



บทที่ 4

บทสรุป และข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นการศึกษาถึงสวัสดิการของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบประเภทของสวัสดิการที่พนักงาน คนงาน ได้รับ ตลอดจนทัศนคติของพนักงาน คนงานที่มีต่อสวัสดิการที่นายจ้างจัดหาให้ ผู้ทำวิทยานิพนธ์ใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้บริหารโรงงาน 45 โรงงาน จากจำนวน 50 โรงงาน และใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์คนงาน 844 คน โดยสุ่มตัวอย่างจากคนงาน 6,027 คน หลังจากนั้นจะนำแบบสอบถามทั้ง 2 ฝ่ายมาวิเคราะห์ดูว่ามีความขัดแย้งหรือตรงกันเพียงใด เพื่อให้วิทยานิพนธ์ชุดนี้มีความสมบูรณ์

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ข้อมูลที่ได้จากฝ่ายคนงานและฝ่ายบริหาร มีข้อมูลที่ใกล้เคียงกัน ไม่มีข้อขัดแย้งกัน ทั้งนี้เพราะโรงงานที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ของการนิคมอุตสาหกรรมคอยสอดส่องดูแล อีกประการหนึ่ง ฝ่ายบริหารส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของคนงานโดยถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าไม่ใช่เครื่องจักร

สำหรับสวัสดิการที่ฝ่ายบริหาร นายจ้างจัดหาให้แก่คนงานนั้น มีทั้งสวัสดิการที่ระบุไว้ในกฎหมาย และสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมาย

สวัสดิการที่ระบุไว้ในกฎหมาย ตัวอย่างเช่น น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม เป็นต้น

ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103<sup>1</sup> ได้กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างไว้ในข้อ 2 (7) และอาศัยอำนาจตามความในข้อ 2 (7) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย จึงออกประกาศเมื่อวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้างดังต่อไปนี้

<sup>1</sup>หน่วยสวัสดิการศาลแรงงานกลาง. รวมกฎหมายแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2524) หน้า 40-42

ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ตามข้อ 63 แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้

- (1) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสิบห้าคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที่
- (2) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่าสองที่
- (3) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ และส้วมไม่น้อยกว่าสามที่
- (4) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วมเพิ่มขึ้นอีกอย่างละหนึ่งสำหรับจำนวนลูกจ้างทุก ๆ ห้าสิบคน เศษของห้าสิบคน ถ้าเกินยี่สิบห้าคนให้ถือเป็นห้าสิบคน
- (5) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงไว้เฉพาะตามสมควร

ส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ และให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควร\*

ด้านน้ำดื่ม ปรากฏว่าโรงงานทุกแห่งที่ไปทำการวิจัย จัดน้ำดื่มให้หมด เพราะจะทำให้พนักงานสะดวกสบาย สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่

ด้านห้องน้ำ จากผลการสำรวจฝ่ายบริหารพบว่า ทุกโรงงานจัดจำนวนห้องน้ำเพียงพอสำหรับพนักงาน แต่จากการสำรวจทางด้านคนงานปรากฏว่า ห้องน้ำที่จัดให้คนงานนั้นมีเครื่องสุขภัณฑ์ไม่ครบเป็นจำนวนถึงร้อยละ 23.34 จากจำนวนทั้งหมด ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าแก้ไข เพื่อให้ความเป็นอยู่ของคนงานด้านนี้ดีขึ้น ซึ่งอาจให้ฝ่ายบุคคล หรือฝ่ายธุรการเป็นผู้ควบคุม ดูแลในด้านนี้

ด้านการรักษาพยาบาล ปรากฏว่ามีโรงงานเพียงร้อยละ 30 ที่มีห้องพยาบาล ซึ่งควรจะแก้ไข โดยฝ่ายบริหารควรจะให้มีห้องพยาบาล ถ้ามีคนงานตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป โดยจัดตามเงื่อนไขของประกาศกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย เรื่องกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง

\* รายละเอียดของประกาศฯ ฉบับนี้อยู่ในภาคผนวก ข. หน้า 74

ฉบับวันที่ 16 เมษายน พุทธศักราช 2515 และฝ่ายบริหารที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ควรมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล เช่น สายยางห้ามเลือด ที่ป้ายยา ปฐมพยาบาล ฯลฯ (ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับวันที่ 16 เมษายน พุทธศักราช 2515) และฝ่ายบริหารอีกร้อยละ 40.52 ที่ยังไม่จัดให้มีการตรวจร่างกายคนงาน ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพของคนงาน เพื่อเป็นการดูแลเอาใจใส่คนงานให้มีสุขภาพดีอยู่เสมอ

การจัดสถานที่ทำงานในโรงงาน จากการสำรวจด้านคนงาน ปรากฏว่า มีเพียงร้อยละ 15.05 ที่ฝ่ายบริหารไม่จัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ซึ่งฝ่ายบริหารควรจัดตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เช่น ฉบับลงวันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2519 ซึ่งมีข้อความบางตอนดังนี้

"...ภายในสถานที่ประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ จะมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายของลูกจ้างสูงเกินกว่า 38 องศาเซลเซียสมิได้..."\*

และตัวอย่างที่ 2 ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ฉบับลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2519\*\* เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

สำหรับด้านการลาไปคลอดบุตร ปรากฏว่า โรงงานทุกโรงงานที่มีพนักงานหญิง อนุญาตให้ลาพักผ่อนได้ระหว่าง 30-60 วัน ซึ่งถูกต้องตามกฎหมายแรงงานที่ให้ลาพักคลอดได้ 30 วัน (ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515) มีเพียงร้อยละ 40 ที่ให้เงินช่วยเหลือการคลอดบุตร ซึ่งฝ่ายบริหารที่เหลือควรจะให้เงินช่วยเหลือ เพื่อเป็นการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ

สวัสดิการนอกเหนือจากที่ระบุในกฎหมาย ได้แก่

- ด้านโรงอาหาร มีฝ่ายบริหารเพียงร้อยละ 39-40 ที่จัดให้มีการขายอาหารราคาถูก และมีเพียงร้อยละ 7 ที่จัดให้กินอาหารฟรี ฝ่ายบริหารควรจัดให้มีการขายอาหารราคาถูกแก่คนงาน ยกเว้นโรงงานขนาดเล็กที่มีคนงานเพียงไม่กี่คนที่ควรจัดให้คนงานกินโดยไม่คิดเงิน เพื่อเป็นการช่วย

\* รายละเอียดของประกาศฯ ฉบับนี้อยู่ในภาคผนวก ข. หน้า 77

\*\* รายละเอียดของประกาศฯ ฉบับนี้อยู่ในภาคผนวก ข. หน้า 82

เหลือด้านค่าครองชีพ รักษาสุขภาพอนามัยของพนักงาน เพราะการหาซื้อจากพ่อค้าหาบเร่อาจไม่ สะอาดเท่าที่ควร

- ในด้านที่อยู่อาศัยสำหรับคนงานที่อยู่ใกล้ ส่วนใหญ่จะเช่าแฟลตของการเคหะแห่งชาติ อยู่ โดยทางฝ่ายบริหารออกค่าเช่า หรือออกค่าเช่าเอง มีคนงาน หรือพนักงานบางส่วนที่กลับไปบ้าน ที่อยู่อาศัย เพราะมีบ้านอยู่บริเวณใกล้เคียงกับการนิคมฯ คือ มีบ้านอยู่ในเขตมีนบุรี บางกะปิ และ ลาดกระบัง

- ในด้านสหกรณ์ มีโรงงานกว่าร้อยละ 13 ที่มีสหกรณ์ ซึ่งฝ่ายบริหารที่เหลือควรจัดให้มี สหกรณ์ เช่น สหกรณ์ขายของถูก สหกรณ์เงินกู้ สำหรับให้พนักงานกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น เพื่อเป็นการช่วยเหลือพนักงานอย่างหนึ่ง

- ในด้านสันทนาการ เช่น มีสนามกีฬา การจัดมหรสพ การนำเที่ยวไปต่างจังหวัด- ต่างประเทศ มีโรงงานเพียงร้อยละ 33-35 ที่จัดให้มีสวัสดิการทางด้านนี้ เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่จะลดความตึงเครียดแก่พนักงานหลังจากการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารควรตรึงครองดู

- ในด้านชุดทำงาน มีโรงงานร้อยละ 77-80 ให้ชุดทำงาน โดยให้ปีละ 2-3 ชุด

- ในด้านรถรับส่ง จากการสำรวจด้านคนงาน มีเพียงร้อยละ 12.32 ที่มีรถรับส่ง จากการสำรวจด้านผู้บริหาร มีเพียงร้อยละ 24-31 ที่จัดให้รถรับส่ง

- ในด้านการลาอุปสมบท จากการสำรวจด้านผู้บริหาร ไม่อนุญาตให้ลา มีเพียงร้อยละ 53.33 แต่ข้อมูลจากคนงานมีถึงร้อยละ 74.88 แสดงว่า ฝ่ายผู้บริหารส่วนใหญ่ยังไม่อนุญาต ผู้บริหารควรจะอนุญาตให้คนงานลาได้ เพื่อให้คนงานเหล่านี้สามารถปฏิบัติตามขนบประเพณีอันดีงาม และเป็นพุทธศาสนิกชนที่ดี

การทดสอบสมมุติฐาน ทั้งในด้านคนงาน และผู้บริหาร ปรากฏว่า ยอมรับสมมุติฐานของ วิทยานิพนธ์นี้ คือ

"การบริหารงานบุคคลในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยเฉพาะด้านสวัสดิการที่กำลังพัฒนา ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและมีความเอาใจใส่ในการทำงาน มีผลทำให้ของเสียลดลง"

## ข้อเสนอแนะ

1. ฝ่ายบริหารควรพิจารณาถึงความต้องการของพนักงาน คนงานบ้างตามสมควรโดยใช้ดุลยพินิจพิจารณาจากกฎหมายแรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และความสามารถในการให้สวัสดิการของฝ่ายบริหาร นายจ้าง และพิจารณาเปรียบเทียบการให้สวัสดิการของโรงงานอื่น ๆ ที่อยู่ในนิคมอุตสาหกรรมนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความแตกต่างในด้านสวัสดิการเพื่อเป็นการยับยั้งเรื่องราวต่าง ๆ ที่อาจลุกลามเป็นเรื่องใหญ่โตในวันข้างหน้า

2. เงินช่วยเหลือทางด้านพิธีกรรมต่าง ๆ เช่น งานศพ อาจใช้วิธีให้ฝ่ายผู้บริหารออกส่วนหนึ่ง เช่น 2,000 บาท ส่วนที่เหลือเก็บจากพนักงานทุกคน เช่น คนงานรายวัน เก็บคนละ 10 บาท ทุก ๆ งวดที่มีการจ่ายเงินเดือน พนักงานรายเดือนเก็บตามตำแหน่งหน้าที่งาน ตำแหน่งสูงเก็บมาก ตำแหน่งต่ำเก็บน้อย เช่น ผู้ช่วยผู้จัดการ 80 บาท ผู้จัดการโรงงาน 80 บาท หัวหน้าคนงาน 60 บาท พนักงานเสมียนบัญชี 20 บาท เป็นต้น เมื่อรวมเงินทั้งหมดจะเป็นจำนวนมากเพียงพอที่จะให้พนักงานใช้ในพิธีการ

3. ฝ่ายบริหารของโรงงานต่าง ๆ ควรจัดสันทนการบางอย่างร่วมกัน เช่น จัดการแข่งขันฟุตบอลระหว่างกัน จัดกีฬาในร่ม เช่น แบดมินตัน บิงปอง เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ เป็นการผ่อนคลายของพนักงานต่าง ๆ

4. ฝ่ายบริหาร ควรจะจัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่พนักงานบางอย่าง เช่น การให้คำปรึกษาทางกฎหมายและการเงิน การให้บริการการศึกษา และห้องสมุด มีระบบการจ่ายเงินทดแทนการที่ประสบอุบัติเหตุในโรงงาน ระบบจ่ายเงินในยามเจ็บป่วย เป็นต้น

5. ฝ่ายบริหารหรือนายจ้าง ควรใช้หลักการจัดสวัสดิการ 5 ประการ คือ

- 1) สวัสดิการที่จัดขึ้นควรให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง
- 2) สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้น ควรมีขอบเขตครอบคลุมถึงคนทั้งกลุ่มมากกว่าที่จะช่วยเหลือคนหนึ่งคนใด
- 3) ควรจะขยายสวัสดิการให้กว้างขวางเท่าที่จะทำได้
- 4) การให้บริการควรมีแบบอย่างอันเดียวกันแก่ทุกคนและให้มีความเสมอภาค
- 5) ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการ ควรคาดคะเนคำนวณไว้ให้เหมาะสมกับสถานะทางการเงิน

## บทสรุป

การวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ได้ผลโดยการทดสอบสมมุติฐานในผลที่ตรงข้ามกับทฤษฎีการจูงใจของ HERZBERG กล่าวคือ ปัจจัยอนามัยในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน จะมีผลทำให้พนักงานคนงานมีความเอาใจใส่ กระตือรือร้นในการทำงาน มีผลทำให้ของเสียลดลง ซึ่งมีผลตรงข้ามกับทฤษฎีของ HERZBERG เพราะประเทศไทยเป็นเมืองพระพุทธศาสนา ประชาชนยึดมั่นในพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธองค์ พลเมืองในประเทศไทยมีขนบธรรมเนียมประเพณีให้นับถือผู้หลักผู้ใหญ่ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ เพราะฉะนั้น นายจ้างที่ให้สวัสดิการที่กำหนดโดยกฎหมายและนอกเหนือจากกฎหมายแก่คนงาน จะมีผลให้พนักงานเอาใจใส่ในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีผลทำให้ของเสียลดลง ผลการวิจัยในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน ปรากฏว่า โรงงานที่ให้สวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือจากกฎหมาย มีผลให้ของเสียลดลง - ทางฝ่ายผู้บริหารมีจำนวนร้อยละ 93.33 ของโรงงานทั้งหมดที่ให้ความร่วมมือ 45 โรงงาน - ทางฝ่ายคนงาน ร้อยละ 88.74 ของคนงานทั้งหมด 844 คนที่ให้ความร่วมมือ

แสดงว่า ทฤษฎีจูงใจของ HERZBERG ไม่ได้ผลในการบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน การวิจัยในนิคมอุตสาหกรรมบางชันได้ศึกษาพบว่า สวัสดิการในนิคมฯ นี้ได้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นตามลำดับ คนงานมีความเป็นอยู่ดี ผู้บริหารส่วนใหญ่พยายามใช้หลักวิชาการมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ในส่วนที่ผู้เขียนไม่ได้ทำการศึกษาไว้โดยละเอียดในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งที่เจตนาและไม่เจตนา ผู้เขียนเห็นว่า ควรจะได้มีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลของสภาพแรงงานต่อการบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการ และสภาพของเศรษฐกิจที่ไม่ดีในปัจจุบัน จะมีผลต่อการให้สวัสดิการในนิคมฯ นี้ ทั้งสองเรื่องนี้เป็นสิ่งที่น่าศึกษาเพื่อจะได้เป็นประโยชน์ทางแรงงานสัมพันธ์ต่อไป

ในภายหน้า

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย