

บทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิคประเทศไทย
Roles Of Labour Union At Panasonic Group Thailand

ภาณุมาต บุตรราช¹ ชัยสิทธิ์ ทองบริสุทธิ์² และณัฐวุฒิ โรจนนินรุตติกุล³
PanumartButtaracha¹, Chaiyasit Thongborisut² and Nuttawut Rojniruttikul³

¹นักศึกษาลัทธิสุตร บธ.ม (บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

²อาจารย์ประจำสาขาวิชา ศิลปศาสตร์ประยุกต์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจและการจัดการ วิทยาลัยการบริหารและจัดการ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

b.panumart@yahoo.com, ktchayas@kmitl.ac.th, and krnutttaw@kmitl.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานของสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย และ 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิคประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ของบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย จำนวน 377 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ t-test และ one-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก 2) สมาชิกสหภาพแรงงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: บทบาท สหภาพแรงงาน ปัจจัยส่วนบุคคล เครื่องใช้ไฟฟ้า สมาชิกภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิคประเทศไทย

Abstract

The objectives of this study were 1) to investigate opinion levels on roles of Labour Union perceived by its members in Panasonic Group Thailand and 2) to compare the opinions on the roles of Labour Union among the members with different demographic backgrounds. The samples of the study were 377 Labour Union members working for companies in Panasonic Group Thailand. The samples were collected by using accidental sampling method. The data were collected through a questionnaire and analyzed by using percentage, arithmetic mean, and standard deviation. In addition, t-test and one-way ANOVA were applied in Hypothesis testing. The findings indicated that 1) The opinion level on role of Labour Union perceived by its members at Panasonic Group Thailand was at a high level. 2) The members with different genders, ages, educational backgrounds, experiences and membership periods demonstrated significantly different opinions on roles of Labour Union in Panasonic Group Thailand in 0.01 level.

Keywords : Roles; Labour Union; Personal factors; Electric device; Membership for Panasonic Group Thailand.

1. บทนำ

ปัจจุบันนี้ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันกันมากในทุก ๆ ด้าน จึงทำให้แต่ละองค์กรมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรให้มีความก้าวหน้าและเหมาะสมในแต่ละยุคแต่ละสมัย เพื่อที่จะให้องค์กรของตนเองหรือในเครือสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งอาจมีผลกระทบเรื่องของระบบแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง [1] โดยเฉพาะบริษัทที่มีสหภาพแรงงานซึ่งถือว่าเป็นองค์กรที่มีบทบาทที่สำคัญ คือเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง [2] ที่จะช่วยให้การจัดการปัญหาที่ไม่เหมาะสมได้ เพียงแต่สหภาพแรงงานและตัวแทนนายจ้างจำเป็นต้องเข้าใจถึงบทบาทและสอดคล้องผลประโยชน์ของตนให้ได้

บริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ปัจจุบันมีทั้งหมด 21 บริษัทแบ่งเป็นบริษัทผู้ผลิต 12 บริษัท บริษัทฝ่ายขาย 4 บริษัท บริษัทวิจัยและพัฒนา 1 บริษัท บริษัทผู้ถือหุ้นและอื่นๆ อีก 4 บริษัทโดยมีพนักงานประมาณ 18,000 คน และมีสินค้าที่ร่วมกันผลิตมากกว่า 60 ชนิด บริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ที่มีองค์กรของสหภาพแรงงานนั้นมีอยู่ 3 บริษัทด้วยกันคือ 1) บริษัท พานาโซนิค (ประเทศไทย) จำกัด (PTHC) 2) บริษัท พานาโซนิค เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำกัด (PAPTH) 3) บริษัท พานาโซนิค เอ.พี.เซลล์ (ประเทศไทย) จำกัด (PAT) [3]

บริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ที่กล่าวข้างต้นนั้น [4] มีการสร้างเสริมความสามารถเพื่อรองรับการแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นด้านต่าง ๆ เช่น วิจัยที่ค้น พินิจกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร บรรยากาศการทำงาน ผลตอบแทน แรงจูงใจ การวิจัยและพัฒนา การบริหารการเงินและต้นทุน เป็นต้น จึงทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันในแต่ละแบบ เช่น บางแห่งมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร และผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย หรือ บางแห่งมีความยึดหยุ่นแต่มุ่งเน้นภายในองค์กร โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย จึงทำให้แต่ละบริษัทฯ ต้องคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องบทบาทของสหภาพแรงงานนั้นให้เป็นลำดับต้น ๆ เพื่อให้มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันเพื่อป้องกันให้มีผลกระทบในการดำเนินธุรกิจน้อยที่สุด ให้มีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญเติบโตให้กับบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย และมีการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการให้เกิดความชัดเจนสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจที่

เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและที่สำคัญเป็นการสร้างเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย รวมไปถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กรให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

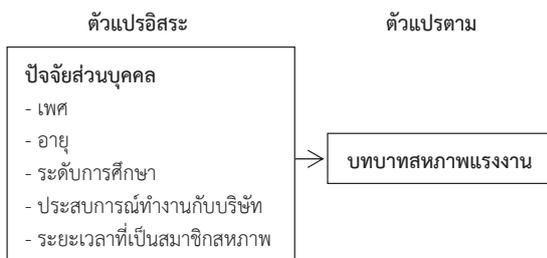
1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานของบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานของบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. สมมติฐานของการวิจัย

สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ที่แตกต่างกัน

4. กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ผู้วิจัยได้พัฒนากรอบแนวคิดโดยการนำแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทสหภาพแรงงานของ Webb (1969) อ้างถึงในอัญชลี ค้อคงคา [5] มาพิจารณาเห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานกับบริษัท และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีผลต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านรายได้ของสมาชิก ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อบทบาทสหภาพแรงงานนำมาเปรียบเทียบเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวความคิดงานวิจัยนี้โดยเรียงตามลำดับความสำคัญให้สอดคล้องและมีความสัมพันธ์กับสภาพขององค์กรที่นำมาศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ ดังที่แสดงในรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

5. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิคประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยซึ่งเป็นระดับเจ้าหน้าที่ และระดับพนักงานปฏิบัติการจำนวนทั้งสิ้น 6,357 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) [6] ผู้วิจัยได้ดำเนินการใช้วิธีการกำหนดตัวอย่างจากการคำนวณสูตรของ Taro Yamane จากการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างของสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิคประเทศไทย ที่ต้องการสุ่มตัวอย่างมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 377 คน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานกับบริษัท และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตัวแปรตาม คือ บทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ประกอบด้วยตัวแปร ด้านรายได้ของสมาชิก ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก

โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูล และสรุปผลการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม – เดือนธันวาคม พ.ศ. 2557

6. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับกรวิจัยนั้น เป็นแบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิคประเทศไทย โดยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานกับบริษัท และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ของสมาชิก ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาค่าความถี่ และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพ

แรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลใช้การวิเคราะห์ t-test และ one-way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐาน

7.1 การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

กำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนลำดับความสำคัญตามมาตราส่วนประมาณค่าของ Likert's scale [7] โดยแบ่งระดับความสำคัญตามค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ดังนี้

- 1.000 - 1.790 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 1.800 - 2.590 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 2.600 - 3.390 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 3.400 - 4.190 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 4.200 - 5.000 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

8. ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	209	55.4
หญิง	168	44.6
รวม	377	100.0
2. อายุ		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	49	13.0
มากกว่า 25 ปี-35 ปี	184	48.8
มากกว่า 35 ปี-45 ปี	85	22.6
มากกว่า 45 ปี	59	15.6
รวม	377	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	61	16.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	149	39.5
อนุปริญญา/ปวส.	86	22.8
ปริญญาตรีขึ้นไป	81	21.5
รวม	377	100.0
4. ประสบการณ์การทำงานกับบริษัท		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	129	34.2
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	83	22.0
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	45	12.0
มากกว่า 15 ปี	120	31.8
รวม	377	100.0
5. ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	148	39.3
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	73	19.4
มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	68	18.0
มากกว่า 15 ปี	88	23.3
รวม	377	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานบริษัทในเครือเรือประมงพาณิชย์ที่ประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 25 ปี-35 ปี ระดับการศึกษามีมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ประสบการณ์การทำงานกับบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพาณิชย์ที่ประเทศไทย

บทบาทสหภาพแรงงาน	n= 377		ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
	\bar{X}	S.D.		
ด้านรายได้ของสมาชิก	4.034	0.788	เห็นด้วยมาก	1
ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก	3.586	0.793	เห็นด้วยมาก	3
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก	3.651	0.778	เห็นด้วยมาก	2
โดยรวม	3.757	0.713	เห็นด้วยมาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพาณิชย์ที่ประเทศไทยโดยรวม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยรวมซึ่งมีค่าเท่ากับ 3.757 และสมาชิกสหภาพแรงงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.713 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านรายได้ของสมาชิก ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก และด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.034 3.651 และ 3.586 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ t-test และ one-way ANOVA เปรียบเทียบบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพาณิชย์ที่ประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บทบาทสหภาพแรงงาน	ค่า p - value ปัจจัยส่วนบุคคล				
	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ประสบการณ์การทำงาน	ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
ด้านรายได้ของสมาชิก	0.002**	0.000**	0.001**	0.000**	0.000**
ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก	0.010*	0.000**	0.005**	0.000**	0.000**
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก	0.017*	0.000**	0.020*	0.000**	0.000**
โดยรวม	0.003**	0.000**	0.002**	0.000**	0.000**

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพาณิชย์ที่ประเทศไทยโดยรวม จำแนกตามสมาชิกสหภาพที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีค่า p-value เท่ากับ 0.003 0.000 0.002 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าสมาชิกสหภาพแรงงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพาณิชย์ที่ประเทศไทยโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย บทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพาณิชย์ที่ประเทศไทย จำแนกตามเพศ

บทบาทสหภาพแรงงาน	เพศ (\bar{X})		p-value
	ชาย	หญิง	
ด้านรายได้ของสมาชิก	4.144	3.896	0.002**
ด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก	3.680	3.469	0.010*
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก	3.737	3.545	0.017*
โดยรวม	3.854	3.637	0.003**

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยโดยรวม จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธี t-test พบว่าค่า p-value มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 แสดงว่าสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานา

โซนิค ประเทศไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยของสมาชิกสหภาพแรงงานเพศชายและเพศหญิง มีค่าเท่ากับ 3.854 และ 3.637 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย บทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย จำแนกตามอายุ

บทบาทสหภาพแรงงาน	อายุ	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
โดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	3.619	1	-	1.000	0.001**	0.041*
	มากกว่า 25 ปี-35 ปี	3.618	2	-	-	0.000**	0.008**
	มากกว่า 35 ปี-45 ปี	4.042	3	-	-	-	0.204
	มากกว่า 45 ปี	3.893	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุมากกว่า 35 ปี-45 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมแตกต่างจากสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และมากกว่า 25 ปี-35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสมาชิกที่มีอายุมากกว่า 45 ปีมีความ

คิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมแตกต่างจากสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี และมากกว่า 25 ปี-35 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย บทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทสหภาพแรงงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
โดยรวม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	4.026	1	-	0.004**	0.000**	0.071
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	3.717	2	-	-	0.171	0.331
	อนุปริญญา/ปวส.	3.586	3	-	-	-	0.039*
	ปริญญาตรีขึ้นไป	3.811	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมแตกต่างจากสมาชิกที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. และระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระดับการศึกษา

ปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมแตกต่างจากสมาชิกที่มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 7 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย บทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยจำแนกตามประเภทการดำเนินงานกับบริษัท

บทบาทสหภาพแรงงาน	ประสบการณ์การทำงานกับบริษัท	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
โดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.590	1	-	0.688	0.020*	0.000**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.629	2	-	-	0.060	0.000**
	มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	3.871	3	-	-	-	0.359
	มากกว่า 15 ปี	3.982	4	-	-	-	-

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทมากกว่า 10 ปี-15 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมแตกต่างจากสมาชิกที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัท

มากกว่า 15 ปีมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมแตกต่างจากสมาชิกที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และมากกว่า 5 ปี-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 ค่า p-value ของผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย บทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยจำแนกตามระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน

บทบาทสหภาพแรงงาน	ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน	\bar{X}	กลุ่มที่	p-value			
				1	2	3	4
โดยรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	3.616	1	-	0.969	0.000**	0.002**
	มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	3.612	2	-	-	0.000**	0.008**
	มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	4.028	3	-	-	-	0.272
	มากกว่า 15 ปี	3.905	4	-	-	-	-

หมายเหตุ **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่า 10 ปี-15 ปี และมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมแตกต่างจากสมาชิกที่มีระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และมากกว่า 5 ปี-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน คู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

9. สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้วิจัยขออภิปรายผลดังนี้

เพศ พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันสมาชิกสหภาพแรงงานเพศชายให้ความสนใจ และให้ความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงาน มากกว่าเพศหญิง เพราะเพศชายมีสถานะเป็นผู้มีอำนาจแสดงออก และมีจำนวนสมาชิกมากกว่า

เพศหญิง ในอัตราร้อยละ 55.4 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยโดยรวม ด้านเพศที่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวรีย์ ใหญ่ไฉ่ [8] ศึกษาเรื่อง บทบาทของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทยพบว่า พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทยไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยโดยรวมแตกต่างกันโดยสมาชิกที่มีอายุมากกว่า 35 ปี เห็นด้วยกับบทบาทสหภาพแรงงานแตกต่างจากสมาชิกที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี ทั้งนี้เนื่องจากสมาชิกที่มีอายุมากกว่า 35 ปี มีความเข้าใจและเข้าถึงในบทบาทสหภาพแรงงาน รวมถึงความผูกพันกับสหภาพแรงงานมากกว่าสมาชิกที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวรีย์ ใหญ่ไฉ่ [8] ที่ศึกษาบทบาทของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทยผลวิจัยพบว่า พนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ธนาคารกรุงไทยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยโดยรวมแตกต่างกัน สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. เห็นด้วยต่อบทบาทสหภาพแรงงาน มากที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากสมาชิกที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีตำแหน่งการทำงานเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานซึ่งต้องอาศัยบทบาทของสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยช่วยคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และให้เป็นตัวแทนในการนำเสนอเพื่อปรับปรุงสภาพการจ้างต่าง ๆ กับบริษัท/นายจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานในด้านรายได้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกแตกต่างจากสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าหรือเท่ากับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวรวิทย์ ใหญ่ไฉ่ [8] ศึกษาเรื่องบทบาทของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย พบว่าพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทยไม่แตกต่างกัน

ประสบการณ์การทำงานกับบริษัท พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย ด้านรายได้ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกแตกต่างกัน ซึ่งสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทมากกว่า 10 ปี มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทสหภาพแรงงานมาก เพราะมีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทเป็นระยะเวลานาน และผูกพันกับองค์กรมากกว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ซึ่งสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทมากกว่า 15 ปี มีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจเพราะว่าปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจในประเทศไทยไม่ค่อยดี การดำรงชีวิตจึงต้องมีความระมัดระวังในด้านค่าใช้จ่าย ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกันจึงมีวิธีการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน และส่งผลถึงการมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวรวิทย์ ใหญ่ไฉ่ [8] ศึกษาเรื่องบทบาทของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

