

การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพะเยา



นิธิพล แก้วเพชรบุตร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชานโยบายสาธารณะ
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพะเยา



นิธิพล แก้วเพชรบุตร

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาตรีวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชานโยบายสาธารณะ

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

อาจารย์ที่ปรึกษา และคณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้พิจารณาการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพะเยา” เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ของ
มหาวิทยาลัยพะเยา

.....
(ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์พรณยูพานพริก)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

สิงหาคม 2561

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพะเยา นี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา ที่ได้ให้ความเมตตาสละเวลาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็น ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการศึกษาจนเป็นผลสำเร็จ ตลอดจนสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพะเยา ทุกท่าน ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูล และแสดงข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา จนทำให้การศึกษานี้มีความสมบูรณ์ และสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นิธิพล แก้วเพชรบุตร



เรื่อง: การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพะเยา

ผู้ศึกษาค้นคว้า: นิธิพล แก้วเพชรบุตร, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ),

มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร.พงษ์สนธิ คุณณะลา

คำสำคัญ: การตัดสินใจ, สมาชิกสหภาพแรงงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก ในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานลูกจ้างของ ธ.ก.ส. ในจังหวัดพะเยาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธ.ก.ส. จำนวน 204 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive research) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกทั้ง 3 ด้าน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มอิสระ (Independent Sample t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนก ทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 31-50 ปี ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยเดือนละ 15,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ด้านสังคม คือ ได้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการได้มีโอกาสพบปะกับเพื่อนพนักงานในสายงานอื่นหรือในหน่วยงานอื่น และด้านการเมือง คือ การมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมากยิ่งขึ้น และมีอำนาจต่อรองสูงขึ้น พนักงานที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกด้านสังคมและการเมืองต่างกัน

Title: FACTORS AFFECTING DECISION TO BECOME A MEMBER OF LABOR UNION FOR BANK FOR AGRICULTURE AND AGRICULTURAL COOPERATIVES OF PHAYAO PROVINC

Author: Nitipol Kaewphetbud, Independent Study: M.P.A. (Public Policy), University of Phayao, 2018

Advisor: Dr.Pongsanit Koonnala

eywords: Decision, Labor union

ABSTRACT

The purposes of this research were (1) to study factors affecting the decision of BAAC officer to join the membership of BAAC state enterprise trade union and (2) to compare the different individual factors, regarding economic, social or political factors, those affected their decisions for joining the membership. The population and 204 samples of this research were members of BAAC SETU, who worked at BAAC Phayao branch. The instruments used in this survey were questionnaire, statistical analysis, descriptive research and inferential statistics, namely independent sample t-test and one-way analysis of variance. A research found that most of the target group were male, aged between 31-50. They held a bachelor degree, and were married. Their monthly salary was at between 15,001-20,000 Baht. They had worked for less than 5 years, and held the position of a Business Developer. They had a medium level in decision making in regards to joining the membership. They paid their attention particularly to the economic factors, such as wages, incentives, and others welfare and benefits. For their social factors, they helped each other and socialised with colleagues from other fields or other offices. For political factors, they lectured labour law more often and had more power to negotiate. Officer who had different gender, education background, marital status, salary, position, and the period they had worked, had no difference to making the decision to join the membership. Those who had different age gap had different decisions for joining the membership regarding economic, social, and political factors. And those who had different salaries had different decisions regarding social and political factors.

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
	สมมติฐานของการวิจัย.....	3
	ขอบเขตของการวิจัย.....	3
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
	ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	4
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
	แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน.....	5
	ความเป็นมาของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธ.ก.ส.....	10
	แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการตัดสินใจ.....	12
	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์.....	15
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	16
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19
3	วิธีดำเนินการวิจัย	20
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	20
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	21
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	22
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	22

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 23
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	24
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร.....	28
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ แรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน.....	32
5	บทสรุป..... 47
สรุปผลการวิจัย.....	48
อภิปรายผลการวิจัย.....	52
ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	57
ภาคผนวก.....	60
ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า.....	65

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	24
2	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ.....	25
3	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา.....	25
4	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	26
5	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	26
6	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	27
7	แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	27
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในภาพรวม.....	28
9	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรด้านเศรษฐกิจ.....	29
10	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรด้านสังคม.....	30
11	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรด้านการเมือง.....	31
12	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มอิสระเพื่อเปรียบเทียบ ระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก จำแนกตามเพศ.....	32
13	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับ การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก จำแนกตามช่วงอายุ.....	33

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามช่วงอายุ.....	34
15	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้านเศรษฐกิจด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามช่วงอายุ.....	34
16	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ด้านสังคม จำแนกตามช่วงอายุ.....	35
17	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ด้านสังคม ด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามช่วงอายุ.....	35
18	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ด้านการเมือง จำแนกตามช่วงอายุ.....	36
19	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ด้านการเมืองด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามช่วงอายุ.....	36
20	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก จำแนกตามระดับการศึกษา.....	37
21	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก จำแนกตามสถานภาพ.....	38

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
22	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกด้านการเมือง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	39
23	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ด้านสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	40
24	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ ด้านสังคมด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	41
25	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ด้านการเมือง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	42
26	แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจ ด้านการเมืองด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	43
27	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	44
28	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	45

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	19



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สหภาพแรงงาน เป็นองค์กรหนึ่งที่ลูกจ้างแรงงานร่วมกันจัดตั้งขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ในการคุ้มครอง และพิทักษ์ผลประโยชน์ของลูกจ้าง ให้มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีขึ้น โดยวิธีการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน และเป็นสถาบันที่ทำให้ลูกจ้างใช้สิทธิ ใช้เสียง ในการควบคุมการบริหารของสหภาพแรงงาน หรือเสนอความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา ความเดือดร้อนในการประกอบอาชีพ การกำหนดนโยบาย เป็นไปตามความเห็นชอบ ของสมาชิก ซึ่งล้วนเป็นไปตามวิถีทางในระบอบประชาธิปไตย (วิรัช มณีกุล, 2543, หน้า 1-2)

ในประเทศไทยมีการก่อตั้งสหภาพแรงงานในสถานประกอบการต่าง ๆ มาตั้งแต่ ปี 2515 โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ คุ้มครอง แสวงหาผลประโยชน์ของลูกจ้างทุกคน มีสิทธิ และส่วนร่วมในการบริหารกิจการร่วมกับนายจ้างในการปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้น มีส่วนร่วมในการพัฒนาที่อยู่อาศัย และชุมชน และมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกระดับ บทบาท ในฐานะที่เป็นองค์กรแรงงานในการคุ้มครองสิทธิ และผลประโยชน์ของลูกจ้าง เป็นศูนย์รวมพลังความสามัคคีของคนงาน ให้คำปรึกษาหารือ และรับเรื่องร้องทุกข์

องค์กรรัฐวิสาหกิจประเภท สถาบันการเงิน หรือธนาคารที่เป็นองค์กรที่อยู่ในกำกับดูแลของรัฐบาล ตัวอย่างเช่น ธนาคารกรุงไทย ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารออมสิน และธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นต้น ซึ่งนโยบายการดำเนินงานของธนาคารจะมีนโยบายการดำเนินงานแบ่งเป็น 2 แบบ คือ จะดำเนินงานเพื่อสนองตอบนโยบาย ของรัฐบาลที่กำหนดขึ้น และดำเนินการในแง่ของสถาบันการเงินเพื่อแข่งขันแสวงหากำไรกับ ธนาคารพาณิชย์อื่น ๆ (ชินวัตร รัญญูธรรม, 2550, หน้า 1)

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้มีการกำหนดและจ่ายค่าตอบแทน ประกอบด้วย เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เงินเบี้ยเลี้ยง ค่ารับรอง เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าที่พัก รวมถึงเงินสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ พนักงานลูกจ้าง และปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ตาม พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ซึ่งเป็นกฎหมายที่ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและ แรงงานสัมพันธ์ในภาครัฐวิสาหกิจเป็นการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ซึ่งไม่น้อยกว่ามาตรฐาน ขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่เนื่องจากธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

การเกษตรเป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องดำเนินงานแข่งขันกับธนาคารพาณิชย์อื่น ๆ เพื่อแสวงหากำไร หากมีการบริหารงานที่ผิดพลาดอาจส่งผลให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ทำให้รัฐวิสาหกิจนั้นประสบกับปัญหาการขาดทุนได้ แนวทางหนึ่งที่จะที่ป้องกันและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงาน และผู้บริหารองค์การ คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วม เสนอความคิดเห็น ความต้องการต่อผู้บริหารเพื่อหาทางออกร่วมกันโดยอาจมีการรวมตัวกันของพนักงานในรูปขององค์การ และมีกลไกการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งรูปแบบการรวมตัวของพนักงานลูกจ้างในองค์กรที่ถูกพัฒนาขึ้นมา ตั้งแต่สมัยหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมในประเทศตะวันตก ในช่วงศตวรรษที่ 17-18 มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาเป็นองค์กรของลูกจ้าง เพื่อทำหน้าที่แทนสมาชิกในการเรียกร้อง เจริญต่อตรง และปกป้องผลประโยชน์แทนพนักงานลูกจ้าง

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เป็นหนึ่งในสหภาพในจำนวนสหภาพแรงงานทั้งหมด 62 สหภาพ จัดทะเบียนสหภาพเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2534 มีผู้ก่อการทั้งหมด 16 คน สมาชิกสหภาพแรงงานมีสิทธิต่าง ๆ คือ เข้าร่วมประชุมตามที่สหภาพแรงงานกำหนด รวมทั้งเสนอความคิดเห็น รับรองข้อเสนอ อภิปราย สนับสนุน หรือคัดค้าน ตั้งข้อซักถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ออกเสียงลงคะแนนเพื่อ ลงมติในเรื่องต่าง ๆ สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการ หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการ หรือ เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของสหภาพแรงงาน หรือขอให้สหภาพแรงงานคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมาย หรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการแรงงาน อีกทั้งได้รับการช่วยเหลือ และผลประโยชน์ที่สหภาพแรงงานจัดขึ้น และตรวจสอบทะเบียนสมาชิกเอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงานได้ในเวลาเปิดทำการ

ผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญ และมีความสนใจในการศึกษาถึงการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จากตำแหน่งทุกระดับชั้นที่เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานลูกจ้างธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดพะเยา

2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานลูกจ้างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากรและพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานลูกจ้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพะเยาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทางการพัฒนาการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

สหภาพ หมายถึง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร หมายถึง สหภาพแรงงานที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก ลูกจ้าง กัปนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์ แสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของสมาชิก

สมาชิก หมายถึง สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หมายถึง เหตุผลหรือองค์ประกอบที่พนักงานตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคาร

เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านการเมือง

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งประโยชน์ที่สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรพึงได้รับเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปัจจัยด้านสังคม หมายถึง ความต้องการของพนักงาน ที่จะได้รับโอกาสเข้าสังคมกับบุคคลอื่น ๆ การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และการนับหน้าถือตาจากบุคคลอื่น ๆ

ปัจจัยด้านการเมือง หมายถึง โอกาสที่จะได้รู้จักกับสมาชิกสหภาพแรงงานองค์กรอื่น ๆ การได้รับความยอมรับจากหน่วยงานราชการ และการมีโอกาสเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน และกิจกรรมสาธารณะ

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงบทบาท และหน้าที่ การมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรของสหภาพแรงงาน
3. เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนทางปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และให้เกิดความมีส่วนร่วมโดยสมัครเป็นสมาชิกเพิ่มมากขึ้นเพื่อประโยชน์ของสหภาพแรงงานต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “การตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ของพนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดพะเยา” โดยมีแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน
2. ความเป็นมาของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธ.ก.ส.
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการตัดสินใจ
4. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดว่า “บุคคลทุกคนย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม เป็นสหภาพ สหพันธ์ หรือสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร องค์กรเอกชน หรือหมู่คณะอื่น” ด้วยเหตุผลนี้ ลูกจ้างจึงมีสิทธิที่จะรวมตัวกันเป็น “สหภาพแรงงาน” ได้ (ชินวัตร รักยุติธรรม อ้างอิงใน ชำนาญ วิเชียรวรรณนะ, 2554, หน้า 12-13) สหภาพแรงงานนั้นถือเป็นองค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในรูปแบบประชาธิปไตย เพื่อให้เป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง โดยให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นศูนย์รวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่แสดงต่อสถาบันทางสังคมอื่น และต่อประเทศชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองป้องกันการทำงานของลูกจ้างเอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานโดยวิธีการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อหาทางปรับปรุงการดำรงชีวิตให้ดีขึ้น และมีโอกาสแสดงทัศนะต่อปัญหาต่าง ๆ ของสังคม

ความหมายของสหภาพแรงงาน

ฐานข้อมูลสหภาพแรงงาน (2560) สหภาพแรงงาน คือ องค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยคนงาน เป็นอิสระจากอำนาจของรัฐบาล นายจ้าง และมีการบริหารตามระบอบประชาธิปไตยที่สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดและควบคุมนโยบายต่าง ๆ

เด่นพงษ์ พลละคร (2519, หน้า 85) กล่าวว่า สหภาพแรงงานอันแท้จริง หมายถึง องค์การแบบประชาธิปไตย ซึ่งก่อตั้งขึ้นด้วยความสมัครใจของบรรดาลูกจ้าง เพื่อคุ้มครองตนเอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานของสมาชิกโดยวิธีการเจรจาต่อรองรวม เพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิธรรมชาติของมนุษย์ และเพื่อเป็นแหล่งที่จะได้แสดงออกซึ่งความคิดเห็นของคนงานเกี่ยวกับปัญหาสังคม และการเมืองอิสระพอสมควร

อัชชลี ค้อคงคา (2531, หน้า 101) ให้ความหมายว่า สหภาพแรงงาน หมายถึง การที่คนงานได้รวมตัวกันจัดตั้งองค์กรแรงงาน เพื่อคุ้มครองตนเอง เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานโดยวิธีการเจรจาต่อรองรวม ในการปรับปรุงความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นของคนงาน เพื่อเป็นหลักประกันสิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์

เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2546, หน้า 131) ให้ความหมายว่า สหภาพแรงงานเป็นองค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจร่วมกันจัดตั้งและดำเนินการในระบอบประชาธิปไตย เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ให้ลูกจ้างได้รับประโยชน์ในเรื่องเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เป็นศูนย์รวมความคิดเห็นของลูกจ้างที่จะแสดงต่อสถาบันทางสังคมอื่น ๆ และต่อรัฐ

ดาริน คงส์จิววัฒน์ (2542, หน้า 36) สรุป สหภาพแรงงาน หมายถึง องค์การที่ลูกจ้างสมัครใจจัดตั้งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ของสมาชิกในการแสวงหา และคุ้มครองสิทธิและประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สวัสดิการ ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและสมาชิกและเพื่อร่วมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

สรุปความหมายของสหภาพแรงงานได้ว่า เป็นองค์กรที่ลูกจ้างสมัครใจจัดตั้งขึ้นเป็นตัวแทนของลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และดำเนินการตามระบอบประชาธิปไตย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหาประโยชน์ของสมาชิกและคุ้มครองสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ตลอดจนความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างและสมาชิก ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง

พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ได้บัญญัติเกี่ยวกับสหภาพแรงงานไว้ดังนี้

1. การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ต้องมีบุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งสหภาพแรงงานได้

- 1.1 เป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจเดียวกันที่มีฝ่ายบริหาร
- 1.2 บรรลุนิติภาวะแล้ว

1.3 มีสัญชาติไทย

โดยต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ต้องมีข้อบังคับและต้องจดทะเบียนต่อนายทะเบียน และเมื่อได้จดทะเบียนแล้วให้สหภาพแรงงานเป็นนิติบุคคล

2. วัตถุประสงค์

2.1 ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน

2.2 พิจารณาช่วยเหลือสมาชิกตามคำร้องทุกข์

2.3 แสวงหาและคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง

2.4 ดำเนินการและให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ

ให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งมีสหภาพแรงงานได้เพียงสหภาพแรงงานเดียวการขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน เป็นผู้เริ่มก่อการ ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียน พร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหภาพแรงงานอย่างน้อยสามฉบับ บัญชีรายชื่อและลายมือชื่อของผู้แสดงความจำนงเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของลูกจ้างทั้งหมด แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว เป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ

ลักษณะสำคัญของสหภาพแรงงาน

1. สหภาพแรงงาน คือ องค์การทางชนชั้น

2. สหภาพแรงงาน คือ องค์การของคนงานโดยคนงาน และเพื่อคนงาน

3. สหภาพแรงงาน คือ องค์การเพื่อการต่อสู้

4. สหภาพแรงงาน คือ องค์การที่ทำให้ความมุ่งหวังและความปรารถนาของชนชั้นกรรมาชีพเป็นความจริง หมายถึงว่า องค์การสหภาพแรงงานจะทำงานเพื่อตอบสนองความมุ่งหวังและสิทธิประโยชน์ของคนงาน

5. สหภาพแรงงาน คือ องค์การมวลชน สหภาพแรงงานเป็นองค์การของคนงานพื้นฐาน และคนงานการผลิต คนงานเหล่านี้มีโอกาสที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างมากที่สุด ซึ่งสหภาพแรงงานเป็นองค์การที่รวมคนงานไว้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ อายุ ภูมิลำเนา สังคมดั้งเดิม พื้นเพทางการศึกษา และศาสนา

ประเภทของสหภาพแรงงาน

สุรพล ปธานวนิช (อ้างใน ชำนาญ วิเชียรวรรณณะ, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. สหภาพแรงงานในสถานประกอบกิจการ (Enterprise of Company of House Union) เป็นการรวมกลุ่มของลูกจ้างในสถานประกอบการหนึ่ง ๆ ซึ่งมีนายจ้างคนเดียวกัน และลูกจ้างทุกคนจะทำงานประเภทเดียวกัน นั่นก็คือ ขอบเขตของสหภาพแรงงานจะจำกัดอยู่ในสถานประกอบการนั้น ๆ จึงอาจกล่าวได้ว่าการรวมกลุ่มของลูกจ้างในลักษณะนี้เกิดขึ้นได้ง่ายที่สุด เพราะลูกจ้างอยู่ภายใต้กรอบของผลประโยชน์ และแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน

2. สหภาพแรงงานทางอาชีพ (Craft Union) ประกอบด้วยบุคคลที่ถือว่าเป็นช่างฝีมือ หรือผู้ที่มีทักษะทางด้านแรงงาน ซึ่งจำเป็นต้องผ่านการฝึกอบรม หรือผ่านการเป็นลูกมือมาก่อน การรวมตัวของบุคคลเหล่านี้ในครั้งแรก ๆ เป็นไปเพื่อกีดกันบุคคลอื่น ๆ มิให้มาแย่งอาชีพมากกว่าจุดประสงค์ของสหภาพแรงงานในปัจจุบัน กล่าวได้ว่า วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานประเภทนี้จะแคบ และเป็นความพยายามที่จะกีดกันสมาชิกใหม่ เพื่อจำกัดอุปทานแรงงานในสาขาของตน จึงทำให้ขาดความยืดหยุ่นจนอาจทำให้ขบวนการแรงงานโดยส่วนรวมไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร เพราะสหภาพแรงงานกลายเป็นเครื่องสร้างสถานภาพของคนกลุ่มหนึ่งไป

3. สหภาพแรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Union) เป็นสหภาพแรงงานที่ไม่อยู่ภายใต้ขอบเขตจำกัดของสถานประกอบกิจการ หมายถึงสหภาพแรงงานที่สมาชิกมาจากสถานประกอบการใด ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน โดยนัยนี้สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมจึงคล้ายคลึงกัน กับสหภาพแรงงานทางอาชีพ อีกลักษณะหนึ่ง คือ การต่อรองกับนายจ้างไม่จำกัดกับนายจ้างของสถานประกอบการใดสถานประกอบการหนึ่ง แต่สามารถกระทำกับนายจ้างได้หลาย ๆ คน ของอุตสาหกรรมนั้น ๆ ได้

4. สหภาพแรงงานทั่วไป (General Union) ขณะที่สหภาพแรงงานประเภทอื่น ๆ จำกัดด้วยขอบเขตทางภูมิศาสตร์ อุตสาหกรรมหรืออาชีพ แต่สหภาพแรงงานทั่วไปเป็นสหภาพแรงงานประเภทเดียวที่เปิดกว้างแก่ลูกจ้างทุกอาชีพ และอุตสาหกรรม กล่าวคือ ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานทุกระดับฝีมือ ทุกอาชีพ ฯลฯ สามารถสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นการปิดช่องว่างที่สหภาพแรงงานทางอาชีพได้สร้างขึ้น อย่างไรก็ตาม โดยขนาดและความหลากหลายถือเป็นข้อจำกัดอย่างยิ่งในการบริหารงานสหภาพแรงงาน ซึ่งในปัจจุบันไม่ค่อยมีการกล่าวถึงสหภาพแรงงานประเภทนี้

นอกจาก 4 ประเภทนี้แล้ว ยังมีสหภาพแรงงานที่รับสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะอีกหลายประเภท เช่น สหภาพแรงงานของลูกจ้างชั้นผู้บังคับบัญชา สหภาพ

แรงงานของคนงานสตรี สหภาพแรงงานของคนงานคาทอลิก และสหภาพแรงงานเฉพาะ
เขตพื้นที่ เป็นต้น

หน้าที่ของสหภาพแรงงาน

ฐานข้อมูลสหภาพแรงงาน (2553) สหภาพแรงงานจะดำเนินการให้บรรลุ
วัตถุประสงค์เพื่อความกินดีอยู่ดี ความมั่นคงและก้าวหน้าของคนงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่สหภาพ
แรงงานจะต้องมีหน้าที่ และดำเนินกิจกรรมตามหน้าที่อย่างเคร่งครัดเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์
สหภาพแรงงานมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. เป็นศูนย์รวมพลังความสามัคคีของคนงาน โดยพยายามประสานให้คนงานทุกคน
เข้าร่วมเป็นสมาชิก และให้โอกาสสมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
อย่างสม่ำเสมอ โดยมีการบริหารงานแบบประชาธิปไตยอย่างแท้จริง
2. ให้คำปรึกษาหารือกับสมาชิกหรือคนงานทั่วไปที่ต้องการคำแนะนำ และให้
ความช่วยเหลือสมาชิกอย่างจริงจัง ในเรื่องที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม
3. รับเรื่องร้องทุกข์เมื่อสมาชิกมาร้องเรียน กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมเกี่ยวกับ
การทำงาน เงื่อนไขการจ้างที่นายจ้างฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลง หรือกฎหมาย
แล้วแต่กรณี
4. ทำหน้าที่เป็นตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบการในการเจรจาต่อรองกับฝ่าย
นายจ้าง ตั้งแต่ระดับโรงงานถึงระดับชาติ กรณีเป็นกรรมการไตรภาคีระดับชาติ ต้องถือว่าเป็น
ตัวแทนของคนงานทุกคนที่ต้องทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองคนงานอย่างเต็มที่
5. ร่วมกับสหภาพแรงงานต่าง ๆ ที่รวมตัวกันเป็นขบวนการแรงงาน เพื่อเคลื่อนไหว
ผลักดันเรียกร้องต่อรัฐบาล ให้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน
เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างเพิ่มขึ้น เช่น เพิ่มค่าจ้างขั้นต่ำ ผลักดันการประกันสังคม กองทุน
ประกันการว่างงาน ผลักดันกฎหมายสถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
ในสถานประกอบการ และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ให้อำนาจต่อรองกับสหภาพแรงงาน
6. เข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อความสมานฉันท์
กับขบวนการแรงงานทั่วโลกภายใต้ปรัชญาความเชื่อที่ว่า คนงาน คือพี่น้องกัน เพื่อสร้างอำนาจ
ต่อรองกับนายทุนระดับโลก ให้เปลี่ยนแปลงนโยบายเศรษฐกิจต่าง ๆ ขององค์การการค้าโลก
ธนาคารโลกที่ส่งผลกระทบต่อชีวิต ความมั่นคงในการทำงานของคนงานทั่วโลก
7. สหภาพแรงงานต้องจัดให้มีการศึกษาเสริมทักษะ ความรู้ด้านอาชีพ ฝีมือ แรงงาน
และความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงขั้นสูงสุด

8. ส่งเสริมสนับสนุนให้สมาชิกมีบทบาท และส่วนร่วมทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ เพื่อให้มีตัวแทนขบวนการแรงงานในการบริหารประเทศ และการตรากฎหมายต่าง ๆ ที่จะคุ้มครองสิทธิ และผลประโยชน์ให้กับคนงานทุกคนอย่างยุติธรรม

9. สร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน บนพื้นฐานของความเสมอภาคและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

สรุปงานวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นประเภทสหภาพแรงงานทางในสถานประกอบกิจการ

ความเป็นมาของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธ.ก.ส.

สหภาพแรงงาน ธ.ก.ส.จดทะเบียนจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงานในวันที่ 9 พฤศจิกายน 2530 มีนายอุดม ภูมิมี่ เป็นประธานผู้ก่อการ และมีผู้ก่อการร่วมทั้งหมด 16 คน (25 ปี สร.ธ.ก.ส. 2530 กำเนิด สร.ธ.ก.ส.) โดยเริ่มจาก พ.ศ. 2518 เป็นต้นมา เริ่มมีการแสวงหาผลประโยชน์จากธนาคาร พนักงานเริ่มตรวจพบความโปร่งใสของผู้บริการบางคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการก่อสร้างหรือซ่อมแซมสำนักงานสาขา จะใช้วิธีจ้างพิเศษทั้งสิ้น ไม่มีการเปิดประมูลและบริษัทรับเหมาที่ผูกขาดการก่อสร้างเพียง 2-3 บริษัทเท่านั้น อีกทั้งบริษัทรับเหมาจะแบ่งปันกันรับผิดชอบการก่อสร้างเป็นโซน ๆ ในการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรก ได้มีการเรียกร้องให้ธนาคารแก้ไขสภาพการจ้างในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การเลิกจ้างตามข้อบังคับฉบับที่ 4(2) จะต้องมีกรตั้งกรรมการสอบสวนก่อน เรื่องเบี้ยเลี้ยงพนักงาน จากวันละ 80 บาท ให้แก้ไขเป็นวันละ 160 บาท ในวันประชุมใหญ่ครั้งนี้ มีเหตุการณ์สำคัญอย่างหนึ่งเกิดขึ้น มีผู้เขียนบทกลอนโจมตีผู้จัดการอย่างรุนแรง และมีสำเนาแจกจ่ายอย่างทั่วถึงในห้องประชุม สร้างความไม่พอใจให้กับผู้จัดการเป็นอย่างยิ่ง และเป็นสาเหตุที่พนักงานต้องขับไล่ผู้จัดการในเวลาต่อมา ในการเจรจาต่อรองข้อเรียกร้องระหว่างสหภาพกับฝ่ายผู้จัดการเป็นไปอย่างเข้มข้น มีการข่มขู่จะทำร้ายแกมน้ำ และครอบครัว

ทันทีที่มีการยื่นขอจดทะเบียนจัดตั้งสหภาพแรงงานก็เหมือนกับมีระเบิดเกิดขึ้นในสำนักงานใหญ่ ผู้บริหารบางส่วนไม่อาจยอมรับได้ มีการกดดันและสกัดกั้นทุกวิถีทางที่จะล้มสหภาพให้ได้ มีการเข้าแทรกแซงโดยองค์กรของพนักงานที่จัดตั้งโดยผู้บริหารในขณะนั้นให้เข้าร่วมตัวกับสหภาพ แต่ผู้ก่อการไม่ยินยอม โดยให้เพียงช่วยรับใบสมัครพนักงานสาขาที่ประสงค์จะสมัครเข้าเป็นสมาชิกส่งให้สหภาพเท่านั้น ปัจจุบันสหภาพแรงงาน ธ.ก.ส. จดทะเบียนจัดตั้งครบ 25 ปี มีสมาชิกทั้งสิ้น 16,423 คน (รายงานการประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2559)

วัตถุประสงค์ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์

การเกษตร

1. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน
2. พิจารณาช่วยเหลือลูกจ้างตามคำร้องทุกข์
3. แสวงหา และคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างของลูกจ้าง
4. ดำเนินการ และให้ความร่วมมือเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และรักษาผลประโยชน์

ของรัฐวิสาหกิจ

คุณสมบัติของสมาชิกมีดังนี้

1. เป็นลูกจ้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. ไม่เป็นลูกจ้างระดับผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการจ้าง เลิกจ้าง ขึ้นค่าจ้าง ตัดค่าจ้างหรือลดค่าจ้าง
3. ไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอื่น
4. ไม่เป็นบุคคลที่ถูกให้พ้นจากการเป็นสมาชิกตามข้อ 10 (4) เว้นแต่ได้พ้นจากการเป็นสมาชิกด้วยเหตุดังกล่าวยุติไปแล้วเกิน 1 ปี หรือคณะกรรมการสหภาพแรงงานมีมติให้รับเข้าเป็นสมาชิก หรือที่ประชุมใหญ่มีมติรับเข้าเป็นสมาชิก

อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงิน

1. ค่าสมัครเข้าเป็นสมาชิกคนละ 100 บาท
2. ค่าบำรุงชำระเป็นรายปี ๆ ละ 300 บาท

สิทธิของสมาชิก

1. เข้าร่วมประชุมตามที่สหภาพแรงงานกำหนด รวมทั้งเสนอความคิดเห็น รับรองข้อเสนอกฎบัตรรายสัปดาห์ หรือคัดค้าน ตั้งข้อซักถามเกี่ยวกับการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ออกเสียงลงคะแนนเพื่อลงมติในเรื่องต่าง ๆ
2. สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการ หรือได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการหรือเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของสหภาพแรงงาน
3. ขอให้สหภาพแรงงานคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างตามกฎหมายหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการแรงงาน
4. ได้รับการช่วยเหลือและผลประโยชน์ที่สหภาพแรงงานจัดขึ้น
5. ตรวจสอบทะเบียนสมาชิก เอกสาร หรือบัญชีของสหภาพแรงงานได้ ในเวลาเปิดทำการ

หน้าที่ของสมาชิก

1. เข้าร่วมประชุมตามที่สหภาพแรงงานกำหนด
2. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงาน มติของคณะกรรมการสหภาพแรงงานอันชอบด้วยกฎหมาย และข้อบังคับและมีมติที่ประชุมใหญ่
3. ปฏิบัติตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพจ้างที่สหภาพแรงงานได้ทำกับนายจ้าง
4. ร่วมมือ และช่วยเหลือกิจการของสหภาพแรงงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อสมาชิก
5. รักษาผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ
6. แจ้งให้นายทะเบียนของสหภาพแรงงานทราบโดยเร็ว กรณีเปลี่ยนแปลงที่อยู่ หรือหน่วยงานหรือตำแหน่งหน้าที่การงาน

สมาชิกภาพของสมาชิกสหภาพแรงงานสิ้นสุดลงเมื่อ

1. ตาย
2. ลาออก
3. ที่ประชุมใหญ่ให้ออกเพราะมีเหตุตามที่กำหนดในข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
4. ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 51 คือ ไม่ได้เป็นลูกจ้างในรัฐวิสาหกิจนั้นแล้ว

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

ความหมายการตัดสินใจ

วีระพล สุวรรณนันทน์ (อ้างในชำนาญ วิเชียรวรรณณะ หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่าการตัดสินใจ หมายถึง แนวทางที่แต่ละคนค้นหาเพื่อประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

ถวัลย์ วรเทพพุดมิพงษ์ (อ้างในชำนาญ วิเชียรวรรณณะ หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่าการตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกหนทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งจากทางเลือกต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยอาศัยหลักเกณฑ์บางประการ ประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจ

สิริวดี บุรพิร (อ้างในชำนาญ วิเชียรวรรณณะ หน้า 10) กล่าวว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการที่ไม่ใช่เป็นเพียงการเลือกต่าง ๆ อย่างง่าย ๆ อย่างที่ ปีเตอร์ ดักเกอร์ กล่าวว่า หมดยุคที่จะตัดสินใจทำอะไร ฉับพลันโดยไม่มีใครตรวจหรือใช้หลักการเข้าช่วยแล้ว การตัดสินใจเรื่องสำคัญต้องมีกระบวนการขั้นตอน และวิธีการวิเคราะห์ โดยเริ่มจากระบุประเด็นปัญหาก่อนทำการวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลพิจารณาหาทางเลือกแล้วตัดสินใจเลือก

สรุปความหมายการตัดสินใจ คือ กระบวนการเลือกหนทางปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง จากทางเลือกต่าง ๆ โดยมีขั้นตอน และวิธีการวิเคราะห์ประกอบการพิจารณาก่อนการตัดสินใจ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

แนวความคิดของ Simon (1960) อธิบายขั้นตอนการตัดสินใจโดยใช้แบบจำลอง ที่ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การใช้ความคิดประกอบเหตุผล (Intelligence) ผู้ตัดสินใจรับรู้โอกาสหรือปัญหา ที่เกิดขึ้น จากนั้นจึงตัดสินใจเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากทั้งตัวปัญหาและสิ่งแวดล้อม หรือโอกาสนั้น

2. การออกแบบ (Design) ผู้ตัดสินใจจะวิเคราะห์และพัฒนาทางเลือกที่ต่างเป็นไปได้ ในการแก้ปัญหาเพื่อนำไปใช้ประกอบตัดสินใจเลือกทางเลือกในการปฏิบัติที่เหมาะสม การที่จะ ประสบความสำเร็จได้ในขั้นตอนนี้ ผู้ตัดสินใจจะต้องมีความเข้าใจในปัญหา มีความคิด สร้างสรรค์ พยายามที่จะหาทางออกของปัญหา และตรวจสอบความเป็นไปได้ในปัญหานั้น

