

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน:กรณีศึกษา บริษัท ‘ไพรชนีย์ไทย จำกัด’” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานและลูกจ้างต่อบทบาทของสหภาพแรงงานฯ และเหตุผลการตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยศึกษาจากพนักงานและลูกจ้างของบริษัท ‘ไพรชนีย์ไทย จำกัด’ จำนวน 60 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 เฉพาะพนักงานและลูกจ้างในส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ที่สังกัด ปน.(น) และ ปน.(ต) โดยไม่รวมถึงพนักงานและลูกจ้างที่ทำงานลักษณะ เป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ โดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการตัดสินใจเป็นสมาชิกและทัศนคติต่อบทบาทของสหภาพแรงงาน

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 81.7 มีอายุระหว่าง 20-60 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 48.3 สมรสแล้ว 46.7 จบการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับมัธยมศึกษา ร้อยละ 40.0 แต่สถาบันการศึกษาสุดท้ายที่จบเป็นระดับมหาวิทยาลัยถึงร้อยละ 30.0 โดยรองลงมาจบระดับปริญญาตรีร้อยละ 38.3 จบการศึกษาจากโรงเรียนการไพรชนีย์ ร้อยละ 23.3 อายุการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-37 ปี สถานภาพการทำงานเป็นพนักงานมากที่สุดร้อยละ 51.7 และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 65.0 รองลงมา 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 16.7

ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ

กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ร้อยละ 50 และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ร้อยละ 50 เท่ากัน กลุ่มที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ

ให้เหตุผลในการเป็นสมาชิกสหภาพฯ ว่าตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ ด้วยเหตุผลว่าเพราะต้องการได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 86.7 รองลงมาให้เหตุผลว่าต้องการเป็นส่วนหนึ่งของพลังการต่อรอง ร้อยละ 60.0 และต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมให้แก่ส่วนรวม ร้อยละ 60.0 เช่นเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ตั้งแต่ 1- 10 ปี มีอัตราการเป็นสมาชิกสหภาพฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดถึงร้อยละ 80.0

กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ให้เหตุผลการไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ว่าไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน เท่ากับเหตุผลยังไม่ต้องการสมัครในขณะนี้ และเพิ่งเข้ามาทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.6 รองลงมาคือ ไม่ทราบวิธีการสมัครเป็นสมาชิกสหภาพฯ ร้อยละ 33.3 เห็นว่าสหภาพแรงงานฯ ไม่ดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร้อยละ 20.0 ไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ ร้อยละ 10.0 ส่วนเหตุผลที่กลุ่มตัวอย่างให้น้อยที่สุดคือ ไม่ชอบผู้นำและกรรมการบริหารสหภาพ ร้อยละ 3.3

การร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ

กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงานฯ มี 28 คน หรือร้อยละ 46.7 โดยเข้าร่วมการสัมมนามากที่สุด ร้อยละ 78.6 ผู้ไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานมี ร้อยละ 53.3 ในจำนวนนี้ ร้อยละ 37.5 ให้เหตุผลว่าไม่มีเวลามากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ เข้าร่วมชุมนุมคัดค้าน มากที่สุด ร้อยละ 56.7 รองลงมาคือกิจกรรมสัมมนา ร้อยละ 40.0 และขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นร้อยละ 23.3 ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ เข้าร่วมชุมนุมคัดค้านมากที่สุด ร้อยละ 16.7 รองลงมาคือกิจกรรมสัมมนา ร้อยละ 13.3 และขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม เป็นร้อยละ 6.7

ด้านเหตุผลการไม่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ให้เหตุผลว่า ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 20.0 รองลงมาคือไม่ทราบว่ามีกิจกรรม กิจกรรมเท่ากับเหตุผลไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์และไม่ทราบว่ามีกิจกรรม ร้อยละ 10.0 เท่ากัน ส่วนเหตุผลที่น้อยที่สุดคือ กลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 3.3

เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มแล้ว กลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ทั้งสามกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมการร่วมชุมนุมคัดค้าน ร้อยละ 40.0 ต่อร้อยละ 13.3 การเข้าร่วมการ

สัมมนา ร้อยละ 56.6 ต่อ 16.7 การขอคำปรึกษาเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม ร้อยละ 23.3 ต่อ ร้อยละ 6.7 ส่วนการไม่ร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานฯ นั้น ทั้งสองกลุ่มให้เหตุผลว่าไม่มีเวลา และกลัวถูกเพ่งเล็งจากฝ่ายบริหารเท่ากันที่ ร้อยละ 20 และร้อยละ 3.3 ตามลำดับ แต่เหตุผลไม่ ทราบว่ามีกิจกรรมและเหตุผลไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ให้เหตุผลการไม่เข้าร่วมกิจกรรมมากกว่า ร้อยละ 7 ต่อร้อยละ 3 เท่ากัน