ธนาคารกรุงไทย ผลวิจัยพบว่าพนักงานบมจ.ธนาคารกรุงไทยที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันโดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยโดยรวมแตกต่างกันจากการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่า 10 ปี เห็นด้วยต่อบทบาทสหภาพแรงงานโดยรวมมากกว่าสมาชิกที่มีระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไม่เกิน 10 ปี เนื่องจากระยะเวลาในการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่นาน ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งสามารถเข้าถึงบทบาทและหน้าที่ของกรรมการสหภาพแรงงานในทุก ๆ ด้านจึงมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทยมากที่สุด และแตกต่างจากสมาชิกที่มีระยะเวลาในการที่เป็นสมาชิกในระยะเวลาอื่น ๆ

10. ข้อเสนอแนะ

10.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้

พนักงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นต่อบทบาทสหภาพแรงงานบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก และจากการสำรวจพบว่าสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นว่าสหภาพแรงงานมีบทบาทในด้านรายได้ของสมาชิกมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก และด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก ตามลำดับ ดังนั้นบทบาทของสหภาพแรงงานโดยทางคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน ต้องมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในด้านรายได้ของสมาชิกซึ่งมีความสำคัญต่อการดำรงชีพของสมาชิก รวมถึงด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิก ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตของสมาชิกที่ยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีการสำรวจข้อมูลรายได้ของสมาชิกสหภาพอย่างต่อเนื่องประจำปี ทุก ๆ ปี พร้อมทั้งนำมาทำการวิเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลในการนำเสนอกับทางบริษัท/นายจ้างให้พิจารณาปรับปรุงเพิ่มเติมกับสมาชิกสหภาพแรงงาน/ลูกจ้างอย่างเหมาะสม และเป็นธรรมเพื่อช่วยป้องกันให้มีผลกระทบในการดำเนินธุรกิจน้อยที่สุด และยังช่วยเสริมสร้างระบบแรงงานสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป รวมถึงในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความปลอดภัยในการทำงานของสมาชิก ควรมีการสำรวจ และวิเคราะห์ควบคู่ไป

เพื่อพัฒนาให้มีความเป็นอยู่ที่ดี และความปลอดภัยของพนักงานให้อารมณ์อยู่กับบริษัทในเครือพานาโซนิค ประเทศไทย อย่างดียิ่ง ๆ ขึ้นไปเพื่อความก้าวไกลในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงมากในปัจจุบัน

10.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาลงลึกในรายละเอียดของบทบาทของสมาชิกสหภาพแรงงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดนโยบายสหภาพแรงงาน (Plan) ด้านการสร้างแรงจูงใจในการแสดงบทบาท (Do) การตรวจสอบวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของบทบาท (Check) และการปรับปรุงพัฒนา (Action) เพื่อพัฒนาให้บทบาทสหภาพแรงงานมีความต่อเนื่องและเข้มแข็งยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในองค์กรอื่น ๆ เพื่อทำความเข้าใจในสภาพปัญหา นำสู่การปรับปรุงพัฒนาบทบาทสหภาพแรงงาน ให้สมาชิกมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- [1] วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2545. **แรงงานสัมพันธ์ กุญแจแห่งความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- [2] บวร ชื่นจิตต์. 2550. **บทบาทสหภาพแรงงานในองค์กรที่เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ : กรณีศึกษา บริษัท สยามโตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด**. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [3] รายละเอียดของบริษัทพานาโซนิค ประเทศไทย. 2557. **ความเป็นมาของพานาโซนิคในประเทศไทย**. เข้าถึงได้จาก <http://www.panasonic.com/th/corporate/profile.html>. (วันที่ค้นข้อมูล: 1 ตุลาคม 2557)
- [4] พนิดา จามรโชติ. 2555. **ความคิดเห็นของพนักงานระดับบริหารต่อความสามารถในการแข่งขันกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท**. วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 11(1), น.112-124.
- [5] อัญชลี ค้อคงคา. 2536. **สหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [6] บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. 2553. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.
- [7] พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [8] ถาวรีย ไชยน้ำ. 2556. **บทบาทของประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารกรุงไทย**. การประชุมวิชาการในโอกาสครบรอบ 25 ปี และการประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต.