

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- ธงชัย สันติวงษ์. การจัดองค์การและการบริหาร. พระนคร : บริษัทพิมพ์ จำกัด, ๒๕๑๔
- สุวิทย์ บึงวรพันธ์. "ความหมายของสวัสดิการแรงงาน" สวัสดิการแรงงาน กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐
- พร อุดมพงษ์. ค่าจ้าง และแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕
- _____ : "บทบาทของรัฐเกี่ยวกับสวัสดิการ" สวัสดิการแรงงาน กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐
- วิจิตร ระวีวงศ์. สวัสดิการอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐

เอกสารอื่น ๆ

- พงษ์อนันต์ สรรพดิษฐ์. "การนำศึกษากลับปัญหาการลงทุนในประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐
- พรสวรรค์ สีมันตร. "การจัดบริการสวัสดิการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๕
- ไทธิณ ฮ่องใส. และคนอื่น ๆ. "๒๐๐ อันดับแรกของธุรกิจในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐" คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อักษรพิทยากา, ๒๕๒๒
- แรงงาน, กรม. "สภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรม" พระนคร : โรงพิมพ์ กรมการศาสนา, ๒๕๒๐

สำนักงาน ก.พ. "สวัสดิการข้าราชการ" จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การบริหารงาน
บุคคลระดับหัวหน้ากอง (๑๔ ก.ย. - ๗ ต.ค. ๒๕๑๓) ฉบับที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๑๓

ภาษาอังกฤษ

Books

Maslow, Abraham Harold. Motivation and Personality. New York:
Harper and Brother Publishing Co., 1954.

Beach, Dale S. "Personnel." The Management of People at Work.
New York: Macmillan Publishing Co., 1969.

Sison, Perfects S. "Employee Benefits and Services." Personnel
Management. Ovison City: Sison's Printing Press, 1965.

Yoder, Dale. "Personnel Principles And Policies." Modern
Manpower Management. Engliewood Cliffs, N.J.:
prentice-Hall Inc., 1959.

Flipppo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York:
McGraw-Hill Book Co., 1966.

Pigors, Paul and Myers, Charles A. "Personnel Administration"
A point view and Method. New York: McGraw-Hill Book
Co., 1969.

Jucius, Mechael J. Personnel Management. Home wood: Richard D.
Irwin, Inc., 1963.

Rogers, Bellous. Psychology of Personnel in Business and
Industry. New Jersey: Prentice Hall Inc., 1964.

Kingsbury, Joseph B. Personnel Administration for Thai Students.
Bangkok: Thammasat University Press, 1957.

William R. Spriegel, Edward Schulz and William B. Spriegel,
Elements of Supervision (Second Edition); New York:
John Weley and Sons, Inc., 1957.

John B. Miner and Mary G. Miner, Personnel and Industrial
Relation a managerial approach, (Collier Macmillan,
Thrid Edition, 1977).



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(สำเนา)

ขอเรียกครอง

ของสหภาพแรงงานโรงงานสุราบางยี่ขัน

ลงวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๑

๑. ขอให้พนักงาน - คนงานโรงงานสุราบางยี่ขัน มีสิทธิได้ข้อสุราทุกชนิดที่มีขายอยู่ที่ร้านคาบางยี่ขัน ในราคาสวัสดิการที่เคยอนุญาตให้ขอตามสิทธิ โดยไม่ต้องใหญ่บังคับบัญชาเซ็นรับรอง
๒. ขอให้บริษัทฯ นำเงินค่าครองชีพ ค่ายังชีพหรือเงินที่เรียกเป็นอย่างอื่น ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ปรับเข้าในอัตราเงินเดือน ตามมติของคณะกรรมการ ลงวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๒๑ (ทั้งนี้ถ้าเป็นคนงานรายวันให้เอา ๒๖ วันเป็นเกณฑ์นำมาหารจำนวนเงิน ๕๐๐ บาท) และเมื่อปรับแล้วมิให้บริษัทฯ ขยายและขออัตราค่าจ้างรายวันออกไปอีก
๓. ขอให้บริษัทฯ ปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างทุกคนที่ได้รับอัตราค่าจ้างรายวัน วันละ ๑๕๐.๓๐ บาท เป็นพนักงานรายเดือน
๔. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาขยายอัตรากារ เบิกค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนการรักษาพยาบาล ซึ่งแต่เดิมผู้มีเงินเดือน ๓,๒๐๐ บาท เบิกได้เต็ม ให้ขยายเพิ่มขึ้นไม่ว่าพนักงาน - คนงานนั้นจะมีเงินเดือนมากน้อยเท่าใด เบิกได้เต็ม
๕. ขอให้พนักงาน - คนงานเบิกค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร ได้ถึงชั้นปริญญาตรีไม่ว่าพนักงานคนงานนั้นจะมีเงินเดือนมากน้อยเท่าใด ขอให้เบิกได้เต็ม
๖. ขอให้บริษัทฯ จัดรถรับ-ส่งพนักงาน-คนงานของโรงงานสุราบางยี่ขัน ในวันที่มีการทำงานทุกวัน (ถ้าบริษัทฯ ไม่อาจจะจัดรถรับ-ส่งให้ได้ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเงินค่าพาหนะแก่พนักงานคนงานไม่น้อยกว่าวันละ ๗ บาทต่อหนึ่งคน)
๗. ขอให้คณะกรรมการคณะหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของบริษัท และตัวแทนของสหภาพฯ ฝ่ายละเท่า ๆ กัน มีหน้าที่ร่วมพิจารณาวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือพนักงาน-คนงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพฯ
๘. ขอให้บริษัทฯ จัดสรรบ้านพักอาศัยให้พอเพียงกับจำนวนคนงานและพนักงานของโรงงานสุราบางยี่ขัน หากบริษัทไม่สามารถจัดบ้านพักอาศัยดังกล่าวได้ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเป็นค่าเช่าบ้านตามราคาบ้านเช่าที่เป็นจริง
๙. สิทธิและประโยชน์ใด ๆ ที่ลูกจ้างและพนักงานได้รับจากบริษัทฯ อยู่ก่อนแล้ว ขอให้บริษัทฯ ถือเป็นข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ ปี พ.ศ. ๒๕๑๘

ขอเรียกร้อง

ข้อที่ ๔. ขอให้บริษัทฯ พิจารณาขยายอัตราดอกเบี้ยค่าเล่าเรียนบุตร ตลอดจนการรักษาพยาบาล ซึ่งแต่เดิมผู้มีเงินเดือน ๓,๒๐๐.๐๐ บาท เบิกได้เต็ม ให้ขยายเพิ่มขึ้นไม่ว่าพนักงาน-คนงานนั้นจะมีเงินเดือนมากน้อยเท่าใดเบิกได้เต็ม

ข้อ ๕. ขอให้พนักงาน-คนงานเบิกค่าศึกษาเล่าเรียนบุตรได้ถึงชั้นปริญญาตรี ไม่ว่าพนักงาน-คนงานนั้นจะมีเงินเดือนมากน้อยเท่าใดขอให้เบิกได้เต็ม

เหตุผล สำหรับข้อเรียกร้องข้อ ๔ - ๕ นั้น มีความอยู่ในลักษณะเดียวกัน จึงขอชี้แจงรวมเป็นข้อเดียวกัน โดยแยกเป็นค่าเล่าเรียนหรือค่าการศึกษาบุตรและการรักษาพยาบาล

ก. ค่าเล่าเรียนบุตรหรือค่าการศึกษาบุตร ขณะนี้ทางบริษัทฯ ได้จ่ายให้แก่พนักงาน-คนงานที่เรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลถึงปริญญาตรี (ที่เรียนภายในประเทศแต่เรียนไม่เกิน ๔ ปี นับตั้งแต่วันที่ไต่ลงทะเบียนเป็นนักศึกษา) เบิกได้เต็มตามที่ไต่จ่ายไปจริง หากบุตรที่ศึกษาในชั้นอนุปริญญาที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนกลับเบิกได้ครั้งเดียว ซึ่งในกรณีทางบริษัทฯ มิได้ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ไต่ทำเมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๕ ข้อที่ ๕. (คงได้ถ่ายเอกสารข้อตกลงดังกล่าวแนบมาพร้อมแล้ว) และในการเบิกจ่ายเงินค่าเล่าเรียนบุตรหรือค่าการศึกษาบุตร เท่าที่ผ่านมาหลังจากไต่ทำข้อตกลงดังกล่าวข้างต้นแล้ว เมื่อวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๑๕ ก็ได้มีการจ่ายค่าเล่าเรียนหรือค่าการศึกษาของบุตรในชั้นอนุปริญญาตรีได้เต็มตามที่จ่ายจริง ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ทางบริษัทฯ จึงไม่ยอมจ่ายตามข้อตกลงดังกล่าว จึงเท่ากับบริษัทฯ ไม่ยอมปฏิบัติตามข้อตกลง

ข. สำหรับการรักษาพยาบาลนั้น ขณะนี้ทางบริษัทฯ ได้จ่ายให้แก่พนักงาน-คนงาน เต็มตามที่ไต่จ่ายไปจริง แต่สำหรับสำหรับพนักงาน-คนงานที่ได้เข้ารับการรักษาพยาบาลจากโรงพยาบาลของเอกชนนั้น ทางบริษัทฯ จะจ่ายให้ครั้งหนึ่ง ซึ่งในเรื่องนี้ตามข้อเท็จจริงแล้วพนักงานคนงานที่เกิดเจ็บป่วย ย่อมจะไปรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐ แต่โรงพยาบาลของรัฐมีน้อยมีผู้ใช้บริการมาก เป็นเหตุทำให้ไม่สามารถเข้ารับการรักษาได้ทันเวลาที่จึงจำเป็นต้องอาศัยโรงพยาบาลของเอกชน แม้จะต้องเสียค่าบริการสูงก็ตาม ซึ่งในเรื่องนี้ทางสหภาพ มีความเห็นว่าทางบริษัทฯ ควรที่จะจ่ายการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนได้เต็มตามจำนวนที่จ่ายจริง โดยมีข้อแม้ว่า ทางบริษัทฯ อาจจะระบุชื่อโรงพยาบาลเอกชนที่คิดค่ารักษาพยาบาลแพงมาก ซึ่งอาจจะมีเพียง ๒ - ๓ แห่งเท่านั้นที่บริษัทฯ จะไม่พิจารณาจ่ายให้เต็ม นอกจากนั้นบริษัทฯ อนุโลมจ่ายให้เต็มตามที่จ่ายจริง เพราะมีค่ารักษาพยาบาลใกล้เคียงกันกับโรงพยาบาลของรัฐหรือทางบริษัทฯ จะยอมให้พนักงาน-คนงานเข้ารับรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนได้ในกรณีที่พนักงาน-คนงานเกิดเจ็บป่วยฉุกเฉิน โดยไม่ต้องผ่านการแนะนำของแพทย์ประจำบริษัทฯ หรือโรงงาน

ขอเรียกร้อง

ข้อที่ ๒. ให้บริษัท จักรรับ-ส่งพนักงาน-คนงานของโรงงานสุราบางยี่ขันในวันที่มีการทำงานทุกวัน (ถ้าบริษัท ไม่อาจจะจักรรับ-ส่ง ให้ได้ขอให้บริษัท จ่ายเงินค่าพาหนะให้แก่พนักงาน-คนงาน ไม่น้อยกว่าวันละ ๗ บาท ต่อ ๑ คน)

เหตุผล ภัยทางสหภาพ ได้พิจารณาเห็นว่าในการดำเนินกิจการของโรงงานสุราบางยี่ขันนี้ เป็นการดำเนินกิจการที่ใหญ่โต มีพนักงานและคนงานตั้งกว่า ๓,๐๐๐ คน ซึ่งแต่ละคนมีที่อยู่อาศัยไกลบางไกลบ้าง ส่วนผู้ที่อยู่ใกล้คงจะไม่มีปัญหาแต่อย่างใด แต่สำหรับผู้ที่อยู่ไกลนั้น การเดินทางย่อมเป็นไปด้วยความลำบาก เนื่องจากจราจรติดขัดมาก ทำให้การเดินทางลำบากสำหรับพนักงาน-คนงานที่ต้องอาศัยรถเมล์อาจจะมาทำงานสายบ่อย หรือมาไม่ทันแล้วก็จะอาจจะตองลาหรือหยุดงานไปเสีย ทางสหภาพ ขอเรียนชี้แจงถึงจุดประสงค์ในการเรียกร้องในข้อนี้

- (๑) ช่วยเหลือพนักงาน-คนงานที่มีบ้านพักอาศัยอยู่ไกล ซึ่งไม่สะดวกต่อการเดินทาง
- (๒) ช่วยให้พนักงาน-คนงานมาทำงานทันเวลา เพราะถ้ามาทำงานสายบ่อยก็จะมีผลกระทบกระเทือนถึงการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และทำให้ยังมีปัญหาเพงเล็ง
- (๓) ช่วยแบ่งเบาภาระในค่าโดยสารจ่ายของพนักงาน-คนงาน

ในการจักรรับ-ส่ง พนักงานและคนงานนี้ ทางสหภาพ ก็เห็นใจว่า บริษัท เหลือเวลาอีกเพียง ๑ ปี ก็จะหมดสัญญาเช่า ฉะนั้นถ้าบริษัท มีเจตนาที่จะได้ช่วยเหลือพนักงานและคนงานในค่านี้นี้ ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องไปซื้อรถมารับ-ส่ง แต่อย่างใด เพียงแต่ดำเนินการเช่ารถจากองค์การขนส่งมวลชนมาก็ได้โดยมีคนขับมาให้พร้อม และในการเช่ารถนี้เป็นเพียงในตอนเช้าและเย็นเท่านั้น อาจจะตกลงกันเช่าเป็นรายชั่วโมงก็ได้คงจะไม่ทำให้บริษัท ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากนัก หรือถ้าทางบริษัท ยังไม่อาจจะเช่ารถมาได้จะกรุณาให้เป็นค่ารถแก่พนักงาน-คนงาน ก็จะเป็นการสมควรอย่างยิ่งและรถที่จะมารับ-ส่งพนักงาน-คนงานนี้จะมีเพียงไม่เกิน ๓ สาย

