

ชื่อภาคนิพนธ์ : ทักษะของสมาชิกสหภาพแรงงานต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีที่ยั่งยืน
ของบริษัทไทยฮอนด้าแมนูแฟคเจอร์ จำกัด
ชื่อผู้เขียน : นายวรานนท์ ปิติวรรณ
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2544

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อทราบทักษะของลูกจ้างที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่มีต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีที่ยั่งยืนใน 6 ด้านคือ ด้านค่าจ้าง เงินโบนัส สวัสดิการ วินัย การร้องทุกข์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะของสมาชิกสหภาพแรงงาน โดยจำแนกตามลักษณะเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับของสหภาพแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ความรู้เกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีที่ยั่งยืน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ และการรับรู้ข่าวสาร

3. เพื่อนำผลของการศึกษาเสนอแนะแก่อนุวยงานและผู้เกี่ยวข้อง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานผู้ผลิตรถจักรยานยนต์แห่งประเทศไทย เฉพาะที่เป็นลูกจ้างของบริษัทไทยฮอนด้าแมนูแฟคเจอร์ จำกัด จำนวน 220 คน โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืน 220 ชุด คิดเป็นร้อยละร้อย และนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test ค่า F -test และค่า Correlation Coefficient (r)

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกสหภาพแรงงานมีทักษะต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีที่ยั่งยืน ของบริษัทไทยฮอนด้าแมนูแฟคเจอร์ ทุกด้านในระดับเห็นด้วยมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าบางประเด็นที่สมาชิกยังมีทักษะเห็นด้วยน้อยในด้านเงินเดือน เงินโบนัส และการร้องทุกข์

2. ปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติของสมาชิกสหภาพแรงงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน ความรู้เกี่ยวกับข้อบังคับของสหภาพแรงงาน และความรู้เกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีที่ยั่งยืน

3. ความคิดเห็นอื่นๆของสมาชิกสหภาพแรงงานเกี่ยวกับระบบแรงงานสัมพันธ์ทวิภาคีที่ยั่งยืน ของบริษัทไทยฮอนด้าแมนูแฟคเจอร์ส สรุปได้ว่าการพิจารณาค่าจ้าง และเงินโบนัส ควรสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและผลประกอบการของบริษัท ควรใช้ข้อมูลหลายด้านประกอบการพิจารณา ควรพัฒนากรรมการตัวแทนฝ่ายลูกจ้าง ควรปรับสวัสดิการให้ขยายไปถึงบุคคลในครอบครัว ควรมีการปรับปรุงกฎระเบียบด้านวินัยและปฏิบัติตามอย่างเข้มงวดและเท่าเทียมกัน การดำเนินการเรื่องร้องทุกข์ควรรวดเร็วและมีการประชาสัมพันธ์ ด้านความปลอดภัยควรมีการปลูกจิตสำนึกพนักงานและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. การปรับปรุงสวัสดิการควรพิจารณาให้ขยายความครอบคลุมไปถึงครอบครัวของสมาชิกเพิ่มขึ้น
2. คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ควรมีการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เพิ่มเติมด้านภาวะเศรษฐกิจและผลประกอบการของบริษัท รวมทั้งพัฒนาการของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างจากอดีตถึงปัจจุบัน
3. ควรปรับปรุงรูปแบบและวิธีการดำเนินการกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์และข่าวสารแก่สมาชิกให้ทันสมัย น่าสนใจชวนติดตาม โดยเน้นข้อกฎหมาย และข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
4. ควรจัดตั้งผู้แทนสหภาพแรงงานประจำหน่วยงานเพื่อเป็นกลไกในการสื่อสารระหว่างสหภาพแรงงานและสมาชิก
5. ควรทบทวนกระบวนการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องทุกข์ ทั้งด้านบุคลากร สถานที่ การประชาสัมพันธ์ และการรายงานผล
6. ควรทบทวนมาตรการทางวินัยและให้ความสำคัญกับการปลูกฝังแนวคิดด้านการรักษาวินัยกับสมาชิก
7. กระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมให้ข้อมูล ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในกิจกรรมความปลอดภัยฯ เพิ่มขึ้น

Title of Research Paper : Attitude of Labor Union Members toward the Sustainable Bilateral Labor Relations System of Thai Honda Manufacturing Co.Ltd.

Author : Mr. Varanon Peetiwan

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2001

The study was conducted for three purposes :

1. To find out the attitude of labor union members toward the sustainable bilateral labor relations system in terms of salary, bonus, welfare, discipline, filing complaints, and work safety, sanitation and environment;
2. To point out the factors affecting the attitude of labor union members classified by gender, age, marital status, education, salary, work experience, knowledge about labor laws, knowledge about regulations of the labor union, knowledge about employment terms, knowledge about the sustainable bilateral labor relations system, participation in labor relations activities and access to information.
3. To use the research results to make recommendations to related people and agencies.

The sample group consisted of 220 members of the Motorcycle Manufacturing Labor Union of Thailand. Only the employees of Thai Honda Manufacturing Co.Ltd. were included in the study. All the 220 copies of questionnaires, or 100%, were returned. Percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Correlation Coefficient (r) were used for data analysis.

The findings were briefly stated below:

1. The labor union members were found to have a very positive attitude toward the sustainable bilateral labor relations system in all aspects. However, when individual dimensions were considered, it was found that the members were still dissatisfied with salaries, bonuses and filing complaints.

2. The factors affecting the labor union members were age, work experience, knowledge about labor law, knowledge about regulations of the labor union and knowledge about the sustainable bilateral labor relations system, respectively.

3. Other opinions. The labor union members thought that the pay scaler and bonuses should be in line with the economic condition and the company's performance. Data from several aspects should be used in considering raising the employees' salaries. The representatives of the employees should be developed. The welfare system should be extended to the employees' families. Also, the company's rules and regulations should be revised and strictly and fairly enforced. The process of filing a complaint should be accelerated and the employees should be informed about their right to make a complaint. The employees should be taught to pay attention to their own work safety. Lastly, the work environment should be improved continuously.

Recommendations

1. In improving the welfare system, the company should extend more welfare to the employees' family members.

2. The labor union committee should inform and update the employees' knowledge about the current economic condition and the company's performance, including updating the employment agreement.

3. The pattern of labor union activities and implementation method should be improved and updated information should be given to the members, particularly law and regulations of the labor union.

4. A representative from each work unit should be selected so that he can be a medium of communication between the labor union and its members.

5. The process of filing complaints should be revised, including the persone, the office, public relations work and the report of the results.

6. The disciplinary measure should also be revised and emphasis should be on making the members to strictly follow the disciplines.

7. The members should be encouraged to give information, express their opinions and participate more in the safety activity.