ทัศนะต่อบทบาทของสหภาพแรงงานฯ

บทบาทของผู้นำ

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าบทบาทของผู้นำสหภาพแรงงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.15) โดยส่วนมาก เห็นว่าผู้นำยื่นข้อเรียกร้องเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.40) รองลงมาคือ การผลักดันให้เกิดการเคลื่อนไหวในเรื่องค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 2.37) ส่วนการที่ผู้นำมีส่วนร่วมกับชุมชน สังคมและการเมือง กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.75)

บทบาทการให้ความช่วยเหลือ

กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อบทบาทการให้ความช่วยเหลือในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 2.06) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเห็นว่า สหภาพแรงงานฯ ให้คำปรึกษาและ คำแนะนำแก่พนักงานและลูกจ้างทั้งที่เป็นและไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.15) รองลงมาคือ ให้ความรู้แก่สมาชิกสหภาพฯ ผ่านการจัดสัมมนา (ค่าเฉลี่ย 2.12) ส่วนการมีสถานที่เป็นสัดส่วนสำหรับรับเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1.93)

บทบาทการปกป้องสิทธิ

กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นต่อบทบาทการปกป้องสิทธิของสหภาพแรงงานฯ ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.30) โดยส่วนมากเห็นว่าสหภาพแรงงานฯ มีการรักษาผลประโยชน์ของ สังคม (ค่าเฉลี่ย 2.70) รองลงมาคือปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของสหภาพแรงงานฯ (ค่าเฉลี่ย 2.42) และการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 2.37) ตามลำดับ ส่วนบทบาท การเรียกร้องให้มีการปรับระดับ ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นโดยมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.07)

บทบาทการเรียกร้องและต่อรอง

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

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานกับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรสำหรับปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 5 ปัจจัย ปรากฏว่ามี 2 ปัจจัย คือ อายุและระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างไม่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ ของพนักงานและลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจ ในขณะที่มี 3 ปัจจัย คือ เพศ สถานภาพการสมรส และการจบการศึกษาจากโรงเรียนการไปรษณีย์ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของตัวแปรสำหรับปัจจัยด้านงานพบว่า มีปัจจัยเพียงหนึ่งปัจจัยเท่านั้น คือ สถานภาพการทำงานในบริษัท ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำให้การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพฯ มีความแตกต่างกันโดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพฯ มากกว่าผู้ไม่เป็นสมาชิกเล็กน้อย แต่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างเป็นสมาชิกสหภาพฯ น้อยกว่าอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้รับทราบและปรับทัศนคติที่มีต่อบทบาทการดำเนินงานในกิจกรรมเพื่อขึ้นชั้นแรงงานและองค์กรแรงงานในนามสหภาพแรงงานฯ เพื่อสามารถตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพฯ ดังนี้

กรรมการบริหารสหภาพแรงงาน

1. ควรรณรงค์เพื่อให้ได้สมาชิกสหภาพฯ เพิ่มโดยมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ขององค์กร มิใช่เพื่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น โดยเฉพาะพนักงานและลูกจ้างรุ่นใหม่ รวมทั้งพนักงานทั่วไปที่ยัง

ขาดความรู้ความเข้าใจการทำงานของสหภาพแรงงาน เพื่อให้เข้าใจและรับรู้ถึงประโยชน์ของการเป็นสมาชิกสหภาพฯ

2. ควรพัฒนาการให้ความช่วยเหลือสมาชิกฯ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเพิ่มสถานที่เพื่อจัดให้เป็นศูนย์รับเรื่องร้องทุกข์ไว้เป็นการเฉพาะและเพียงพอต่อสมาชิกสหภาพฯ หรือดำเนินการด้วยความรวดเร็วเพื่อสมาชิกสหภาพฯ ให้เกิดความพึงพอใจ

3. ควรใช้ระบบคุณธรรมการทำงานของสหภาพแรงงานฯ ต้องสามารถให้สมาชิกสหภาพฯ ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ยอมรับฟังความเห็นและข้อเสนอของสมาชิกสหภาพฯ ด้วยความจริงใจไม่ซ่อนเร้นผลประโยชน์ใด ๆ

4. ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่สมาชิกสหภาพฯ อย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกับสหภาพแรงงานฯ ในสถานประกอบการอื่น

5. ควรนำเสนอผลการปฏิบัติงานเพื่อให้สมาชิกสหภาพฯ ทราบกิจกรรมและบทบาทของสหภาพแรงงานฯ มีการประเมินผลการทำงานของสหภาพแรงงานฯ เพื่อแสดงออกถึงความโปร่งใสในการทำงานและสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกสหภาพฯ ด้วย

6. ควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการเพื่อให้สมาชิกสหภาพฯ ที่มีอยู่แล้วเกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวแทนซึ่งสมาชิกสหภาพฯ ได้เลือกเข้ามาเพื่อเป็นผู้ดูแลและรักษาผลประโยชน์ อาจด้วยการออกพบปะสมาชิกสหภาพฯ เป็นประจำ สม่ำเสมอ

7. ควรศึกษาความเป็นมาและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของระบบสหภาพแรงงาน โดยระบบที่มีความเป็นสากล หรือจากสหภาพแรงงานอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ ไม่ว่าจะเป็นของภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจหรือรัฐบาล เพื่อให้เห็นความแตกต่างโดยนำข้อดีข้อเสียมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม และเพื่อการบริหารงานที่มีศักยภาพและเป็นประโยชน์กับสหภาพแรงงานอย่างแท้จริง

8. ควรให้ความสนใจความเคลื่อนไหวของสถานการณ์รอบด้านตลอดเวลา เป็นผู้รอบรู้ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง เพื่อให้รู้เท่าทันและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ โดยยึดหลักการให้ทุกส่วนได้มีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นโดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเหตุผลอย่างเป็นกลาง ปราศจากอคติใด ๆ

พนักงานและลูกจ้าง

1. ศึกษาสิทธิและหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของบริษัทและสหภาพแรงงานฯ เพราะเป็นสิ่งที่พนักงานและลูกจ้างทุกคนต้องทราบเพื่อป้องกันและสามารถช่วยเหลือตัวเองได้ในเบื้องต้น

2. กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมหรือเสนอแนวความคิดเพื่อเป็นทางเลือกในการบริหารและดำเนินการ รู้จักสังเกตและตรวจสอบการดำเนินงานของสหภาพแรงงานฯ อย่างสมเหตุสมผลด้วยความเป็นกลางไม่มีอคติ และไม่นำเรื่องส่วนตัวมารวมกับงานสหภาพแรงงานฯ เพื่อให้สมาชิกสหภาพฯ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพแรงงานและทำให้สมาชิกสหภาพฯ อยากมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงานมากขึ้น

3. ในระหว่างพนักงานและลูกจ้างทั้งที่เป็นสมาชิกสหภาพฯ และไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ ควรแสดงความคิดเห็นต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด หรือข้อเสนอกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อกระตุ้นให้สมาชิกสหภาพฯ คนอื่นอยากมีส่วนร่วมและอยากแสดงความคิดเห็นเพิ่มมากขึ้น

4. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน กลุ่มสหภาพแรงงานด้วยกัน สังคมและการเมืองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ มีความกว้างไกล และนำประโยชน์ที่ได้มาปรับใช้กับสหภาพแรงงานของตน

5. ยึดมั่นกับการใช้ระบอบประชาธิปไตย และหาทางให้พนักงานและลูกจ้างที่ไม่เป็นสมาชิกสหภาพฯ เข้าเป็นสมาชิกสหภาพฯ เพิ่มขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่สหภาพแรงงานฯ และความเป็นสหภาพแรงงานที่มีมาตรฐานต่อไป

5. ควรศึกษาและเปิดใจรับสหภาพแรงงานฯ แม้ไม่ต้องการเป็นสมาชิกสหภาพฯ แต่ก็สามารถศึกษาที่มาและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และได้รับรู้สิทธิที่ผู้เป็นสมาชิกสหภาพฯ ควรได้รับ เปรียบเทียบผลดีผลเสียของการเป็นสมาชิกสหภาพฯ และนำมาพิจารณาตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. จากการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่าจากระยะเวลาในอดีตถึงปัจจุบันมีความแตกต่างกันกล่าวคือปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และทัศนะของพนักงานและลูกจ้างต่อการตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพฯ มีความใกล้เคียงกันมากขึ้น ควรจะหาอย่างไรให้มีผู้สมัครใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อยกระดับขบวนการแรงงานไทยให้มีคุณภาพมากกว่าปัจจุบัน

2. ควรนำเสนอเกี่ยวกับบทบาทของสหภาพแรงงานต่อสังคม นอกจากบทบาทในสถานประกอบการและคุณภาพการบริหารงานของสหภาพแรงงานเองว่าสามารถดำเนินการไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงหรือไม่