

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในการบริหารองค์การ : กรณีศึกษาฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน และแม่ฮ่องสอน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 4 ข้อด้วยกันคือ 1) เพื่อศึกษาถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ 3) เพื่อศึกษาถึงความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2534 4) เพื่อศึกษาถึงรูปแบบและสิทธิที่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการได้รับและต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ

โดยมีสมมติฐานในการทดสอบ 3 ข้อ คือ สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ การตัดสินใจ และการรับรู้ข่าวสารข้อมูลขององค์การในระดับที่แตกต่างกัน สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยทางด้านสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ กฎหมาย สภาพแวดล้อมมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ และสมมติฐานข้อที่ 3 สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความต้องการมีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรที่เป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ 1 จำนวน 250 คน ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาพบว่า สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นเพศชายที่มีอายุระหว่าง 28-32 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนระดับการศึกษาที่มีคนจบน้อยคือระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 9,000-12,000 บาท ส่วนช่วงรายได้ที่มีน้อยที่สุดคือ รายได้ที่มีมากกว่า 28,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ 4 - 6 และมีอายุการทำงาน 11-15

ปี รองลงมาเป็นอายุงาน 1-5 ปี และพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานปฏิบัติการมากกว่าที่จะเป็นหัวหน้างาน และสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจครึ่งหนึ่งยังไม่เคยเป็นสมาชิกสหภาพพนักงานรัฐวิสาหกิจมาก่อนเลย และส่วนใหญ่ได้สมัครเป็นสมาชิกสมาคมฯ พนักงานรัฐวิสาหกิจมาเป็นเวลา 7 - 9 ปีแล้ว คือจากปี 2534 เป็นต้นมา และเกือบทั้งหมดเป็นเพียงสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเฉย ๆ โดยปราศจากตำแหน่งอื่นใดในสมาคม

5.1.2 บทบาทและการมีส่วนร่วมในการบริหารของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการบริหารองค์การ

ในภาพรวมพบว่า การมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) สิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลโดยผ่านสมาคมฯ มีอยู่ในระดับปานกลางโดยมีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลในเรื่องเกี่ยวกับการแปรรูปองค์การมากที่สุด รองลงมาเป็นการรับรู้ข่าวสารเรื่องนโยบายการดำเนินงานขององค์การ (ดูตารางที่ 4.2)

2) สิทธิในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือหรือร่วมตัดสินใจโดยผ่านสมาคมฯ มีอยู่ในระดับน้อยโดยเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ฯลฯ เป็นเรื่องที่สมาชิกสมาคมฯ มีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือหรือร่วมตัดสินใจมากที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับต่ำในทุกเรื่อง (ดูตารางที่ 4.3)

3) สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหารโดยผ่านทางสมาคมฯ พบว่ามีสิทธิเช่นเดียวกันโดยจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่น ระบบการรักษาความปลอดภัย สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าทดแทน ฯลฯ เรื่องของสภาพการทำงานหรือเรื่องอื่น ๆ ก็ตาม (ดูตารางที่ 4.4)

4) สิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร ในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพบว่า ในภาพรวมสมาชิกสมาคมฯ มีส่วนร่วมในการบริหารในระดับน้อยและเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นแล้วปรากฏว่า เรื่องที่สมาชิกสมาคมฯ มีส่วนร่วมน้อยที่สุดได้แก่เรื่องเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหาร และเรื่องเกี่ยวกับการลดตำแหน่งงานและการลดพนักงาน ส่วนเรื่องอื่น ๆ สมาชิกฯ ก็มีส่วนร่วมในระดับที่น้อยมากในทุกประเด็น (ดูตารางที่ 4.5)

5.1.3 ความเข้าใจในบทบาทอำนาจหน้าที่ของสมาชิกสมาคมฯ ที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการบริหาร

โดยภาพรวมสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ในระดับปานกลาง คือทราบแต่ไม่เข้าใจในรายละเอียดและแนวทางปฏิบัติ สำหรับประเด็นที่สมาชิกมีความรู้ความเข้าใจค่อนข้างดี คือ เรื่องที่ว่าผู้ที่สมัครเป็นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจได้นั้นต้องเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ เท่านั้น รองลงมาเป็นความรู้ความเข้าใจที่ว่าพนักงานและลูกจ้างมีสิทธิได้รับเลือกเป็นผู้แทนสมาคมหรือผู้แทนพนักงานในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ได้ และประเด็นที่พนักงานมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดเป็นเรื่องที่ว่าพนักงานที่ขอจัดตั้งเป็นสมาคมหรือเป็นกรรมการสมาคมหากบุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการเลิกจ้าง หรือโยกย้ายแล้วสามารถยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ได้ ภายใน 30 วัน

5.1.4 ปัจจัยที่มีผลทำให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ มีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การได้แก่ปัจจัยด้านผู้นำสมาคมฯ สมาชิกสมาคมฯ การดำเนินงานของสมาคมฯ กฎหมายได้แก่ พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 สภาพแวดล้อมได้แก่นโยบายของรัฐบาลและนโยบายขององค์การโทรศัพท์

