

การเสริมสร้างความผูกพันของสมาชิก ที่มีต่อสหภาพแรงงาน :
ศึกษากรณี สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)
The Boosting of Workers' Union Membership Commitment :
A Case Study of the CAT Telecom Public Company Limited
(Thailand) Workers' Union

ธีรนวล จารุสมบัติ^{1*}
Teeranuan Jarusombut^{1*}

¹คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170
Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University, Putthamonthon,
Nakhon Pathom 73170 Thailand

*Corresponding Author, E-mail: teeraj_a@hotmail.com

Received: 18 April 2020 / Revised : 24 June 2020 / Accepted: 25 June 2020

191

วารสารสังคมศาสตร์และการ

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการเสริมสร้างความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสหภาพแรงงาน : ศึกษากรณี สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ คือ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) จำนวน 365 ตัวอย่าง ประกอบกับการวิจัยเชิงคุณภาพได้กำหนดกลุ่มบุคคล จำนวน 10 คน เพื่อทำการสัมภาษณ์ขอข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจเพื่อศึกษาระดับความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสหภาพแรงงาน เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกับความผูกพันของสมาชิก และเพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ควรดำเนินการให้แก่สมาชิกของตนในอนาคต

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการองค์กรแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า ด้านเพศ ด้านสายงานที่รับผิดชอบ ด้านระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ด้านการมีตำแหน่งในสหภาพแรงงาน กับความรู้สึกผูกพันต่อการองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สรุปผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H0 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านสายงานที่รับผิดชอบ ด้านระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ด้านการมีตำแหน่งในสหภาพแรงงานที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระดับตำแหน่งงาน ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน กับความรู้สึกผูกพันต่อการองค์กร สรุปผลการทดสอบได้ว่าเป็นการยอมรับ H1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านระดับตำแหน่งงาน ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน

จากสมมติฐานที่ 2 การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ด้านการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ ด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง ด้านการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ด้านการส่งเสริมจัดให้มีการศึกษาและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการองค์กรเป็นการยอมรับ H1

จากสมมติฐานที่ 3 ความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ การศึกษาพบว่า ในด้านตำแหน่งทุกตำแหน่งในองค์กรต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างทุกสายระดับบัญชาการ และมีการดำเนินงานและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์ให้กับองค์กร

จากสมมติฐานที่ 4 แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันที่สหภาพ แรงงาน รัฐวิสาหกิจ การศึกษาพบว่า ควรใช้แนวทางในการอบรมสัมมนา พบปะเยี่ยมเยียนสมาชิก ทุกภาค พยายามพูดคุยทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารอยู่เสมอ ๆ

คำสำคัญ : การเสริมสร้างความผูกพัน สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

Abstract

The aim of the study was to study the level of commitment of members toward the Labor Union, to study the influence between the operation based on the objectives of the State Enterprise Labor Union and the commitment of members, and to study the ways of boosting the commitment that the State Enterprise Labor Union should do for its own members in the future.

The results showed that gender, responsible lines, period of time of being member of the Labor Union, holding position in Labor Union with the commitment towards the organization of the State Enterprise Labor Union, and personal factors did not have a significant difference of the commitment towards the organization of the State Enterprise Labor Union. Also, personal factors like difference on age, education level, level of position, the number of responsible members in the family, average income per month, period of time of work in the organization, the place where the work is performed, led to the difference of the commitment towards the organization.

Furthermore it was found that the promotion of good commitment between the employees and the employer and among the employees considering to help members under the complaint, seeking for and protecting benefit concerned with employment condition of the employees, operation and cooperation for efficiency, and maintaining

the benefits of the CAT Telecom Public Company Limited, promoting and arranging for study and welfare to members affected the commitment towards the organization.

Keyword : Boosting Commitment The State Enterprise Labor Union

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อการบริหารและพัฒนาประเทศ ดังนั้นในการที่จะบริหารและพัฒนาประเทศให้ประสบความสำเร็จนั้น จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ภายในของประเทศนั้น ๆ เป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงได้มีการริเริ่มวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ดังจะเห็นได้จากแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติตั้งแต่ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ที่ได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการวางแผนพัฒนาประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544 : 2)

ดังนั้นเราอาจกล่าวได้ว่า เมื่อคนเข้ามาสู่องค์กร ก็หวังจะได้พบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้เขาสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความพึงพอใจพื้นฐานของตนเอง ดังนั้นหากองค์กรสามารถเป็นแบบใดที่จะทำให้บุคคลก้าวหน้าไปถึงเป้าหมายตามที่เขาต้องการได้บุคคลก็อยากจะปฏิบัติงานกับองค์กรนั้นต่อไป มีความจงรักภักดีและมีความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์กร สเตียร์ (Steers, 1977 : 48) กล่าวว่าความผูกพันขององค์กรสามารถทำนายการเข้า-ออกจากงานของสมาชิกในองค์กรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก ความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญ ในสหภาพแรงงานเองก็เช่นเดียวกัน สมาชิกทุกคนของสหภาพแรงงานถือได้ว่าเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะทำให้องค์กรแรงงานนั้นขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้ สหภาพแรงงานถือได้ว่าเป็นองค์กรแรงงานที่สำคัญซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายอันจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และเพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์อันดีซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและการร่วมแรงร่วมใจเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันในที่สุด แต่หากสมาชิกของสหภาพแรงงานไม่มีความผูกพันกัน ก็อาจเกิดปัญหาการลาออกของ

สมาชิกได้ และหากสมาชิกลาออกเป็นจำนวนมาก จะทำให้สหภาพแรงงานอยู่ในสภาพที่อ่อนแอ การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ขาดอำนาจต่อรองในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของสมาชิก

ดังนั้นการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การให้เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยผลักดันและยกระดับความสามารถขององค์การให้เพิ่มสูงขึ้น และเป็นที่คาดหวังว่า หากองค์การสามารถทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การได้มากเท่าใด ก็จะทำให้บุคคลปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป ทุ่มเหความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การในที่สุด ความผูกพันต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และเป็นเรื่องที่ได้รับคามสนใจอย่างมากว่า อะไรคือปัจจัยที่จะทำให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การ เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและเพิ่มพูนให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์การต่อไป

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสหภาพแรงงาน โดยจะศึกษาจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง และเพื่อศึกษาถึงบทบาทของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการสร้างความผูกพันภายในองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและวางแผน ในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่ ใหพนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์การ สามารถทำงานให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และสร้างความสำเร็จให้กับองค์การอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยอยู่ 4 ประการ ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาความก้าวหน้าการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสหภาพแรงงาน 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจกับความผูกพันของสมาชิก

4) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันที่สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ควรดำเนินการให้แก่สมาชิกของตนในอนาคต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้ 1) ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษาครั้งนี้กำหนดขอบเขตการศึกษา สมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ทั้งที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพฯ และต่างจังหวัด 2) ขอบเขตในด้านประชากร การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเฉพาะผู้ที่เป็สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เท่านั้น 3) ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสหภาพแรงงาน โดยจะศึกษาจากสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)

สมมติฐานการศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการศึกษาดังนี้ 1) สมาชิกสหภาพแรงงานเข้าร่วมกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานแตกต่างกัน 2) การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ของสหภาพแรงงานมีผลต่อระดับความผูกพันที่สมาชิกมีต่อสหภาพแรงงานแตกต่างกัน 3) ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อสหภาพแรงงานแตกต่างกัน 4) สถานภาพของสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน และส่งผลต่อความผูกพัน 5) การเสริมสร้างความรู้สึผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสหภาพแรงงานเกิดขึ้นในด้านวัตถุประสงค์มากกว่าจิตใจ 6) แนวทางการพัฒนาความผูกพันที่สหภาพมีต่อสมาชิกในอนาคตจะเน้นในเรื่องของการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมกับสหภาพแรงงานมากกว่าการที่สหภาพแรงงานจะเน้นเรียกร้องต่อฝ่ายบริหารเท่านั้น

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

งานวิจัยนี้ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัยดังนี้ 1) ทำให้ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท

โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร 2) ทำให้ทราบระดับความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสภาพแรงงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดกับสมาชิก อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพหรือความสำเร็จขององค์กร 3) ทำให้ทราบความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของสมาชิก 4) เพื่อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันที่สภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจควรดำเนินการให้แก่สมาชิกของตนในอนาคต

แนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สเตียร์ (Steers, 1977 : 46-56) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรัญญา สุวรรณวิ (2541) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทยุคคอม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัทยุคคอมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก พนักงานบริษัทฯ ที่มีอายุค่อนข้างมากมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงและค่อนข้างสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง พนักงานที่มีตำแหน่งผู้จัดการขึ้นไปมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงาน พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ พนักงานที่มีเพศและการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านชีวสังคม ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความพึงพอใจเฉพาะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมชัย แก้วละเอียด (2531) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอ กองสรวัดรณักรเรียนกรมพลศึกษาเป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความ

ผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยชิ้นนี้พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรเป็นตัวที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของสมาชิกในองค์กร โดยผลการวิจัยของสมคิด แก้วละเอียด พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล (ระดับตำแหน่ง) ลักษณะงาน (ความเป็นอิสระของงาน ความหลากหลายของงาน) และประสบการณ์ในการทำงาน (ความคาดหวังจากองค์กร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งได้ ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2532) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย เป็นการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงานและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรเป็นตัวที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของสมาชิกในองค์กร ลักษณะส่วนบุคคล (อายุ อยุ่งาน และระดับการศึกษา) ลักษณะงาน (ความสำคัญของงาน งานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้า และงานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น) ประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร (ทัศนคติของกลุ่มต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร ระบบพิจารณาความดีความชอบ การเข้าสังคมได้กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการพัฒนาและฝึกอบรม) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรและมีความสัมพันธ์ในเชิงผกผันกับความตั้งใจที่จะลาออก

จากการศึกษาจะพบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน มีส่วนสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า พนักงานที่สมรสแล้วมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่เป็นโสด พนักงานที่มีเงินเดือนสูงมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง เป็นต้น

ผลการวิจัย

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 365 คน พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.5 รองลงมา เพศชาย ร้อยละ 39.9 ในด้านอายุ พบว่า มีอายุ

ระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 36.7 รองลงมา อายุ 51-60 ปี ร้อยละ 24.4 และ อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 20.8 ในด้านระดับการศึกษา พบว่า มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 67.7 รองลงมา ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.1 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 14.2 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสายงานธุรกิจการตลาด ร้อยละ 16.4 รองลงมา สายงานธุรกิจโทรศัพท์ ร้อยละ 14.8 และสายงานอำนวยการ ร้อยละ 13.4 ตามลำดับ และมีตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 86.0 รองลงมา ระดับชำนาญการ ร้อยละ 6.6 และระดับอื่น ๆ ร้อยละ 4.9 น้อยสุด ระดับชำนาญการพิเศษ ส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มากที่สุด มีจำนวน 2-3 คน ร้อยละ 42.5 รองลงมา จำนวน 4-5 คน ร้อยละ 34.5 และจำนวน 1 คน ร้อยละ 15.6 น้อยสุด มากกว่า 5 คน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 34.2 รองลงมา รายได้ 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 15.9 และรายได้ 40,001-45,000 บาท ร้อยละ 11.5 ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กร มากที่สุด มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 45.8 รองลงมา จำนวน 1-5 ปี ร้อยละ 21.1 และจำนวน 16-20 ปี น้อยสุด จำนวน 11-15 ปี ด้านระยะเวลาเป็นสมาชิกสหภาพ พบว่า มากที่สุด ร้อยละ 36.2 รองลงมา มากกว่า 20 ปี ร้อยละ 26.8 และจำนวน 6-10 ปี น้อยสุด จำนวน 11-15 ปี และตำแหน่งในสหภาพ พบว่า ไม่มีตำแหน่ง ร้อยละ 94.5 และมีตำแหน่งเป็นที่ปรึกษา ร้อยละ 3.3 และเป็นอนุกรรมการ ร้อยละ 1.4 เป็นกรรมการ ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ ส่วนกลาง ร้อยละ 60.0 รองลงมา ภาคกลาง ร้อยละ 17.3 และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก น้อยสุด ภาคตะวันตก

ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน

ผลการศึกษา ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ในภาพรวม พบว่า สมาชิกสหภาพมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง (ตามกฎหมายและข้อบังคับ) รองลงมา ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (ตามกฎหมายและข้อบังคับ) ด้านการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (ตามกฎหมายและข้อบังคับ) ด้านการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ (ตามกฎหมายและข้อบังคับ) และด้านการส่งเสริมจัดให้มี

การศึกษาและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก (ตามข้อบังคับ) ตามลำดับ สรุปรายด้านได้ดังนี้

ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน (ตามกฎหมายและข้อบังคับ) พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุด คือ สหภาพแรงงานประสานงานกับนายจ้างเพื่อทำความเข้าใจนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพนักงาน มีการลงมาสหภาพแรงงานเป็นตัวกลางในการลดข้อขัดแย้งระหว่างลูกจ้างกับลูกจ้างในเรื่องต่าง ๆ สหภาพแรงงาน สามารถทำหน้าที่เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างฝ่ายบริหารและลูกจ้าง และสหภาพแรงงานมีการประชุมสมาชิกเพื่อทำความเข้าใจในการบริหารและกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของบริษัท

ด้านการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ (ตามกฎหมายและข้อบังคับ) พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 โดยสูงสุด คือ สหภาพแรงงานทำหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์ ของสมาชิกทุกคน โดยให้ความเท่าเทียมกัน รองลงมาสหภาพแรงงานมีการติดตามและดูแลความก้าวหน้าในเรื่องที่ร้องทุกข์ของพนักงานและสมาชิกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างรวดเร็ว สหภาพแรงงานมีการจัดบริการให้คำปรึกษา แก่ปัญหาแก่สมาชิกในด้านปัญหาด้านการทำงาน และสหภาพแรงงานมีการจัดบริการให้คำปรึกษา แก่ปัญหาแก่สมาชิกในเรื่องปัญหาส่วนตัว

ด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง (ตามกฎหมายและข้อบังคับ) พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุด คือ สหภาพแรงงานเรียกร้องให้ปรับปรุงในเรื่อง สวัสดิการ รองลงมาสหภาพแรงงานเรียกร้องให้ปรับปรุงในเรื่อง ค่าจ้าง สหภาพแรงงานดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามข้อตกลงสภาพการจ้างงานทั่วไป สหภาพแรงงานเรียกร้องให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน สหภาพแรงงานเรียกร้องให้ปรับปรุงเรื่องประโยชน์อื่น ๆ ของนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

สหภาพแรงงานเรียกร้องให้ปรับปรุงในเรื่องกำหนดวันทำงาน สหภาพแรงงานเรียกร้องให้ปรับปรุงในเรื่องเวลาการทำงาน และสหภาพแรงงานเรียกร้องให้ปรับปรุงในเรื่องการเลิกจ้าง

ด้านการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) (ตามกฎหมายและข้อบังคับ) พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.68 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุด คือ สหภาพแรงงานปกป้องผลประโยชน์จากการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ รองลงมา สหภาพแรงงานให้ความร่วมมือกับนายจ้าง (ฝ่ายบริหาร) ในการบริหารกิจการตามนโยบายของรัฐวิสาหกิจ, สหภาพแรงงานให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการเพิ่มผลผลิต และสหภาพแรงงานให้ความร่วมมือกับนายจ้าง (ฝ่ายบริหาร) ในการลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจ

ด้านการส่งเสริมจัดให้มีการศึกษาและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก (ตามข้อบังคับ) มีความคิดเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.65 ในรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ในภาพรวม รองลงมา สหภาพแรงงานจัดให้มีประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิก ในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ สหภาพแรงงานมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่สมาชิกของสหภาพอย่างทั่วถึง และสหภาพแรงงานมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกด้านกฎหมายแรงงาน

ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ ในภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.60 ในรายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) รองลงมา ด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง ด้านการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ และด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อสหภาพแรงงาน

ผลการศึกษา ความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อสหภาพแรงงานในภาพรวมพบว่า สมาชิกสหภาพมีความผูกพันต่อสหภาพแรงงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 ในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน โดยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน รองลงมา ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สหภาพแรงงานตามลำดับ สรุปประเด็นได้ดังนี้

ด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน พบว่า มีความผูกพันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.81 ในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุด คือ เห็นด้วยและยอมรับกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาสภาพประโยชน์ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) รองลงมา เห็นด้วยและยอมรับกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง เห็นด้วยและยอมรับกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เห็นด้วยและยอมรับกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการส่งเสริมจัดให้มีการศึกษาและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก เห็นด้วยและยอมรับกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ในเรื่องการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ และเห็นด้วยกับนโยบายหลาย ๆ เรื่องของสหภาพแรงงาน

ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า มีความผูกพันในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 ในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันในระดับมากทุกด้าน โดยสูงสุด คือ ยังคงต้องการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ตราบเท่าที่ท่านยังทำงานให้กับบริษัท กสท. โทรคมนาคมอยู่ รองลงมา การตัดสินใจเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นความคิดที่ถูกต้อง จะไม่ลาออกจากสมาชิกสหภาพแรงงานแม้ว่าบางครั้งท่านจะไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงาน แสดงออกถึงการปกป้องสหภาพแรงงานจากการโจมตีของฝ่ายบริหารหรือผู้บังคับบัญชา, ภูมิใจที่จะบอกใครว่าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน

และพร้อมที่จะชี้แจงกล่าวแก้ไขหากได้ยินบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์การในทางเสียหาย มักเชิญชวนเพื่อนหรือคนรู้จักให้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน และรู้สึกว่าการนี้ช่วยรักษาสิทธิประโยชน์ให้ได้อย่างสม่ำเสมอ

ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สหภาพแรงงาน พบว่า มีความผูกพันในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 ในรายด้าน พบว่า มีความผูกพันในระดับมาก จำนวน 6 ด้าน โดยสูงสุดคือ เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานของสหภาพแรงงานด้วยวิธีนั่งโต๊ะเจรจากับฝ่ายบริหาร รองลงมา พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน เมื่อได้รับมอบหมายงานเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ แม้ว่าจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ต้องการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานกับสหภาพแรงงานอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้สหภาพแรงงานมีความเจริญก้าวหน้า เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานของสหภาพแรงงานด้วยวิธียื่นข้อเรียกร้อง, เต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมกับสหภาพแรงงานแม้ว่าจะนอกเหนือเวลาการทำงาน และมีความผูกพันระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ เห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานของสหภาพแรงงานด้วยวิธีเดินขบวนประท้วง และเห็นด้วยกับวิธีการปฏิบัติงานของสหภาพแรงงานด้วยวิธีนัดหยุดงาน

จากการศึกษา พบว่า สมาชิกสหภาพมีความผูกพันต่อสหภาพแรงงานในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ สเตียร์ (Steers, 1977 : 46-56) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีจุดร่วมที่เหมือนกันกับสมาชิกองค์การคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์การ และงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิภา (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทθυคอม พบว่า พนักงานของบริษัทθυคอมมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษานี้ พบว่า สมาชิกสหภาพมีความผูกพันในระดับมาก ด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน รองลงมา ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และระดับปานกลาง คือ ด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สหภาพแรงงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการแตกต่างกัน

ด้านเพศ กับความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ สรุปผลการทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H_0 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทยุคอม พบว่า พนักงาน ที่มีเพศแตกต่างกันมีความผูกพันต่อการจัดการไม่แตกต่างกัน

ด้านอายุ กับความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการ สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สมาชิกสหภาพที่อายุ 20–30 ปี จะมีความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวมต่ำกว่า สมาชิกสหภาพอายุ 41–50 ปี และ อายุ 51–60 ปี และ 2) สมาชิกสหภาพที่อายุ 31–40 ปี จะมีความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวมต่ำกว่า สมาชิกสหภาพ อายุ 51–60 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อการจัดการของพนักงานบริษัทยุคอม พบว่า พนักงานบริษัท ที่มีอายุน้อยกว่ามากมีความผูกพันต่อการจัดการมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

ด้านระดับการศึกษา กับความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการ สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H_1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีระ วีระธรรมสาธิต ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อการจัดการ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของ เครือซิเมนต์ไทย พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อการจัดการ โดยการศึกษาครั้งนี้ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สมาชิกสหภาพระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จะมีความรู้สึกผูกพันต่อการจัดการ

ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวมต่ำกว่า สมาชิกสหภาพระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ 2) สมาชิกสหภาพระดับการศึกษาปริญญาตรี จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ด้านสายงานที่รับผิดชอบ กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H0 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสายงานที่รับผิดชอบที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านระดับตำแหน่งงาน กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แตกต่าง

กัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ จำนวน 3 คู่ ได้แก่

- 1) สมาชิกสหภาพระดับตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพระดับตำแหน่งงานระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ และสูงกว่า สมาชิกสหภาพระดับอื่น ๆ
- 2) สมาชิกสหภาพระดับตำแหน่งงานระดับชำนาญการจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม สูงกว่า สมาชิกสหภาพระดับอื่น ๆ และ
- 3) สมาชิกสหภาพระดับตำแหน่งงานระดับชำนาญการพิเศษจะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม สูงกว่า สมาชิกสหภาพระดับอื่น ๆ

ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ ที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ จำนวน 3 คู่ ได้แก่ 1) สมาชิกสหภาพจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 1 คน จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 4-5 คน และมากกว่า 5 คน, 2) สมาชิกสหภาพ

จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 2-3 คน จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 4-5 คน และมากกว่า 5 คน และ 3) สมาชิกสหภาพจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ จำนวน 4-5 คน จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพจำนวนสมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ มากกว่า 5 คน

ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สรุปลผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ จำนวน 8 คู่ ได้แก่

1) สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 25,001-30,000 บาท 35,001-40,000 บาท 40,001-45,000 บาท และ 45,000 บาท ขึ้นไป

2) สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-15,000 บาท จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม สูงกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท และต่ำกว่าสมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท และ 45,000 บาท ขึ้นไป

3) สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท และสูงกว่า สมาชิกรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท

4) สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท 35,001-40,000 บาท 40,001-45,000 บาท และ 45,000 บาท ขึ้นไป

5) สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม สูงกว่า สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท 35,001-40,000 บาท และ 40,001-45,000 บาท

6) สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป

7) สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-40,000 บาท จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป

8) สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-45,000 บาท จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,000 บาท ขึ้นไป

ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สรุปผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ ที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชัย แก้วละเอียด ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของข้าราชการตอ กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา พบว่า ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์การ เป็นตัวที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกผูกพันของสมาชิกในองค์การ โดยผลการศึกษานี้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) สมาชิกสหภาพระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ จำนวน 1-5 ปี จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ มากกว่า 20 ปี และ 2) สมาชิกสหภาพระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ จำนวน 1-5 ปี จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพระยะเวลาที่ทำงานในองค์การ 16-20 ปี และ มากกว่า 20 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรัญญา สุวรรณวิภ (2541) ที่ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน

บริษัท ยูคอม พบว่า พนักงานที่มีอายุงานสูงและปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานต่ำ

ด้านระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สรุปลผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H0 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านการมีตำแหน่งในสหภาพแรงงาน กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สรุปลผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H0 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านการมีตำแหน่งในสหภาพแรงงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สรุปลผลการทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านสถานที่ปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ จำนวน 5 คู่ ได้แก่

1) สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงานส่วนกลาง จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม สูงกว่า สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงาน ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคตะวันออก

2) สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงานภาคกลาง จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม สูงกว่า สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงาน ภาคเหนือ ภาคตะวันตก และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3) สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงานภาคเหนือ จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงาน ภาคตะวันตก

4) สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม ต่ำกว่า สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงานภาคตะวันตก

5) สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงานภาคตะวันตก จะมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ในภาพรวม สูงกว่า สมาชิกสหภาพสถานที่ปฏิบัติงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานที่ 2 การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานมีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สหภาพแรงงาน มีผลสูงสุด รองลงมา ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ตามลำดับ โดยด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรตามหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ วีระธรรมสาริต ที่ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับหัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซิเมนต์ไทย พบว่า งานที่ต้องติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ด้านการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ด้านการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สหภาพแรงงาน มีผลสูงสุด รองลงมา ด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ตามลำดับ โดยด้านการพิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรตามหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับ .05

ด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้าง ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลทดสอบ ได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือ การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้างมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สหภาพแรงงาน มีผลสูงสุด รองลงมา ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ และด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ตามลำดับ โดยด้านการแสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานของลูกจ้างมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรตามหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับ .05

ด้านการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) ที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ด้านการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและรักษาผลประโยชน์ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีผลสูงสุด รองลงมา ด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน และด้านความเต็มใจและใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานให้สหภาพแรงงาน ตามลำดับ โดยด้านการดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของบริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรตามหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ที่ระดับ .05

ด้านการส่งเสริมจัดให้มีการศึกษาและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกที่มีผลต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ

สรุปผลทดสอบได้ว่า เป็นการยอมรับ H1 หรือการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงาน ด้านการส่งเสริมจัดให้มีการศึกษาและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ โดยด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ มีผลสูงสุด รองลงมา ด้านการยอมรับในวัตถุประสงค์ของ

สหภาพแรงงาน ตามลำดับ โดยด้านการส่งเสริมจัดให้มีการศึกษาและจัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรตามหรือความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่ระดับ .05

สรุปและวิเคราะห์สัมพันธเชิงลึก

ด้านความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ในข้อบังคับให้กับสมาชิก ในด้านตำแหน่งทุกตำแหน่งในองค์กรต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง ทุกสายระดับบัญชาการ และมีการดำเนินงานและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพอันก่อประโยชน์แก่องค์กร

ด้านการประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมตามวัตถุประสงค์ ได้ดำเนินกิจกรรมเรียกร้องและรักษามลประโยชน์โดยการร่วมมือกับทุกสายบังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม

ด้านจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น เนื่องจากสถานการณ์ขององค์กรที่เกิดการครอบงำจากทุนนิยม ที่พยายามจะทำลายสหภาพแรงงาน แล้วก็เข้ามาหาผลประโยชน์จากองค์กรต่าง ๆ ทำให้เกิดนโยบายจากรัฐบาล ซึ่งอยู่ภายใต้ทุนนิยม มีการแทรกแซงเข้ามาบริหารจัดการภายในรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง องค์กรมีขนาดใหญ่ขึ้น มีการรับพนักงานใหม่เข้ามา

ด้านปัญหาในการดำเนินงานจะเป็นเรื่องของการสื่อสารเจรจาระหว่างสายการบังคับบัญชา ทำให้ปัญหาหลาย ๆ อย่างตามมาในองค์กร สาเหตุหลักคือสมาชิกเข้าร่วมนอเวลาสหภาพจัดประชุมชี้แจง สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ค่อยสนใจว่าองค์กรจะอยู่รอดหรือไม่ สนใจแต่ผลประโยชน์ของตนเป็นที่ตั้ง โดยเฉพาะในส่วนกลาง การเข้าถึงสมาชิกทำได้ยากเนื่องจากขาดความร่วมมือร่วมใจ อีกทั้งพนักงานเฉื่อยชา เพราะพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน ทำงานมานาน ๆ เกิดความเบื่อหน่าย ทำให้เกิดการสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง หรือไม่เข้าใจกัน

ด้านการใช้แนวทางในการสร้างความผูกพันให้กับสมาชิกในองค์กรคืออบรม สัมมนา พบปะเยี่ยมเยียนสมาชิกทุกภาค พยายามพูดคุยทำความเข้าใจกับฝ่ายบริหารอยู่เสมอ ๆ

ด้านผลงานที่ผ่านมาเรื่องที่ประสบความสำเร็จ เช่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับการร้องทุกข์ สภาพการจ้าง การเข้าไปเป็นคณะกรรมการร่วม การขอเงินค่าครองชีพให้กับพนักงานได้สูงกว่าของรัฐ การพิจารณาโบนัส เพิ่มเปอร์เซ็นต์โบนัสเรื่องที่ไม่ประสบความสำเร็จคือการปรับเพิ่มเงินเดือน ปรับความก้าวหน้าให้กับพนักงาน

ด้านสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจมีบทบาทต่อผู้แทนสหภาพแรงงานในคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ในการกำหนดแนวทางร่วมกันให้ดำเนินงานและกิจกรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในเรื่องของสวัสดิการและลูกจ้างภายในองค์กร

ในการดำเนินงานเพื่อสมาชิกและพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคมมีความขัดแย้ง โต้แย้ง ทัว ๆ ไป ในการประชุมเนื่องจากความคิดเห็นที่แตกต่างกัน แต่สุดท้ายก็สามารถหาเป้าหมายร่วมกันได้ สหภาพฯ จะหาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งต่าง ๆ เพื่อสมาชิกที่ร้องทุกข์มายัง สร.กสท. ส่วนพนักงานที่ไม่เป็นสมาชิกจะต้องร้องทุกข์โดยตรงไปยัง คกก.กิจการสัมพันธ์เองให้การสนับสนุนในการเรียกร้องสิทธิที่พึงสมควรจะได้รับและไม่ขัดต่อกฎระเบียบขององค์กร และความเสียหายขององค์กร สมาชิกบางคนไม่พึงพอใจในเรื่องที่สหภาพฯ เก็บเงินบำรุงเพิ่มขึ้นตามอัตราเงินเดือนและหาว่ากรรมการสหภาพฯ เข้าข้างผู้บริหารสะท้อนจากการโทรมาตำหนิ โปสต์ข้อความลงในเว็บไซต์ของบริษัทหรือของสหภาพฯ บางคนพึงพอใจโดยมองจากการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารสหภาพที่เลือกชุดเดิมเข้ามาทำหน้าที่

แนวโน้มปัญหาของสหภาพแรงงานในอนาคตการปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรเนื่องจากการดำเนินธุรกิจของกสท. ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีฯ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีการเมืองมาแทรกแซง มีกสทช.มากำกับ นโยบายบางครั้งมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย รายได้สัมปทานที่จะหมดไป แนวทางการแก้ไขคือ สร.กสท ต้องสร้างความเข้าใจ ชี้แจงต่อสมาชิกเพื่อให้รับทราบปัญหา และให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่จะต้องดำเนินต่อไปอย่างไรด้วยและการให้ความสำคัญกับแรงงานสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะถึงแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันที่สมาชิกจะมีต่อสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจให้มากยิ่งขึ้นในอนาคตควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เข้าถึงสมาชิกมากขึ้น ทั้งส่วนกลางและภูมิภาคให้ความร่วมมือกับผู้บริหาร สร้างความเข้าใจ

อันดี เสมือนหนึ่งเป็น สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง และสื่อสารกับสมาชิกให้บ่อยขึ้น มีสวัสดิการ โบนัสที่ดี พุดความจริงกับสมาชิก บอกข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ไม่โกหก เข้าถึง สมาชิกในทุก ๆ ทาง กล้าที่จะตัดสินใจ และปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรอย่างเต็มที่ และพนักงานหรือสมาชิกชักชวนหรือบอกต่อให้เพื่อนพนักงานที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกรวม เป็นสมาชิก

เอกสารอ้างอิง

- สมชัย แก้วละเอียด. (2531). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของข้าราชการต่อ กองสารวัตรนักเรียน กรมพลศึกษา*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิต วิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. (2532). *ความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารระดับ หัวหน้าแผนก/เทียบเท่าของเครือซีเมนต์ไทย*. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหา บัณฑิต. สาขารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรัญญา สุวรรณวิก. (2541). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทยูคอม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- Steer, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1),46-49.
- Steers, R.M. & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rd ed. NewYork : McGraw-Hill.