3. การคัดเลือก (Choice) ผู้ตัดสินใจจะคัดเลือกแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมกับ สถานการณ์ที่สุดเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป ปกติขั้นตอนการตัดสินใจจะมีการเคลื่อน ตัวอย่างต่อเนื่องจากขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนตัดสินใจเลือกทางเลือก เพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อ ปรับปรุงให้การตัดสินใจมีผลสมบูรณ์ขึ้น ซึ่งต่อมา Rubenstein และ Haberstroh (1965) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการตัดสินใจว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การรับรู้ถึงโอกาส หรือปัญหาที่เกิดขึ้น

3.2 การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาและกำหนด ทางเลือกที่เป็นไปได้ เพื่อกำหนดวิเคราะห์ทางเลือกในการตัดสินใจ

3.3 ทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมกับลักษณะของปัญหาและ สถานการณ์เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป

3.4 การจะดำเนินการเพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

3.5 การนำผลการตัดสินใจไปดำเนินงาน ต้องติดตามผลของการปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์

อย่างไรก็ตามกระบวนการที่มีเหตุผลนั้นเป็นสิ่งที่ดีและมีประสิทธิภาพลักษณะของ กระบวนการตัดสินใจที่ดี และมีประสิทธิภาพมีดังนี้

วิฑูรย์ ตันศิริมงคล (2542, หน้า 1-4) การตัดสินใจที่มีเหตุผลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับว่า ตัดสินใจอะไร แต่ขึ้นอยู่กับว่าตัดสินใจอย่างไรที่เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจ ดังนั้นการเรียนรู้ กระบวนการตัดสินใจที่ดีมีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. ง่ายที่จะทำความเข้าใจ
2. เน้นไปที่ประเด็นสำคัญหรือประเด็นหลัก
3. มีความสอดคล้องกันของเหตุผล
4. สามารถนำเอาปัจจัยประกอบการตัดสินใจที่เป็นทั้งรูปธรรม และนามธรรม

มาวินิจฉัยเปรียบเทียบได้

5. ใช้ได้กับการตัดสินใจที่เป็นส่วนบุคคล และที่เป็นกลุ่มหรือหมู่คณะ
6. มีโครงสร้างเลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์
7. ก่อให้เกิดการประนีประนอม และการสร้างประชาชาติ
8. ไม่จำเป็นต้องจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษมาคอยชี้แนะ

อย่างไรก็ตามการตัดสินใจก็มีขีดจำกัด ฤวัลย์ วรเทพพุดมพิงษ์ (อ้างในชานาญ วิเชียรวรรณณะ, หน้า 12) กล่าวถึงข้อจำกัดในการตัดสินใจที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ค่านิยมของสังคม
2. ค่านิยมส่วนตัวของผู้ตัดสินใจ
3. การรับรู้ของผู้ตัดสินใจ
4. การขาดแคลนข้อมูลที่จำเป็น
5. ข้อจำกัดในเรื่องเวลา
6. งบประมาณ
7. เหตุผลในทางการเมือง

ประเภทของการตัดสินใจ

ประเภทของการตัดสินใจสามารถแบ่งได้หลายประเภท ดังนี้

1. แบ่งตามสภาพแวดล้อม Hellriegel and Slocum, Jr. (1996, pp. 239–243) แบ่งการตัดสินใจโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม 3 ประเภท ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมที่แน่นอน (Certainty) เป็นการตัดสินใจโดยมีข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาทางเลือกที่ใช้แก้ปัญหา สามารถคาดการณ์ถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้แน่นอน

1.2 สภาพแวดล้อมที่เสี่ยง (Risk) เป็นการตัดสินใจโดยมีข้อมูลเพียงพอแต่ไม่แน่ใจในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น จึงมีการคาดคะเนผลลัพธ์ของแต่ละทางเลือก โดยอาศัยความน่าจะเป็น

1.3 สภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน (Uncertainty) เป็นการตัดสินใจที่มีข้อมูลไม่เพียงพอ ทำให้ไม่ทราบถึงผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น การตัดสินใจจะขึ้นอยู่กับที่ตั้งสมมติฐาน และใช้ประสบการณ์สามัญสำนึก หรือการคาดคะเน

2. **แบ่งตามโครงสร้าง** Bartol and Martin (1998, pp. 140–142) แบ่งการตัดสินใจไว้เป็น 2 ลักษณะดังนี้

2.1 การตัดสินใจแบบมีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเสมอ มีลักษณะเป็นการตัดสินใจในงานประจำและมีกฎเกณฑ์ในการตัดสินใจ ซึ่งมีโครงสร้างการตัดสินใจที่อยู่บนพื้นฐานของความเคยชินที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา การใช้เทคนิคในการคำนวณ การใช้คอมพิวเตอร์การมีนโยบาย และกระบวนการที่แน่นอน

2.2 การตัดสินใจแบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการตัดสินใจที่ไม่สามารถนำกฎเกณฑ์มาใช้ในการตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะว่าเป็นการตัดสินใจที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ในการตัดสินใจอาจมีความไม่แน่นอน และเสี่ยงต่อความผิดพลาดในการตัดสินใจ จึงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงทางเลือกให้เหมาะสมก่อนการตัดสินใจ

สรุปการตัดสินใจขั้นตอนการตัดสินใจว่ามี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การรับรู้ถึงโอกาสหรือปัญหาที่เกิดขึ้น
2. การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา ศึกษา และวิเคราะห์ปัญหา และกำหนดทางเลือกที่เป็นไปได้ เพื่อการวิเคราะห์ทางเลือกในการตัดสินใจ
3. ทำการตัดสินใจเลือกทางเลือกที่คิดว่าเหมาะสมกับลักษณะของปัญหา และสถานการณ์เพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป
4. การจะดำเนินการเพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ
5. การนำผลการตัดสินใจไปดำเนินงานต้องติดตามผลของการปฏิบัติเพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงาน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีที่มีผู้นิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย ซึ่งมาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจโดยได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ (ชานาญ วิเชียรวรรณนะ, 2554, หน้า 12) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความหิวกระหาย ความง่วง ความเหนื่อย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ด้านการทำงานจำเป็นต้องทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เช่น การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนที่พอเพียง เวลาพักผ่อนในระหว่างการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นต้น
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) คือ ความต้องการการคุ้มครองปกป้อง หรือนัยหนึ่งเป็นความต้องการเพื่อบรรเทาความกลัว

และกังวล ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เช่น ปราศจากการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย การงานที่มั่นคง แผนการดำรงชีวิตหลังจากที่ไร้จากงานแล้ว หรือการมีกรรมกรรมประกันชีวิต และประกันภัย ความต้องการหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการที่อยากมีสังคม อยากมีเพื่อน อยากมีความรัก ดังนั้น ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกัน และการยอมรับ ในชีวิตประจำวันความต้องการขั้นนี้แสดงออกด้วยการมีครอบครัว การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมในที่ทำงาน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนพึงพอใจด้านความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น (Esteem Needs) คือ ความอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เช่น บริษัทจัดให้มีการมอบรางวัลพนักงาน งานผลงานดีเด่น เพื่อพนักงานจะได้รู้สึกพอใจต่อความต้องการยอมรับนับถือ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จ หรือความสมหวังในชีวิต (Self-actualization Needs) คือ ความต้องการระดับสูงของมนุษย์ อยากประสบความสำเร็จในทุกสิ่งตาม ความปรารถนาของตน เช่น อยากมีความรู้ความสามารถ อยากมีความเข้าใจและมีประสบการณ์อย่างแท้จริง ซึ่งบริษัทอาจทำให้พนักงานสามารถค้นพบความสำเร็จด้วยตนเองในการทำงานของเขา

สรุปได้ว่า จากลำดับความต้องการ 5 ชั้นของมาสโลว์ แสดงให้เห็นว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน โดยเริ่มจากความต้องการขั้นพื้นฐานทางด้านร่างกายเป็นลำดับแรก แล้วจึงต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือฐานะเด่น และความต้องการความสำเร็จ เป็นลำดับต่อไป แต่จะได้รับความต้องการในลำดับถัด ๆ ไป ขึ้นอยู่กับสถานะแวดล้อมของแต่ละบุคคล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุชจรินทร์ ศิริสุทธิเดชา (2543) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจของพนักงานในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเหตุผล ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการตัดสินใจของพนักงานในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า T-test ค่า Pearson Correlation และค่าความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-40 ปี

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 5-10 ปี ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าส่วน เหตุผลในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานจากปัจจัยทางจิตวิทยามากที่สุด และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของพนักงานกับเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทย พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

อานนท์ จันทวี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ขนส่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อ การตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสำรวจถึงระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาท อำนาจหน้าที่ การดำเนินงาน ตลอดจนผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการเป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน และสำรวจความคาดหวังที่ลูกจ้างบริษัท ขนส่ง จำกัด ต้องการได้รับการ เข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ขนส่ง จำกัด เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างบริษัท ขนส่ง จำกัด ที่มีฝ่ายบริหารทุกระดับชั้นทั้งที่เป็นสมาชิก และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจสมัคร เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ระดับความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทการดำเนินงาน และ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ลูกจ้างบริษัท ขนส่ง จำกัด มีระดับความคาดหวังจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในระดับปานกลาง โดยคาดหวังที่จะให้สหภาพแรงงานมีผู้นำที่สามารถเจรจาต่อรองเพื่อเรียกร้องสวัสดิการ ที่ดีให้สมาชิก และปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนได้มากขึ้น

อนันต์ เล็กถิ่น (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรณีศึกษาบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงาน และลูกจ้าง รัฐวิสาหกิจต่อบทบาทสหภาพแรงงาน และเหตุผลการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ทั้งที่เป็น สมาชิก และไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-40 ปี สถานภาพโสด และสมรสเท่า ๆ กัน จบการศึกษาระดับปวช./มัธยม และปริญญาตรี จากโรงเรียนการไปรษณีย์ มีอายุงานต่ำกว่า 11 ปี รายได้ต่ำกว่า 10,001 บาท ผู้เป็นสมาชิกส่วนใหญ่ต้องการได้รับการคุ้มครองด้านสิทธิประโยชน์ และเป็นสมาชิกมานานกว่า 10 ปี ส่วนผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกให้เหตุผลว่าที่ไม่สมัครเป็นสมาชิกเพราะไม่มีความรู้ความเข้าใจ เพิ่งเข้า

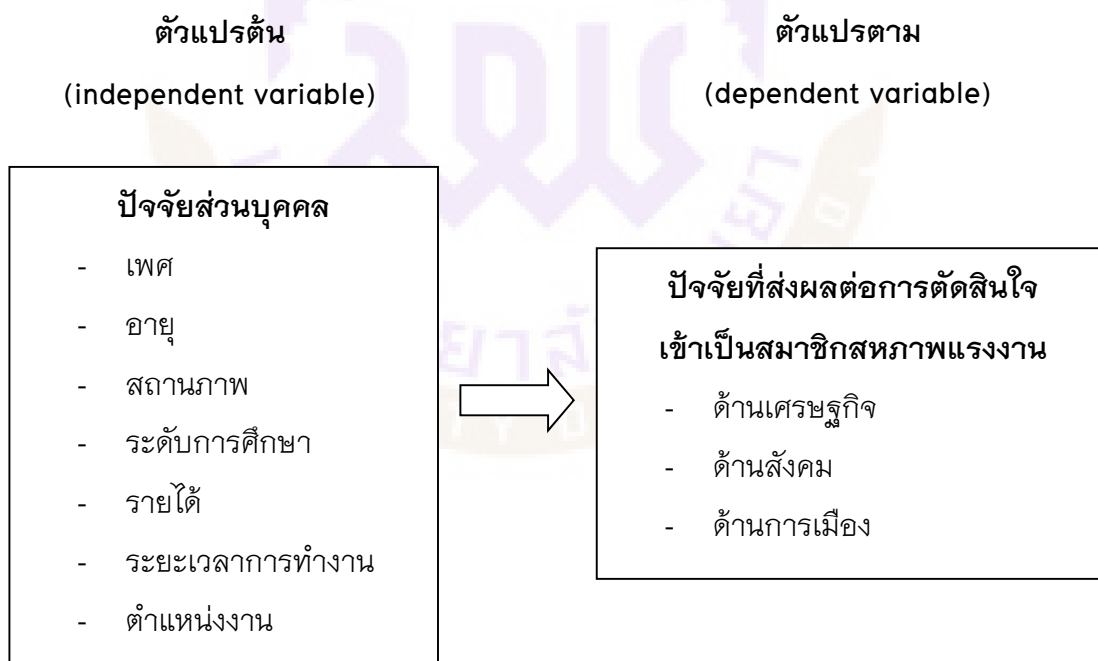
มาทำงานใหม่ และไม่ทราบวิธีการสมัครเป็นสมาชิก ในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนมากไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมเพราะไม่มีเวลา ไม่ทราบว่ามีการกิจกรรม และไม่ได้รับการประชาสัมพันธ์ กรณีที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ให้ความสนใจ คือ การสัมมนา และการร่วมชุมนุมคัดค้าน ทักษะต่อบทบาทของสหภาพแรงงานทุกด้าน ทั้งด้านผู้นำ การให้ความช่วยเหลือ การปกป้องสิทธิ และการเรียกร้องและต่อรองอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรสำคัญ ที่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก คือ เพศ สถานภาพสมรส จบการศึกษาจากโรงเรียนไปรษณีย์ และสถานภาพการทำงานส่วนบทบาทของผู้นำไม่เป็นปัจจัยต่อการตัดสินใจแต่อย่างใด

จากรูพร มณฑาทองศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอิสเทิร์นชิบอร์ค (ระยอง) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความเป็นอิสระ และทดสอบความสัมพันธ์ โดยใช้การทดสอบ Chi-Square ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-30 ปี จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. มีสถานภาพสมรส มีตำแหน่งงานในกลุ่มพนักงานปฏิบัติงาน อายุงาน 2-4 ปี ทำงานในระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ย 7,000-15,000 บาทต่อเดือน ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน มีเหตุผลคือ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์และการคุ้มครองแรงงาน ส่วนสาเหตุที่ไม่สมัครเป็นสมาชิก คือ ไม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน และส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานในการชุมนุมคัดค้าน มีการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงานทุกด้านในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะในด้านการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ยกเว้นสถานภาพสมรส จากการทดสอบสมมุติฐานความสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักในคุณค่า บทบาทของสหภาพแรงงานกับสถานภาพการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า การตระหนักในคุณค่าบทบาทของสหภาพแรงงานในทุกด้าน และโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับสถานภาพการเป็นสมาชิกและไม่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับสูงมาก

จากรูพร มณฑาทองศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน และการตระหนัก

ในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความเป็นอิสระ (Independent Test) และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย กรณี 2 ประชากรที่เป็นอิสระจากกัน (T-test) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จากมหาวิทยาลัยของรัฐ มีสถานภาพสมรส มีปฏิบัติงานในระดับ 6-7 โดยมีระยะเวลาการทำงานนานกว่า 20 ปี มีรายได้ 30,001-50,000 บาท เหตุผลที่ตัดสินใจเป็นสมาชิก คือ สหภาพให้ความร่วมมือ และรักษาผลประโยชน์ขององค์กร ส่วนเหตุผลที่ไม่สมัครเป็นสมาชิก เนื่องจากไม่ชอบลักษณะการดำเนินงานของสหภาพ อย่างไรก็ตามผู้ที่ เป็นสมาชิกมีระยะเวลาการเป็นสมาชิก 1-5 ปี กิจกรรมของสหภาพที่กลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมมากที่สุด คือ การร่วมชุมนุมคัดค้าน ในด้านการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างตระหนักคุณค่าในการปกป้องสิทธิประโยชน์ และการเงินของสหภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง ของสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานลูกจ้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพะเยา ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงานลูกจ้างธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพะเยา ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 204 คน ดังนี้

สาขาพะเยา	มีจำนวน	14	คน
สาขาจุน	มีจำนวน	15	คน
สาขาดอกคำใต้	มีจำนวน	14	คน
สาขาเชียงคำ	มีจำนวน	19	คน
สาขาปาง	มีจำนวน	10	คน
สาขาแม่ใจ	มีจำนวน	11	คน
สาขาภูซาง	มีจำนวน	15	คน
สาขาเชียงม่วน	มีจำนวน	11	คน
สาขาแม่ต๋ำ	มีจำนวน	11	คน

สาขาภูมิภาควิทยา	มีจำนวน	13	คน
สาขาบ้านทราย	มีจำนวน	13	คน
สาขาถ้ำปิน	มีจำนวน	13	คน
สาขาทุ่งรวงทอง	มีจำนวน	9	คน
สาขาดงสุวรรณ	มีจำนวน	12	คน
สาขาดอนไชย	มีจำนวน	11	คน
สาขาบ้านต๋อม	มีจำนวน	13	คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้ศึกษาใช้ทำการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้ศึกษาได้สร้าง และพัฒนาขึ้นเอง โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนแนวคิดและข้อมูลเกี่ยวกับมาเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยใช้แบบสอบถามที่ให้มาตราส่วน (rating scale) ในการกำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ	5	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ระดับ	4	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ระดับ	3	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ระดับ	2	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ระดับ	1	คะแนน	หมายถึง	ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยคะแนนที่ได้ นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิต การแปลความหมายของระดับคะแนน โดยยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.51 – 5.00	มีความสำคัญมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.51 – 4.50	มีความสำคัญมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.51 – 3.50	มีความสำคัญปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.51 – 2.50	มีความสำคัญน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.50	มีความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับความเห็นด้านอื่น ๆ โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (open end question) เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยตรง โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จำนวน 204 ชุด
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ ดังนี้
 - 2.1 ค้นคว้าจากหนังสือ ตำราเรียน รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.2 ค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากระบบอินเทอร์เน็ต
 - 2.3 บทความ หนังสือพิมพ์ และรายงานสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive research) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อประเมินปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statics) ได้แก่ ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Independent Sample t-test) โดยทดสอบลักษณะประชากรด้านเพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรในด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีทั้งรูปแบบของตาราง และการบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดพะเยาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานลูกจ้างธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพะเยา ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 204 ตัวอย่าง จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statics) ประกอบด้วย การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มอิสระ (Independent Sample t-test) โดยใช้ทดสอบลักษณะประชากรด้านเพศ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทั้ง 3 ด้าน ผลการวิจัยนำเสนอเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามเพศ
2. การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามช่วงอายุ

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามระดับการศึกษา

4. การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามสถานภาพ

5. การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามรายได้

6. การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามระยะเวลาการ
ทำงาน

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามตำแหน่งงาน
โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน
ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	105	51.50
หญิง	99	48.50
รวม	204	100.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 51.50) และเพศหญิง
(ร้อยละ 48.50)

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามช่วงอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 30 ปี	28	13.70
31 – 40 ปี	67	32.80
41 – 50 ปี	67	32.80
51 – 60 ปี	33	16.20
61 ปีขึ้นไป	9	4.40
รวม	204	100.00

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี (ร้อยละ 32.80) รองลงมาคือ ช่วงอายุ 51-60 ปี (ร้อยละ 16.20) และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.40)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	10	4.90
อนุปริญญา/ปวส.	2	1.00
ปริญญาตรี	153	75.00
สูงกว่าปริญญาตรี	39	19.10
รวม	204	100.00

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.00) รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 19.10) และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.00)

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	62	30.40
สมรส	131	64.20
หย่าร้าง/หม้าย	11	5.40
รวม	204	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 64.20) รองลงมาคือ โสด (ร้อยละ 30.40) และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 5.40)

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
15,001–20,000 บาท	57	27.90
20,000–25,000 บาท	26	12.80
25,001–30,000 บาท	45	22.10
30,001–35,000 บาท	8	3.90
35,001–40,000 บาท	18	8.80
40,001–45,000 บาท	11	5.40
45,001–50,000 บาท	12	5.90
51,000 บาทขึ้นไป	27	13.20
รวม	204	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000–20,000 บาท (ร้อยละ 27.90) รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยเดือนละ 25,001–30,000 บาท (ร้อยละ 22.10) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 30,001–35,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 3.90)

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	64	31.40
6-10 ปี	23	11.30
11-15 ปี	18	8.80
16-20 ปี	12	5.90
21-25 ปี	58	28.40
26 ปีขึ้นไป	29	14.20
รวม	204	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 31.40) รองลงมาคือ 21-25 ปี (ร้อยละ 28.40) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 5.90)

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้จัดการสาขา	6	2.90
พนักงานพัฒนาธุรกิจ	97	47.50
พนักงานการเงิน	34	16.70
พนักงานบริหารเงินทุน	2	1.00
หัวหน้าหน่วย	19	9.30
พนักงานบริหารทั่วไป	4	2.00
นักพัฒนาธุรกิจ	4	2.00
ผู้ช่วยผู้จัดการสาขา	11	5.40
พนักงานบริหารสินเชื่อ	3	1.50
พัฒนาลูกค้า	10	4.90
หัวหน้าการเงิน	6	2.90
พนักงานธุรการ	7	3.40
ผู้บริหารระดับต้น	1	0.50
รวม	204	100.00

จากตาราง 7 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนาธุรกิจ (ร้อยละ 47.50) รองลงมาคือ พนักงานการเงิน (ร้อยละ 16.70) และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 0.50)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรในภาพรวม

ปัจจัย	\bar{x}	S.D.	ระดับการตัดสินใจ เข้าเป็นสมาชิก
ด้านเศรษฐกิจ	3.61	0.95	มาก
ด้านสังคม	3.40	0.91	ปานกลาง
ด้านการเมือง	3.29	0.91	ปานกลาง
รวม	3.43	0.92	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจมีระดับการตัดสินใจมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) รองลงมาคือ ด้านสังคมมีระดับการตัดสินใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) และด้านการเมืองน้อยที่สุดมีระดับการตัดสินใจปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.29)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตรด้านเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	\bar{x}	S.D.	ระดับ การตัดสินใจ เข้าเป็นสมาชิก
1. ได้รับการปกป้องคุ้มครอง ผลประโยชน์ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ	4.05	0.80	มาก
2. ได้รับเงินช่วยเหลือจาก กองทุนสวัสดิการสมาชิก สร.ชกส.	3.86	0.82	มาก
3. ได้รับเงินช่วยเหลือจาก กองทุนอุปถัมภ์ สร.ชกส.	3.60	0.99	มาก
4. ได้รับการพิจารณา สวัสดิการประเภทใหม่ ๆ จากธนาคาร ก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก สหภาพแรงงาน	3.49	1.00	ปานกลาง
5. ถูกตัดหรือลดสวัสดิการต่าง ๆ จากธนาคารน้อยกว่าพนักงาน ที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ในกรณีที่มีนโยบายตัดหรือลดสวัสดิการ	3.04	1.12	ปานกลาง
รวม	3.61	0.95	มาก

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านเศรษฐกิจในภาพรวมมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ได้รับการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05) ได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสวัสดิการสมาชิก สร.ชกส. (ค่าเฉลี่ย 3.86) ได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนอุปถัมภ์ สร.ชกส. (ค่าเฉลี่ย 3.60) ได้รับการพิจารณาสวัสดิการประเภท

ใหม่ ๆ จากธนาคารก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) อย่างไรก็ตาม การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ถูกตัดหรือลดสวัสดิการต่าง ๆ จากธนาคารน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีที่มีนโยบายตัดหรือลดสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.04)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านสังคม

ปัจจัยด้านสังคม	\bar{x}	S.D.	ระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก
1. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน	3.72	0.90	มาก
2. มีโอกาสพบปะและรู้จักเพื่อนพนักงานในสาขาอื่น ๆ หรือฝ่ายอื่นมากขึ้น	3.50	0.87	ปานกลาง
3. มีโอกาสพบปะและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหภาพแรงงานของธนาคาร	3.22	0.98	ปานกลาง
4. มีโอกาสเข้าร่วมและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน	3.02	1.10	ปานกลาง
5. ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยกันเป็นอย่างดี	3.74	0.75	มาก
6. เป็นที่รู้จักและได้รับการนับหน้าถือตาจากเพื่อนพนักงานและบุคคลอื่นมากขึ้น	3.12	0.91	ปานกลาง
7. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสหภาพแรงงานก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก	3.45	0.87	ปานกลาง
รวม	3.40	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านสังคม โดยรวมมีระดับการตัดสินใจปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยกันเป็นอย่างดี (ค่าเฉลี่ย 3.74) มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) มีโอกาสพบปะและรู้จักเพื่อนพนักงานในสาขาอื่น ๆ หรือฝ่ายอื่นมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.50) ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสหภาพแรงงานก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก (ค่าเฉลี่ย 3.45) ได้มีโอกาสพบปะและทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือสหภาพแรงงานของธนาคาร (ค่าเฉลี่ย 3.22) เป็นที่รู้จักและได้รับการนับหน้าถือตาจากเพื่อนพนักงานและบุคคลอื่นมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.12) และในการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานท่านได้มีโอกาสเข้าร่วม และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีค่าต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.02)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านการเมือง

ปัจจัยด้านการเมือง	\bar{x}	S.D.	ระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก
1. มีการติดต่อและมีความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ	3.08	0.97	ปานกลาง
2. มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมากยิ่งขึ้น	3.40	0.88	ปานกลาง
3. มีอำนาจต่อรองสูงขึ้น	3.36	0.93	ปานกลาง
4. ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ประชาธิปไตย	3.32	0.87	ปานกลาง
รวม	3.29	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านการเมือง โดยรวมมีระดับการตัดสินใจปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมากยิ่งขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.40) มีอำนาจต่อรองสูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.36) ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพไทย (ค่าเฉลี่ย 3.32) และการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านมีการติดต่อและมีความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.08)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน

3.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามเพศ

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มอิสระเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก จำแนกตามเพศ

การตัดสินใจโดยรวม	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	17.34	3.79	18.79	3.09	-2.99	0.113
ด้านสังคม	23.63	5.23	23.92	4.88	-0.41	0.772
ด้านการเมือง	12.65	3.49	13.70	2.91	-2.33	0.349
ทั้งหมด	53.62	12.51	56.41	10.88		

จากตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน พบว่ามีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จำแนกตามช่วงอายุ

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก จำแนกตามช่วงอายุ

ปัจจัย	ช่วงอายุ										F	Sig.
	21 – 30 ปี		31 – 40 ปี		41 – 50 ปี		51 – 60 ปี		61 ปีขึ้นไป			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	18.78	2.25	18.13	3.24	16.99	4.15	18.85	3.64	20.00	0.00	3.058	0.018
ด้านสังคม	24.04	3.67	22.75	4.66	23.43	5.71	26.52	5.30	23.00	0.00	3.424	0.010
ด้านการเมือง	13.11	2.62	12.96	3.38	12.67	3.20	14.91	3.58	12.00	0.00	3.238	0.013
รวม	29.71	8.54	53.84	11.28	53.09	13.06	60.28	12.52	55.00	0.00		

จากตาราง 13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญ
ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านเศรษฐกิจ จำแนก
ตามช่วงอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภายในกลุ่ม	146.870	4	36.718	3.058	0.018
ระหว่างกลุ่ม	2389.733	199	12.009		
ทั้งหมด	2536.603	203			

จากตาราง 14 พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe ได้ผลตามตาราง 15

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่
ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้าน
เศรษฐกิจด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{x}	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
21-30 ปี	18.78	-	0.6514	1.8006	-0.0628	-1.2143
31-40 ปี	18.13	-	-	1.1493	-0.7142	-1.8657
41-50 ปี	16.99	-	-	-	-1.8634*	-3.0149
51-60 ปี	18.85	-	-	-	-	-1.1515
61 ปีขึ้นไป	20.00	-	-	-	-	-

จากตาราง 15 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี

ตาราง 16 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ด้านสังคม จำแนกตามช่วงอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภายในกลุ่ม	333.831	4	83.458	3.424	0.010
ระหว่างกลุ่ม	4850.341	199	24.374		
ทั้งหมด	5184.172	203			

จากตาราง 16 พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe ได้ผลตามตาราง 17

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้านสังคม ด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{x}	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	61 ปีขึ้นไป
21-30 ปี	20.04	-	1.2894	0.6029	-2.4794	1.0357
31-40 ปี	22.75	-	-	-0.6866	-3.7689*	-0.2537
41-50 ปี	23.43	-	-	-	-3.0823	0.4328
51-60 ปี	26.52	-	-	-	-	3.5152
61 ปีขึ้นไป	23.00	-	-	-	-	-

จากตาราง 17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านสังคม พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านการเมือง จำแนกตามช่วงอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภายในกลุ่ม	131.933	4	32.983	3.238	0.013
ระหว่างกลุ่ม	2027.048	199	10.186		
ทั้งหมด	2158.980	203			

จากตาราง 18 พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe ได้ผลตามตาราง 19

ตาราง 19 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้านการเมืองด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามช่วงอายุ

ช่วงอายุ	\bar{x}	21-30	31-40	41-50	51-60	61 ปีขึ้นไป
		ปี	ปี	ปี	ปี	
21-30 ปี	13.11	-	0.1519	0.4355	-1.8019	1.1071
31-40 ปี	12.96	-	-	0.2836	-1.9539	0.9552
41-50 ปี	12.67	-	-	-	-2.2374*	0.6716
51-60 ปี	14.91	-	-	-	-	2.9091
61 ปีขึ้นไป	12.00	-	-	-	-	-

จากตาราง 19 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านการเมือง พบว่า พนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี

3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัย	ระดับการศึกษา								F	Sig.
	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญา ตรี			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	19.00	3.16	17.50	0.71	18.21	3.40	17.18	4.12	1.151	0.330
ด้านสังคม	22.00	3.16	25.50	4.95	24.09	4.61	22.87	6.79	1.106	0.348
ด้านการเมือง	11.50	1.58	14.50	2.12	13.48	3.12	12.26	3.90	2.511	0.060
รวม	25.48	1.63	25.55	1.48	25.51	1.54	25.53	1.53		

จากตาราง 20 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีแนวโน้มว่าระดับการศึกษามีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกในด้านการเมืองโดยการศึกษา ระดับอนุปริญญา/ปวส. มีค่าเฉลี่ย (14.50) สูงกว่าระดับปริญญาตรี (13.48) ระดับสูงกว่าปริญญาตรี (12.26) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. (11.50) (P=0.060)

3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร จำแนกตามสถานภาพ

ตาราง 21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการเข้าเป็นสมาชิก จำแนกตามสถานภาพ

ปัจจัย	สถานภาพ						F	Sig.
	โสด		สมรส		หย่าร้าง/หม้าย			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	18.15	2.81	18.00	3.92	18.00	2.37	0.036	0.965
ด้านสังคม	23.18	4.03	24.02	5.54	24.18	4.07	0.615	0.542
ด้านการเมือง	12.98	2.63	13.21	3.60	13.55	2.25	0.179	0.836
รวม	54.31	9.47	55.23	13.06	55.73	8.69		

จากตาราง 21 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระดับสถานภาพแตกต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตาราง 22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกด้านการเมือง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ปัจจัย	รายได้ต่อเดือน (บาท)																F	Sig.
	15,001–20,000		21,001–25,000		25,001–30,000		30,001–35,000		35,001–40,000		40,001–45,000		45,001–50,000		50,001 บาทขึ้นไป			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	18.49	3.11	18.08	3.70	15.60	1.34	15.25	4.86	17.33	2.85	19.82	3.95	19.25	2.18	17.85	3.83		
ด้านสังคม	23.32	4.08	23.85	4.31	21.80	6.38	22.00	3.38	21.56	4.13	27.91	4.89	24.17	6.59	24.33	5.75	-	-
ด้านการเมือง	13.11	3.02	13.46	3.13	10.60	3.78	11.38	2.88	13.11	2.47	16.82	3.22	14.08	3.73	12.73	3.25		
รวม	54.92	10.21	55.49	11.14	48.00	11.50	48.63	11.12	52.00	9.45	64.55	12.06	57.50	12.50	54.91	12.83	-	-

จากตาราง 22 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพนักงาน ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกในด้านการเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($P=0.002$) และด้านสังคมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=0.049$) ส่วนด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภายในกลุ่ม	355.875	4	50.839	2.064	0.049
ระหว่างกลุ่ม	4828.297	199	24.634		
ทั้งหมด	5184.172	203			

จากตาราง 23 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe ได้ผลตามตาราง 24

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
 รัฐวิสาหกิจด้านสังคมด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ (บาท)	\bar{x}	15,001– 20,000บาท	20,001–25,000 บาท	25,001–30,000 บาท	30,001–35,000 บาท	35,001– 40,000บาท	40,001–45,000 บาท	45,001–50,000 บาท	50,0010 บาทขึ้นไป
15,001–20,000	23.32	-	-0.5304	1.5158	1.3158	1.7602	-4.5933	-0.8509	-1.0126
20,001–25,000	23.85	-	-	2.0462	1.8462	2.2906	-4.0629	-0.3205	-0.4822
25,001–30,000	21.80	-	-	-	-0.2000	0.2444	-6.1091	-2.3667	-2.5284
30,001–35,000	22.00	-	-	-	-	0.4444	-5.9091	-2.1667	-2.3284
35,001–40,000	21.56	-	-	-	-	-	-6.3535*	-2.6111	-2.7728
40,001–45,000	27.91	-	-	-	-	-	-	3.7424	3.5807
45,001–50,000	24.17	-	-	-	-	-	-	-	-1.617
50,0010 บาทขึ้นไป	24.33	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 24 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านสังคม พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001–40,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001–45,000 บาท

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรด้านการเมือง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ภายในกลุ่ม	230.580	7	32.940	3.348	0.002
ระหว่างกลุ่ม	1928.400	196	9.839		
ทั้งหมด	2158.980	203			

จากตาราง 25 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้นจึงนำค่าเฉลี่ยไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe ได้ผลตามตาราง 26

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของระดับความสำคัญของปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน
 รัฐวิสาหกิจด้านการเมืองด้วยวิธี Scheffe จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ (บาท)	\bar{x}	15,001-20,000	20,001-25,000	25,001-30,000	30,001-35,000	35,001-40,000	40,001-45,000	45,001-50,000	50,001
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาทขึ้นไป
15,001-20,000	13.11	-	-0.3563	2.5053	1.7303	-0.0058	-3.7129	-0.9781	0.3739
20,001-25,000	13.46	-	-	2.8615	2.0865	0.3504	-3.3566	-0.6218	0.7302
25,001-30,000	10.60	-	-	-	-0.7750	-2.5111	-6.2182	-3.4833	-2.1313
30,001-35,000	11.38	-	-	-	-	-1.7361	-5.4432	-2.7083	-1.3563
35,001-40,000	13.11	-	-	-	-	-	-3.7071	-0.9722	0.3798
40,001-45,000	16.82	-	-	-	-	-	-	2.7348	4.0868*
45,001-50,000	14.08	-	-	-	-	-	-	-	1.3520
50,001 บาทขึ้นไป	12.73	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 26 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานต่อปัจจัยด้านการเมือง พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-45,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

3.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจ จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ปัจจัย	ระยะเวลาการทำงาน												F	Sig.
	ไม่เกิน 5 ปี		6-10 ปี		11 - 15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ปีขึ้นไป			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	18.48	3.01	18.04	3.11	16.94	3.93	17.50	5.21	17.71	3.67	18.66	3.63	0.880	0.495
ด้านสังคม	23.20	4.30	23.87	3.42	21.33	6.82	24.00	5.10	25.10	5.36	23.69	5.40	1.852	0.104
ด้านการเมือง	12.98	3.16	13.26	2.73	12.67	3.68	13.25	2.34	13.71	3.80	12.62	2.80	0.605	0.696
รวม	54.66	10.47	55.17	9.26	50.94	14.43	54.75	12.65	56.52	12.83	67.80	11.83		

จากตาราง 27 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างในการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัย	ตำแหน่ง													
	ผู้จัดการสาขา		พนักงานพัฒนาธุรกิจ		พนักงานการเงิน		พนักงานบริหารเงินทุน		หัวหน้าหน่วย		พนักงานบริหารทั่วไป		นักพัฒนาธุรกิจ	
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.
ด้านเศรษฐกิจ	17.33	5.25	17.86	3.82	19.29	2.15	19.00	1.41	16.47	4.48	16.50	1.29	20.25	2.22
ด้านสังคม	25.33	2.82	23.66	4.97	25.03	3.90	25.00	5.66	25.11	5.50	20.50	7.05	21.50	7.68
ด้านการเมือง	14.33	4.84	13.13	3.53	14.06	2.60	13.50	0.71	12.58	2.83	9.25	3.77	12.50	5.69

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน (ต่อ)

ปัจจัย	ตำแหน่ง												F	Sig.
	ผู้ช่วยผู้จัดการ สาขา		พนักงาน บริหารสินเชื่อ		พัฒนาลูกค้า		หัวหน้าการเงิน		พนักงานธุรการ		ผู้บริหารระดับ ต้น			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
ด้านเศรษฐกิจ	17.45	2.42	15.33	5.69	19.50	1.58	18.47	2.93	19.29	3.04	14.00	0.00	1.449	0.147
ด้านสังคม	23.00	6.31	21.00	6.25	23.50	1.58	21.17	7.41	22.71	2.14	19.00	0.00	0.880	0.569
ด้านการเมือง	12.55	3.33	12.67	3.06	12.10	0.32	14.67	2.94	13.57	2.07	13.00	0.00	1.072	0.386
รวม	54.66	10.47	55.17	9.26	50.94	14.43	54.75	12.65	56.52	12.83	67.80	11.83		

จากตาราง 28 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับการการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร รวมทั้งเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมือง โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานลูกจ้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพะเยาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จำนวน 204 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการเมืองของพนักงานลูกจ้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพะเยา ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร โดยใช้แบบสอบถามที่ให้มาตราส่วน (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับเสนอแนะอื่น ๆ โดยใช้คำถามแบบปลายเปิด (open end question) เพื่อเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น เมื่อทดสอบความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า เท่ากับ 0.89 ทำให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์จึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้อธิบายผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive research) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์และอธิบายข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรทั้ง 3 ด้าน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statics) ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มอิสระ (Independent Sample t-test)

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบจำแนกทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรในด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพรายได้ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน กับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรทั้ง 3 ด้าน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 31-50 ปี รองลงมาคือ ช่วงอายุ 51-60 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีช่วงอายุน้อยที่สุดคือ ช่วงอายุ 61 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีจำนวนน้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส รองลงมาคือ โสด และสถานภาพหย่าร้าง/หม้ายมีน้อยที่สุด ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 27.90) รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยเดือนละ 25,001-30,000 บาท (ร้อยละ 22.10) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 30,001-35,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด (ร้อยละ 3.90) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานไม่เกิน 5 ปี รองลงมาคือ 21-25 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในตำแหน่งพนักงานพัฒนารูทกิจ รองลงมาคือ พนักงานการเงิน และกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น มีจำนวนน้อยที่สุด

2. การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จากการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกในภาพรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้าน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจมีระดับการตัดสินใจมาก รองลงมาคือ ด้านสังคม มีการตัดสินใจปานกลาง และด้านการเมืองน้อยที่สุด ตามลำดับ เมื่อแยกพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษาการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกโดยรวมมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้ได้รับการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสวัสดิการสมาชิก สร.ธ.ก.ส. ได้รับเงิน

ช่วยเหลือจากกองทุนอุปถัมภ์ สร.ธ.ก.ส. ได้รับการพิจารณาสวัสดิการประเภทใหม่ ๆ จากธนาคารก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ถูกตัดหรือลดสวัสดิการต่าง ๆ จากธนาคารน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีที่มีนโยบายตัดหรือลดสวัสดิการ ตามลำดับ

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-value} = 0.018$) โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวโน้มว่ารายได้ต่อเดือน มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกในด้านเศรษฐกิจโดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-45,000 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05 แต่น้อยกว่า 0.10 ($P < 0.09$)

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านสังคม จากการศึกษาการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกโดยรวมมีระดับการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยกันเป็นอย่างดี การมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน ได้มีโอกาสพบปะและรู้จักเพื่อนพนักงานในสาขาอื่น ๆ หรือฝ่ายอื่นมากขึ้น ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสหภาพแรงงานก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก ได้มีโอกาสพบปะและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหภาพแรงงานของธนาคาร ทำให้เป็นที่รู้จักและได้รับการนับหน้าถือตา

จากเพื่อนพนักงานและบุคคลอื่นมากขึ้น และในการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานมีค่าต่ำที่สุด

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ระดับการการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในแต่ละช่วงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-value} = 0.010$) โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน แต่มีแนวโน้มว่าระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับมากกว่า 0.05 แต่น้อยกว่า 0.10 ($P < 0.09$)

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับการการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-value} = 0.049$) โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-40,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-45,000 บาท

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการเมือง จากการศึกษาการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกโดยรวมมีระดับการตัดสินใจปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมากยิ่งขึ้น มีอำนาจต่อรองสูงขึ้น ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตย อย่างไรก็ตาม

ก็ตามการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านมีการติดต่อและมีความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน ระดับการการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกในด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน แต่ละช่วงอายุแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.013) โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P-value = 0.002) โดยพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-45,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ควรมีการปรับปรุงกระบวนการงานให้ทันสมัย โดยตระหนักถึงประโยชน์และผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับสมาชิกสหภาพแรงงานให้มากที่สุด

3.2 สมาชิกสหภาพแรงงานควรได้มีส่วนร่วมในระบบธรรมาภิบาล

3.3 การบริหารงานของสหภาพแรงงานต้องคำนึงถึงความเสมอภาค

3.4 สหภาพแรงงานควรมีการเรียกร้องเกี่ยวกับอุปกรณ์ และโปรแกรมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และลดความผิดพลาดในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่พนักงานและองค์กรด้วย

3.5 ผู้บริหารของสหภาพแรงงานควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นที่ปรึกษาหรือคอยให้คำแนะนำแก่สมาชิก ในกรณีที่สมาชิกไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง

3.6 ควรมีการประชาสัมพันธ์ถึงสิทธิและประโยชน์ที่ได้จากการเป็นสมาชิก

3.7 ควรมีการจัดตั้งสหภาพหรือกองทุนช่วยเหลือลูกจ้าง อ.ก.ส. เพื่อให้มีอำนาจในการต่อรองกับ สร.อ.ก.ส. และ อ.ก.ส. โดยมีคณะกรรมการ 3 ชุด คือ คณะกรรมการที่มาจากภาคองค์กร คณะกรรมการที่มาจากพนักงาน และคณะกรรมการที่มีจากลูกค้า

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีประเด็นที่ต้องนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษาการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกโดยรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทำให้ได้รับการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสวัสดิการสมาชิก สร.อ.ก.ส. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนอุปถัมภ์ สร.อ.ก.ส. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ได้รับการพิจารณาสวัสดิการประเภทใหม่ ๆ จากธนาคารก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ถูกตัดหรือลดสวัสดิการต่าง ๆ จากธนาคารน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีที่มีนโยบายตัดหรือลดสวัสดิการ

จะเห็นได้ว่า สมาชิกให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ จารุพร มณฑาพงศ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด (ระยอง) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและการตระหนักในคุณค่าของบทบาทสหภาพแรงงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเหตุผลในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานคือ เพื่อให้ได้ผลประโยชน์และการคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นสหภาพแรงงานควรให้ความสำคัญกับการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ แก่สมาชิกเป็นอันดับแรก

ผลเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้านเศรษฐกิจ

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-value} = 0.018$) โดยพนักงานที่มีช่วงอายุ 41-50 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี

2. ด้านสังคม จากการศึกษากการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกโดยรวมมีการตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยกันเป็นอย่างดี การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้มีได้มีโอกาสพบปะและรู้จักเพื่อนพนักงานในสาขาอื่น ๆ หรือฝ่ายอื่นมากขึ้น การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสหภาพแรงงานก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้มีโอกาสพบปะและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหภาพแรงงานของธนาคาร การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้เป็นที่รู้จักและได้รับการนับหน้าถือตาจากเพื่อนพนักงานและบุคคลอื่นมากขึ้น และในการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานได้มีโอกาสเข้าร่วมและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน

ปัจจัยทางด้านสังคมที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน คือ การที่สมาชิกสหภาพแรงงานได้มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการได้มีโอกาสพบปะกับเพื่อนพนักงานในสายงานอื่นหรือในหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิด ทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ลำดับที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) คือ ความต้องการที่อยากมีสังคม อยากมีเพื่อน อยากมีความรัก ดังนั้น ความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่ร่วมกันและการยอมรับ ในชีวิตประจำวันความต้องการขั้นนี้แสดงออกด้วยการมีครอบครัว การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมในที่ทำงาน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นสมาชิกชมรมต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนพึงพอใจด้านความต้องการทางสังคม ดังนั้น สหภาพแรงงานควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้แก่สมาชิกสหภาพแรงงาน อาทิเช่น การจัดงานกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ การพบปะสังสรรค์ประจำปี เป็นต้น

เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก และทำให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิด ทักทาย และแนวทางในการทำงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน

ผลเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้านสังคม

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก ในด้านเศรษฐกิจไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P\text{-value} = 0.010$) โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001-40,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-45,000 บาท

3. ด้านการเมือง จากการศึกษาการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกโดยรวมมีการตัดสินใจในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ ดังนี้ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมากยิ่งขึ้น การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้มีอำนาจต่อรองสูงขึ้น การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตย อย่างไรก็ตามการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้มีการติดต่อและมีความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ

สำหรับการที่สมาชิกสหภาพแรงงานเห็นว่าการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมากยิ่งขึ้น และมีอำนาจต่อรองสูงขึ้นนั้น ซึ่งสอดคล้องกับ อานนท์ จันทวี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ขนส่ง จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน เพื่อสำรวจถึงระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท อำนาจหน้าที่ การดำเนินงาน ตลอดจนผลประโยชน์ที่จะได้รับการจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน และสำรวจความคาดหวังที่ลูกจ้างบริษัท ขนส่ง จำกัด ต้องการได้รับการยกการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัท ขนส่ง จำกัด พบว่า ลูกจ้างบริษัท ขนส่ง จำกัด คาดหวังที่จะให้สหภาพแรงงานมีผู้ทำหน้าที่สามารถเจรจาต่อรองเพื่อเรียกร้องสวัสดิการที่ดีให้สมาชิก แสดงให้เห็นว่าผู้ที่ เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกฎหมายแรงงาน และการมีอำนาจต่อรองในด้านต่าง ๆ ดังนั้น สหภาพแรงงานควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานแก่สมาชิกอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งทำหน้าที่ในการเจรจาต่อรองเพื่อเรียกร้องสิทธิให้แก่สมาชิกในทุก ๆ ด้านด้วยเช่นกัน

ผลเปรียบเทียบระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานด้านการเมือง

จากผลการทดสอบความแตกต่างการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานที่มีเพศ การศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกในด้านการเมืองไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P-value = 0.013) โดยพนักงานที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี ส่วนพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (P-value = 0.002) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 40,001-45,000 บาท มีการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 50,001 บาทขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร เพื่อนำไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารงาน ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษา พบว่า การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ถูกตัดหรือลดสวัสดิการต่าง ๆ จากธนาคารน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีที่มียโยบายตัดหรือลดสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสหภาพแรงงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกรณีที่มีการลดสวัสดิการต่าง ๆ อาจจะมีการเพิ่มสวัสดิการหรือมีการช่วยเหลือด้านเงินชดเชยให้แก่สมาชิก ในกรณีที่สมาชิกถูกตัดหรือลดสวัสดิการจากหน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น

2. ด้านสังคม จากการศึกษา พบว่า ในการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานได้มีโอกาสเข้าร่วม และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นสหภาพแรงงานควรเปิดโอกาสให้แก่สมาชิกในการเข้าร่วมและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน ซึ่งข้อเสนอแนะ หรือความคิดเห็น

ของสมาชิกถือเป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะนำไปปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงานได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการเมือง จากการศึกษา พบว่า การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้มีการติดต่อและมีความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น สหภาพแรงงานควรมีการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานของรัฐ เช่น ผู้บริหารของสหภาพเข้าพบปะ เยี่ยมเยียน หน่วยงานของรัฐ หรือให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ภาครัฐมีการขอความร่วมมือหรือขอความ อนุเคราะห์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกของสหภาพแรงงาน ที่ต้องติดต่อ ประสานงาน รวมไปถึงการพบปะลูกค้าที่เป็นหน่วยงานของรัฐด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการศึกษาการตัดสินใจเข้าเป็น สมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในภาพรวม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาเชิงลึกยิ่งขึ้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีการสังเกตการณ์ หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ทราบข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อ การเกษตรและสหกรณ์การเกษตรต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2546). **หลักการ กฎหมาย และการบริหารแรงงานสัมพันธ์**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- จารุพร มณฑาทองศ์. (2553). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอิสเทิร์น
ซีบอร์ด (ระยอง)**. วิทยานิพนธ์ กจ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุมพล หนิมพานิช. (2543). **ผู้นำ อำนาจ และการเมือง ในองค์การเชิงบริหาร**.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชินวัตร รัญญิตธรรม. (2550). **บทบาทและหน้าที่ของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคาร
ออมสิน**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชำนาญ วิเชียรวรรณะ (2554). **การตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกสหภาพแรงงาน
กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท กสท. โทรคมนาคม จำกัด**.
วิทยานิพนธ์ รส.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ฐานข้อมูลสหภาพแรงงาน. (2560). **สหภาพคืออะไร ทำไมต้องมีสหภาพแรงงาน**.
สืบค้นเมื่อ วันที่ 26 พฤษภาคม 2560. จาก
<http://www.thailabordatabase.org/th/union.php?c=detail&id=1346>
- ดาริน คงล้ำวิวัฒน์. (2542). **ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน:
กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ รป.ม.,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เด่นพงษ์ พลละคร. (2519). **สหภาพแรงงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยเชชม.
- นุจรินทร์ ศิริสุทธิเดชา. (2543). **การตัดสินใจของพนักงานในการเข้าเป็นสมาชิกสหภาพ
แรงงานธนาคารกสิกรไทย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รป.ม.,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2527). **จิตวิทยาองค์การ**. กรุงเทพฯ: คุณพินอักษรกิจ.
- บุญคง หันจางสิทธิ์. (2543). **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์** (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์
- วิฑูรย์ ตันศิริมงคล. (2542). **กระบวนการตัดสินใจที่ได้รับความนิยมมากที่สุดในโลก**.
กรุงเทพฯ: กราฟฟิก แอนด์ พริ้นติ้ง.

- วิรัช มณีกุล. (2543). **บทบาทของสหภาพแรงงานธนาคารกสิกรไทยในการตอบสนองความต้องการของสมาชิก**. วิทยานิพนธ์ ropic., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- วีระพล สุวรรณรัตน์.(2526). **หลักและเทคนิคการวางแผน**. กรุงเทพฯ: บริษัทประยูรวงศ์.
- สุพรรณนา พายพิมพ์. (2553). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษา สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ropic., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรพล ปธานวนิช. (2546). **แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน**. กรุงเทพฯ: บริษัท เอดิชั่นเพรส โพรดักส์ จำกัด.
- อัญชลี ค้อคงคา. (2531). **สหภาพแรงงานและแรงงานสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อานนท์ จันทวี. (2552). **ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท ขนส่ง จำกัด**. วิทยานิพนธ์ ropic., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อนันต์ เล็กถิ่น. (2552). **การตัดสินใจเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน: กรณีศึกษาบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ รส.ม., มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อารี เพชรผุด. (2529). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิชาการไทย-ออสเตรเลีย.
- Bartol, K.M. and Martin, D.C. (1998). **Management**. New York: The McGraw-Hill Companies Inc.
- Hellriegel, D.and Slocun, J.W. (1996). **Management**. Ohio: South-Western College Publishing.
- Simon. (1960). **กระบวนการในการตัดสินใจ**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 1 มิถุนายน 2560 จาก http://www.sirikitdam.egat.com/WEB_MIS/107/main4.html
- ทำไมต้องมีสหภาพแรงงาน**. (2546). [แผ่นพับ]. ม.ป.ท.: ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ.
- ไดอารี่แรงงาน**. (2546). [แผ่นพับ]. ม.ป.ท.:มูลนิธิฟรีดริค เฮแบร์ท(FES).



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน กรณีศึกษาธนาคารเพื่อการเกษตร และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดพะเยา

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานของพนักงานลูกจ้างของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดพะเยาที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
2. ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทำให้ผลการศึกษาที่น่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
3. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามจะเก็บเป็นความลับ เพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น ไม่มีส่วนใดก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่าน และผลการศึกษาในครั้งนี้จะเสนอในภาพรวม
4. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
 - ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากทุกท่านเป็นอย่างดีและจะนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานและการจัดกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบที่ท่านเลือก

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () ไม่เกิน 20 ปี () 21-30 ปี () 31-40 ปี
() 41-50 ปี () 51-60 ปี () 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

- () ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น
() มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. () อนุปริญญา/ปวส.
()ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพ

- () โสด () สมรส () หย่าร้าง/หม้าย

5. รายได้ต่อเดือน

- () ต่ำกว่า 15,000 บาท () 15,001-20,000 บาท
() 20,001-25,000 บาท () 25,001-30,000 บาท
() 30,001-35,000 บาท () 35,001-40,000 บาท
() 40,001-45,000 บาท () 45,001-50,000 บาท
() 50,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการทำงาน

- () ไม่เกิน 5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี
() 16-20 ปี () 21-25 ปี () 26 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน.....

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจธนาคาร
เพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก	ระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ					
1. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านได้รับการปกป้องคุ้มครองผลประโยชน์ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ					
2. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนสวัสดิการสมาชิก สร.ธกส.					
3. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านได้รับเงินช่วยเหลือจากกองทุนอุปถัมภ์ สร.ธกส.					
4. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านได้รับการพิจารณาสวัสดิการประเภทใหม่ ๆ จากธนาคารก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน					
5. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านถูกตัดหรือลดสวัสดิการต่าง ๆ จากธนาคารน้อยกว่าพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานในกรณีที่มีนโยบายตัดหรือลดสวัสดิการ					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก	ระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านสังคม					
1. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ของสหภาพแรงงาน					
2. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านได้มีโอกาสพบปะและรู้จักเพื่อนพนักงานในสาขาอื่น หรือในฝ่ายอื่นมากขึ้น					
3. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านได้มีโอกาสพบปะและทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือสหภาพแรงงานของธนาคารอื่น ๆ					
4. ในการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงานท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน					
5. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนสมาชิกสหภาพแรงงานด้วยกันเป็นอย่างดี					
6. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านเป็นที่รู้จักและได้รับการนับหน้าถือตาจากเพื่อนพนักงานและบุคคลอื่นมากขึ้น					
7. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสหภาพแรงงานก่อนพนักงานที่ไม่ได้เป็นสมาชิก					

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก	ระดับการตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ปัจจัยด้านการเมือง					
1. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านมีการติดต่อและมีความสัมพันธ์อันดีกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ					
2. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมากยิ่งขึ้น					
3. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านมีอำนาจต่อรองสูงขึ้น					
4. การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานทำให้ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตย					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า



ประวัติผู้ศึกษาค้นคว้า

ชื่อ นามสกุล นิธิพล แก้วเพชรบุตร
วัน เดือน ปี เกิด 27 ธันวาคม 2526
ที่อยู่ปัจจุบัน 293 หมู่ 9 ตำบลท่าวังทอง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ที่ทำงานปัจจุบัน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สาขาพะเยา
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

ประสบการณ์การทำงาน

พ.ศ. 2551 พนักงานพัฒนาธุรกิจ 7 คณะกรรมการสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ
ธ.ก.ส. ชุดที่ 16

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 ร.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่

ผลงานตีพิมพ์

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

นิธิพล แก้วเพชรบุตร (ผู้บรรยาย). (16 มิถุนายน 2561). การตัดสินใจเข้าเป็นสมาชิก
สหภาพแรงงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดพะเยา.
ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 (หน้า 971-980). พะเยา:
กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา.

ผลงานตีพิมพ์อื่น ๆ -