

ระเบียบวิธีวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับปัญหาที่จะทำการวิจัย

เนื่องจากการสังคมสงเคราะห์ในอุตสาหกรรม เป็นสาขาหนึ่งของการสังคมสงเคราะห์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงานแต่ละคนที่ต้องการความช่วยเหลือ การดูแล ความปลอดภัย การให้บริการเงินกู้ การจักรรรับส่ง เงินสะสม เบี้ยประกันการทำงาน เป็นต้น อีกประการหนึ่งเป็นการจัดแผนกให้คำปรึกษาแนะแนวเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่คนงานประสบอยู่ ซึ่งอาจเป็นปัญหาในการทำงาน ปัญหาส่วนตัวที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงาน หากปัญหาต่าง ๆ ของคนงานได้รับการป้องกันแก้ไขที่ถูกจุด จะช่วยให้คนงานสามารถทำงานด้วยความสบายใจ เป็นผลดีกับการทำงาน

ในเรื่องของสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศได้มีการศึกษามาบ้างแล้ว โดยเฉพาะองค์การสหประชาชาติได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก แต่สำหรับเมืองไทยยังมีได้มีการศึกษาวิจัยทำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับสภาพความต้องการ ความรู้ และทัศนคติของคนงานต่องานสังคมสงเคราะห์ทั่ว ๆ ไป รวมทั้งสวัสดิการแรงงานภายในโรงงาน ฉะนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงปัญหาความต้องการของผู้ใช้แรงงานในเรื่องสวัสดิการและบริการสังคมสงเคราะห์ทั่ว ๆ ไปได้บ้าง อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนนโยบายและบริหารแรงงาน ตลอดจนนายจ้างได้ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาป้องกันหรือแก้ไขปัญหาแรงงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

อนึ่ง เพื่อให้การศึกษาวิจัยหัวข้อนี้มีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น จึงได้นำเอาประเภทอุตสาหกรรมที่น่าสนใจและที่น่าเป็นห่วงในปัจจุบันมาทำการศึกษา ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่มีธุรกิจดำเนินไปอย่างก้าวหน้านั้นได้เลือกเอาอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์และผลิตอะไหล่รถยนต์เป็นตัวอย่างของธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทนี้ เปรียบเทียบกับอุตสาหกรรมประเภทที่มีแนวโน้มจะทรุดตัวลง ปัจจุบันได้แก่อุตสาหกรรมสิ่งทอ ซึ่งนับวันจะทรุดตัวลงมาเรื่อย เป็นตัวอย่างในการศึกษา ทั้งนี้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างกันหรือไม่ในสภาพความต้องการและทัศนคติของงานสวัสดิการแรงงานและ/หรืองานสังคมสงเคราะห์

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- ๑) เพื่อค้นหาสภาพความต้องการของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ เมื่อเทียบกับสภาพความต้องการของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์และผลิตอะไหล่รถยนต์ว่ามีประเด็นอะไรบ้างที่สำคัญ ๆ ในปัจจุบัน และมีความต้องการในด้านบริการสังคมสงเคราะห์และเรื่องอื่น ๆ ในระดับมากน้อยต่างกันเพียงไร
- ๒) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพความต้องการกับตัวแปรทางด้านประชากรของผู้ใช้แรงงานว่ามีความสัมพันธ์กันในลักษณะเช่นไร
- ๓) เพื่อศึกษาผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรมที่กำลังก้าวหน้าว่ามีความรู้ความเข้าใจในเรื่องประโยชน์ที่กำลังได้รับหรือที่จะได้รับจากการบริการสังคมสงเคราะห์มากน้อยกว่าผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรมที่กำลังทรุดตัวหรือไม่ อย่างไร
- ๔) เพื่อศึกษาหาสาเหตุว่ากิจการของอุตสาหกรรมที่กำลังรุ่งโรจน์กับที่กำลังซบเซาลงมีผลกระทบกระเทือนต่อทัศนคติและความต้องการด้านสวัสดิการต่างกันหรือไม่ เพียงไร
- ๕) เพื่อวัดขนาดขอบเขตของบริการสังคมสงเคราะห์ที่ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสองประเภทได้รับอยู่ในปัจจุบัน

ขอบเขตของการศึกษา

พื้นที่ในการศึกษา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำกัดขอบเขตของการศึกษาลงไปว่า จะดำเนินการศึกษาสภาพความต้องการและทัศนคติของคณงานตองานสังคมสงเคราะห์ในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอเปรียบเทียบกับคณงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทประกอบรถยนต์และผลิตอาหัตถ์รถยนต์ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการเท่านั้น ซึ่งเป็นบริเวณที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดต่าง ๆ ในประเภทดังกล่าวอยู่มาก เหตุที่เลือกประเภทอุตสาหกรรมทั้งสองก็เพื่อให้สอดคล้องกับการตั้งสมมุติฐานในการศึกษา

