อยนั้นส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งไม่สามารถที่จะเรียกร้องหรือมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน ดังนั้นพนักงานจึงต้องเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อหวังให้เป็นกระบอกเสียงที่จะเรียกร้องด้านต่าง ๆ จึงสังเกตได้ว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพจะมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จากผลการศึกษาที่ 6.5 ซึ่งพบว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพจำนวน 40 คน มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี 39 คน แต่พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีเพียง 1 คน ซึ่งความคาดหวังของพนักงานที่มีความรู้ น้อยซึ่งจึงต้องเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพ ก็เพื่อที่จะได้มีโอกาสในการเรียกร้องและต่อรองด้านสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้กับตนเอง รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ และเพื่อที่จะได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านการบริหารของหน่วยงาน ดังนั้นทัศนคติของพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท จึงมีทักษะต่อบทบาทของสหภาพด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการจัดสวัสดิการ และการผลักดันกฎหมายของรัฐ จึงเป็นเหตุจูงใจหนึ่งที่ทำให้พนักงานที่มีรายได้น้อยมักจะเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ คล้ายกับแนวคิด

ของบุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สารภูมิ (2529, น. 7-8) กล่าวถึงแนวคิดผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไว้ ดังนี้

จุดประสงค์ ของการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน

1. ต้องการความปลอดภัยและการคุ้มครอง
2. ต้องการสวัสดิการเพิ่มและสวัสดิการที่ดีขึ้น
3. เกิดความกดดันจากกลุ่มที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
4. เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานเพราะไม่มีทางเลือกเนื่องจากบริษัทมีสัญญาเกี่ยวกับ

สหภาพแรงงานว่าบุคคลที่เข้ามาทำงานใหม่ต้องเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน