

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อหลักการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อหลักการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ สมาชิกสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบ Independent Sample t-Test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสหภาพแรงงาน พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 30-40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษามัธยมปลาย/ปวช. ระดับเงินเดือน สูงกว่า 20,000 บาท และมีอายุการทำงาน 15-20 ปี

ความคิดเห็นของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทย พบว่า ในภาพรวมสมาชิกสหภาพแรงงานมีความคิดเห็นต่อหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงานฮอนด้าแห่งประเทศไทยอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมาก เมื่อจำแนกผลเป็นรายคณะ พบว่า กรรมการที่มีหลักการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ได้แก่ คณะกรรมการชุดเจรจาโบนัส คณะกรรมการ

ชุดเจรจาล้าง คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคณะกรรมการชุดสวัสดิการ ตามลำดับ และมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คณะกรรมการชุดแรงงานสัมพันธ์วินัยและร้องทุกข์ คณะกรรมการฝ่ายการศึกษา และคณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สมาชิกสหภาพแรงงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของคณะกรรมการสหภาพแรงงานขอนแก่นแห่งประเทศไทยไม่แตกต่างกัน ส่วนสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงานภายในองค์กรแตกต่างกันเพียงประการเดียว โดยที่หลักการอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อหลักการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้านการรักษาระเบียบวินัยในการทำงานภายในองค์กร และด้านการกำหนดมาตรฐานสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงาน ให้ได้รับการตอบสนองคำตอบแทนที่ดีแตกต่างกัน

#### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. คณะกรรมการชุดเจรจาล้างและโบนัส ต้องมีความจริงจังยึดแนวทางด้วยสันติวิธี เพื่อลดพฤติกรรมก้าวร้าว การวางอำนาจเหนือฝ่ายตรงข้าม ต้องมั่นใจเคารพผู้แทนด้วยความจริงใจว่าทั้งสองฝ่ายมีโครงสร้างอำนาจสิทธิเท่าเทียม
2. คณะกรรมการชุดสวัสดิการ ต้องผลักดันการศึกษาดูงานเปรียบเทียบ ในสถานประกอบประเภทกิจการอื่นๆ นอกเหนือกลุ่มยานยนต์ กำหนดให้มีวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ แผนดำเนินการย่อย เพื่อชี้วัด
3. คณะกรรมการชุดแรงงานสัมพันธ์ วินัยและร้องทุกข์ ควรศึกษาทุกประเด็นเพื่อรับรู้รอบด้าน โดยสุจริต วางตัวเป็นกลาง จัดสถานที่ร้องทุกข์เป็นสัดส่วนมิดชิด คณะกรรมการควรติดตามข้อร้องทุกข์เอาจริงเอาจัง มีสำนักสาธารณะ ข้อสัดยเสียสละ ยึดมั่นอุดมการณ์
4. คณะกรรมการฝ่ายการศึกษา ควรสร้างคู่มือการฝึกอบรมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่นการกำหนดหลักสูตร วิทยากร สถานที่ วิธีการฝึกอบรม การตั้งงบประมาณให้เหมาะสมชัดเจน
5. คณะกรรมการฝ่ายประชาสัมพันธ์ ควรปรับปรุงระบบการจัดการภายในใหม่ สร้างทำแผนกลยุทธ์ย่อยเพิ่มมาตรการ เช่น เสนอเจรจาขอติดตั้งบอร์ดตัวอักษร (ป้ายอักษรวิ่ง) ที่โรงอาหาร
6. คณะกรรมการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานควรลงสำรวจพื้นที่ในการทำงานของลูกจ้างทุกครั้ง ก่อนที่จะเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการด้านความปลอดภัย ทวิภาคีเพื่อที่จะมีข้อมูลนำไปเสนอแนะและแสดงข้อคิดเห็นอย่างมีน้ำหนักในเวทีประชุม

The three objectives of the study were 1) to find out the opinion of labor union members on the work efficiency of the Committees of Honda Workers' Union of Thailand; 2) to compare the difference in opinion of the labor union members classified by personal characteristics, and 3) to identify their problems and suggestions on the development of the work efficiency. The data were collected by distributing questionnaires to 268 members of the Honda's Workers' Union of Thailand, and selected by quota sampling. Frequency, percentage, mean and standard deviation were used to describe the data and independent sample. The t-test and One-Way ANOVA were used to test the hypotheses.

**Personal characteristics of the sample.** Most of the labor union member were males, aged 30-40, and were married. They finished high school/vocational school and had salary of higher than 20,000 baht. They had worked for the company for 15-20 years.

Opinion on the work efficiency principles of the Labor Union Committees of the Honda (Thailand). As a wholes, the labor union member considered the work of the labor union committee to be effective at a high level. When the committees were considered individually, those found to be effective at a high level were the "bonus" negotiation committee, the "wage" negotiation committee, the committee for work safety,

vocational sanitation, and environment, and the committee for welfare, respectively. On the other hand, the committees that were effectively at a moderate level were the committee for labor relation, discipline, and complaints, the committee for education, and the committee for public relations, respectively.

When the hypotheses were tested, it was found that the members who were different in gender, age, marital status and education had no different opinion on the work efficiency of the labor union committees. However, the labor union member who had a different salary level had a different opinion only in one aspect : the efficiency in observing work discipline in the organization. Moreover, the labor union member who were different in age had a significantly different opinion in the efficiency in observing work discipline in the organization and in setting a standard for job training to gain a better pay.

#### Recommendations

1. The committee for wage negotiation and that for bonus negotiation must stickly adhered to a peaceful way, must reduce aggressive behavior, and must not exercise power over the other party. They must respect the other party's representatives, as both parties are equal in power structure.

2. The committee for welfare must make a push on arrangement of observation tours to other organizations outside the automobile sector. It must set a vision, missions, strategies and action plans for implementation.

3. The committee for labor relations, discipline and complaints should earnestly study all aspects of the problems. It should not take sides. There should be a place specially set for handling complaints. The committee should seriously make an investigation, have public conscience, integrity, devotion and hold onto ideology.

4. The committee for education should prepare a manual for human resource development. The manual should include syllabuses, lists of trainers, venue for training, training methods, and a reasonable budget.

5. The committee for public relations should restructure the internal management. There should be sub-strategic plans and more measures, such as calling for a sunning news board at the canteens.

6. The committee for work safety, vocational sanitation and environment should survey the working area of the employees every time before attending the bilateral meeting for safety so as to have information to make suggestions and to express their opinions there with hard evidence.