ระยะเวลาของการศึกษา สำหรับระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ได้ถือเอาช่วงเวลาตั้งแต่กลางเดือนตุลาคม อันเป็นช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น สถิติตัวเลขต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับจำนวนโรงงานอุตสาหกรรมแยกตามขนาด จำนวนผู้ใช้แรงงาน ฯลฯ ข้อมูลเบื้องต้นนี้ได้เก็บรวบรวมให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๒๐ จากนั้นได้ร่างแบบสอบถามพร้อมทั้งนำมาทดสอบ (pretest) หาข้อบกพร่องของแบบส บถามพร้อมกับทำการแก้ไขจนเสร็จสิ้นภายใน วันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๒๐ และได้ออกสนามทำการสัมภาษณ์จนแล้วเสร็จในปลายเดือน มีนาคม ๒๕๒๑ และนำข้อมูลมาลงรหัสแจกนับเพื่อสะดวกในการที่จะนำมาวิเคราะห์และตีความ การลงรหัส แจกนับ และการนำตัวเลขบรรจุใส่ตารางได้แล้วเสร็จในปลายเดือน เมษายน ๒๕๒๑ และได้ใช้เวลาอีก ๔ - ๕ เดือนในการวิเคราะห์ตีความ พร้อมกับเสนอผลการวิจัยออกมาในรูปของบทความถึงความถี่ตาราง (semi tabular presentation) รวมทั้งสิ้นใช้เวลาในการศึกษาวิจัยประมาณ ๑๒ เดือน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยนี้ จะสุ่มตัวอย่างจากขนาดของโรงงาน ตั้งแต่ขนาดเล็กจนถึงขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างของผู้ใช้แรงงานในแต่ละ



ขนาดของโรงงานได้จำนวนใกล้เคียงกัน

การสุ่มขนาดของโรงงานใช้วิธีการสุ่มแบบจงใจ (purposive sampling) เพื่อให้ขนาดโรงงานต่าง ๆ กัน เหตุที่ต้องใช้วิธีการสุ่มแบบนี้ก็เพราะว่าในระหว่างที่ทำการสำรวจเพื่อขอความร่วมมือจากเจ้าของโรงงานในการสัมภาษณ์คนงานเกี่ยวกับปัญหาความต้องการในเรื่องสวัสดิการและการส่งคนส่งเคราะห์ ทางฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ยินยอมอนุญาต เพราะเกรงว่าจะเป็นการกระตุ้นให้คนงานเรียกร้องสวัสดิการเพิ่มเติม อันจะทำให้เกิดความไม่สงบขึ้นได้ ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกเอาโรงงานที่คนงานยินยอมให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์รอบ ๆ บริเวณโรงงานหรือตามบ้านของคนงานซึ่งมักอยู่รอบ ๆ บริเวณโรงงาน ในการแบ่งขนาดของโรงงานผู้เขียนได้วางกฎเกณฑ์ถือเอาจำนวนคนงานเป็นหลัก โดยจัดแบ่งไว้ดังนี้

- ก) อุตสาหกรรมขนาดเล็ก ได้แก่ กิจการที่มีคนงานต่ำกว่า ๕๐๐ คน
- ข) อุตสาหกรรมขนาดกลาง ได้แก่ กิจการที่มีคนงานตั้งแต่ ๕๐๐ - ๑,๐๐๐ คน
- ค) อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ได้แก่ กิจการที่มีคนงานมากกว่า ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป

หลังจากได้ขนาดของโรงงานต่าง ๆ ทั้ง ๒ ประเภทอุตสาหกรรมแล้ว ก็เป็นการสุ่มตัวอย่างคนงานซึ่งจะใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (accidental random sampling) กล่าวคือ เมื่อคนงานเลิกจากงานในตอนเย็นก็ขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ที่บริเวณรอบ ๆ โรงงาน หรือบางคนก็ชักชวนผู้สัมภาษณ์ไปทำการสัมภาษณ์ที่บ้านของตน

ในการวิจัยครั้งนี้ จะถือเอาหลักการแห่งข้างต้นเป็นเกณฑ์ในการวิเคราะห์ และจัดทำตารางสถิติเพื่อเสนอข้อมูลประกอบกรวิเคราะห์ โดยจะสุ่มตัวอย่างคนงานในอุตสาหกรรม ๒ ประเภท ประเภทละ ๑๕๐ ราย แยกเป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

๓๐ ราย ขนาดกลาง ๕๐ ราย และขนาดเล็กอีก ๓๐ ราย รวม ๒ กลุ่มตัวอย่าง
เป็นจำนวน ๓๐๐ ราย

สมมุติฐานที่ใช้ในการศึกษา

สมมุติฐานที่ ๑ : คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตกอยู่ในภาวะทรุดตัวลง
จะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการสังคมสงเคราะห์ดีกว่าคนงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมประเภทที่มีอนาคตแจ่มใส

สมมุติฐานที่ ๒ : ผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรมที่มีอนาคตแจ่มใสจะมีทัศนคติ
ต่อการบริการสังคมสงเคราะห์ไปในทางที่ดีกว่าคนงานในประเภทอุตสาหกรรมที่กำลัง
ทรุดตัวลง

สมมุติฐานที่ ๓ : ผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมประเภทที่กำลังทรุด
ตัวลง จะมีความต้องการในเรื่องบริการสังคมสงเคราะห์มากกว่าผู้ใช้แรงงานใน
อุตสาหกรรมที่มีอนาคตแจ่มใส

การที่จะทราบถึงสภาพปัญหาของคนงานต่อสวัสดิการและต่อบริการสังคม
สงเคราะห์ที่แท้จริงนั้น ควรจะไต่ถามและเข้าใจถึงทัศนคติและความต้องการของ
คนงานต่อสิ่งนั้นเสียก่อน และเพื่อให้การศึกษาวิจัยมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น จึงนำเอา
เรื่องความรู้ ทัศนคติและความต้องการของคนงานอุตสาหกรรมสิ่งทอที่กำลังทรุดตัวลง
มาเปรียบเทียบกับคนงานอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ที่กำลังเจริญก้าวหน้าว่าจะมีผล
ออกมาแตกต่างกันอย่างไร โดยเชื่อว่าคนงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่กำลังทรุดตัวลง
จะมีความรู้ดีกว่าและมีความต้องการมากกว่าในเรื่องสวัสดิการและต่อบริการสังคมสงเคราะห์
ส่วนทัศนคติจะเป็นไปในทางลบมากกว่า ดังสมมุติฐานที่ตั้งไว้ข้างต้น

วิธีการรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องมากที่สุด ผู้เขียนได้ขอความร่วมมือจากนิสิต
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์คนงานเป็นรายบุคคล

โดยจะจัดให้สัมภาษณ์ตามแบบสอบถามที่ได้ทำการทดสอบไปแล้ว และจะให้บันทึกช่วย
ลงรหัสแจกนับข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้ควบคุมให้กระทำโดยถูกต้องเป็นราย ๆ
ไปอย่างใกล้ชิด

วิธีการสัมภาษณ์ จะมีทั้งที่เป็นแบบทางการ (structured interview)
กับที่ไม่เป็นทางการ (informal interview) นอกจากนี้ยังใช้วิธีการเข้าร่วม
สังเกตการณ์ (participant observation) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียด และ
เป็นการสอบถามข้อมูลที่ได้อีกครั้งหนึ่ง จะช่วยให้ผลการวิจัยมีน้ำหนักน่าเชื่อถือ
มากยิ่งขึ้น

วิธีการศึกษา

การศึกษารังนี้ ผู้เขียนได้ทำการศึกษาในแบบของการสำรวจและวิเคราะห์
โดยอาศัยวิธีการศึกษาอยู่ ๒ วิธี คือ

๑) การค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary research) ผู้เขียน
ได้ไปขอความร่วมมือจากหน่วยราชการต่าง ๆ เพื่อขอเอกสาร สิ่งพิมพ์ของกระทรวง
อุตสาหกรรม สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ ที่ว่าการเขตอำเภอพระประแดง
และที่กรมแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่จะนำไปใช้ในการวิจัยภาคสนามและเป็น
ข้อมูลสำหรับเขียนประกอบส่วนที่เป็นภาคบรรยาย ส่วนเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง
นั้นได้ค้นคว้าจากศูนย์เอกสารแห่งประเทศไทย หอสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬา ฯ
สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หอสมุดคณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์และหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๒) การวิจัยภาคสนาม (Field Research) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการ
สัมภาษณ์ผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรมประเภทสิ่งทอ กับอุตสาหกรรมประกอบรถยนต์
และผลิตส่วนประกอบรถยนต์ตามขนาดต่าง ๆ กัน

ลักษณะของแบบสอบถาม จะมีคำถามอยู่ ๒ ประเภท คือ คำถามที่กำหนดคำตอบให้ผู้ตอบได้เลือกตอบ (check list) คำตอบที่กำหนดให้เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ตอบตอบไปในทางเดียวกัน ทั้งนี้เพื่อสะดวกในการตีความหมายข้อมูลที่ได้รับ คำถามอีกแบบหนึ่งเป็นคำถามแบบเปิด (open ended) คือเปิดโอกาสให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เสรี คำถามประเภทนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็น และข้อเท็จจริงที่ผู้ตอบประสบมาได้มากที่สุด

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความต้องการและทัศนคติของคณาจารย์ที่มีต่อการสังคมสงเคราะห์ที่รวบรวมมาได้ นำมาตีความอธิบายแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทำตารางแสดงอัตรา (ความถี่) ของแต่ละปัจจัย และตารางแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ในสภาพความต้องการและทัศนคติของคณาจารย์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑) สภาพความต้องการของผู้ใช้แรงงานในประเภทอุตสาหกรรมสิ่งทอกับประกอบรถยนต์จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงานหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานได้ใช้เป็นข้อมูลทำนายแนวโน้มของผู้ใช้แรงงานในอนาคต ตลอดจนนำผลการวิจัยไปใช้ในด้านการกำหนดนโยบาย บริการ ตลอดจนสวัสดิการอื่น ๆ แก่ผู้ใช้แรงงาน

๒) จะเป็นประโยชน์ในการจัดหาและฝึกอบรมแก่ผู้ที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมทั้งสองประเภทในอนาคต ในลักษณะที่จะพัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้น เพื่อสนองตอบกับอุตสาหกรรมประเภทที่นับวันจะมีแต่เพิ่มขึ้น

๓) สภาพความต้องการ ไม่ว่าจะ เป็นค่าจ้าง สวัสดิการและปัญหาการปฏิบัติงาน จะเป็นประโยชน์แก่โรงงาน จะได้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการปรับปรุงป้องกัน และแก้ไขเพื่อให้สภาพการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานดีขึ้น

๔) เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการค้นคว้า อ้างอิงและวิจัยในด้านการพัฒนาคุณภาพแรงงานในโอกาสต่อไป

ผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ผู้เขียนได้ใช้เวลากว่า ๒ เดือน ในการรวบรวมเก็บข้อมูลประกอบการเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในเชิงบรรยาย หนังสือ บทความจากวารสาร เอกสารสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เก็บรวบรวมมาได้นั้นมีทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และมีจำนวนมากพอที่จะช่วยให้เข้าใจถึงผลงานการศึกษาวิจัยของนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องราวสวัสดิการอุตสาหกรรมในแง่มุมต่าง ๆ กัน สำหรับเอกสารที่เกี่ยวข้องนั้นนอกจากจะช่วยให้ผู้เขียนมองเห็นลำดับในการวางเค้าโครงเนื้อหาที่จะศึกษาแล้ว ต้องช่วยให้เข้าใจถึงสาระสำคัญในเนื้อหาของการสวัสดิการสังคมได้อย่างชัดเจนอีกด้วย จึงจะได้กล่าวอย่างสรุปในบทความและข้อเขียนของนักวิชาการต่อไป

ได้มีการศึกษาถึงสาเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทย ใน พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ของ นางสาว อัจฉรีย์ เมนะคงคา^๑ ซึ่งเสนอเป็นรูปวิทยานิพนธ์พบว่า มูลเหตุที่คนงานนัดหยุดงานได้แก่ ปัญหาการเพิ่มค่าจ้าง เนื่องจากช่วงปี ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ ประเทศไทยประสบกับปัญหาค่าครองชีพสูง ส่วนค่าจ้างของ

^๑ อัจฉรีย์ เมนะคงคา, การศึกษาสาเหตุและผลของการนัดหยุดงานของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘ วิทยานิพนธ์ (กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๒๐) หน้า ๘๑ - ๘๑.

ลูกจ้างในระคับค่า ทำให้ค่าจ้างไม่ได้สัดส่วนกับค่าครองชีพ มูลเหตุประการที่สองได้แก่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะถูกเอาเปรียบเป็นต้นว่า จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลา ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ไม่จ่ายเงินชดเชย มูลเหตุประการที่สาม ความไม่พอใจในการบริหารงานของนายจ้าง ในเรื่องเกี่ยวกับวิธีการทำงานของหัวหน้างานและระเบียบข้อบังคับ

ผลการศึกษาดังกล่าวมีเนื้อหาใกล้เคียงกับผลการศึกษารองานกับปัญหาการนัดหยุดงานในประเทศไทยของ พอ.ชาญชัย รามโกมุท^๑ ที่ได้ศึกษาไว้ในปี ๒๕๑๕ พบว่า มูลเหตุแห่งการนัดหยุดงานเนื่องจาก ปัญหาการขึ้นค่าแรงและปัญหาค่านสวัสดิการเป็นสำคัญ

สำหรับการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ของ สมพงษ์ พลอยสังวาลย์^๒ เป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร ช่วงปี ๒๕๑๕ พบว่า สถานประกอบการส่วนมากยังไม่สามารถดำเนินการให้ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงานได้ทั้งหมดประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง ลูกจ้างนัดหยุดงานเพื่อให้นายจ้างจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการ

^๑ ชาญชัย รามโกมุท, แรงงานกับปัญหานัดหยุดงานในประเทศไทย วิทยานิพนธ์ (กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕) หน้า ๑๕๒ - ๑๕๓.

^๒ สมพงษ์ พลอยสังวาลย์, การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม, วิทยานิพนธ์ (กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๖) หน้า ๘๒ - ๑๐๘.

ผู้เขียนเสนอแนะให้นายจ้างเห็นความสำคัญของการมีนักสังคมสงเคราะห์ประจำเพื่อประสานงานสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยปรับปรุงสภาพการทำงาน การจ้างงานและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความจำเป็นของลูกจ้างประการที่สาม ผู้เขียนเสนอแนะให้นายจ้างช่วยจัดระบบรักษาความปลอดภัย ทั้งเครื่องจักรและสถานที่ทำงานและอุปกรณ์การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน การควบคุมในเรื่องแสงสว่างเสียงรบกวน การควบคุมความร้อน รวมถึงการระบายอากาศต้องเหมาะสมและให้ได้มาตรฐานกับที่กฎหมายกำหนดไว้

พร อุกุมพงษ์ รองอธิบดีกรมแรงงาน ได้เขียนบทความเรื่อง "บทบาทของรัฐเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน" * โดยได้กล่าวถึงกองทุนเงินทดแทนและการประกันสังคมในกลุ่มประเทศเอเชีย สำหรับประเทศไทยซึ่งมีเพียงกองทุนเงินทดแทนนั้นได้ปฏิบัติการโดยจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ค่าทำศพ ค่าจ้างครึ่งหนึ่งระหว่างรักษาตัว และค่าทดแทนอวัยวะหรือสมรรถภาพของร่างกายที่สูญเสียไปเพราะอุบัติเหตุหรือโรคร้ายจากการทำงาน จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ได้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเกือบครึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนทั้งหมด อย่างไรก็ตาม อาจารย์ พร อุกุมพงษ์ ก็ให้ข้อสังเกตว่า กฎหมายปัจจุบันยังไม่คุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตรายถึงพิการให้ได้รับการฟื้นฟูอาชีพหรือได้รับเงินสงเคราะห์ หรือให้นายจ้างต้องหางานที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายให้ลูกจ้างทำต่อไป

สำหรับบทบาทของรัฐต่อสวัสดิการแรงงานในรูปของการประกันสังคมนั้น ได้ให้กรมประชาสงเคราะห์เตรียมการมาแล้ว ๒๐ ปี และได้เสนอร่างพระราชบัญญัติ

* พร อุกุมพงษ์, สรุปผลการสัมมนาเรื่องสวัสดิการแรงงาน (กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๒๕ - ๓๖.

ประกันสังคมให้กระทรวงมหาดไทยออกใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป ตามแผนงานที่เสนอและอยู่ในระหว่างพิจารณานั้นจะให้ประกัน ๔ เรื่อง คือ การรักษาพยาบาล การคลอดบุตร ค่าทำศพและชราภาพ

นอกจากนี้ ร่องอธิบดีกรมแรงงานยังชี้ให้เห็นถึงสภาพการจ้างและการใช้กฎหมายบังคับว่า ปัจจุบันมีไม่น้อยที่นายจ้างยังจ่ายค่าจ้างแรกเข้าแก่ลูกจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายกำหนดและได้ดำเนินคดีอยู่เสมอ ประการที่สอง ในเรื่องสวัสดิการที่ต้องจัดให้ตามกฎหมายนั้น ส่วนมากมีข้อบกพร่องเรื่องน้ำดื่ม ปัจจัย การปฐมพยาบาลและห้องน้ำห้องส้วมผิดสุขลักษณะ ซึ่งพบมากในโรงงานขนาดเล็ก

ในตอนท้ายของบทความ ร่องอธิบดี พร อุดมพงษ์ ได้เสนอให้เพิ่มบทบาทของรัฐโดยเข้าดำเนินสวัสดิการเสียเอง ในรูปของการก่อตั้งกองทุนเงินสะสม และการจัดระบบประกันสังคมประการหนึ่ง ประการต่อมา รัฐอาจส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กรเอกชนเพื่อจัดสวัสดิการแก่คนงาน เช่น สถานเลี้ยงเด็กกลางวัน ศูนย์บริการสังคมสงเคราะห์หรืออนามัยในแหล่งอุตสาหกรรม

ร.ต.ท. ชาญ มนุชธรรม นายกสภาองค์การนายจ้าง เจ้าของบทความเรื่อง "สวัสดิการแรงงานในทัศนะของนายจ้าง" ๑ ว่า สวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องมี และต้องเป็นการร่วมมือกันพิจารณาระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในทุกฝ่าย การขัดแย้งในความต้องการที่เกิดขึ้นระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เพราะลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องไม่มีขีดจำกัด ส่วนฝ่ายนายจ้างก็ไม่ยอมเสียสละโดยไม่หวั่นเกรง จึงก่อให้เกิดความไม่สงบในอุตสาหกรรม

๑ ชาญ มนุชธรรม, สรุปผลการสัมมนาเรื่องสวัสดิการแรงงาน (กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐) หน้า ๓๔ - ๔๐.

เนื่องจากนายจ้างและลูกจ้างขาดความรู้ในเรื่องสวัสดิการแรงงาน ฉะนั้น ขอให้มหาวิทยาลัยและกรมแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ได้จัดให้มีการอบรมศึกษาแก่ทั้ง ๒ ฝ่าย ในเรื่องสวัสดิการแรงงาน

ผลการรายงานวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย" ของอาจารย์ นิยะดา ชุนหวงศ์ ซึ่งทำการวิจัยในปี ๒๕๑๔ สอดตามองค์การขนาดกลางและขนาดใหญ่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑๐๖ องค์การ ในเรื่องของสวัสดิการและประโยชน์ที่ให้กับพนักงาน เกี่ยวกับเงินโบนัส ส่วนมากจะจ่ายให้เท่ากับ ๑ เท่าของเงินเดือนเท่านั้น สวัสดิการรักษายาบาลเมื่อพนักงานป่วยนั้น ส่วนมากพนักงานมีสิทธิเบิกค่ารักษายาบาลได้ และบริษัทที่จ่ายค่ารักษายาบาลเมื่อเกิดอุบัติเหตุ แต่ก็ไม่ได้จ่ายในทุก ๆ กรณี แต่บริษัทขนาดเล็กพนักงานเบิกค่ารักษายาบาลได้น้อย ซึ่งต่างกับบริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ พนักงานมีสิทธิในการเบิกได้เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทขนาดเล็กมีทุนทรัพย์น้อย สวัสดิการต่าง ๆ จึงน้อยกว่าบริษัทขนาดใหญ่ สวัสดิการด้านอื่น ๆ พบว่า การลาอุปสมบท ได้รับการส่งเสริมจากบริษัทมากที่สุด ถัดมาก็เป็นบริการให้เสื้อผ้า เครื่องแบบฟรี บริการเงินกู้โดยคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ การจัดรถรับส่งกรณีบริษัทอยู่ไกลชุมชน บริการค่านอาหารกลางวันฟรี บริการที่ให้น้อยที่สุดคือ บริการค่านกฎหมาย อาจเป็นเพราะนายจ้างยังเห็นว่าไม่มีความจำเป็น

นิยะดา ชุนหวงศ์, การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย,
(กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ,
๒๕๑๔).

อาจารย์ วิจิตร ระวังค์" ประจำคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้เขียนบทความเรื่อง "สวัสดิการอุตสาหกรรม" ในปี ๒๕๒๐ เนื้อหาบทความได้พูดถึงความจำเป็นที่ต้องมีสวัสดิการอุตสาหกรรม โดยพิจารณาจากความจำเป็นของทั้งสามฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล สำหรับลูกจ้าง ถ้าค่าจ้างแรงงานต่ำ การทำงานที่ต้องเสี่ยงอันตราย ย่อมจะต้องสิ่งทดแทนในรูปของสวัสดิการ ส่วนนายจ้างจัดสวัสดิการให้ก็เพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในรูปของการเพิ่มผลผลิต หรือตามข้อตกลงที่เจรจากับสหภาพแรงงาน หรือเพราะกฎหมายบังคับ ส่วนรัฐบาลต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ วางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในด้านสวัสดิการเพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน และเกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม

สำหรับขอบเขตของสวัสดิการอุตสาหกรรม อาจารย์ วิจิตร ระวังค์ ก็ได้แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ สวัสดิการตามกฎหมาย สวัสดิการทางเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางสังคม ที่สำคัญของบทความนี้ได้กล่าวถึงหลักของสวัสดิการอุตสาหกรรม ซึ่งประกอบด้วย หลักความรับผิดชอบทางสังคมของผู้ประกอบการ หลักประชาธิปไตย หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง หลักประสิทธิภาพ หลักพัฒนาบุคคลิกภาพ หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ถัดมาก็เป็นหัวข้อของบริการต่าง ๆ ที่จัดเป็นสวัสดิการอุตสาหกรรม ซึ่งได้แก่ บริการเรื่องอาหาร ส่วนจำหน่ายของในราคาถูก บริการที่พักอาศัย บริการจัดรถรับส่ง บริการรักษาพยาบาล การอบรมอาชีพเพิ่มเติมและการศึกษาสำหรับคนงาน เป็นต้น และยังได้กล่าวถึงสวัสดิการ

วิจิตร ระวังค์, สวัสดิการอุตสาหกรรม, เอกสารโรเนียว
(กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐).

สำหรับลูกจ้างในประเทศไทย ในตอนท้ายของบทความ ผู้เขียนได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวโน้มการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรมของนายจ้างในอนาคตอาจจะลดลงไป ทั้งนี้เพราะนายจ้างต้องรับภาระส่งเงินเข้ากองทุนเงินทดแทน และต้องเพิ่มค่าจ้างสูงขึ้นตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับรัฐบาลอาจจัดโครงการประกันสังคมขึ้น หากเป็นเช่นนั้นสภาพแรงงานคงจะต้องมีบทบาทมากขึ้นในอนาคต

ในหนังสือ Principles of Labour Welfare ซึ่ง Moorthy ได้เขียนไว้ในปี ๑๙๖๓ ก็ได้กล่าวถึงหลักของสวัสดิการแรงงานว่า ความสำเร็จของการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความเข้าใจในหลักพื้นฐานของสวัสดิการแรงงานเป็นสำคัญ หลักการดังกล่าวได้แก่ หลักการร่วมมือประสานงานกันหรือที่บูรณาการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (principle of co-ordination or integration) หลักการติดต่อสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด (principle of association) หลักแห่งความรับผิดชอบ (principle of responsibility) หลักของการรับจัดหา (principle of timeliness) เมื่อคนงานต้องการสวัสดิการ ไม่ชักช้าหรือ หัวข้อที่น่าสนใจในหนังสือเล่มนี้อีกก็คือ การสังคมสงเคราะห์กับสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเขียนไว้ว่าการจัดสวัสดิการแรงงานนั้นเป็นผลของการสังคมสงเคราะห์หรือเป็นแขนงหนึ่งของการสังคมสงเคราะห์ ที่ควรจะต้องมีนักสังคมสงเคราะห์ใช้เทคนิควิธีการทางสังคมสงเคราะห์ ซึ่งได้แก่ การสงเคราะห์เฉพาะราย เป็นกลุ่ม การพัฒนาและจัดระเบียบชุมชน ในการเข้าแก้ปัญหาทางด้านกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ของบุคคลกลุ่มบุคคล

สำหรับหนังสือ Labour Welfare in India ของ K.N.Vaid^๑ ก็ไม่มีการกล่าวถึงความหมายของสวัสดิการแรงงาน เงื่อนไขขั้นต่ำในการจัดสวัสดิการ ธรรมชาติในทางบวกของการจัดสวัสดิการ ความจำเป็นในการจัดสวัสดิการแรงงาน ขอบเขตของการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่ง Vaid กล่าวไว้ว่า สวัสดิการแรงงานไม่ควรสังกัดอยู่เพียงภายในโรงงานเท่านั้น แต่ควรส่งผลกระทบต่อครอบครัวคนงานและชุมชนรอบ ๆ โรงงานอีกด้วย

จากรายงานสรุปผลการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง "สวัสดิการแรงงาน" ของคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์^๒ เมื่อเดือนเมษายน ๒๕๒๐ ได้มีผู้เข้าร่วมสัมมนาเสนอแนะดังต่อไปนี้

- ๑). รัฐบาลควรถือว่าปัญหาแรงงานเป็นปัญหาเร่งด่วนที่จะต้องพิจารณาในระดับคณะรัฐมนตรี
- ๒). ควรเร่งพิจารณาร่างกฎหมายประกันสังคม
- ๓). ควรให้ความสำคัญแก่การศึกษาคนงานแรงงานสำหรับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง วิธีการอาจเป็นกรมแรงงานร่วมกับมหาวิทยาลัยช่วยกันจัดขึ้น
- ๔). รัฐวิสาหกิจควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดสวัสดิการแรงงาน

^๑ K.N. Vaid, Labour Welfare in India, (New Delhi, Shri Ram Center for Industrial Relations, 1970).

^๒ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สรุปผลการสัมมนาเรื่องสวัสดิการแรงงาน, (กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐) หน้า ๑ - ๑๑.

สำหรับการสัมมนาในหัวข้อความสามารถของสหภาพแรงงานในการจัด
สวัสดิการนั้น สรุปผลได้ว่า

- ๑). นายจ้างบางส่วนยังไม่ยอมรับและไม่ไว้วางใจสหภาพแรงงาน จึงไม่
ให้การสนับสนุนบางครั้งยังกลั่นแกล้งการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอีกด้วย
- ๒). สหภาพแรงงานหลายแห่งมีสมาชิกน้อย จึงไม่มีกำลังเงินพอ
- ๓). ภาพพจน์ของสหภาพแรงงานยังเป็นไปในทางลบอยู่บ้าง

ถ้ารัฐบาลเป็นตัวแทนประสานระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน และนายจ้าง
ให้การสนับสนุนโดยให้กู้ยืมเงินเพื่อให้จัดสวัสดิการในรูปแบบของสหกรณ์แก่สมาชิก
แต่ก็มีข้อสังเกตว่า การให้สหภาพกู้ยืมเงินนั้นอาจมีทั้งผลดีและผลเสีย ผลดีคือ
สมาชิกได้สวัสดิการ แต่ถาสหภาพแรงงานนำไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ก็จะเกิดผลเสีย
นำมาซึ่งความร้าวฉานระหว่างนายจ้างและสหภาพแรงงานได้

ในเรื่องวิธีการจัดสวัสดิการ ที่ประชุมเห็นว่า การจัดสวัสดิการอาจจัด
ในรูปแบบของการออกกฎหมาย หรือจัดตามความสมัครใจของนายจ้างตามขีดความ
สามารถที่จะจัดให้ได้ โดยพิจารณาถึงความจำเป็นและเหมาะสมของบริการ
บางอย่าง เช่น การจัดบริการที่พักคนงาน รถรับส่ง ควรเริ่มจัดให้มีใน
โรงงานอยู่ห่างไกลจากการคมนาคมขนส่ง สวัสดิการเครื่องแบบพนักงาน นายจ้าง
ควรจ่ายให้โดยไม่คิดมูลค่า และอย่างน้อยปีละ ๒ ชุด สวัสดิการสถานเลี้ยงเด็ก
กลางวัน ควรจัดให้มีขึ้นในสถานประกอบการที่มีคนงานหญิงเป็นจำนวนมากและมีความ
ต้องการค่านี้นี้ สวัสดิการเงินกู้ควรจัดในรูปแบบของสหกรณ์ออมทรัพย์หรือกองทุนกลาง
โดยลูกจ้างทุกคนต้องถือเป็นหน้าที่ในการส่งเงิน สำหรับสวัสดิการรักษาพยาบาล
ควรจะได้ระบุไว้ในกฎหมายแรงงานโดยเฉพาะ ควรให้มีการประกันสุขภาพอนามัย
ให้แก่ลูกจ้างควยในระหว่างที่ยังไม่มีประกันสังคม เฉพาะคนงานที่ทำงานเกี่ยวกับ
อันตรายควรให้นายจ้างจัดให้มีการประกันชีวิตไว้เป็นกรณีพิเศษ

วิทยานิพนธ์นี้ได้อาศัยผลงานการศึกษาข้างต้นที่ว่า "มูลเหตุแห่งการ
น้คหุคงานเนืองจากปัญหาคันคางงานและปัญหาคันคาสวัคคการเป็นคาคัญ"เป็น
แรงจูงใจในการศึกษาถึงปัญหาคันคาสวัคคการของคองงานคัง ๒ ประเภทคุตสาหกรรม
นอกจากนี้ ยังได้อาศัยหลักของการจัดคันคาสวัคคการแรงงาน รวมทั้งกลวิธีบางประการ
ในการจัดคันคาสวัคคการประเภทเงินทดแทนเมื่อประสบอุบัติเหตุ การขนส่ง สถาน
เลี้ยงเด็กกลางวัน การประกันสุขภาพอนามัยให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น.