ผลการศึกษาพบว่า

ปัจจัยด้านผู้นำสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ มีผลต่อการทำให้สมาชิกฯ มีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การอย่างมาก โดยประเด็นที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผลมากที่สุดคือการมีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์ของผู้นำและความซื่อสัตย์และเสียสละของผู้นำ (ดูตารางที่ 4.7)

ปัจจัยด้านสมาชิกสมาคมฯ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าโดยภาพรวมแล้วสมาชิกสมาคมฯ มีผลค่อนข้างมากต่อการทำให้มีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นของสมาชิกฯ การรู้จักเรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตน และจำนวนสมาชิก เป็นประเด็นสำคัญที่จะทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมมาก น้อย (ดูตารางที่ 4.8)

ปัจจัยทางการดำเนินการดำเนินงานของสมาคมฯ กลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่ามีผลต่อการทำให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานจากสมาชิกฯ การเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลให้สมาชิกทราบเป็นประเด็นสำคัญ (ดูตารางที่ 4.9)

ปัจจัยทางด้านกฎหมาย (พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534) โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไปในทางที่ไม่แน่ใจว่า จะมีผลต่อการทำให้สมาชิกสมาคมฯ มี

ส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์หรือไม่อย่างไรก็ตามมีเพียง 3 ประเด็นเท่านั้นที่เกี่ยวกับ พ.ร.บ. ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีผล ได้แก่ การที่กฎหมายกำหนดให้สมาคมฯยื่นข้อเสนอได้เพียงวันและเวลาทำงานค่าจ้างและสวัสดิการในการทำงานเท่านั้น ประเด็นที่สองคือการที่กฎหมายกำหนดให้พนักงานรวมตัวกันในรูปของสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ และประเด็นสุดท้ายคือการห้ามไม่ให้พนักงานมีสิทธิในการเจรจาต่อรอง ในด้านสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงาน ส่วนประเด็นอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจว่าจะมีผล

ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม อันได้แก่

นโยบายของรัฐบาล และนโยบายขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย โดยภาพรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่านโยบายทั้งสองมีผลต่อการทำให้สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การ (ดูตารางที่ 4.11)

ในด้านนโยบายขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามีผลมากต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์ได้หรือไม่ โดยเฉพาะการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลขององค์การต่อพนักงาน และการปรับปรุงองค์การในทุกประเด็นกลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยอย่างมากกว่ามีผล (ดูตารางที่ 4.12)

5.1.5 ความต้องการของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ

โดยภาพรวมพบว่าสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ มีความต้องการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับการให้พนักงานหรือตัวแทนมีสิทธิได้รับการปรึกษาหารือเรื่องค่าจ้าง เงินเดือน วันและเวลาการทำงาน และการรับรู้ข่าวสารการดำเนินงานขององค์การ สำหรับประเด็นที่เกี่ยวกับการให้สิทธิพนักงานนัดหยุดงาน หรือให้พนักงานชุมนุมประท้วงนั้นเป็นที่น่าสังเกตว่า พนักงานกลับมีความต้องการเหมือนเดิมซึ่งตามกฎหมายแล้วไม่มีสิทธิทำได้ (ดูตารางที่ 4.13)

5.1.6 ผลการศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต่อปัญหาและข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ

สมาชิกสมาคมฯ เห็นว่าเป็นปัญหาและเป็นอุปสรรคสำหรับการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การคือ ผู้นำไม่มีความจริงใจในการแก้ไขปัญหของพนักงาน และตัวสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ ก็มีความรู้ความเข้าใจเรื่องพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 น้อยมากรวมทั้งสมาชิกในภูมิภาคได้รับรู้ข่าวสารการดำเนินงานขององค์การล่าช้า และเห็น

ว่าการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแรงงานเป็นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ เป็นการจำกัดสิทธิเสรีภาพมาก รวมทั้งการที่ฝ่ายบริหารไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่รวมทั้งพนักงานระดับล่าง

ดังนั้นสมาชิกสมาคมฯ จึงมีข้อเสนอแนะว่าองค์การควรเผยแพร่ข่าวสารให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และเปิดโอกาสให้สมาชิกสมาคมฯ สามารถแสดงความคิดเห็นและยื่นคำร้องได้อย่างทั่วถึง และฝ่ายบริหารควรเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างมากขึ้น ทั้งในด้านการยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อร้องทุกข์ และจริงใจที่จะแก้ปัญหา

5.1.7 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์นายกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย และประธานสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เขต 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า

การมีส่วนร่วมในปัจจุบันของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพียงแค่การรับฟังข้อมูลข่าวสารเป็นหลัก

ส่วนความรู้ความเข้าใจของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจนั้นพบว่าสมาชิกสมาคมเห็นว่าการมีส่วนร่วมทางการบริหารก็ดี หรือพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ก็ดี เป็นเรื่องที่ไกลตัวจึงไม่ค่อยสนใจจะทำความเข้าใจเท่าที่ควร

สำหรับปัจจัยทางด้านต่าง ๆ เช่น ผู้นำสมาคม สมาชิก หรือกฎหมาย รวมถึงสภาพแวดล้อมก็ตามนั้น พบว่าค่อนข้างเป็นข้อจำกัดต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การมาก เช่น การที่รัฐบาลควบคุมรัฐวิสาหกิจมากเกินไปในปัจจุบัน การขาดงบประมาณของสมาคมทำให้การจัดประชุม การสัมมนาทำได้ไม่ทั่วถึง รวมทั้งบางแห่งหัวหน้างานค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับบทบาทของสมาคมทำให้การติดต่อข่าวสารจากสมาคมไปสู่สมาชิกมีปัญหาทำให้บางหน่วยงานขาดการประสานงานระหว่างสมาคมกับสมาชิกสมาคม และสมาชิกหลายคนขาดความกล้าที่จะเข้ามามีบทบาทในการมีส่วนร่วมทางการบริหาร รวมทั้งในบรรดาพนักงานรัฐวิสาหกิจก็ไม่ได้มีเพียงสมาคมเท่านั้น เพราะในทางปฏิบัติยังมีกลุ่มอื่น ๆ ขึ้นมาอีกซึ่งเป็นกลุ่มที่ขาดการยอมรับทางกฎหมายเช่นเดียวกับสมาคม ทำให้การดำเนินงานของสมาคมกับสมาชิก ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังมีความเห็นว่าจริง ๆ แล้วสมาชิกสมาคม ฯ นั้นต้องการมีส่วนร่วมทางการบริหารที่มากกว่าที่เป็นอยู่อย่างแน่นอน ทั้งนี้เพราะการที่ฝ่ายบริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญกับพนักงาน และมาตรการหรือนโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาจากฝ่ายบริหารหลายประการขาดความชัดเจน

5.2 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 ลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกสมาคมฯ มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การแตกต่างกัน

จากการศึกษาเพื่อพิสูจน์หาลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ การมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การโดยใช้การวิเคราะห์ค่าไคสแควร์ (Chi - Square) และทดสอบระดับความสำคัญด้วยค่า Phi และค่า Gramer's v ผลการทดสอบพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ แต่ละปัจจัยอันได้แก่ เพศ อายุ รายได้ วุฒิการศึกษา อายุงาน ระดับ มีผลต่อการมีส่วนร่วมบริหารขององค์การโทรศัพท์โดยผ่านสมาคมฯ ในบางเรื่องเท่านั้น ดังนั้นสมมติฐานข้อที่ 1 จึงได้รับการยอมรับเพียงบางประเด็น (ดูตารางที่ 4.14 - 4.26)

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมทางการบริหารงานขององค์การ

จากการศึกษาเพื่อพิสูจน์หาปัจจัยด้านสมาคมฯ สมาชิกสมาคมฯ และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การโดยใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยด้วยสถิติ (t - test) โดยการดูความต้องการจากค่า t

พบว่าปัจจัยด้านด้านสมาคมฯ สมาชิกสมาคมฯ และสภาพแวดล้อมมีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 (ดูตารางที่ 4.27)

5.2.3 รูปแบบและสิทธิที่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจต้องการได้รับและต้องการมีส่วนร่วมทางการบริหาร

จากการศึกษาเพื่อพิสูจน์หาความต้องการในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ โดยการทดสอบค่าเฉลี่ย ด้วยสถิติ (t - test) โดยการดูความต้องการจากค่า t

พบว่า สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความต้องการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การในเรื่องการบริหารงานบุคคล และการกำหนดนโยบายทั่วไปที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 3 (ดูตารางที่ 4.28)

5.3 อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในการบริหารงานขององค์การโทรศัพท์ ได้ทำการศึกษาเฉพาะสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย ฝ่ายโทรศัพท์ภาคเหนือ เขตโทรศัพท์ที่ 1 นั้นผลปรากฏว่าในภาพรวมแล้วการ

มีส่วนร่วมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย ในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ปานกลาง และต่ำ สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหารโดยผ่านสมาคมฯ ก็มีสิทธิน้อย และสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลการปรึกษาหารือและการร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหารในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การ ก็อยู่ในระดับต่ำเช่นกัน

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารขององค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยไม่ได้ให้ความสำคัญต่อหลักการบริหารแบบทวิภาคีซึ่งเป็นแนวทางการบริหารที่อาศัยความร่วมมือของสองฝ่ายคือฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานเท่าที่ควร ผู้บริหารไม่ได้คำนึงถึงปรัชญาของการมีส่วนร่วมของพนักงาน (ลูกจ้าง) ที่มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความเป็นประชาธิปไตยทางเศรษฐกิจ โดยการใช้กลไกในการให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารการจัดการ (co-management) และการมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของธุรกิจด้วยอย่างแท้จริง เพราะตามหลักการการบริหารแบบทวิภาคีนั้นหมายถึง

การบริหารที่มีการกำหนดหลักการต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อทั้งสองฝ่ายยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดความสันติสุขในการบริหารและการดำเนินกิจการในองค์การ ดังนั้นการบริหารงานในระบบทวิภาคีจึงเป็นเรื่องของการสร้างความสัมพันธ์หรือแนวทางปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการขึ้นมา โดยการกำหนดหลักการแนวทางต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันในหน่วยงานหรือองค์การนั้นที่ไม่ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียว แต่ฝ่ายลูกจ้างจะต้องมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ ข้อเรียกร้อง เสนอต่อรองได้ในฐานะที่เป็นผู้ร่วมงานซึ่งมีฐานะศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับนายจ้าง (ILO, 1981 : 9-20) และถึงแม้ว่าการดำเนินงานของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบันแม้จะไม่มีฐานะเป็นสหภาพแรงงานและถูกแยกอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ก็ตาม แต่ลักษณะการดำเนินกิจกรรมก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวคิด ของการยื่นข้อเรียกร้อง การร้องเรียน การเจรจาต่อรอง และการปรึกษาหารือร่วม ซึ่งถือเป็นหลักการของระบบการบริหารแรงงานสัมพันธ์แบบทวิภาคี ซึ่งขอบเขตของการมีส่วนร่วมมีด้วยกันหลายรูปแบบ คือ 1) สิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูล 2) สิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ 3) สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรอง 4) สิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าสมาชิกมีสิทธิน้อยมากต่อการใช้สิทธิในการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

จากการศึกษาเห็นว่า สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทั้งนี้เพราะว่าสายงานขององค์การ โทรศัพท์ส่วนใหญ่เป็นงานที่ต้องลงพื้นที่และมีความเหมาะสมกับเพศ

ชายมากกว่าเพศหญิงและส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีรายได้ระหว่าง 9,000 - 12,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และระดับ 4 มีอายุงานช่วง 11- 15 ปี ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเวลานาน ทั้งนี้เพราะงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเป็นงานที่มีความมั่นคง ดังนั้นจึงมีระยะเวลาการทำงานนาน นอกจากนี้สมาชิกสมาคมครั้งนี้ยังไม่เคยเป็นสมาชิกสหภาพมาก่อน เพราะมีจำนวนสมาชิกจำนวนมากที่มีอายุงาน 1-5 ปี ซึ่ง หลังจากมีการยุบสหภาพแล้วประกอบกับสมาชิกส่วนใหญ่มีอายุ ในช่วง 28- 32 ปีซึ่งถือว่าเพิ่งเข้ามาในองค์กรไม่นานนัก (ดูจากตารางที่ 1) และสมาชิกสมาคมส่วนใหญ่ไม่มีตำแหน่งใด ๆ ในสมาคมเลย ทั้งนี้เพราะตำแหน่ง หรือฐานะในสมาคมที่จะมาจากสมาชิกได้นั้นมีจำนวนน้อย เช่น ผู้แทนสมาคมหรือผู้แทนพนักงานมีเพียง 3-7 คนซึ่งเลือกจากสมาชิกสมาคม (พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534) ซึ่งจะเห็นว่าโอกาสในการมีตำแหน่งต่าง ๆ มีน้อยมาก

ในเรื่องของการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การพบว่าสิทธิในการรับข่าวสารข้อมูลเป็นลำดับของการมีส่วนร่วมที่ สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีสิทธิมากที่สุด (ดูจากตาราง 4.2 - 4.5) ซึ่งการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การในรูปแบบทวิภาคีในลำดับนี้ถือเป็นการมีส่วนร่วมที่มีขอบเขตแคบที่สุด (เมธี ดุลยจินดา, ม.ป.ท. : 121-122) คือฝ่ายบริหารจะแจ้งให้สมาชิกสมาคมทราบว่าฝ่ายบริหารได้ตกลงว่าจะทำอะไรบ้าง และให้สมาคมแจ้งให้สมาชิกทราบ อีกต่อหนึ่ง ส่วนการมีส่วนร่วมในลำดับอื่น ๆ นั้น สมาชิกสมาคมมีสิทธิน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นาลินี ศรีกสิกุล, 2536 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีมากที่สุดคือการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่วนการมีส่วนร่วมในระดับอื่น ๆ นั้นจะมีน้อย ทั้งนี้เพราะว่าการมีส่วนร่วมในระดับที่สูงจะมีความยุ่งยากซับซ้อน ประกอบกับการที่มีส่วนร่วมในประเด็นต่าง ๆ น้อย อาจเนื่องมาจากสมาคมเป็นองค์กรใหม่ที่ยังจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย ดังนั้นประสบการณ์ของสมาคมจึงมีน้อย (วิญญู บุญมาร์ตัน, 2539 : บทคัดย่อ)

นอกจากนี้ยังพบว่าการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การในบางเรื่องยังขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศและอายุ มีความสัมพันธ์กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลเรื่อง แผนการลงทุนการผลิต เหตุผล และวิธีการทำงานแบบใหม่แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลมากกว่าอายุ โดยพิจารณาจากค่า Gramer 'sv ซึ่งเท่ากับ .163 และ.161 ตามลำดับ ซึ่งเพศชายมีสิทธิรับรู้ข่าวสารมากกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสายงานหลักส่วนใหญ่ขององค์กรโทรศัพท์มีความเหมาะสมกับเพศชายประกอบกับเพศชายมีความสนใจเรื่องข่าวสารข้อมูลเรื่องแผนการลงทุน การผลิตมากกว่าเพศหญิง นอกจากนี้อายุ รายได้ ระดับ และอายุงาน มีความสัมพันธ์กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารเรื่องการผลิต การปรับปรุงกิจการ และในรายละเอียดพบว่าระดับมีความสัมพันธ์กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารมากกว่า อายุ

รายได้ และอายุงาน โดยพิจารณาจากค่า Gramer 'sv เท่ากับ .181, .171, .185 และ .086 ตามลำดับโดยคนที่มียศ 5-6 มีสิทธิรับรู้ข่าวสารเรื่องการลดการผลิต การปรับปรุงกิจการมากที่สุด และ อายุ รายได้ ระดับ อายุงาน ตำแหน่งในองค์กร มีความสัมพันธ์กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปองค์กร และพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปองค์กรสูงกว่าลักษณะอื่น ๆ เพื่อให้เห็นความหมายที่ชัดเจนพิจารณาจากค่า Gramer 'sv = .172, .265, .192, .145 และ .206 โดยคนที่มียศได้ค่าคือ 4,000 - 12,000 บาท จะรับรู้มากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะคนที่มียศได้น้อยต้องการความมั่นคงในการทำงานเพราะเกรงผลกระทบจากการแปรรูปจึงติดตามข่าวสารเรื่องดังกล่าวมาก ประกอบกับการแปรรูปองค์กรเป็นนโยบายที่องค์กรโทรศัพท์พยายามจะเผยแพร่ และทำความเข้าใจกับพนักงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาที่ว่าสมาชิกที่มีระดับ 1-2 มีสิทธิในการรับรู้ข่าวสารเรื่องการแปรรูปมาก ทั้งนี้เพราะพนักงานระดับ 1-2 จะมีรายได้ต่ำด้วย

นอกจากนี้พบว่า อายุเป็นลักษณะส่วนบุคคลประการเดียวที่มีความสัมพันธ์กับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือทั้งในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่น วันหยุด วันลา ฯลฯ การแก้ไขปัญหขององค์กรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป และการลดต้นทุนการผลิต เช่น การลดการใช้สาธารณูปโภค ทั้งนี้อายุมีความสัมพันธ์กับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการลดการใช้สาธารณูปโภคมากที่สุด เพื่อให้เห็นความหมายที่ชัดเจนโดยการพิจารณาจากค่า Gramer 'sv พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ ทั้งในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพการทำงาน เช่น วันหยุด วันลา ฯลฯ ค่า Gramer 'sv = .179 และความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือเรื่องการแก้ไขปัญหขององค์กรเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป มีค่า Gramer 'sv = .157 และความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือเรื่องการลดต้นทุนการผลิต เช่น การลดการใช้สาธารณูปโภค มีค่า Gramer 'sv = .196 โดยคนที่อายุมากคือมากกว่า 53 ปี จะมีสิทธิมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส พนักงานที่เป็นคนรุ่นใหม่หรืออายุน้อยจึงได้รับคำปรึกษาหารือน้อย

นอกจากนี้ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร ถึงเรื่องการแต่งตั้งและถอดถอนผู้บริหารระดับหัวหน้างาน โดยพบว่าคนที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีสิทธิมากกว่าคนที่จบการศึกษาน้อย และในเรื่องอายุพบว่าคนที่อายุ 43-52 ปีก็มีสิทธิมากกว่าคนอายุน้อย แต่ถ้าพิจารณาในรายละเอียดพบว่า อายุจะมีความสัมพันธ์กับสิทธิดังกล่าวมากกว่าระดับการศึกษา โดยพิจารณาจากค่า Gramer 'sv ของอายุ และการศึกษา ซึ่งเท่ากับ .168 และ .144 ตามลำดับ แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า

การมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การในระดับนี้ ขึ้นอยู่กับความอาวุโสของสมาชิกสมาคมพนักงาน วิศววิสาหกิจเป็นสำคัญ

สำหรับสิทธิในลำดับที่สูงขึ้นคือการได้รับการปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษาอันได้แก่ การวางแผนบุคลากรการคาดการณ์ความต้องการบุคลากรในอนาคต การเปลี่ยนแปลงหรือโยกย้ายพนักงาน การแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหารระดับสูง การเพิ่มตำแหน่งงาน การรับพนักงานเพิ่ม การลดตำแหน่งงาน การลดพนักงาน การเลิกจ้าง การจัดกลุ่มกิจกรรมเช่น QC 5ส ทั้งนี้พบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารในเรื่อง การลงโทษพนักงานมากที่สุด พิจารณาจากค่า Gramer 'sv = .203 (ดูจากตารางที่ 4.23) โดยคนที่จบการศึกษาต่ำคือ ม.3-ม.6 จะมีสิทธิมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะพนักงานในสายงานจำนวนหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ อาจไม่จำเป็นต้องมีการศึกษาสูง แต่หากอายุงานมาก ก็สามารถมีสิทธิได้ เหมือนกัน จากการศึกษาจากแบบสอบถามพบว่าพนักงานที่การศึกษาต่ำส่วนใหญ่จะมีอายุงานมากกว่ารวมทั้งพบว่าคนที่ไม่จบปริญญาตรี ก็สามารถเป็นหัวหน้างานได้ จึงเป็นเหตุผลที่สนับสนุนว่าคนที่การศึกษาค่ำก็มีสิทธิมีส่วนร่วมในระดับสูงได้ นอกจากนี้ยังพบว่าระดับ และวุฒิการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสิทธิในการได้รับ การปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารในเรื่องการแต่งตั้งหรือถอดถอนผู้บริหาร โดยมีค่า Gramer 'sv = .273 และ.198 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าระดับมีความสัมพันธ์สูงกว่าการศึกษา โดยสมาชิกสมาคมที่มีระดับ 7 ขึ้นไปจะมีสิทธิในเรื่องดังกล่าวมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบอนุรักษนิยมของฝ่ายบริหารที่ให้ความสำคัญกับระบบอาวุโส และหัวหน้างานมากกว่าพนักงานระดับล่างทั้งนี้เพราะคนที่มียระดับ 7 ขึ้นไป มักเป็นหัวหน้างาน หรือถ้าไม่อย่างนั้นก็มีอายุงานนาน นอกจากนี้คนที่มียฐานะเป็นหัวหน้างานจะมีความสัมพันธ์กับสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายเรื่องการลงโทษพนักงาน

เป็นที่น่าสังเกตว่า การมีส่วนร่วมในระดับที่สูงคือสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหารซึ่งถือเป็นการมีส่วนร่วมในลำดับสูงในประเด็นต่าง ๆ นั้น มักจะมีลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษามีความสัมพันธ์ด้วยค่อนข้างมาก ทั้งนี้เพราะระดับการศึกษาค่อนข้างมีความจำเป็นอย่างมากต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งจากการศึกษาของ Industrial Democracy Europe International Research Group (อ้างในวิษณุ บุญมาร์ตัน, 2539 : 5) และการศึกษาของ นาลินี ศรีกสิกุล (2536 : บทคัดย่อ) ถือว่าลักษณะส่วนบุคคลโดยเฉพาะการศึกษาถือว่ามีความสำคัญมากต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหาร

อย่างไรก็ดีในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อันนอกเหนือจากลักษณะส่วนบุคคลและเช่น ความรู้ความเข้าใจและความสนใจของสมาชิก จากการศึกษาพบว่า

สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจและความสนใจในพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และความสนใจในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การน้อยมาก ทำให้มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ น้อย ทั้งนี้เพราะเห็นว่าเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องไกลตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นฤมล พูนทรัพย์ (2533 : บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า หากสมาชิกและลูกจ้างมีความเข้าใจในบทบาท และมีความสนใจก็ทำให้สภาพแรงงานมีบทบาทมากขึ้น ดังนั้นหากสมาชิกสมาคมมีความรู้ความเข้าใจมากกว่าที่เป็นอยู่อาจมีส่วนร่วมในประเด็นต่าง ๆ มากขึ้นซึ่งในเรื่องเดียวกันนี้เอง Michale Poole (1979) กล่าวว่า หากลูกจ้างเข้าใจเรื่องการมีส่วนร่วมมากก็จะได้รับความร่วมมือมาก

นอกจากนี้ปัจจัยทางด้านสมาคม สมาชิกสมาคม กฎหมาย และสภาพแวดล้อมจากการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้งหมดเหล่านี้ล้วนมีผลทำให้สมาชิกสมาคมฯ มีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การทั้งสิ้น โดยปัจจัยด้านผู้นำพบว่าการมีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์ของผู้นำมีผลมากต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหาร เพราะถ้าผู้บริหารมีวิสัยทัศน์โดยการแสดงให้เห็นขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน สมาชิกก็จะมีส่วนร่วมมากขึ้นและสนใจการเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นด้วยส่วนเรื่องของตัวสมาชิกเองเนื่องจากสมาชิกสมาคมฯ ไม่ค่อยมีโอกาสดำเนินการได้แสดงความคิดเห็นเท่าที่ควรทำให้การมีส่วนร่วมในประเด็นต่าง ๆ มีน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงบประมาณของสมาคมมีน้อยไม่สามารถให้ทุกคนเข้าประชุม หรือสัมมนาได้ครบ ในเรื่องของการดำเนินงานของสมาคมพบว่าสมาคมไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากสมาชิกเท่าที่ควร เช่นขาดการประสานงานที่ดีกับสมาชิก ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการได้รับความร่วมมือจากสมาชิกน้อยเพราะสมาชิกเห็นว่าสมาคมไม่ค่อยประสบความสำเร็จในการดำเนินการกับข้อเรียกร้อง ประกอบกับการขาดการยอมรับจากฝ่ายบริหาร ซึ่งการขาดการยอมรับจากฝ่ายบริหาร ทำให้สมาชิกสมาคมไม่มีสิทธิในการมีส่วนร่วมในลำดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของรัฐวิสาหกิจยังไม่มีกระจายอำนาจ และยังไม่ค่อยยอมรับความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ อย่างไรก็ตามในกรณีของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ฉบับปัจจุบัน สมาชิกสมาคมฯ เห็นว่ามีผลอย่างมากต่อการทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งกรณีที่ พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าวมีการกำหนดให้สมาคมฯ ยื่นข้อเสนอได้เพียงเรื่องสิทธิประโยชน์ในการทำงานซึ่งได้แก่ วันและเวลาทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการในการทำงานเท่านั้น และนอกจากนี้กรณีที่ พ.ร.บ. มีบทบัญญัติห้ามไม่ให้มีการรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานแต่ให้มีการรวมตัวเป็นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเท่านั้น และยังมีการจำกัดสิทธิไม่ให้มีการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรอง และการนัดหยุดงานด้วย จึงทำให้สมาชิกฯ มีส่วนร่วมน้อยลงซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วิษณุ บุญมาร์ตัน (2539 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจกรณีการไฟฟ้านครหลวงซึ่งพบว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานลด

ต่ำลง เนื่องมาจากการแทรกแซงโดยรัฐผ่านพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 สำหรับนโยบายของรัฐบาลพบว่า การที่รัฐบาลควบคุมรัฐวิสาหกิจที่มากเกินไปในปัจจุบันมีผลอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหาร เพราะการกระทำดังกล่าวของรัฐบาลเป็นการทำให้แรงงานไม่ค่อยรวมตัวกัน ส่วนนโยบายขององค์กรนั้นก็มีการเผยแพร่ข่าวสารให้สมาชิกสมาคมทราบค่อนข้างน้อยและล่าช้าทำให้พนักงานไม่ค่อยทราบข่าวสารต่าง ๆ โดยเฉพาะเกี่ยวกับมาตรการหรือนโยบายต่าง ๆ ส่งผลให้พนักงานมีส่วนร่วมน้อย

จากปัจจัยดังกล่าวจะเห็นว่าผลอย่างมากต่อการทำให้ สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหาร ดังนั้นทำให้มาตรการหรือนโยบายต่าง ๆ ที่ออกมาจากฝ่ายบริหารมักจะเป็นมาตรการที่ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับพนักงาน บางครั้งนโยบายก็ขาดความชัดเจน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สมาชิกสมาคมมีความต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารที่มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันในทุกรูปแบบของการมีส่วนร่วม ทั้งการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การได้รับการปรึกษาหารือ การยื่นข้อเรียกร้องและการเจรจาต่อรอง รวมทั้งการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร

5.4 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงบทบาทที่เหมาะสมของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ จากการศึกษาพบว่าสมาชิกสมาคมมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์กรในรูปแบบของทวิภาคีน้อยมาก และเป็นการมีส่วนร่วมในลำดับแรก คือเพียงการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ส่วนการมีส่วนร่วมในลำดับอื่นเกิดขึ้นน้อยมาก ทั้งนี้เพราะมีปัจจัยหลายอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง และโดยเฉพาะการดำเนินงานของสมาคมที่ขาดการยอมรับจากฝ่ายบริหาร ดังนั้นฝ่ายบริหารควรปรับเปลี่ยนบทบาทของตัวเอง เพื่อเป็นการให้สมาชิกสมาคมเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารองค์กรในรูปแบบทวิภาคีเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการแสดงถึงความเท่าเทียมกันของความเป็นมนุษย์ และความเป็นสมาชิกขององค์กร และเป็นการส่งเสริมสิทธิของสมาชิกสมาคมเพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรและเป็นการสร้างความสันติสุขในการทำงาน ทั้งนี้ทางองค์กรเองต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของคนรุ่นใหม่ และพนักงานระดับล่างเพราะพนักงานระดับล่างมักจะเป็นผู้ที่คลุกคลีอยู่กับงานและใกล้ชิดผู้ใช้บริการมากที่สุด รวมทั้งในสภาพปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งองค์กรต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงซึ่งการยอมรับฟังแต่คนที่มีอายุงานมาก หรือคนที่อาวุโสเสมอ ย่อมนำมาซึ่งความเสียหาย และไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นจึงต้องเปิดโอกาสให้พนักงานระดับล่างและคนรุ่นใหม่มากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่

2) จากการศึกษาพบว่าการศึกษาที่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การน้อยนั้น ส่วนหนึ่งเป็นสาเหตุมากจากการที่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของการมีส่วนร่วมทางการบริหาร และเนื้อหาของพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับ พ.ศ. 2534 อยู่ค่อนข้างมาก ประกอบกับตัวสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความต้องการเพิ่มขึ้นในการที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมทางการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานนโยบายทั่วไป และเนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจเพราะ พนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจมีความสัมพันธ์กับผู้บริหารแตกต่างจากพนักงานในบริษัทเอกชน ดังนั้นสมาชิกสมาคมซึ่งเป็นบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ที่ทำหน้าที่ในนามพนักงานในการเข้าไปดำเนินการยื่นข้อเรียกร้อง หรือเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร เพราะฉะนั้นสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจึงต้องทำความเข้าใจและให้ความสนใจกับการมีส่วนร่วมทางการบริหาร และพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อแสดงถึงการมีสิทธิและความเท่าเทียมกันของความเป็นมนุษย์ และเพื่อเป็นการพัฒนาองค์การให้มีความเข้มแข็งต่อไป

3) จากการศึกษาพบว่าการแทรกแซงโดยรัฐผ่านพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจฉบับ พ.ศ. 2534 มีผลอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทยของสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดขอบเขตของสิทธิ หรือการห้ามรวมตัวกันในรูปสหภาพแรงงาน การห้ามไม่ให้มีการเจรจาต่อรองในด้านสภาพการจ้างงานและสภาพการทำงานเป็นต้น ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มสิทธิให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ และเป็นหนทางในการลดข้อขัดแย้งและหากพนักงานได้มีส่วนร่วมมากขึ้นแล้วฝ่ายบริหารจะได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์จากฝ่ายพนักงาน และพนักงานจะรับฟังฝ่ายบริหารมากขึ้น ดังนั้นรัฐบาลจะต้องมีการปรับปรุงกฎหมายเพื่อเป็นการก่อให้เกิดระบบการปรึกษาหารือและเป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมในระบบทวิภาคีในองค์การ ทั้งนี้เพื่อความเป็นธรรมและสันติสุขขององค์การ รวมทั้งยังเป็นการดำเนินงานที่สนองต่อเป้าหมายขององค์การต่อไป

4) เนื่องจากได้รับข้อมูลข่าวสารน้อยและล่าช้ามีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ แต่ในทางปฏิบัติมีข้อจำกัดบางประการ เช่น การส่งข่าวสารจากสมาคมมายังพนักงานในสำนักงานบริการต่าง ๆ ไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เช่นการต้องส่งข่าวสารหลังเลิกงานหรือบางกรณีไม่ทราบว่าจะติดต่อไปที่ไหนเพราะมีการย้ายสำนักงานบริการเป็นต้น ดังนั้นสมาชิกสมาคมควรให้ความสำคัญกับการรับข่าวสารของทางสมาคมเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางและเป็นข้อมูลในการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์การ ประกอบกับสมาชิกสมาคมเองก็ต้องหาข้อมูล

ข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์กรทั้งในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจด้วย

5) หากข้อเสนอแนะในประเด็นที่ 1 เป็นไปได้ยาก เพราะการปรับเปลี่ยนในเรื่องดังกล่าวนี้เกี่ยวกับความเชื่อ ซึ่งเป็นเรื่องที่เปลี่ยนยาก จึงเสนอแนะ ข้อที่ 4 เนื่องจากว่าการที่สมาชิกสมาคมทุกคนจะเข้าไปมีสิทธิมีเสียง หรือแม้แต่ในการประชุม หรือการสัมมนา นั้นเป็นไปได้ยาก เนื่องจาก งบประมาณมีน้อย ประกอบกับความไม่สะดวกในประการต่าง ๆ และจากการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับสิทธิในการรับรู้ข่าวสารข้อมูลเป็นสิทธิในลำดับแรก ๆ ที่สมาชิกค่อนข้างมีสิทธิ แต่สิทธิในลำดับที่สูงขึ้น เช่น สิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร สิทธิในลำดับเหล่านี้สมาชิกสมาคมมีสิทธิน้อยมาก และที่สำคัญสมาชิกเองต้องการมีตัวแทน ดังนั้น อาจจะให้มีตัวแทน ในแต่ละสำนักงาน หรือในแต่ละจังหวัดก็ได้ โดยขอเสนอวิธีการแต่งตั้งตัวแทนสมาชิกสมาคมคือ เลือกคนที่อาวุโสคือ อายุ 53 ปีขึ้นไป เป็นตัวแทนเพื่อเป็นการเพิ่มสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือ และเป็นการเพิ่มสิทธิในการยื่นข้อเรียกร้องและเจรจาต่อรองกับผู้บริหาร สำหรับการให้มีตัวแทนในการเพิ่มสิทธิในการได้รับการปรึกษาหารือและตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร ควรเลือกตัวแทนที่มีระดับ 7 ขึ้นไปเป็นตัวแทน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

สำหรับผู้ที่มีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่องสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) ภายใได้พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 น่าจะมีการศึกษาว่า หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงจากสหภาพพนักงานรัฐวิสาหกิจมาเป็นสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรใดอะไรขึ้นมาบ้าง เป็นผลดีและผลเสียต่อสมาคม และองค์กรอย่างไร

2) เนื่องจากการที่สมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่จะมีผลอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมทางการบริหารองค์กร และจากสภาพความเป็นจริงพบว่าสมาชิกสมาคมมีความสนใจและความรู้ค่อนข้างน้อย ดังนั้นน่าจะมีการศึกษาว่าทำไมสมาชิกสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจจึงไม่สนใจที่จะเรียนรู้ถึงสิทธิและอำนาจหน้าที่ของตนเอง ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก คือนอกจากจะเป็นการลดข้อขัดแย้งและสร้างประสิทธิภาพในการทำงานแล้วยังเป็นพื้นฐานของประชาธิปไตยในองค์กรอีกด้วยทั้งนี้หากประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานถูกสร้างขึ้นทั่วไปแล้วก็จะเป็รากฐานของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยที่มั่นคงต่อไป