

บทที่ 4

ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน:กรณีศึกษาบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด” เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานและลูกจ้างของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยการส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นโดยสุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 60 ชุด และได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบทั้ง 60 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ส่วนที่ 3 ทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 4 การทดสอบความแตกต่างของตัวแปร

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่น ๆ ต่อสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานและลูกจ้างของบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด เฉพาะพนักงานและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพฯ ไม่รวมพนักงานและลูกจ้างที่ทำงานลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล เป็นงานตามโครงการ และพนักงานและลูกจ้างในส่วนกลาง (สำนักงานใหญ่) โดยมีตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถาบันโรงเรียนการไปรษณีย์ สถาบันการศึกษาสุดท้าย ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ปรากฏผลดังนี้

1.1 เพศ อายุ และสถานภาพสมรส

ตารางที่ 4.1

เพศ อายุ และสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	49	81.7
หญิง	11	18.3
รวม	60	100.0
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	1	1.7
20-30 ปี	23	38.3
31-40 ปี	19	31.7
41-50 ปี	10	16.7
51-60 ปี	7	11.7
รวม	60	100.0
สถานภาพ		
โสด	29	48.3
สมรส	28	46.7
หม้าย	2	3.3
หย่า	1	1.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย ร้อยละ 81.7 และเพศหญิงร้อยละ 18.3 มีอายุอยู่ในช่วง 20-30 ปี มากที่สุด ร้อยละ 38.3 รองลงมา ช่วงอายุ 30-40 ปี ร้อยละ 31.7 สำหรับด้านสถานภาพพบว่าส่วนใหญ่สถานภาพโสดร้อยละ 48.3 รองลงมาสถานภาพสมรส ร้อยละ 46.7

1.2 ระดับการศึกษาและสถาบันการศึกษา

ตารางที่ 4.2

ระดับการศึกษาและสถาบันการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยม	3	5.0
ปวช. / มัธยม	24	40.0
ปวส. / อนุปริญญา	6	10.0
ปริญญาตรี	23	38.3
สูงกว่าปริญญาตรี	4	6.7
รวม	60	100.0
จบการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์		
จบ	14	23.3
ไม่จบ	46	76.7
รวม	60	100.0
สถาบันการศึกษาสุดท้าย		
มหาวิทยาลัยของรัฐบาล	18	30.0
โรงเรียนมัธยมศึกษา	17	28.3
พาณิชยการและเทคโนโลยี	13	21.7
โรงเรียนการไปรษณีย์	4	6.7
สถาบันสอนภาษา BBC	1	1.7
ไม่ระบุ	7	11.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และโรงเรียนมัธยมศึกษา ร้อยละ 40.0 รองลงมาเป็นระดับปริญญา ร้อยละ 38.3 โดยมีผู้ที่จบ การศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์ร้อยละ 23.0 สถาบันการศึกษาสุดท้ายที่จบการศึกษา

มากที่สุดคือ มหาวิทยาลัยของรัฐบาลมีผู้จบการศึกษาร้อยละ 30.0 เช่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตพื้นที่กรุงเทพฯ เป็นต้น

1.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ตารางที่ 4.3

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 11 ปี	37	61.7
11-20 ปี	15	25.0
21-30 ปี	4	6.7
31-40 ปี	4	6.7
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้เริ่มทำงานในบริษัทโดยมีอายุการทำงานต่ำกว่า 11 ปี มากกว่าช่วงอื่นร้อยละ 61.7 รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุงาน 11-20 ปี ร้อยละ 25.0

1.4 สถานภาพการทำงาน และรายได้

ตารางที่ 4.4

สถานภาพการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงาน	31	51.7
ลูกจ้างประจำ	16	26.7
ลูกจ้าง	13	21.7
รวม	60	100.0
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,001 บาท	39	65.0
10,001-20,000 บาท	10	16.7
20,001-30,000 บาท	4	6.7
30,001-40,000 บาท	1	1.7
40,001-50,000 บาท	6	10.0
รวม	60	100.0

จากตารางที่ 4.4 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 51.7 รองมาเป็นลูกจ้างประจำ ร้อยละ 26.7 และลูกจ้าง ร้อยละ 21.7 กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,001 บาทต่อเดือน มีจำนวนมากที่สุด ร้อยละ 65.0 รองมาเป็นผู้มีรายได้ 10,001-20,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 16.7 และผู้มีรายได้ 30,000-40,000 บาทต่อเดือน มีจำนวนน้อยที่สุด ร้อยละ 1.7

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพฯ

การศึกษาในส่วนนี้เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ และไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ประกอบด้วย เหตุผลการเป็นสมาชิกสหภาพฯ เหตุผลที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหภาพฯ การร่วมกิจกรรมของสหภาพฯ ปรากฏผลดังนี้

2.1 เหตุผลการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ตารางที่ 4.5

เหตุผลการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ

เหตุผล	จำนวน (30 คน)	ร้อยละ
ต้องการได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์	26	86.7
ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของพลังการต่อรอง	18	60.0
ต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมแก่ส่วนรวม	18	60.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากผู้เป็นสมาชิกสหภาพฯ

จากตารางที่ 4.5 ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คนที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ร้อยละ 86.7 ให้เหตุผลว่าที่ตนเองเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เพราะต้องการได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์ รองลงมาร้อยละ 60.0 ให้เหตุผลว่าต้องการเป็นส่วนหนึ่งของพลังการต่อรองและต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมแก่ส่วนรวม

2.2 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ตารางที่ 4.6

ระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ

ระยะเวลาการเป็นสมาชิก (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-10 ปี	24	80.0
11-20 ปี	3	10.0
21-30 ปี	1	3.3
30-40 ปี	2	6.6
รวม	30	100.0

จากตารางที่ 4.6 ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คนที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ร้อยละ 80.0 มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหภาพฯ 1-10 ปี มากที่สุด รองลงมาร้อยละ 10.0 มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกสหภาพฯ 11-20 ปี

2.3 เหตุผลที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ

ตารางที่ 4.7

เหตุผลที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ

เหตุผล	จำนวน (30 คน)	ร้อยละ
ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพ	11	36.6
ยังไม่ต้องการสมัครในขณะนี้ และเพิ่งเข้ามาทำงาน	11	36.6
ไม่ทราบวิธีการสมัครเป็นสมาชิกฯ	10	33.3
สหภาพไม่ดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์	6	20.0
ไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพ	3	10.0
ไม่ชอบผู้นำและกรรมการบริหารสหภาพ	1	3.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ

จากตารางที่ 4.7 ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 30 คนที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ร้อยละ 36.6 ให้เหตุผลว่าที่ตนเองไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ เพราะไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพฯ และเหตุผลอื่น ๆ (ยังไม่ต้องการสมัครในขณะนี้ และเพิ่งเข้ามาทำงาน) รองลงมาร้อยละ 33.3 ให้เหตุผลว่า ไม่ทราบวิธีการสมัครเป็นสมาชิกฯ

2.4 การร่วมกิจกรรมของสหภาพฯ

ตารางที่ 4.8

การร่วมกิจกรรมสหภาพแรงงานฯ ของพนักงานและลูกจ้าง

การเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ	จำนวน (60 คน)	ร้อยละ
เคยเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ	28	46.7
ประเภทกิจกรรม (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)		
- เข้าร่วมการสัมมนา	22	78.6
- ร่วมชุมนุมคัดค้าน	16	57.1
- ขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	9	32.1
ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ	32	53.3
เหตุผลการไม่เข้าร่วมกิจกรรม (ตอบได้มากกว่า 1 คำตอบ)		
- ไม่มีเวลา	12	37.5
- ไม่ทราบว่ามีการจัดกิจกรรม	10	31.3
- ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์	10	31.3
- กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร	2	6.3

จากตารางที่ 4.8 ในจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 60 คน ทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ร้อยละ 46.7 เคยเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ ในจำนวนนี้ร้อยละ 78.6 เคยเข้าร่วมการสัมมนามากที่สุด รองลงมาร้อยละ 57.1 เคยร่วมชุมนุมคัดค้าน ส่วนร้อยละ 32.1 เคยขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม

ผู้ที่ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 53.3 ในจำนวนนี้ร้อยละ 37.5 ให้เหตุผลว่าที่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมเพราะไม่มีเวลา รองลงมาร้อยละ 31.3 เท่า ๆ กัน ให้เหตุผลว่าไม่ทราบว่ามีกิจกรรม และ ไม่มีการประชาสัมพันธ์ ส่วนอีก 2 คน หรือร้อยละ 6.3 กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร

2.5 เปรียบเทียบการเข้าร่วมในกิจกรรมของผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ และไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ

ตารางที่ 4.9
การเข้าร่วมกิจกรรม

ร่วมกิจกรรม	สถานภาพสมาชิกฯ			
	เป็นสมาชิกฯ		ไม่เป็นสมาชิกฯ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เข้าร่วมการสัมมนา	12	40.0	4	13.3
ร่วมชุมนุมคัดค้าน	17	56.7	5	16.7
ขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	7	23.3	2	6.7

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากคำตอบ

จากตารางที่ 4.9 ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ และไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ เข้าร่วมการสัมมนา มากที่สุดเหมือนกัน ร้อยละ 56.7 และ 16.7 รองลงมาเป็นกิจกรรมร่วมชุมนุมคัดค้านเหมือนกัน ร้อยละ 40.0 และ 13.3 ส่วนกิจกรรมขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม มีการร่วมกิจกรรม ร้อยละ 23.3 และ 6.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10
เหตุผลที่ไม่ร่วมกิจกรรม

เหตุผล	สถานภาพสมาชิกฯ			
	เป็นสมาชิกฯ		ไม่เป็นสมาชิกฯ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีเวลา	6	20.0	6	20.0
กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร	1	3.3	1	3.3
ไม่ทราบว่ามีการจัดกิจกรรม	3	10.0	7	23.3
ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์	3	10.0	7	23.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากคำตอบ

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ให้เหตุผลการไม่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ ด้วยเหตุผลไม่มีเวลามากที่สุด ร้อยละ 20.0 ส่วนเหตุผลที่น้อยที่สุดคือ กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร ร้อยละ 3.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ให้เหตุผลมากที่สุดคือไม่ทราบว่ามีการมีกิจกรรมและเหตุผลอื่น ๆ (ไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์และไม่ทราบว่ามีการมีกิจกรรม) ร้อยละ 23.3 เช่นกันทั้ง 2 เหตุผล รองลงมาคือ ไม่มีเวลา ร้อยละ 20.0 และเหตุผลที่น้อยที่สุดคือ กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร ร้อยละ 3.3

ส่วนที่ 3 ทักษะต่อบทบาทสหภาพแรงงานฯ

ทักษะของพนักงานและลูกจ้างทั้งที่มีสถานภาพเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ 4 ด้านที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ และภาพรวมการตระหนักถึงสิทธิและหน้าที่อันเนื่องมาจากการเคลื่อนไหวของกระบวนการแรงงาน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ทักษะต่อบทบาทของผู้นำ

ตารางที่ 4.11
ทักษะของพนักงานและลูกจ้างประจำ
ต่อบทบาทของผู้นำ

บทบาทของผู้นำ	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย			
ผู้นำยื่นข้อเรียกร้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	33 (55.0)	18 (30.0)	9 (15.0)	2.40	.747	มาก
ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวในเรื่องค่าตอบแทน	27 (45.0)	28 (46.7)	5 (8.3)	2.37	.637	มาก
ผู้นำเคลื่อนไหวเพื่อให้มีการปรับปรุงการจ้างเพื่อความก้าวหน้าของลูกจ้าง	27 (45.0)	26 (43.3)	7 (11.7)	2.33	.681	ปานกลาง
ผู้นำมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี	16 (26.7)	33 (55.0)	11 (18.3)	2.08	.671	ปานกลาง
ผู้นำใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ	13 (21.7)	38 (63.3)	9 (15.0)	2.07	.607	ปานกลาง
ผู้นำบริหารงานตามความเห็นของสมาชิกส่วนมาก	16 (26.7)	32 53.3%	12 20.0%	2.07	.686	ปานกลาง
ผู้นำมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมและการเมือง	5 (8.3)	35 (58.3)	20 (33.3)	1.75	.600	ปานกลาง
รวม				2.15	.661	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นต่อบทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) โดยส่วนมาก เห็นว่าผู้นำยื่นข้อเรียกร้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.40) รองลงมาคือ การผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวในเรื่องค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.37) และผู้นำเคลื่อนไหวเพื่อให้มีการปรับปรุงการจ้าง

เพื่อความก้าวหน้าของลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 2.33) ตามลำดับ ส่วนการที่ผู้นำมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมและการเมือง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.75)

3.2 ทักษะต่อบทบาทการให้ความช่วยเหลือ

ตารางที่ 4.12

ทักษะของพนักงานและลูกค้าประจำ
ต่อบทบาทการให้ความช่วยเหลือ

บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
	มาก	กลาง	น้อย			
ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่พนักงานและลูกค้าทั้งที่เป็น/ไม่เป็นสมาชิก	21 (35.0)	27 (45.0)	12 (20.0)	2.15	.732	ปานกลาง
ให้ความรู้แก่สมาชิกผ่านการจัดสัมมนา	17 (28.3)	33 (55.0)	10 (16.7)	2.12	.666	ปานกลาง
ดูแลทุกข์สุขของพนักงานและลูกค้าที่ประสบภัยพิบัติ	14 (23.3)	37 (61.7)	9 (15.0)	2.08	.619	ปานกลาง
ดำเนินการอย่างรีบด่วนเมื่อพนักงานและลูกค้าไม่ได้รับความเป็นธรรม	16 (26.7)	32 (53.3)	12 (20.0)	2.07	.686	ปานกลาง
สอดส่องดูแลและให้กำลังใจแก่พนักงานและลูกค้า	15 (25.0)	31 (51.7)	14 (23.3)	2.02	.701	ปานกลาง
มีสถานที่เป็นส่วนสำหรับรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานและลูกค้า	11 (18.3)	34 (56.7)	15 (25.0)	1.93	.660	ปานกลาง
รวม				2.06	.677	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นต่อบทบาทการให้ความช่วยเหลือในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 2.06) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเห็นว่า สหภาพแรงงานฯ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่พนักงานและลูกค้าทั้งที่เป็นและ/ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.15) รองลงมาคือ ให้ความรู้แก่สมาชิกสหภาพฯ ผ่านการจัดสัมมนา

(ค่าเฉลี่ย 2.12) และดูแลทุกข์สุขของพนักงานและลูกจ้างที่ประสบภัยพิบัติ (ค่าเฉลี่ย 2.08) ตามลำดับ ส่วนการมีสถานที่เป็นสัดส่วนสำหรับรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.93)

3.3 ทศนะต่อการบรรเทาผลกระทบการปกป้องสิทธิ

ตารางที่ 4.13

ทศนะของพนักงานและลูกจ้างประจำ
ต่อการบรรเทาผลกระทบการปกป้องสิทธิ

บรรเทาผลกระทบการปกป้องสิทธิ	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
	มาก	กลาง	น้อย			
การรักษาผลประโยชน์ของสังคม	14 (23.3)	36 (60.0)	10 (16.7)	2.70	.634	มาก
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานฯ	32 (53.3)	21 (35.0)	7 (11.7)	2.42	.696	มาก
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัท	31 (51.7)	20 (33.3)	9 (15.0)	2.37	.736	มาก
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้าง	27 (45.0)	20 (33.3)	13 (21.7)	2.23	.789	ปานกลาง
มีการต่อรองเพื่อให้คงไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย	22 (36.7)	27 (45.0)	11 (18.3)	2.18	.725	ปานกลาง
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพฯ	22 (36.7)	25 (41.7)	13 (21.7)	2.15	.755	ปานกลาง
เรียกร้องให้มีการปรับระดับ ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	18 (30.0)	28 (46.7)	14 (23.3)	2.07	.733	ปานกลาง
รวม				2.30	.724	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 กลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นต่อบทบาทการปกป้องสิทธิของสหภาพแรงงานฯ ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) โดยส่วนมากเห็นว่าสหภาพแรงงานฯ มีการรักษาผลประโยชน์ของสังคม (ค่าเฉลี่ย 2.70) รองลงมาคือปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานฯ (ค่าเฉลี่ย 2.42) และการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.37) ตามลำดับ ส่วนบทบาทการเรียกร้องให้มีการปรับระดับ ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.07)

3.4 ทักษะต่อบทบาทการเรียกร้องและต่อรอง

ตารางที่ 4.14

ทักษะของพนักงานและลูกจ้างประจำ
ต่อบทบาทการเรียกร้องและต่อรอง

บทบาทการเรียกร้องและต่อรอง	ระดับความคิดเห็น			Mean	S.D.	การแปลผล
	มาก	กลาง	น้อย			
เรียกร้องผลประโยชน์ด้านสวัสดิการ	29 (48.3)	24 (40.0)	7 (11.7)	2.37	.688	มาก
เรียกร้องและต่อรองให้มีการปรับค่าจ้างสูงขึ้น	29 (48.3)	20 (33.3)	11 (18.3)	2.30	.776	ปานกลาง
มีการเสนอแนวคิดและแนวทางในการบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของลูกจ้าง	26 (43.3)	25 (41.7)	9 (15.0)	2.28	.715	ปานกลาง
มีการต่อรองกับบริษัทเพื่อให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายกำหนด	24 (40.0)	27 (45.0)	9 (15.0)	2.25	.704	ปานกลาง
เรียกร้องความเป็นธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย	21 (35.0)	29 (48.3)	10 (16.7)	2.18	.701	ปานกลาง
คัดค้านระเบียบ ข้อบังคับที่ทำให้ลูกจ้างเสียประโยชน์	22 (36.7)	23 (38.3)	15 (25.0)	2.12	.783	ปานกลาง
ติดตามผลข้อเรียกร้องอย่างใกล้ชิดต่อเนื่อง	17 (28.3)	30 (50.0)	13 (21.7)	2.07	.710	ปานกลาง
รวม				2.22	.725	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 กลุ่มตัวอย่าง แสดงความคิดเห็นต่อบทบาทการเรียกร้องและต่อรองอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.22) โดยส่วนมากมีความเห็นว่า มีบทบาทการเรียกร้องผลประโยชน์ด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.37) รองลงมาคือ เรียกร้องและต่อรองให้มีการปรับค่าจ้างสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.30) และมีการเสนอแนวคิดและแนวทางในการบริหาร ที่เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของลูกจ้าง (ค่าเฉลี่ย 2.28) ตามลำดับ ส่วนการติดตามผลข้อเรียกร้องอย่างใกล้ชิดต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.07)

3.5 สรุปภาพรวมทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานฯ

ตารางที่ 4.15

สรุปภาพรวมทัศนคติต่อบทบาทสหภาพแรงงานฯ

บทบาทสหภาพแรงงานฯ	กลุ่มตัวอย่าง		แปลผล
	Mean	S.D.	
บทบาทของผู้นำ	2.15	.660	ปานกลาง
บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	2.06	.677	ปานกลาง
บทบาทการปกป้องสิทธิ	2.21	.724	ปานกลาง
บทบาทการเรียกร้องและต่อรอง	2.22	.724	ปานกลาง
รวม	2.16	.696	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 สรุปภาพรวมได้ว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อบทบาทของสหภาพแรงงานฯ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.16) โดยบทบาทการเรียกร้องและต่อรองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.22) รองลงมาคือบทบาทด้านการปกป้องสิทธิ (ค่าเฉลี่ย 2.21) และบทบาทของผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 2.15) ส่วนบทบาทการให้ความช่วยเหลือมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.06)

ส่วนที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน ปรากฏผลดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ และสถานภาพสมรสกับสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ตารางที่ 4.16

เพศ อายุ และสถานภาพสมรสกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ	ผลต่าง ค่าเฉลี่ย
เพศ			
ชาย	0.53 (53.1)	0.47 (46.9)	0.06
หญิง	0.36 (36.4)	0.64 (63.6)	0.28
อายุ (ปี)			
ต่ำกว่า 40 ปี	0.52 (51.2)	0.48 (48.8)	0.04
41-60 ปี	0.47 (47.1)	0.53 (52.9)	0.06
สถานภาพสมรส			
โสด	0.47 (48.3)	0.53 (51.7)	0.06
สมรส	0.50 (50.0)	0.50 (50.0)	0.00

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างเพศกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ ปรากฏว่าโดยรวมมีความแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างเพศชายมีผู้เป็นสมาชิกสหภาพฯ มากกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 0.53 กับ 0.47) แต่กลุ่มตัวอย่างเพศหญิงกลับมีผู้เป็นสมาชิกสหภาพฯ น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 0.36 กับ 0.64) จึงสรุปได้ว่าการมีเพศที่ต่างกันทำให้การเป็นสมาชิกสหภาพฯ มีความแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างด้านอายุ มีความแตกต่างกันเล็กน้อยกล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ที่เป็นสมาชิกสหภาพ มีมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ เล็กน้อย (ค่าเฉลี่ย 0.52 กับ 0.48) แต่กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 41–60 ปี จะเป็นสมาชิกสหภาพ จะมีน้อยกว่า (ค่าเฉลี่ย 0.47 กับ 0.53) แต่อายุของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มจะมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย (ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.04 กับ 0.06) ไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกสหภาพ

สัดส่วนการเป็นสมาชิกสหภาพ ของกลุ่มตัวอย่างด้านสถานภาพสมรส แตกต่างกันเล็กน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างที่โสดเป็นสมาชิกสหภาพ น้อยกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกสหภาพ (ค่าเฉลี่ย 0.47 กับ 0.53) ส่วนสถานภาพสมรสต่อการเป็นสมาชิกสหภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 0.50 กับ 0.50)

4.2 การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลด้านการศึกษากับสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพ

ตารางที่ 4.17

การศึกษากับการเป็นสมาชิกสหภาพ

ปัจจัยส่วนบุคคล	เป็นสมาชิก	ไม่เป็นสมาชิก	ผลต่าง ค่าเฉลี่ย
ระดับการศึกษา			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0.49 (48.6)	0.51 (51.4)	0.02
ปริญญาตรีขึ้นไป	0.52 (52.2)	0.48 (49.8)	0.04
จบการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์			
จบ	0.43 (42.9)	0.57 (57.1)	0.14
ไม่จบ	0.52 (52.2)	0.48 (47.8)	0.04

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่าสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและลูกจ้างประจำเป็นสมาชิกสหภาพฯ มากกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 0.53 กับ 0.47) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพฯ น้อยกว่า (ค่าเฉลี่ย 0.38 กับ 0.62)

สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 21 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกันต่อการเป็นสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 0.50 กับ 0.50) สรุปได้ว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กันกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ (ผลต่างค่าเฉลี่ย 0.00 และ 0.00)

4.4 การเปรียบเทียบปัจจัยด้านงานด้านรายได้กับสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ตารางที่ 4.19

รายได้กับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ปัจจัยด้านงาน	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ	ผลต่าง ค่าเฉลี่ย
รายได้ต่อเดือน			
ต่ำกว่า 30,000 บาท	0.51 (50.9)	0.49 (49.1)	0.02
30,001 บาท ขึ้นไป	0.43 (42.8)	0.57 (57.2)	0.14

จากตารางที่ 4.19 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท เป็นสมาชิกสหภาพฯ มากกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ เล็กน้อย (ค่าเฉลี่ย 0.51 กับ 0.49) ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 30,001 บาทขึ้นไปเป็นสมาชิกสหภาพฯ น้อยกว่า (ค่าเฉลี่ย 0.43 กับ 0.57)

ตารางที่ 4.20
ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน
กับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ปัจจัย	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ	ผลต่างค่า Mean	การแปลผล
	Mean	Mean		
ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	1.13	1.23	0.10	แตกต่าง
อายุ	1.27	1.30	0.03	ไม่แตกต่าง
สถานภาพสมรส	1.63	1.53	0.10	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	1.40	1.37	0.03	ไม่แตกต่าง
จบการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์	1.80	1.73	0.07	แตกต่าง
ปัจจัยด้านงาน				
สถานภาพการทำงาน	1.17	1.27	0.10	แตกต่าง
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	1.13	1.13	0.00	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	1.10	1.13	0.03	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.21
สรุปภาพรวมปัจจัยที่มีความแตกต่างกับสถานภาพ
การเป็นสมาชิกสหภาพฯ

ปัจจัย	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	✓	
อายุ		✓
สถานภาพสมรส	✓	
ระดับการศึกษา		✓
จบการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์	✓	
ปัจจัยด้านงาน		
สถานภาพการทำงาน	✓	
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		✓
รายได้ต่อเดือน		✓

จากตารางที่ 4.21 และ 4.21 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกันกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และการจบการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกับสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพฯ มี 2 ปัจจัย ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา

ปัจจัยด้านงานที่มีความแตกต่างกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ คือ สถานภาพการทำงาน เพียงปัจจัยเดียวเท่านั้น ในขณะที่ระยะเวลาปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างต่อการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

4.5 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกรณี 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน

การศึกษาในส่วนนี้ เป็นการทดสอบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ กับทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานฯ ปรากฏผลดังนี้

การเปรียบเทียบทัศนคติต่อบทบาทของผู้นำ

ตารางที่ 4.22

การเปรียบเทียบทัศนคติทางด้านบทบาทของผู้นำ

บทบาทของผู้นำ	สถานภาพการเป็นสมาชิกฯ				ผลต่าง ค่าเฉลี่ย
	เป็นสมาชิกฯ		ไม่เป็นสมาชิกฯ		
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
ผู้นำใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ	2.13	.629	2.00	.587	0.13
ผู้นำบริหารงานตามความเห็นของสมาชิกส่วนมาก	2.07	.691	2.07	.691	0.00
ผู้นำยื่นข้อเรียกร้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	2.50	.682	2.30	.794	0.20
ผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวในเรื่องค่าตอบแทน	2.47	.629	2.27	.640	0.20
ผู้นำมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมและการเมือง	1.77	.568	1.73	.640	0.03
ผู้นำมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี	2.33	.626	1.93	.691	0.40
ผู้นำเคลื่อนไหวเพื่อให้มีการปรับปรุงการจ้างเพื่อ ความก้าวหน้าของลูกจ้าง	2.37	.669	2.30	.669	0.07

จากตารางที่ 4.22 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีทัศนคติต่อบทบาทของผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ยกเว้นการที่ผู้นำบริหารงานตามความเห็นของสมาชิกส่วนมากที่มีทัศนคติเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.07 กับ 2.07)

ตารางที่ 4.23

การเปรียบเทียบทัศนคติทางด้านบทบาทการให้ความช่วยเหลือ

บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	สถานภาพการเป็นสมาชิกฯ				ผลต่าง ค่าเฉลี่ย
	เป็นสมาชิกฯ		ไม่เป็นสมาชิกฯ		
	Mean	S.D	Mean	S.D	
ดำเนินการอย่างรีบด่วนเมื่อพนักงานและลูกจ้าง ไม่ได้รับความเป็นธรรม	2.10	.712	2.03	.669	0.07
ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่พนักงานและลูกจ้าง ทั้งที่เป็น/ไม่เป็นสมาชิก	2.27	.740	2.03	.718	0.24
ให้ความรู้แก่สมาชิกผ่านการจัดสัมมนา	2.07	.740	2.17	.592	0.10
มีสถานที่เป็นสัดส่วนสำหรับรับเรื่องร้องทุกข์ของ พนักงานและลูกจ้าง	1.93	.640	1.93	.691	0.00
สอดส่องดูแลและให้กำลังใจแก่พนักงานและ ลูกจ้าง	2.03	.765	2.00	.643	0.03
	2.03	.669	2.13	.574	0.10
ดูแลทุกข์สุขของพนักงานและลูกจ้างที่ประสบภัย พิบัติ					

จากตารางที่ 4.23 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีทัศนคติต่อบทบาทการให้ความช่วยเหลือ เรื่องให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่พนักงานและลูกจ้างทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.27) รองลงมาเป็นการดำเนินการอย่างรีบด่วนเมื่อพนักงานและลูกจ้างไม่ได้รับความเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.27)

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีทัศนคติต่อการให้ความรู้แก่สมาชิกสหภาพฯ ผ่านการจัดสัมมนามากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.17) รองลงมาเป็นการดูแลทุกข์สุขของพนักงานและลูกจ้างที่ประสบภัยพิบัติ (ค่าเฉลี่ย 2.13)

บทบาทการให้ความช่วยเหลือส่วนใหญ่ผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าแต่สมาชิกสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่สมาชิกสหภาพฯ ผ่านการจัดการสัมมนา (ค่าเฉลี่ย 2.07 กับ 2.17) และการดูแลทุกข์สุขของพนักงานและลูกจ้างที่ประสบภัยพิบัติ (ค่าเฉลี่ย 2.03 กับ 2.13)

ตารางที่ 4.24
การเปรียบเทียบทัศนคติทางด้านบทบาทการปกป้องสิทธิ

บทบาทการปกป้องสิทธิ	สถานภาพการเป็นสมาชิก				ผลต่าง ค่าเฉลี่ย
	เป็นสมาชิก		ไม่เป็นสมาชิก		
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
การรักษาผลประโยชน์ของสังคม	2.10	.662	2.03	.615	0.07
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัท	2.57	.679	2.17	.747	0.40
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานฯ	2.40	.675	2.43	.728	0.03
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของลูกค้า	2.30	.750	2.17	.834	0.13
ปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพฯ	2.07	.740	2.23	.774	0.16
เรียกร้องให้มีการปรับระดับ ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	2.07	.740	2.07	.740	0.00
มีการต่อรองเพื่อให้คงไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์ตา	2.27	.740	2.10	.712	0.17
กฎหมาย					

จากตารางที่ 4.24 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีทัศนคติต่อบทบาทปกป้องสิทธิ เรื่องการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัทมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.57) รองลงมาเป็นการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพฯ และปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน เท่า ๆ กัน (ค่าเฉลี่ย 2.40)

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีทัศนคติต่อการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.43) รองลงมาเป็นการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 2.23)

บทบาทการปกป้องสิทธิส่วนใหญ่ผู้ที่ เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า แต่สมาชิกสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าในเรื่องการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงาน (ค่าเฉลี่ย 2.40 กับ 2.43) และการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 2.07 กับ 2.23)

ตารางที่ 4.25

การเปรียบเทียบทัศนคติทางด้านบทบาทการเรียกร้องและต่อรอง

บทบาทการเรียกร้องและต่อรอง	สถานภาพการเป็นสมาชิกฯ				ผลต่าง ค่าเฉลี่ย
	เป็นสมาชิกฯ		ไม่เป็นสมาชิกฯ		
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	
เรียกร้องและต่อรองให้มีการปรับค่าจ้างสูงขึ้น	2.20	.805	2.40	.724	0.20
เรียกร้องผลประโยชน์ด้านสวัสดิการ	2.33	.711	2.40	.675	0.13
มีการต่อรองกับบริษัทเพื่อให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายกำหนด	2.33	.802	2.23	.626	0.10
การเสนอแนวคิดและแนวทางในการบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของลูกค้า	2.27	.640	2.23	.774	0.04
ติดตามผลข้อเรียกร้องอย่างใกล้ชิดต่อเนื่อง	2.03	.669	2.10	.759	0.07
คัดค้านระเบียบ ข้อบังคับที่ทำให้ลูกค้าเสียประโยชน์	2.07	.785	2.17	.791	0.10
เรียกร้องความเป็นธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย	2.13	.681	2.23	.728	0.10

จากตารางที่ 4.25 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีทัศนคติเกี่ยวกับการเรียกร้องและต่อรองเรื่องการเรียกร้องผลประโยชน์ด้านสวัสดิการ และมีการต่อรองกับบริษัทเพื่อให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายกำหนดมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.33) รองลงมาเป็นการการเสนอแนวคิดและแนวทางในการบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 2.27)

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีทัศนคติเกี่ยวกับการเรียกร้องและต่อรองให้มีการปรับค่าจ้างสูงขึ้นกับเรียกร้องผลประโยชน์ด้านสวัสดิการมากที่สุดเท่ากัน (ค่าเฉลี่ย 2.40)

บทบาทการเรียกร้องและการต่อรองส่วนใหญ่ผู้ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีทัศนคติมากกว่าแต่มีสองเรื่องมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ได้แก่ การต่อรองกับบริษัทเพื่อให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายกำหนด (ค่าเฉลี่ย 2.33 กับ 2.23) และการเสนอแนวคิดและแนวทางในการบริหารที่เอื้อประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 2.27 กับ 2.23)

สรุปภาพรวมทักษะต่อบทบาทสหภาพฯ

ตารางที่ 4.26

สรุปการเปรียบเทียบทักษะของกลุ่มตัวอย่างต่อสหภาพแรงงานฯ

จำแนกตามสถานภาพความเป็นสมาชิก

ทักษะ	สถานภาพการเป็นสมาชิกฯ		ผลต่าง ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
	เป็นสมาชิกฯ	ไม่เป็นสมาชิกฯ		
บทบาทของผู้นำ	2.23	2.18	0.05	ไม่แตกต่าง
บทบาทการให้ความช่วยเหลือ	2.07	2.05	0.02	ไม่แตกต่าง
บทบาทการปกป้องสิทธิ	2.25	2.17	0.08	ไม่แตกต่าง
บทบาทการเรียกร้องและต่อรอง	2.19	2.25	0.06	ไม่แตกต่าง
รวม	2.18	2.16	0.02	ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4.26 ทักษะของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกที่มีต่อบทบาทของสหภาพแรงงานฯ ทั้ง 4 บทบาทไม่มีความแตกต่างกัน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่นๆ ต่อสหภาพแรงงานฯ

การศึกษานี้ ได้ข้อมูลมาจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม ซึ่งพนักงานและลูกจ้างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 24 คน หรือร้อยละ 40.0 ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเสนอต่อสหภาพแรงงานฯ ดังนี้

1. ด้านกิจกรรม

กลุ่มตัวอย่างต้องการให้สหภาพแรงงานฯ จัดกิจกรรมเพื่อให้สหภาพแรงงานฯ เป็นที่รู้จักแก่พนักงานและลูกจ้างกลุ่มอื่น ๆ อย่างทั่วถึงมากกว่าปัจจุบัน มีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพฯ เป็นประจำ นอกจากนี้ยังควรสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมโยงและดึงดูดให้มีคนสนใจมากขึ้น โดยสร้างกิจกรรมทั้งภายนอกและภายในองค์กร ให้สมาชิกด้วยกันให้มีความรัก ผูกพัน กับองค์กร และมีกิจกรรมออกเยี่ยมและให้กำลังใจสมาชิกสหภาพฯ

2. ด้านการบริหารจัดการ

พนักงานและลูกจ้างต้องการให้สหภาพแรงงานฯ ปรับปรุงการจัดการให้ดีขึ้น ต้องการเห็นการแต่งเครื่องแบบของกรรมการและสมาชิกสหภาพฯ ที่เป็นรูปแบบเป็นระเบียบ มีการจัดบริการให้ความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และสิทธิต่าง ๆ กับสมาชิกสหภาพฯ ควรพัฒนาการบริหารจัดการให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งทางด้านบุคลากรและเป้าหมายในการจัดการที่ชัดเจน มีการพัฒนาศักยภาพให้เห็นเป็นรูปธรรมมากกว่าเดิมและบริหารจัดการภายใต้ระบบคุณธรรมมากขึ้น จากความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพฯ การบริหารจัดการยังมีความเหลื่อมล้ำระหว่างสมาชิกสหภาพฯ ด้วยกัน ซึ่งอาจทำให้ภาพลักษณ์ของสหภาพถูกลดคุณค่าลงในสายตาของพนักงานและลูกจ้างทำให้ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจ

3. ด้านสมาชิก

พนักงานและลูกจ้างต้องการให้กำหนดสิทธิประโยชน์ของสมาชิกสหภาพฯ เพิ่มขึ้น และต้องการให้มีสมาชิกสหภาพฯ เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังต้องการให้สมาชิกสหภาพฯ มีส่วนร่วม

ในการเสนอแนะข้อดีและข้อเสียมากขึ้น มีการชี้แนะและประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงเพื่อสมาชิกสหภาพทุกคนทราบข่าวสารที่ถูกต้องและเป็นความจริง

4. ด้านประโยชน์

พนักงานและลูกจ้างต้องการให้สหภาพแรงงานฯ รักษาผลประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้างด้วยความเป็นธรรม รักษาสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานฯ ควรปรับเพิ่มให้เท่ากับสหภาพแรงงานฯ อื่น ๆ และเน้นให้ความช่วยเหลือสมาชิกสหภาพฯ ที่มีรายได้น้อยและได้รับความเดือดร้อน แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการของสหภาพแรงงานฯ เองที่จะจัดให้กับสมาชิกสหภาพฯ ยังมีน้อย

ส่วนที่ 6 การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน : กรณีศึกษา บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด” จากผลการศึกษาค้นคว้า พบประเด็นที่สำคัญสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพฯ จากการทดสอบความแตกต่างกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ ของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ โดยกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ซึ่งส่วนมากเป็นพนักงานและลูกจ้างที่มีอายุงานไม่มากนักเป็นสมาชิกสหภาพฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40-60 ปี แสดงให้เห็นว่าพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่ สนใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ มากขึ้น ส่วนระดับการศึกษาจากการทดสอบความแตกต่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 0.52) มากกว่าผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 0.48) กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 0.49) น้อยกว่าผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ (ค่าเฉลี่ย 0.51) ซึ่งมีความแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย จึงทำให้ทั้ง 2 ปัจจัยไม่แตกต่างกัน ตามหลักสิทธิมนุษยชนขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) สิทธิเกี่ยวกับการรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรองของผู้ใช้แรงงาน เป็นโอกาสในการแสดงความคิดเห็นทางความคิดเพื่อคุ้มครองการประกอบอาชีพของลูกจ้าง (เมธี ดุลยจินดา, 2515, น. 5, เกษมสันต์ วิจารณ์, 2540, น. 133) ส่วนปัจจัยที่มีความแตกต่างกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส และการจบการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์นั้น แสดงว่าในปัจจุบันถึงแม้จะ

เรียกว่าเป็นยุคแห่งการสื่อสารผู้ใช้แรงงานส่วนมากสามารถทราบข่าวสารต่าง ๆ ผ่านการสื่อสารที่มีอยู่หลายช่องทาง เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หรือเครือข่ายโลกไร้พรมแดนอย่างอินเทอร์เน็ต แต่แรงผลักดันที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพฯ หรือไม่นั้น ก็ยังคงเป็นไปตามหลักการความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความต้องการพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้ต่ำมาจากความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ส่วนการต้องการการยอมรับ หรือการประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ มีผลค่อนข้างน้อยประกอบกับ แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจซึ่งเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการทำงานหรือกิจกรรมของบุคคล โดยกลุ่มตัวอย่างเลือกที่จะเป็นสมาชิกสหภาพฯ หรือไม่นั้นก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เป็นการจูงใจของภาวะภายในของเขาที่ถูกกระตุ้นให้เลือกจากพื้นฐานความรู้ ความคิด อย่างมีทิศทางและต่อเนื่องหรือเป็นแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) มีความต้องการความรักและความต้องการศักดิ์ศรีในขณะเดียวกันความรู้สึกมีศักดิ์ศรี (Anita e woolfolk, 1995; Michael Domjen, 1996; อารี เพชรมุด, 2529, น. 79-109) ซึ่งการตัดสินใจเลือกเพื่อมีส่วนร่วมกับการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานไม่ว่าเหตุผลการเลือกนั้นจะมาจากเหตุผลใด ๆ สอดคล้องกับการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงานตามความหมายของ (เด่นพงษ์ พลละคร, 2515, น. 85-93) ว่าเป็นองค์กรที่มีการทำงานแบบประชาธิปไตย ก่อตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของลูกจ้างมีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองตนเองและปรับปรุงสภาพการทำงานของสมาชิก ด้วยวิธีการเจรจาต่อรองร่วมเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่และการมีชีวิตที่ดีขึ้นเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์และเป็นแหล่งที่จะได้แสดงออกถึงความคิดเห็นของคนงานเกี่ยวกับปัญหาสังคมและการเมืองอย่างอิสระ

2. การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพฯ จากการทดสอบความแตกต่างของปัจจัยด้านงานพบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เป็น 2 ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 21 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์กำหนด 0.05 จึงไม่มีความแตกต่างเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ต่ำกว่า 30,000 บาท และ 30,000 บาทขึ้นไป จากการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์กันต่อการเป็นสมาชิกสหภาพฯ ซึ่งสาเหตุอาจเป็นไปได้ว่าปัจจุบันพนักงานและลูกจ้างมีความประสงค์ที่จะใช้สิทธิในการเลือกเพื่อผลประโยชน์ที่ดีกว่า ซึ่งเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลประกอบกับในยุคปัจจุบันบริษัทและหน่วยงานเปิดกว้างในเรื่องสิทธิเสรีภาพกับเรื่องสิทธิมนุษยชนเพิ่มมากขึ้น ส่วนสถานการณ์การทำงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและลูกจ้างกับลูกจ้างรายวันไม่มีความสัมพันธ์กับสถานการณ์การเป็นสมาชิก

สหภาพฯ โดยพนักงานและลูกจ้างมีความกระตือรือร้นและให้ความสำคัญกับสหภาพแรงงานฯ ไม่เหมือนกัน ซึ่งอาจเป็นเหตุผลเนื่องจากความมั่นคงของสถานภาพการทำงาน กล่าวคือพนักงานและลูกจ้างประจำจะมีความมั่นคงกว่าเพราะเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานจะได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เหนือกว่าลูกจ้างประจำ ปัจจุบันพนักงานและลูกจ้างมีกระบวนการรับรู้และการเรียนรู้ถึงประโยชน์ของสหภาพแรงงาน หรือได้รับผลทางด้านการเชิญชวนหรือดึงดูดความสนใจให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพฯ แต่ท้ายที่สุดแล้วการตัดสินใจเลือกก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยและทัศนคติหลายประการ ซึ่งทั้งสถานภาพการจ้างและรายได้ต่อเดือนเป็นความมั่นคงพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะดูแลชีวิตและความมั่นคงทางการงานจึงมีการเป็นที่ยึดเหนี่ยวและสามารถป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ได้จึงปรากฏความแตกต่างของปัจจัยสถานภาพการทำงาน หากตั้งคำถามว่าเหตุใดพนักงานและลูกจ้างเหล่านั้นจึงตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพฯ คำตอบที่ได้สอดคล้องกับแนวความคิดของ Simon (1960) ที่อธิบายขั้นตอนการตัดสินใจที่ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ประการ คือ การใช้ความคิดประกอบเหตุผล (Intelligence) ผู้ตัดสินใจจะรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น การออกแบบ (Design) ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และพัฒนาทางเลือกที่ต่างเป็นไปได้ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปใช้ประกอบตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสม และการคัดเลือก (Choice) ผู้ตัดสินใจจะคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งนี้ เพราะการตัดสินใจเลือกเป็นหรือไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ดังกล่าว ต้องเป็นทางเลือกที่ดี และทำให้พนักงานได้รับประโยชน์

3. เหตุผลการเป็นสมาชิกสหภาพฯ กลุ่มตัวอย่างผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ให้เหตุผลการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ ว่าต้องการได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์มากที่สุดอันดับหนึ่ง อันดับที่สองคือ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของพลังการต่อรอง และต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมแก่ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้ใช้แรงงานกับสหภาพแรงงาน (บุญทันดอกโธสง และ เอ็ด สารภูมิ, 2529, น. 7-8) คือ ต้องการความปลอดภัย การคุ้มครอง ต้องการสวัสดิการเพิ่มและสวัสดิการที่ดีขึ้น อันสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs) ในลำดับที่ 1 คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความหิวกระหาย ความง่วง ความเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ลำดับที่ 2 คือ ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) ได้แก่ ความต้องการการคุ้มครองปกป้องรักษา ความอบอุ่นใจ และต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย และลำดับที่ 3 คือ ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความต้องการที่อยากมีสังคม

อยากมีเพื่อน อยากมีความรัก ดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการยอมรับ สาเหตุที่นำมาเปรียบเทียบเฉพาะลำดับที่ 1 ถึง 3 เนื่องจากสมาชิกจำนวนมากอยู่ในระดับปฏิบัติการและความต้องการดังกล่าวตรงกับสภาพของสมาชิกสหภาพฯ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ให้เหตุผลของการไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพฯ และเหตุผลอื่น ๆ (ยังไม่ต้องการสมัครในขณะนี้และเพิ่งเข้ามาทำงาน) รองลงมาคือ ไม่ทราบวิธีการสมัครเป็นสมาชิกฯ ตามด้วยเหตุผลที่เห็นว่าสหภาพแรงงานฯ ไม่ดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเหตุผลไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ ส่วนเหตุผลที่ผู้ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ให้น้อยที่สุดคือ ไม่ชอบผู้นำและกรรมการบริหารสหภาพฯ ซึ่งสอดคล้องกับ เหตุที่ไม่เข้าร่วมสหภาพแรงงานฯ ตามแนวคิดผู้ใช้แรงงานกับสหภาพแรงงาน (บุญทัน ดอกไธสง และ เอ็ด สารภูมิ, 2529, น. 7-8) ที่ให้เหตุผลว่าขาดแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงาน เนื่องจากไม่ทราบประโยชน์และสิทธิของการเข้าร่วมเป็นสมาชิกและขั้นตอนการสมัครสมาชิกสหภาพฯ

4. ทิศนะต่อบทบาทของสหภาพแรงงานฯ จากการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

บทบาทของผู้นำ แม้บทบาทของผู้นำจะเป็นปัจจัยหนึ่งในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ แต่จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มให้ทิศนะต่อบทบาทของผู้นำมีความแตกต่างกันน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ แสดงความเห็นต่อบทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 2.23) ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ แสดงความเห็นต่อบทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานฯ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (มีค่าเฉลี่ย 2.08) แสดงให้เห็นว่าพนักงานและลูกจ้างของบริษัทได้รับข้อมูลและทราบผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ โดยเฉพาะผู้นำสหภาพแรงงานฯ ในระดับใกล้เคียงกันจึงส่งผลให้ผลการศึกษาอยู่ในระดับที่ต่างกันเพียงเล็กน้อยเท่านั้น โดยทั้งสองกลุ่มตัวอย่างแสดงความเห็นว่าผู้นำสหภาพแรงงานฯ ทำงานเพื่อส่วนรวมและเคลื่อนไหวเพื่อประโยชน์ของพนักงานลูกจ้าง การดำเนินงานของผู้นำจึงสอดคล้องกับแนวเกี่ยวกับผู้นำของหลายท่าน เช่น ดร.อำนาจ วีรวรรณ นายแพทย์กิติ ตยัคคานนท์ และ Smith ที่ให้ความเห็นว่าผู้นำต้องเป็นผู้เสียสละ มีความรับผิดชอบกล้าหาญ จึงจะสามารถทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม แต่อย่างไรก็ดีก็ยังมีบางประการที่ผู้นำควรนำมาใช้ให้มากขึ้น เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเพื่อสร้างความสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในองค์กร และประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายอย่างแท้จริง เช่น ทักษะในเรื่องความชำนาญพิเศษ มีความรอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ ตรงต่อระเบียบ และรู้จักที่ต่ำที่สูง ซึ่งมีความสำคัญต่อบทบาทของผู้นำ

สหภาพฯ เช่นกัน ส่วนบทบาทที่พนักงานและลูกจ้างทั้งสองกลุ่มเห็นว่าผู้นำมีน้อยที่สุดเช่นกันได้แก่ การมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมและการเมือง

บทบาทการให้ความช่วยเหลือ กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ แสดงความคิดเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือของสหภาพแรงงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 2.07) ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (มีค่าเฉลี่ย 2.05) จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นทราบว่สหภาพแรงงานฯ ให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ กับพนักงานและลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน และสหภาพไม่ได้มีบทบาทในการให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกสหภาพฯ เท่านั้น แต่ได้ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของพนักงานและลูกจ้าง ส่วนรวมอย่างแท้จริง สอดคล้องกับความหมายของสหภาพแรงงานของ สังคิต พิริยะรังสรรค์ ว่ามีลักษณะการรวมกันเป็นองค์กรเพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่สำคัญที่สุดในการต่อรอง และมีความสำคัญต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในฐานะตัวแทนการต่อรองผลประโยชน์ของลูกจ้าง (สังคิต พิริยะรังสรรค์, 2546, น. 167) การให้ความช่วยเหลือพนักงานและลูกจ้างควรจะอยู่บนพื้นฐานของเหตุผล กฎระเบียบ ข้อบังคับ จากการศึกษาพนักงานและลูกจ้างทั้งสองกลุ่มให้ความคิดเห็นว่าเรื่องการมีสถานที่ที่เป็นสัดส่วนสำหรับรับเรื่องร้องทุกข์ของสหภาพแรงงานฯ อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากบริษัทมีเครือข่ายและหน่วยงานทั่วประเทศดังนั้นจึงควรได้รับการปรับปรุงให้มีสถานที่รับเรื่องร้องทุกข์อย่างทั่วถึงมากขึ้น

บทบาทการปกป้องสิทธิ เป็นหน้าที่สำคัญมากประการหนึ่งซึ่งสหภาพแรงงานฯ ต้องปฏิบัติจากการศึกษาปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มให้ทัศนะเกี่ยวกับ ด้านการเรียกร้องให้มีการปรับระดับตำแหน่งอย่างเป็นธรรม การรักษาผลประโยชน์ของสังคม การปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัท ของสมาชิก ของสหภาพแรงงานฯ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายปรากฏว่ามีทัศนะแตกต่างกันน้อยโดยกลุ่มตัวอย่างผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ แสดงความคิดเห็นต่อบทบาทการปกป้องสิทธิของสหภาพแรงงานฯ อยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 2.07) ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (มีค่าเฉลี่ย 2.17) แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงบทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานฯ ที่ให้ความคุ้มครองแก่พนักงานและลูกจ้างส่วนรวมโดยไม่จำกัดการปกป้องสิทธิเฉพาะสมาชิกสหภาพฯ เท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณษา ผายพิมพ์ (2550, น. 83-85) ที่ศึกษาพบว่าการตระหนักถึงคุณค่าในด้านการปกป้องสิทธิประโยชน์และการเงินของสหภาพแรงงานฯ โดยไม่เห็นด้วยกับการแปรรูป

รัฐวิสาหกิจที่เป็นสาธารณูปโภคเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สหภาพแรงงานฯ มีการต่อรองเพื่อให้คงไว้ซึ่งสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายกำหนด

บทบาทการเรียกร้องและต่อรอง ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นจุดเด่นของสหภาพแรงงานฯ ในการต่อรองกับบริษัท การเรียกร้องและต่อรองจึงสำคัญมากในการรักษาผลประโยชน์ของ พนักงานและลูกจ้าง จากการศึกษาบทบาทการเรียกร้องและต่อรองในด้านต่าง ๆ รวม 7 ด้าน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ สิทธิตามกฎหมาย แนวคิดในการบริหาร การติดตามผล การคัดค้าน ข้อบังคับที่ทำให้พนักงานและลูกจ้างเสียประโยชน์ และความเป็นธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย ผลปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันน้อย โดยกลุ่มตัวอย่างผู้ที่เป็นสมาชิก สหภาพฯ แสดงความเห็นต่อบทบาทการเรียกร้องและต่อรองของสหภาพแรงงานฯ อยู่ในระดับ ปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 2.19) ส่วนกลุ่มตัวอย่างผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ แสดงความเห็นต่อบทบาทการเรียกร้องและต่อรองของสหภาพแรงงานฯ อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (มีค่าเฉลี่ย 2.25) ในอดีตการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานฯ จะมีลักษณะรวมตัวของลูกจ้างจำนวนมาก ๆ เพื่อกดดัน ต่อรองนายจ้างให้ได้รับ ค่าจ้าง สวัสดิการ ฯลฯ โดยจะมีภาพแห่งความรุนแรงอยู่ด้วยเสมอในการ เรียกร้องแต่ละครั้ง ปัจจุบันสหภาพแรงงานมีกระบวนการทางแรงงานที่กำหนดขึ้นโดยกฎหมาย แรงงาน ประกอบกับลูกจ้างเข้าใจกระบวนการ ในการยื่นข้อเรียกร้องและต่อรองซึ่งตัวแทนในการ ยื่นข้อเรียกร้องต่าง ๆ ก็คือสหภาพแรงงานฯ นั่นเอง

สรุปได้ว่าบทบาทต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานฯ จากการศึกษาสะท้อนให้เห็นมุมมอง ของพนักงานและลูกจ้างสองกลุ่มที่อยู่ต่างสถานะกันแต่มีหลากหลายทัศนะซึ่งต่างกันไปของผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ และไม่เป็นสมาชิกฯ ปรากฏว่ามีความเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ จะมีทัศนะที่ดีกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ เพียงเล็กน้อย (ค่าเฉลี่ยรวม 2.18 และค่าเฉลี่ยรวม 2.16) ตามลำดับ และปัจจัยต่อการเป็นสมาชิก สหภาพฯ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน จากอดีตที่จะมีความแตกต่างกันระหว่าง สถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพฯ แต่ในปัจจุบันอยู่ในยุคเทคโนโลยี มีการรับรู้ข่าวสารและข้อมูล ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วทำให้สามารถลดช่องว่างในการรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์และส่งผลต่อ การตัดสินใจว่าจะเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่ด้วยการวิเคราะห์จากเหตุผลและผลประโยชน์ มากขึ้น นอกจากนั้นจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นลักษณะวัฒนธรรมการรวมกลุ่มและบทบาท ของสหภาพแรงงาน เช่น วัฒนธรรมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การใช้สิทธิเรียกร้อง ความเป็นธรรมในการบริหารที่ทำให้แต่ละวัฒนธรรมแต่ละท้องถิ่นมีความแตกต่างของการมีส่วนร่วม

เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เช่น สหภาพแรงงานในเอเชีย สหภาพแรงงานในยุโรป หรือสหภาพ
แรงงานในสหรัฐอเมริกา แต่ที่สําคัญแล้ววัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานก็มีเป้าหมายเดียวกัน