

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและบทบาทของสหภาพแรงงานของพนักงานที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน บริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด เพื่อศึกษาทัศนคติของสหภาพแรงงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด โดยการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากข้อมูลข่าวสาร หนังสือ วิทยานิพนธ์ เว็บไซต์ รวมถึงเอกสารอื่น ๆ โดยการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และศึกษาวิเคราะห์จากข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) โดยการศึกษาเปรียบเทียบ ใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา ประชากรในการศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด จำนวนพนักงาน คือ 1,000 คน ทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 100 คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ยมัธยฐานเลขคณิต (Mean) การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อหาการกระจายของน้ำหนักคำตอบของคำถามในแต่ละข้อและการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และทัศนคติต่อบทบาทสหภาพด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 0.15 ซึ่งสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนตัวเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 76.0 เป็นเพศชาย และเป็นเพศหญิงร้อยละ 24.0 พนักงานร้อยละ 46.0 มีอายุ 18-30 ปี โดยอายุเฉลี่ยของพนักงานเท่ากับ 33 ปี ด้านสถานภาพสมรสพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 57.0 มีสถานภาพสมรส พนักงานร้อยละ 31.0 มีการศึกษาระดับ

มัธยมศึกษาตอนปลาย ด้านรายได้พนักงานร้อยละ 46.0 มีรายได้ 5,000-10,000 บาท โดยรายได้เฉลี่ย 8,621 บาท พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 58.0 มีอายุงาน 1-5 ปี และด้านสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 60.0 ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 พนักงานมีทัศนะต่อค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับระดับน้อย โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือค่าตอบแทนล่วงเวลาเป็นธรรมเมื่อต้องปฏิบัติงานนอกเวลางานปกติ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82

2.2 ทัศนะต่อเรื่องสภาพการทำงาน

พนักงานมีทัศนะต่อสภาพการทำงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.73 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ จำนวนชั่วโมงการทำงานของท่านถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.94

2.3 ทัศนะต่อเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

พนักงานมีทัศนะต่อเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ท่านได้รับการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้และเพื่อความก้าวหน้าของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.74

2.4 ทัศนะต่อทัศนะต่อเรื่องโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

พนักงานมีทัศนะต่อทัศนะต่อเรื่องโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.77 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานตรงตามสายงาน

2.5 ทัศนะต่อเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

พนักงานมีทัศนะต่อทัศนะต่อเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.90 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ ระยะเวลาที่ท่านใช้ในการเดินทางมาทำงานเหมาะสมกับเวลาเช้างานและการแบ่งเวลาในการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของท่านมีความพอดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.91

2.6 ทักษะต่อเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัย

พนักงานมีทักษะต่อทักษะต่อเรื่องทักษะต่อเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงานและความปลอดภัยส่วน ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.83 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่บริษัทจัดหาให้มีความพอเพียงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.92

3. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ทักษะของท่านต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการเจรจาต่อรอง

พนักงานมีทักษะต่อทักษะต่อเรื่องทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการเจรจาต่อรอง ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ อุปกรณ์ สหภาพของท่านเป็นตัวแทน ในการเจรจาทำข้อตกลงและดำเนินการใด ๆ เพื่อให้สมาชิกได้รับประโยชน์และสหภาพของท่านมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10

3.2 ทักษะของท่านต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการจัดสวัสดิการ

พนักงานมีทักษะต่อทักษะต่อเรื่องทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการจัดสวัสดิการ ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ สหภาพแรงงานของท่านมีการจัดบริการให้คำปรึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาหรือจัดข้อขัดแย้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.03

3.3 ทักษะของท่านต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการผลักดันกฎหมาย

พนักงานมีทักษะต่อทักษะต่อเรื่องทักษะของท่านต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการผลักดันกฎหมาย ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.05 โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ สหภาพแรงงานของท่านได้มีการรวบรวมข้อเรียกร้องของสมาชิกสหภาพ เพื่อเสนอข้อเรียกร้องต่อภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08

4. ปัจจัยที่มีผลต่อทักษะต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 เพศ

เพศชายมีทักษะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเพศหญิง

4.2 อายุ

พนักงานมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันด้านสภาพการทำงาน โดยพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีทัศนคติด้านสภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี

4.3 สถานภาพ

พนักงานมีทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.4 อัตราเงินเดือน

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท มีทัศนคติด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท

4.5 ด้านประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีทัศนคติด้านสภาพการทำงานและความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี

4.6 ระดับการศึกษา

พนักงานที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรีมีทัศนคติด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

4.7 การเป็นสมาชิกสหภาพ

พนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพมีทัศนคติด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพ

5. ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.1 เพศ

พนักงานมีทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.2 อายุ

พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีทัศนคติด้านการเจรจาต่อรองและการผลักดันกฎหมายของรัฐมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี

5.3 สถานภาพ

พนักงานที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.4 อัตราเงินเดือน

พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท มีทัศนคติด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการจัดสวัสดิการ และการผลักดันกฎหมายของรัฐมากกว่าพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 10,000 บาท

5.5 ประสบการณ์การทำงาน

พนักงานที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และมากกว่า 10 ปี โดยกำหนดค่าความแตกต่างทางมีทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5.6 ระดับการศึกษากับทัศนคติต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

พนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและการศึกษาระดับปริญญาตรี มีทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. สหภาพควรเพิ่มบทบาทในการดำเนินการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ให้กับพนักงาน โดยเน้นสิทธิเบื้องต้นตามกฎหมายก่อนเป็นลำดับแรกและค่อยขยายเพิ่มเติมในส่วนที่เกินกว่ากฎหมายคุ้มครองไว้
2. สหภาพต้องมีการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง คอยประสานงานเรียกร้องสิทธิให้กับลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ และเปิดจุดรับข้อร้องเรียนให้กับสมาชิกเพื่อการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องตรงกับความต้องการของสมาชิกสหภาพ
3. ต้องประสานงานกับนายจ้างในการให้ข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของลูกจ้างและเป็นหน่วยงานหลักในการจัดกิจกรรมสร้างเสริม

ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างเพื่อความสัมพันธ์อันดี ซึ่งจะส่งผลทำงานประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย

4. สหภาพควรมีการจัดอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายแรงงานให้ลูกจ้างรับทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง และไม่เรียกร้องเกินขอบเขตอันจะนำมาซึ่งความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่อาจหาข้อยุติได้ยาก

5. นอกจากสิทธิประโยชน์แล้ว ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงานก็เป็นส่วนสำคัญที่สหภาพควรให้ความสำคัญและเสนอให้นายจ้างมีการปรับปรุงเพื่อให้ลูกจ้างทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ปลอดภัยต่อสุขภาพของลูกจ้างในการทำงาน