จึงขอเรียนชี้แจงต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณา

ขอเรียกร้อง

ข้อที่ ๗. ขอให้คณะกรรมการคณะหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนของบริษัทฯ และตัวแทนของสหภาพฯ ฝ่ายละเท่า ๆ กัน มีหน้าที่ร่วมพิจารณา วินิจฉัยข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหภาพฯ

เหตุผล

ในข้อเรียกร้องข้อนี้ ถ้าทางบริษัทฯ มีความเห็นด้วยก็จะเป็นประโยชน์แก่บุคคลหลายฝ่าย ตลอดจนกระทั่งบริษัทฯ เอง ทั้งนี้ในการมีคณะกรรมการดังกล่าว จะได้พิจารณาวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ต่าง ๆ ของพนักงาน-คนงานให้เกิดความยุติธรรมขึ้น ซึ่งทางสหภาพฯ เห็นว่าความยุติธรรมในโรงงานแห่งนี้ยังมีไม่มากนัก และบุคคลชั้นผู้น้อยไม่กล้าจะนำข้อเท็จจริงมาพูดหรือร้องเรียน ด้วยเกรงว่าจะเป็นที่แก้ตัวเอง ดังนั้น ความเป็นธรรมในกรณีต่าง ๆ จึงถูกย้อยอยู่เสมอ แต่เมื่อมีคณะกรรมการดังกล่าวขึ้น บรรดาพนักงาน-คนงานก็จะพากันกล้าร้องเรียนในเมื่อเชื่อว่าคณะกรรมการร่วมกันหลายฝ่าย ประโยชน์ที่บริษัทฯ จะได้ก็คือ บริษัทฯ จะได้มีโอกาสไต่สวนข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น ซึ่งความไม่เป็นธรรมเหล่านี้ หากจะเกิดกับบริษัทฯ ส่วนใหญ่จะเกิดจากผู้นั่งคัมบังหรือลูกจ้างด้วยกัน และในการร้องเรียนหรือร้องทุกข์เมื่อผ่านคณะกรรมการฯ คณะนี้แล้ว เชื่อว่าจะไม่มีปัญหายุ่งยากแก่บริษัทฯ อีก ในเมื่อได้รับความยุติธรรมแล้วก็ต้องไปอุทธรณ์ที่อื่นอีก จึงสรุปได้ว่าบริษัทฯ น่าจะได้รับประโยชน์จากข้อเรียกร้องนี้เป็นอย่างมาก ถ้าไม่คิดในมุมกลับว่าคณะกรรมการฯ จากสหภาพฯ จะยกฐานะขึ้นมามากเกินไป และตามข้อเท็จจริงในการพิจารณาข้อร้องทุกข์หรือความเป็นธรรม ก็ต้องอาศัยระเบียบของบริษัทฯ และในแง่ของหลักฐานเท่านั้น จึงน่าที่จะได้ช่วยกันจรดไขชนวนการยุติธรรมให้เกิดขึ้นในโรงงานแห่งนี้มากขึ้น

จึงขอเรียนชี้แจงคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ เพื่อพิจารณา.

ขอเรียกร้องเพื่ออนาคต

๘. ขอให้บริษัทฯ จัดสรรบ้านพักอาศัยให้พอเพียงกับจำนวนคนงานและพนักงานของโรงงานสุรายางยี่ขัน หากบริษัทฯ ไม่สามารถจัดบ้านพักอาศัยดังกล่าวให้ได้ ขอให้บริษัทฯ จ่ายเป็นค่าเช่าบ้านตามราคาบ้านที่เป็นจริง

เหตุผล

การยื่นขอเรียกร้องในข้อนี้ โดยที่ทางสหภาพ เห็นว่าการจัดบ้านพักอาศัยให้พนักงาน-คนงาน โดยทั่วถึงแล้ว จะทำให้บรรดาบุคคลดังกล่าวได้อยู่รวมกันในกลุ่มเดียวและสะดวกต่อการมาปฏิบัติงาน แต่เนื่องจากขณะนี้ทางบริษัทฯ ก็เหลือเวลาอีกเพียง ๑ ปี ทางสหภาพ จึงได้ดำเนินการยื่นขอเรียกร้องไว้ เพราะถ้าทางบริษัทฯ มีโอกาสดำเนินการในโรงงานสุรายางยี่ขันต่อไป ก็สมควรที่จะได้ดำเนินการจัดบ้านพักอาศัยให้ทั่วถึงกัน ส่วนที่พักอาศัยของพนักงาน-คนงานที่มีสิทธิอยู่ขณะนี้ ปรากฏว่าผู้ที่มีสิทธิอยู่บ้านพักอาศัย ยังไม่ได้รับการพิจารณาให้โดยยุติตามระเบียบของโรงงานสุรา ว่าด้วยการพักอาศัยในที่พักอาศัยของโรงงานสุรา หมวดที่ ๒ ข้อที่ ๔ ตามหลักเกณฑ์ข้อที่ ๑ มีว่า ต้องเป็นผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับการ เข้ากะทำงานกลางคืน ข้อที่ ๒ มีหน้าที่เกี่ยวกับเวรยามประจำ

ดังนั้น บุคคลที่มีสิทธิได้อยู่อาศัยตามระเบียบในหัวข้อดังกล่าว จึงสมควรที่ทางบริษัทฯ จะได้จ่ายค่าเช่าบ้านให้ตามที่เป็นจริง ส่วนพนักงาน-คนงานนอกนั้นขอให้บริษัทฯ ได้รับไว้พิจารณาต่อเมื่อทางบริษัทฯ ได้มีโอกาสดำเนินการในโรงงานสุราต่อไปในต้นปี ๒๕๓๓

จึงเรียนชี้แจงให้คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ได้โปรดพิจารณา.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อเรียกร้องของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด

๑. ให้บริษัท ฯ จ่ายเงินค่าครองชีพแก่พนักงานทุกคน คนละ ๕๐๐ บาท ต่อเดือน
๒. ให้บริษัท ฯ ปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานดังนี้ คือ
 - (๑) จ่ายเงินค่าเรียนบุตรของพนักงานทุกคน ตามใบเสร็จที่นำมาเบิก
 - (๒) จ่ายค่ารักษาพยาบาล บุตร ภรรยา หรือสามี และบิดามารดาตามใบเสร็จ
 - (๓) จ่ายช่วยเหลือค่าลดบุตรครั้งละ ๒๐๐ บาท ต่อคน
 - (๔) บริษัท ฯ จะต้องรับผิดชอบพนักงาน ในกรณีที่พนักงานของบริษัทที่มีหน้าที่ขับรถประสบอุบัติเหตุไม่ว่ากรณีใด ๆ บริษัท ฯ จะต้องรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้นทั้งหมด
 - (๕) บริษัท ฯ จะต้องจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่พนักงานที่ลาออก หรือบริษัท ฯ ให้ออกโดยไม่มีควมผิด ในอัตราเงินเดือน ๆ สุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีของอายุงาน
 - (๖) บริษัท ฯ จะต้องให้สิทธิแก่พนักงานในการลาจหรือลาป่วย โดยเขียนใบลาอันหลังได้ ถ้าป่วยไม่เกินสามวันไม่จำเป็นต้องมีใบรับรองแพทย์
๓. การพิจารณาความผิดของพนักงานทุกคน บริษัท ฯ จะต้องตั้งคณะกรรมการขึ้นทั้งสองฝ่าย ๓ คน เพื่อสอบสวนและพิจารณาความผิดก่อนที่จะสั่งลงโทษ
๔. ในการสับเปลี่ยนโยกย้ายหรือยุบหน่วยงานนั้น ๆ ทางบริษัท ฯ จะต้องจัดหาตำแหน่งงานที่มีรายได้ใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิมให้แก่พนักงานนั้น ๆ เสียก่อน
๕. บริษัท ฯ จะต้องให้พนักงานมีสิทธิลาป่วยได้ ๑๖๐ วัน โดยจะต้องมีอายุงานติดต่อกันและจะต้องรักษาตำแหน่งหน้าที่เดิมไว้ก่อน
๖. ในกรณี ข้อ ๒ (๕) ถ้าพนักงานผู้นั้น ได้รับบาดเจ็บหรือพนักงานผู้นั้นไปในรถคันนั้นด้วย ได้รับบาดเจ็บ ทางบริษัท ฯ จะต้องให้พนักงานนั้นลาเพื่อรักษาตัวจนกว่าจะหายเป็นปกติ โดยนับอายุงานติดต่อกัน และรักษาตำแหน่งเดิมไว้ให้ด้วย
๗. บริษัท ฯ จะต้องให้พนักงานที่เป็นกรรมการสหภาพ ฯ ลาเพื่อดำเนินการสหภาพ ฯ โดยไม่ต้องเป็นวันลา

๘. ให้บริษัท ฯ ปรับปรุงผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชา
๙. บริษัท ฯ จะต้องฝึกงานพนักงานใหม่ ภายในบริษัท ฯ อย่างน้อย ๑ เดือน ก่อนที่จะออกไป
กับภรรยา
๑๐. ในกรณีข้อ ๒ (๘) ถ้าหากว่าคดีถึงที่สุดแล้ว พนักงานผู้นั้นได้รับคำสั่งศาลให้จำคุก บริษัท ฯ
จะต้องรับผิดชอบต่อการสมัครตัวของพนักงานผู้นั้น โดยจ่ายค่าเลี้ยงดูครอบครัวเท่ากับอัตรา
เงินเดือนที่ได้รับตามปกติ และเมื่อพ้นโทษแล้วจะต้องรับกลับเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิม
๑๑. ในกรณีที่พนักงานขาย ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเขตและ เกิดอุบัติเหตุขึ้นมา ทำให้ผู้อื่นเสียหายระหว่าง
ปฏิบัติหน้าที่ทางบริษัท ฯ จะต้องรับผิดชอบค่าเสียหายที่เกิดขึ้น ไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น
๑๒. ในระหว่างที่ขอทดลองสมภาพการจ้างมีผลบังคับใช้ ห้ามมิให้นายจ้าง เลิกจ้าง ทดลองงาน
และลูกจ้างที่ประจำที่ปฏิบัติงานอยู่กับบริษัท ฯ จนถึงวันทำสัญญาขอทดลอง เว้นแต่ ลูกจ้าง
จะมีความผิดโดยแจ้งชัด

๘ มิถุนายน ๒๕๑๙

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐ น.

สหภาพแรงงานบริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด ขอยื่นขอเรียกร้องเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างในครั้งนี้อย่างพร้อมมูลและเข้มแข็งของสมาชิกที่สนับสนุนมาด้วย

ขอเรียกร้องมีดังต่อไปนี้

(๑) ให้ทางบริษัทขึ้นเงินเดือนและจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงาน ในเดือนมกราคมของทุกปี ในครั้งนี้อย่าให้ย้อนหลังในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ด้วย

(๒) เงินบำนาญ (เงินรางวัลพิเศษ) ให้ทางบริษัทจ่าย ๑๐๐% ของเงินเดือนเดือนสุดท้าย เมื่อพนักงานลาออกหรือปลดออก ให้คิดปีละหนึ่งเดือน ครอบคลุมครบ ๕ ปีแล้ว ให้ทางบริษัทจ่ายเงินให้ทุก ๆ ปี ของเงินเดือนครั้งสุดท้าย

(๓)สวัสดิการการเจ็บป่วย ค่ารักษาพยาบาล ให้ทางบริษัทจ่ายให้แก่ บุตรภรรยา สมาชิก ของพนักงานโดยบุตรอายุไม่เกิน ๘ ปี ให้จ่ายในเงิน ๕,๐๐๐ บาท แต่ละคนภายในหนึ่งปียกเว้นกรณีคนงานของบริษัทเจ็บป่วยให้จ่าย ๑๐๐ % เต็ม ไม่ว่าจะการเจ็บป่วยในกรณีใด ๆ ก็ตาม

(๔) ค่าครองชีพ ให้ทางบริษัทขึ้นตามดัชนีค่าครองชีพของทุก ๆ ปี โดยใช้สถิติจากธนาคารแห่งชาติ โดยคิดจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ในปัจจุบันนี้ค่าครองชีพ ๕๐ บาท ในปีต่อ ๆ ไปให้ทางบริษัทพิจารณาตามดัชนีค่าครองชีพ

(๕) การพิจารณาความผิดของคนงาน ให้ทางบริษัทดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงานให้ว่ากล่าวตักเตือน เป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งให้กรรมการสหภาพร่วมพิจารณาความผิดอย่างน้อย ๒ คน

(๖) การลาพักให้ทางบริษัทพิจารณาผู้ที่ทำงานมาแล้วไม่ครบ ๓ ปี มีสิทธิลาได้ ๗ วัน ผู้ที่ทำการสำรอง ในการลาป่วยให้คนงานมีสิทธิลาได้ ๓๐ วัน พร้อมทั้งได้รับเงินเดือนด้วย

(๗) การยืมเงินล่วงหน้า ให้ยืมได้ไม่เกินสามเท่าของเงินเดือน โดยพิจารณาตามหลักฐานและให้หักภายในเวลา ๑๒ เดือน นับตั้งแต่วันที่ให้ยืม

(๘) ให้คนต่างชาติที่ทางบริษัทจ้างมาทำงาน ไม่ให้กล่าวภายในหน้าที่ของคนงาน โดยให้อยู่ในสิทธิและหน้าที่ของตน

(๘) ให้ทางบริษัทพิจารณาความผิดของคนงานที่แผนกโกดังชวค ๔ คนนั้นใหม่ โดยมีให้เลิกจ้างหรือปลดในครั้งนี้ และให้ปฏิบัติไปตามขั้นตอน

(๑๐) ถ้าบริษัทจะยุบหน่วยงานหรือเลิกจ้างคนงานในหน่วยงานนั้น ๆ ให้บริษัทพิจารณาหางานใหม่ให้ทำโดยถือ เป็นลูกจ้าง ของบริษัทเหมือนเดิม

(๑๑) ให้บริษัทพิจารณาเปลี่ยนแพทย์ประจำบริษัทใหม่ ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ยื่นขอ เรียงกร่อง เป็นต้นไป

(๑๒) การลาภิจของคนงาน ถ้ามีความจำเป็นให้ฝากใบลาให้คนอื่น พร้อมทั้งมี ถัดคนงานสืบเช่นโอเวอร์ไทม์ หรือสัปดาห์เบอร์ ถ้าหัวหน้างานรับรอง ให้ถือว่ามาปฏิบัติงานตามปกติ และให้จ่ายเงินให้ด้วย และถือว่าไม่ขาดงาน

ในครั้งนีให้ทั้งสองฝ่าย ปฏิบัติตามข้อตกลง ตั้งแต่วันที่ทำการตกลง เป็นต้นไป

ในครั้งนีทางสหภาพแรงงานบริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด และสมาชิกคนงาน ได้แต่งตั้งตัวแทนในการเจรจาครั้งนี้ เป็นจำนวน ๔ คน

ดังมีรายชื่อดังต่อไปนี้

๑.	นาย	ทอง	เหลลาวณิช	ประธาน	๖
๒.	นาย	สนั่น	เหล็กรักษ์	เลขา	๖
๓.	น.ส.	สมคิด	เกเจริญ	ผู้ช่วยเลขา	๖
๔.	นาย	บรรจง	พรพัฒน์นิคม	ผู้ช่วยเลขา	๖
๕.	นาย	สมรวม	สิทธิพร้อม	นายทะเบียน	๖
๖.	นาย	พวง	โพธิ์ปลั่ง	ประชาสัมพันธ์	๖
๗.	นาย	จำนวน	แผนส่งา	ประชาสัมพันธ์	๖
๘.	นาย	สุชาติ	กัลลัฒ	ผู้ช่วยประชาสัมพันธ์	๖

แบบสำรวจความต้องการ เกี่ยวกับบริการสวัสดิการของพนักงานลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม
การผลิตเครื่องสี เพื่อนำไปประกอบการเขียนวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาปริญญาโท ภาควิชา
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โปรดใส่เครื่องหมาย / ในช่อง หรือเติมคำในช่องว่าง.....ตามความเป็นจริง

ลักษณะพื้นฐานของข้อมูล

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. ประเภทการจ้าง

พนักงานหรือลูกจ้างประจำ

พนักงานหรือลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานหรือลูกจ้างทดลองงาน

๓. สถานภาพสมรส

โสด

แต่งงานแล้ว

หย่าหรือหม้าย

๔. จำนวนบุคคลในครอบครัว

ไม่มี

๔ - ๖ คน

๑ - ๓ คน

๗ คนขึ้นไป

๕. อาชีพเดิมก่อนเข้าทำงานในโรงงานนี้

ทำนา ทำสวน ทำไร่

ทำงานบ้าน

ทำงานบริษัท ทางการ หรือโรงงานอื่น

รับราชการ

ไม่เคยทำที่ใดมาก่อน

อื่น ๆ

๖. ภูมิลำเนาเดิม

กรุงเทพฯ

ภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ)

ภาคเหนือ

ภาคใต้

ภาคตะวันออก

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

๗. อายุ

ต่ำกว่า ๒๐ ปี

๒๑ - ๓๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๕๑ - ๖๐ ปี

๖๐ ปีขึ้นไป

๘. การศึกษา

ไม่ได้เรียน

มัธยมศึกษา

อุดมศึกษา

ประถมศึกษา

อาชีวศึกษา

สูงกว่าปริญญาตรี

๙. ระยะเวลาที่ทำงานปัจจุบัน

ต่ำกว่า ๑ ปี

๑ - ๕ ปี

๖ - ๑๐ ปี

๑๑ - ๑๕ ปี

๑๖ - ๒๐ ปี

๒๐ ปีขึ้นไป

๑๐. ที่อยู่อาศัย

มีบ้านเป็นของตนเอง

อาศัยผู้อื่น

อยู่บ้านพักของหน่วยงานอื่น

เช่าหรือเช่าซื้อผู้อื่น

อยู่บ้านพักของโรงงาน

อื่น ๆ

๑๑. การเดินทางมาปฏิบัติงานประจำวัน

รถประจำทาง เรือ รถรับจ้าง

รถบริการของที่ทำงาน

อาศัยอยู่ในบริเวณโรงงาน

เดินมา

พาหนะส่วนตัว

อื่น ๆ

๑๒. การรับประทานอาหารในวันปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้าง

กลับไปทานที่บ้าน

นำมาจากบ้านบางห้องบาง

อื่น ๆ

ซื้อทานเอง

ทานอาหารที่นายจ้างจัดให้

๑๓. ประเภทค่าจ้างและเงินเดือน

- รับค่าจ้างเป็นรายวัน วันละ.....บาท
- รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เดือนละ.....บาท
- อื่น ๆเฉลี่ยเดือนละ.....บาท

๑๔. การเก็บออม

- ไม่มีเงินเหลือเก็บ ต้องกู้หรือยืมผู้อื่นเสมอ
- ไม่มีเงินเหลือเก็บ ใช้จ่ายทุกเดือน
- มีเหลือเก็บบ้างบางเดือน
- มีเหลือเก็บทุกเดือน

๑๕. ความคิดเห็นในการทำงาน

- คิดจะลาออกจากงาน (แล้วตอบข้อ ๑๖)
- ไม่คิดลาออกจากงาน (แล้วตอบข้อ ๑๗)

๑๖. เหตุผลในการคิดจะลาออกจากงาน

- ไม่พอใจฝ่ายบริหาร
- ไม่ชอบลักษณะงานที่ทำ
- ต้องการงานที่ก้าวหน้ากว่านี้
- งานที่ทำอยู่เงินเดือนน้อย
- สวัสดิการไม่ดีพอ
- อื่น ๆ

๑๗. เหตุผลในการไม่คิดจะลาออกจากงาน

- อายุมากแล้ว
- งานหายาก
- บริษัทยังมั่นคง
- รายได้ดี
- สวัสดิการดี
- ชอบลักษณะงานที่ทำ
- อื่น ๆ

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน

ให้จัดเรียงลำดับความต้องการของประเภทสวัสดิการข้างล่างนี้ โดยให้ใส่ตัวเลข
ในช่อง ข้างหน้า ประเภทสวัสดิการแต่ละประเภท ตามลำดับความสำคัญ และความจำเป็นของท่าน

- การจัดบริการรถรับส่ง
- จัดที่พักให้ หรือจัดระบบการนอนส่งบ้านและที่กิน
- จัดเครื่องแบบให้ฟรี
- การช่วยเหลือการรักษาพยาบาลแก่พนักงานและครอบครัว
- ให้ยืมเงินหรือให้กู้เงินกรณีจำเป็น
- การให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เงินรางวัล ค่าลอคบุตร แต่งงาน หรือลาทำศพ
- การจัดตั้งโรงอาหาร การจัดหาอาหารให้ฟรีหรือจัดจำหน่ายอาหารในราคาถูก
- การตรวจโรคประจำปี
- การประกันภัย ประกันอุบัติเหตุ
- การจัดโครงการด้านการพักผ่อนหย่อนใจในเวลาและนอกสถานที่ทำงาน เช่น การจัดให้มีสโมสรของพนักงาน การจัดเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การจัดห้องพักผ่อน การแข่งกีฬา การทัศนจาร ฯลฯ
- บำเหน็จ บำนาญ
- การจัดเก็บเงินสะสม
- การจัดบริการด้านข่าวสาร เช่น จัดวารสารรายเดือน จัดห้องสมุด ที่อ่านหนังสือพิมพ์
- มีหน่วยงานที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงาน
- การจัดตั้งร้านค้า สหกรณ์ จำหน่ายสินค้าราคาถูกกว่าท้องตลาด
- อื่น ๆ ระบุ.....

ความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการที่ได้รับ

๑. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในขณะนี้
- อยู่ในเกณฑ์ รู้สึกพอใจ
 - อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง หรือพอใช้
 - อยู่ในเกณฑ์ไม่ดี ไม่พอใจ
 - ไม่ทราบ

๒. ท่านคิดว่าควรมีการปรับปรุง หรือเพิ่มสวัสดิการประเภทใดบ้าง

๒.๑

๒.๒

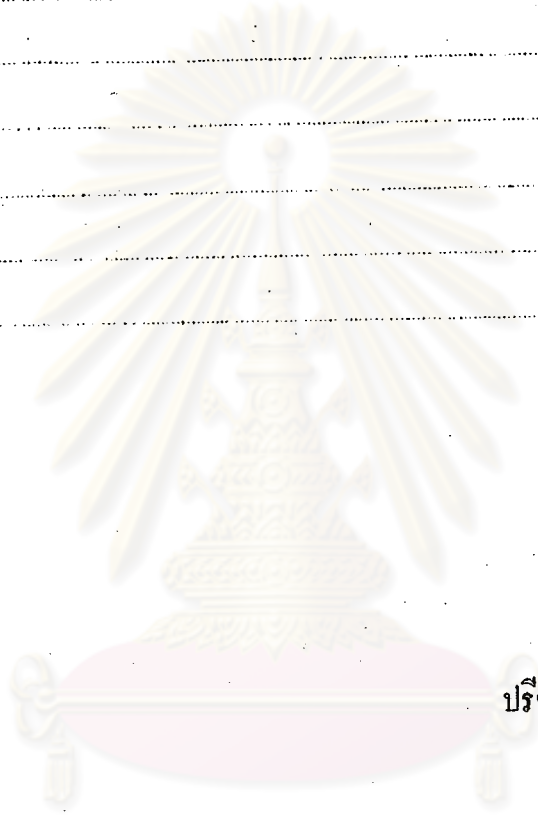
๒.๓

๒.๔

๒.๕

๒.๖

๒.๗



ปรีชา รอดเขียว

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ I แสดงการจัดลำดับความต้องการของพนักงาน
ลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องต้ม

ประเภทสวัสดิการ

	เดือน															
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑	๒	๓	๔
๑. การจัดบริการรถรับ-ส่ง	๒๑๓	๑๓๐	๓๖	๒๑	๓๕	๒๑	๕	๒	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๕
๒. จัดที่พักให้ หรือจัดระบบการนอนสงบามและที่กิน	๑๑๖	๑๑๕	๑๕๘	๑๒๗	๒๘	๑๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕
๓. จัดเครื่องแบบให้ฟรี	๑	๑๒	๑๖	๑๖	๕๘	๕๑	๕๖	๓๑	๑๗	๓๖	๒๗	๒๘	๓๑	๐	๐	๑๕๕
๔. ช่วยเหลือการรักษายาพยาบาลแก่พนักงานและครอบครัว	๑๐๐	๑๒๓	๑๓๓	๑๑๕	๓๐	๑๗	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓
๕. ให้ยืมหรือให้กู้ยืมเงินกรณีจำเป็น	๑๑๐	๑๑๘	๑๑๐	๑๑๕	๖๕	๓๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๘
๖. ให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เงินรางวัล ค่าลดหย่อนบุตร	๑	๕	๓	๑๕	๕๑	๕๓	๕๑	๖๕	๖๐	๕๖	๖๒	๕๕	๒๕	๗	๐	๕๕
๗. จัดตั้งโรงอาหาร หรือจัดอาหารให้ หรือจำหน่ายราคาถูกลง	๒๕	๓๕	๕๕	๗๒	๑๕๐	๕๘	๖๒	๓๘	๑๕	๖	๐	๐	๐	๐	๐	๗
๘. การตรวจโรคประจำปี	๐	๐	๐	๐	๑๒	๒๗	๒๑	๓๕	๕๕	๕๕	๓๐	๕๗	๖๑	๑๗	๕	๑๓๐
๙. การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ	๐	๐	๐	๐	๐	๘	๑๕	๕๐	๕๘	๕๗	๖๕	๖๑	๕๐	๓๓	๑	๑๕๓
๑๐. จัดโครงการพักผ่อนทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน	๑	๐	๐	๐	๑๐	๑๕	๓๕	๕๗	๕๕	๖๕	๕๕	๕๓	๕๐	๒๑	๑๕	๑๓๓
๑๑. บำเหน็จ บำนาญ	๐	๑๖	๑๕	๒๒	๕๕	๕๕	๑๐๕	๓๑	๕๘	๓๕	๒๕	๗	๑	๐	๐	๖๘
๑๒. การจัดเก็บเงินสะสม	๐	๕	๐	๘	๑๗	๕๖	๖๖	๘๐	๑๑๐	๓๕	๕๐	๒๖	๐	๐	๐	๕๓
๑๓. จัดบริการข่าวสาร วารสาร และสิ่งควรรู้ให้พนักงาน	๐	๐	๐	๑	๑	๕	๑๕	๑๓	๑๘	๒๕	๓๒	๕๕	๕๗	๖๕	๕๕	๒๕๘
๑๔. มีหน่วยงานหรือผู้ที่คอยให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงาน	๐	๐	๐	๐	๖	๑๓	๒๐	๑๒	๑๓	๒๐	๒๑	๕๐	๕๕	๕๖	๓๒	๒๗๗
๑๕. จัดรานคา สหกรณ์ จำหน่ายสินค้าราคาถูกลง	๐	๓	๐	๒	๒๕	๕๘	๕๕	๕๕	๖๕	๕๕	๕๗	๕๑	๓๖	๑๐	๐	๕๒
ไม่ตอบ ไม่ออกความเห็น	๐	๐	๐	๐	๐	๒๖	๕๘	๖๓	๖๖	๘๐	๕๗	๑๒๘	๒๐๕	๓๕๒	๕๖๕	๑๕๓๕

ตารางที่ II แสดงการจัดลำดับความต่องานสวัสดิการของ
พนักงานลูกจ้างในกิจการขนาดใหญ่

ประเภทสวัสดิการ	ลำดับ															
	๑ (๑๕)	๒ (๑๕)	๓ (๑๓)	๔ (๑๒)	๕ (๑๑)	๖ (๑๐)	๗ (๙)	๘ (๘)	๙ (๗)	๑๐ (๖)	๑๑ (๕)	๑๒ (๔)	๑๓ (๓)	๑๔ (๒)	๑๕ (๑)	ไม่เลือก (๐)
๑. การจักรดบบริการรับ-ส่ง	๑๕	๑๒	๖	๕	๓	๒	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒. จัดที่พักให้ หรือจัดระบบการนอนสงวนและที่กิน	๕	๑๐๐	๑๕๓	๑๒๐	๕๔	๑๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕
๓. จัดเครื่องแบบให้ฟรี	๑	๑๒	๑๖	๑๖	๕๒	๕๖	๕๖	๓๖	๓	๓๖	๒๓	๒๔	๓๑	๑	๐	๑๕๕
๔. ช่วยเหลือการรักษาพยาบาลแก่พนักงานและครอบครัว	๕๖	๑๑๕	๑๑๕	๑๐๕	๑๐๐	๕๖	๒๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓
๕. ให้อะเนี้ยมหรือให้อะเนี้ยมเงินกรณีจำเป็น	๑๐๔	๑๑๑	๑๐๕	๑๐๐	๕๖	๒๔	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๒
๖. ให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เงินรางวัล ค่าคลอดบุตร ฯลฯ	๑	๒	๓	๑๖	๓๕	๓๖	๕๑	๖๕	๖๐	๕๖	๒๒	๕๕	๒๕	๓	๐	๕๕
๗. จัดตั้งโรงอาหาร หรือจัดอาหารให้ หรือจ่ายนาคาถูก	๑๒	๕๑	๕๐	๖๖	๑๕๒	๕๔	๒๒	๓๔	๑๕	๖	๐	๐	๐	๑	๑	๓
๘. การตรวจโรคประจำปี	๐	๐	๐	๐	๑๐	๒๕	๒๑	๓๕	๕๕	๕๕	๓๐	๔๓	๖๑	๑๓	๕	๓๖
๙. การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๑๕	๕๐	๕๕	๕๓	๖๕	๖๑	๕๐	๓๓	๑	๑๒๕
๑๐. จัดโครงการพักผ่อนทั้งในและนอกที่ทำงาน	๐	๐	๐	๐	๓	๑๕	๓๕	๕๓	๕๕	๖๕	๕๕	๕๓	๕๐	๒๑	๑๕	๕๓
๑๑. บำเหน็จ บำนาญ	๐	๑๖	๑๕	๒๕	๕๕	๕๕	๑๐๕	๓๑	๕๕	๓๕	๒๕	๓	๑	๐	๐	๑๐
๑๒. การจัดเก็บเงินสะสม	๐	๕	๐	๓	๑๕	๕๓	๖๖	๕๐	๑๑๐	๓๕	๕๐	๒๖	๐	๐	๐	๓๑
๑๓. การจัดบริการข่าวสาร วารสาร และสิ่งควรรู้ให้พนักงาน	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๑๕	๑๓	๑๕	๒๕	๓๖	๕๕	๕๓	๖๕	๕๕	๑๕๑
๑๔. มีหน่วยงานหรือผู้ที่คอยให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงาน	๐	๐	๐	๐	๐	๑๑	๕๐	๑๖	๑๓	๒๐	๒๑	๕๐	๕๕	๕๖	๓๕	๕๕๓
๑๕. จัดรานคา ชุทกรณ จ่ายนาคาสินคาราคาถูก	๐	๓	๐	๒	๒๕	๕๕	๕๕	๕๕	๖๕	๕๕	๕๓	๕๑	๓๖	๑๐	๐	๓๕
ไม่ตอบ ไม่ออกความคิดเห็น	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๕	๒๒	๓๕	๓๐	๑๕๓	๒๕๕	๕๐๖	๕๕๑

ตารางที่ V แสดงการจัดลำดับความต้องการสวัสดิการ
ของพนักงานลูกจ้างเพศชายในกิจการ
อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องพิมพ์

ประเภทกิจการ

	ลำดับ (๑๕ คะแนน)															
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	ไม่เลือก(๐)
๑. จัดบริการรถรับ-ส่ง	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๒. จัดที่พักให้ หรือจัดระบบการนอนสงบนและที่กิน	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๓. จัดเครื่องแบบให้ฟรี	๐	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕
๔. ช่วยเหลือการรักษายาพยาบาลแก่พนักงานและครอบครัว	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๕. ให้ยืมหรือกู้ยืมเงินกรณีจำเป็น	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕	๕
๖. ให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เงินรางวัล ค่าคลอดบุตร		๑	๑	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	๓๐	๓๕	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕
๗. จัดตั้งโรงอาหารหรือจัดอาหารให้ หรือจ่ายหมายราคาถูก	๑๖	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	๑๖	๑๗	๑๘	๑๙	๒๐	๒๑	๒๒	๒๓	๒๔	๒๕
๘. การตรวจโรคประจำปี	๐	๐	๐	๐	๓	๑๒	๕	๑๕	๒๔	๓๓	๔๒	๕๑	๖๐	๖๙	๗๘	๘๗
๙. การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ	๐	๐	๐	๐	๐	๕	๑๓	๒๔	๓๕	๔๖	๕๗	๖๘	๗๙	๘๐	๘๑	๘๒
๑๐. จัดโครงการพักผ่อนทั้งในและนอกที่ทำงาน	๐	๐	๐	๐	๕	๑๖	๒๕	๓๓	๓๗	๔๕	๕๓	๖๑	๖๙	๗๗	๘๕	๙๓
๑๑. บำเหน็จ บำนาญ	๑	๗	๑๑	๑๕	๓๓	๕๕	๕๑	๓๗	๒๕	๒๒	๒๕	๓	๑	๐	๐	๕๑
๑๒. การจัดเก็บเงินสะสม	๐	๕	๐	๕	๑๐	๒๖	๓๒	๓๑	๒๕	๕๕	๒๒	๑๖	๐	๐	๐	๕๐
๑๓. จัดบริการข่าวสาร วารสารและสิ่งตีพิมพ์แก่พนักงาน	๐	๑	๑	๐	๑	๕	๖	๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	๓๕	๕๕	๓๖
๑๔. มีหน่วยงานหรือผู้ที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงาน	๐	๑	๑	๐	๕	๑๐	๑๕	๕	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๓๒	๕๐	๓๕	๑๐๗
๑๕. จัดรณาคา สหกรรม จ่ายหมายสินการ ทาถูก	๐	๑	๐	๐	๑๑	๑๕	๒๐	๑๗	๑๕	๓๐	๓๓	๓๖	๓๒	๕	๑	๗๑
ไม่ตอบ ไม่ออกความคิดเห็น	๑	๐	๐	๐	๐	๑๕	๒๓	๒๕	๒๕	๓๓	๓๗	๕๕	๑๐๑	๑๕๖	๒๒๓	๒๕๖

ตารางที่ VI แสดงการจัดลำดับความต่องานสวัสดิการของ
 ๑๒ ๒๓ ๒๔ ๒๕ ๒๖ ๒๗ ๒๘ ๒๙ ๓๐ ๓๑ ๓๒ ๓๓ ๓๔ ๓๕ ๓๖ ๓๗ ๓๘ ๓๙ ๔๐ ๔๑ ๔๒ ๔๓ ๔๔ ๔๕ ๔๖ ๔๗ ๔๘ ๔๙ ๕๐ ๕๑ ๕๒ ๕๓ ๕๔ ๕๕ ๕๖ ๕๗ ๕๘ ๕๙ ๖๐ ๖๑ ๖๒ ๖๓ ๖๔ ๖๕ ๖๖ ๖๗ ๖๘ ๖๙ ๗๐ ๗๑ ๗๒ ๗๓ ๗๔ ๗๕ ๗๖ ๗๗ ๗๘ ๗๙ ๘๐ ๘๑ ๘๒ ๘๓ ๘๔ ๘๕ ๘๖ ๘๗ ๘๘ ๘๙ ๙๐ ๙๑ ๙๒ ๙๓ ๙๔ ๙๕ ๙๖ ๙๗ ๙๘ ๙๙ ๑๐๐

ถูกจ้างเพื่อหญิงในกิจการอุตสาหกรรมการผลิต
 เครื่องดื่ม

ประเภทสวัสดิการ

	ได้แก่ (๑๕ ประเภท)															
	๑	๒	๓	๔	๕	๖	๗	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๓	๑๔	๑๕	ไม่เลือก (๐)
๑. จัดบริการรถรับ-ส่ง	๑๑๘	๒๐	๓๓	๒๒	๑๘	๑๐	๖	๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๓
๒. จัดที่พักให้ หรือจัดระบบการนอนสงบนานและที่กิน	๕๑	๕๒	๔๕	๒๕	๑๐	๑๑	๖	๐	๐	๐	๖	๖	๐	๐	๖	๖
๓. จัดเครื่องแบบให้ฟรี	๑	๔	๖	๔	๒๑	๑๗	๑๔	๗	๖	๒๕	๒๖	๒๘	๓๑	๐	๐	๓๒
๔. ช่วยเหลือการรักษาพยาบาลแก่พนักงานและครอบครัว	๔๕	๖๑	๖๓	๔๔	๔๑	๕	๐	๐	๖	๖	๐	๐	๐	๐	๐	๑
๕. ให้ยืมหรือให้ยืมเงินกรณีจำเป็น	๔๓	๕๗	๕๒	๓๐	๒๘	๑๑	๐	๐	๐	๐	๖	๖	๐	๐	๐	๕
๖. ให้เงินพิเศษ เช่น โบนัส เงินรางวัล ค่าลดดอกบุตร	๑	๓	๒	๑๑	๒๑	๒๗	๓๑	๒๐	๒๓	๒๐	๓๖	๑๓	๘	๐	๐	๕๑
๗. จัดตั้งโรงอาหารหรือจัดอาหารให้ หรือจำหน่ายราคาถูก	๘	๒๘	๒๒	๒๒	๖๔	๕๐	๑๖	๑๕	๑๑	๖	๖	๖	๐	๐	๖	๐
๘. การตรวจโรคประจำปี	๖	๐	๖	๖	๕	๑๕	๑๓	๑๗	๒๑	๒๔	๑๘	๔๖	๓๑	๒	๕	๖๕
๙. การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ	๐	๐	๖	๐	๐	๐	๒	๑๖	๒๐	๒๐	๒๗	๒๒	๒๗	๑๓	๑	๑๑๘
๑๐. จัดโครงการพัฒนาทั้งในและนอกที่ทำงาน	๐	๐	๐	๐	๒	๓	๑๕	๒๔	๑๘	๓๔	๒๔	๑๘	๒๔	๕	๗	๕๒
๑๑. บำเหน็จ บำนาญ	๖	๕	๔	๗	๒๑	๕๑	๕๓	๓๔	๒๔	๑๗	๐	๐	๐	๐	๐	๕๗
๑๒. การจัดเก็บเงินสะสม	๐	๐	๐	๔	๗	๒๐	๓๔	๔๔	๔๒	๓๐	๒๘	๑๐	๐	๐	๐	๕๓
๑๓. จัดบริการข่าวสาร วารสาร และสิ่งควรรูแก่พนักงาน	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๘	๕	๓	๕	๑๗	๓๑	๑๕	๒๔	๑๓	๑๕๖
๑๔. มีหน่วยงานหรือผู้ที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่พนักงาน	๐	๐	๐	๐	๑	๓	๖	๔	๘	๑๐	๖	๒๐	๒๓	๑๖	๐	๑๗๐
๑๕. จัดรานคา สหกรณ์ จำหน่ายสินค้าราคาถูก	๐	๓	๐	๒	๑๘	๒๘	๓๕	๓๗	๕๐	๒๘	๒๔	๑๕	๔	๑		๒๑
ไม่ตอบ ไม่ออกความคิดเห็น	๐	๐	๐	๐	๐	๑๑	๓๕	๓๘	๔๑	๔๗	๖๐	๖๓	๑๐๔	๒๐๖	๒๕๑	๘๕๗

ประวัติผู้เขียน



นางสาว ปรีญา รอดเจียว เกิดปี พ.ศ. ๒๕๕๓ จังหวัดสุโขทัย สำเร็จการศึกษา
พหุวิชาศาสตรบัณฑิต คณะพหุวิชาศาสตรและการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๖
ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ เริ่มเข้ารับราชการในตำแหน่งพนักงานบัญชี หน่วยระบบบัญชี กองคลัง
กรมชลประทาน

ปี พ.ศ. ๒๕๖๘ รับราชการในตำแหน่งบุคลากร ๓ แผนกการเจ้าหน้าที่ สำนักงาน
เลขานุการกรม กรมแรงงาน

ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ดำรงตำแหน่งสารวัตรแรงงาน ๓ ฝ่ายตรวจแรงงาน กองคุ้มครอง
แรงงาน กรมแรงงาน

ปัจจุบันดำรงตำแหน่งบุคลากร ๔ กองการเจ้าหน้าที่ กรมแรงงาน

ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย