

ความสำคัญของเรื่อง

การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารงานของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดีตามความมุ่งหมาย การดำเนินการสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ของผู้บริหารงานบุคคล (Personnel function) ที่มุ่งให้ความสะดวกสบาย ความผาสุก ความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ ทนคั่งงวุ่นในเรื่องต่าง ๆ และมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังจะเห็นได้ว่าในสภาพสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบันนี้ ประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากได้เกิดภาวะเศรษฐกิจชะงักงันและเกิดภาวะเงินเฟ้อขึ้นทั่วโลก และอีกประการหนึ่งเนื่องจากวิกฤตการณ์น้ำมันก็เป็นผลทำให้อัตราค่าครองชีพสูงขึ้น ทำให้ผู้ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนประจำได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก ฉะนั้นจึงมีหน่วยงานหลาย ๆ แห่ง ทั้งหน่วยงานของราชการและเอกชนได้ให้ความสำคัญและริเริ่มดำเนินการต่าง ๆ ทางด้านสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน เพื่อแบ่งเบาภาระค่าครองชีพที่ถึงตัวสูงขึ้น และเพื่อประโยชน์สุขของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน ทั้งนี้เพราะหน่วยงานทั้งหลายได้เล็งเห็นว่าประสิทธิภาพความสำเร็จและคุณภาพของการทำงานนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ หากบุคคลในหน่วยงานมีศรัทธาในหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของตนแล้ว ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลก็จะไม่เกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นน้อยมาก ฉะนั้นหน่วยงานทั้งหลายจึงพยายามที่จะหาวิธีการมากมายที่จะดึงดูดบุคคลที่ดี มีความรู้ความสามารถมาทำงานกับตนให้ได้มากและนานที่สุด ซึ่งก็จะเป็นเรื่องของการให้ผลตอบแทนในการทำงาน ผลตอบแทนในการทำงานนี้ไม่เพียงแต่เฉพาะค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับประจำเท่านั้น ยังต้องรวมถึงผลตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างอีกด้วย เพื่อเป็นการสงเคราะห์ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว ซึ่งเป็นเรื่องของการให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานตามควรแก่ความจำเป็น โดยรวมถึงการจัดหรือกำหนดสภาพการทำงานที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานโดยสะดวก และด้วยความสบายใจ การแก้ไขปรับปรุงภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

ที่อาจกระทบกระเทือนต่อขวัญ กำลังใจในการทำงาน ที่จะเป็นผลสะท้อนถึงการสูญเสียประสิทธิภาพของงาน หรือทำให้งานต้องหยุดงักไป ฉะนั้นหากหน่วยงานใดสามารถให้บริการ หรือผลประโยชน์แก่ผู้อื่น ๆ นอกจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ให้เป็นประจำแล้ว ก็จะเป็นการช่วยส่งเสริมฐานะความมั่นคงในการดำรงชีพของผู้นับถือและครอบครัวได้เป็นอย่างดี และไม่ทำให้ผู้นับถือต้องประสบปัญหาส่วนตัวที่ย่างยากถึงวจนเกินไป และจะเป็นการจูงใจให้ผู้นับถือได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะคนส่วนใหญ่มีความรู้สึกต้องการความมั่นคงในชีวิต ต้องการหลักประกันในการทำงาน ต้องการขวัญกำลังใจที่ดีจากหน่วยงาน ฉะนั้นเรื่องของการจัดบริการสวัสดิการให้แก่ผู้นับถือจึงเป็นเรื่องสำคัญ และเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ผู้นับถือเมื่อได้เข้ามาทำงานประจำในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งแล้วต่างก็มีความคาดหวังว่าหน่วยงานนั้นจะอำนวยความสะดวกให้แก่ตนต่าง ๆ กันไป เช่น ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง เป็นผลตอบแทนในจำนวนที่พอเหมาะ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีพอสมควร รวมทั้งได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้าง สิ่งต่าง ๆ ที่พนักงานผู้นับถือคาดหวังว่าจะได้รับนั้นจะสูงต่ำมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ และค่านิยมในทางวัฒนธรรมของสังคมนั้นเป็นเกณฑ์ ฉะนั้นแบบของพฤติกรรมความต้องการของแต่ละคนก็แสดงออกตอบสนองบริการสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่ได้รับย่อมจะมีความแตกต่างกันไป เช่น บางคนหรือบางกลุ่มจะเห็นถึงความสำคัญของบริการสวัสดิการประเภทหนึ่ง แต่อีกกลุ่มหนึ่งจะไม่เห็นความสำคัญของบริการประเภทนั้นเลย ความแตกต่างนี้อาจสืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายประการด้วยกัน ทั้งนี้เพราะบางคนทำงานเพื่อหวังจะได้เงินเดือนค่าจ้างสูง ๆ เป็นผลตอบแทน บางคนอาจจะต้องการความมีเกียรติยศชื่อเสียง มีฐานะมีตำแหน่ง บางคนอาจมีความต้องการทางด้านจิตใจในอันที่จะได้เข้าไปทำงานร่วมกับกลุ่มคนเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้จึงแตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละบุคคล

มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นชั้น ๆ ตามลำดับ ดังนี้^๑

๑. ความต้องการของร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย แสงสว่าง เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ และอื่น ๆ

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security needs) เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยของชีวิต ซึ่งรวมถึงความเจริญก้าวหน้า และความอบอุ่นทางจิตใจ ความเป็นปึกแผ่น และความเป็นหลักฐาน

๓. ความต้องการทางสังคม (Belonging and love needs) เป็นความต้องการที่จะผูกสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการ เป็นสมาชิกของกลุ่ม อยากมีส่วนร่วม อยากเป็นเจ้าของในสิ่งที่ตนรัก และต้องการให้คนอื่นรัก

๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่อง เคารพนับถือว่า เป็นคนที่มีคุณค่า เป็นคนสำคัญมีชื่อเสียง มีความสำเร็จ เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

๕. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งมีอยู่ในส่วนลึกของความรู้สึกเฉพาะตัวคน เป็นความภาคภูมิใจและเชื่อมั่นในตนเอง อย่างไม่ใหญ่หลวง เมื่อทำอะไรได้สำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งแต่ละคนมีความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกันไป เป็นความต้องการที่ถึงขีดสุดที่แต่ละคนพอใจ รวมถึงความรู้ความเข้าใจที่บรรลุถึงทางสมอง สติปัญญา และความสุขจากสิ่งที่ดีงามด้วย

ในระยะแรกหรือในสังคมที่ยังไม่เจริญ ชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั่วไปมีลักษณะง่าย ๆ ความต้องการส่วนใหญ่จึง เป็นเพียงความต้องการทางค่านร่างกายเท่านั้น และในเวลาต่อมา ชีวิตความเป็นอยู่ทางสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนเราจึงมีความต้องการด้านสังคมเพิ่มขึ้น และเมื่อ

^๑ Maslow, Abraham Harold, Motivation and Personality. New York, Harper Row, 1954 P 411.

การศึกษาดีขึ้น ชีวิตความเป็นอยู่ก็ดีขึ้น ความต้องการก็มีเพิ่มมากขึ้น ด้วยเหตุนี้หน่วยงานต่าง ๆ จึงต้องหาทางตอบสนองความพอใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำตามควร แก่ศักยภาพ เพื่อให้เกิดความพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน การตอบสนองความต้องการ อาจจะทำได้ โดยการให้ในรูปของตัว เงินหรือผลตอบแทนและบริการซึ่งมีใช้ตัว เงินดังกล่าว

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

ผู้เขียนมุ่งที่จะทำการศึกษาดังกล่าวถึงการจัดสวัสดิการ โดยศึกษาเฉพาะกรณีการจัดบริการ สวัสดิการให้คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมี วัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

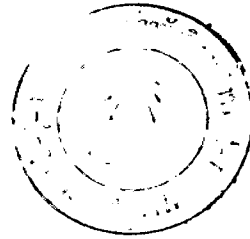
๑. เพื่อศึกษาแนวความคิดในการจัดบริการสวัสดิการโดยทั่วไป
๒. เพื่อศึกษาถึงการให้บริการสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัม ในเขตกรุงเทพมหานคร ว่าได้ดำเนินการไปในรูปใดบ้าง และสวัสดิการประเภทใดบ้างที่ได้ จัดได้ ตรงกับความต้องการของคนงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งสามารถจะนำไปใช้เป็นเครื่องยึดถือหรือ แนวทางปฏิบัติของอุตสาหกรรมอื่น ๆ ได้บ้าง
๓. เพื่อวิเคราะห์ถึงความต้องการด้านสวัสดิการของคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตเครื่องคัมในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการศึกษา

เพื่อสะดวกแก่การศึกษาเรื่องนี้ ผู้เขียนได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้เฉพาะการจัด สวัสดิการให้คนงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น และคนงานในขั้นจะไม่รวมถึงผู้ที่ทำงานให้แก่ครอบครัว โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

อนึ่ง เพื่อให้การศึกษาได้ดำเนินไปด้วยความรวดเร็ว และข้อมูลที่ได้รับเป็นที่ไว้วางใจได้ ผู้เขียนจะสำรวจโดยวิธีการสุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) โดยอาศัยบัญชีรายชื่อสถานประกอบการในเขตกรุงเทพมหานครของกรมแรงงาน

จำนวนคนงานและลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมในเขต กรุงเทพมหานคร มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑,๕๕๕ คน และผู้เขียนคัดเลือกขึ้นมาเพื่อศึกษาเพียง ๒๘๗ คน โดยผู้เขียนแบ่งขนาดของโรงงานออกเป็น ๓ ขนาด คือ



- ก. โรงงานขนาดเล็ก
- ข. โรงงานขนาดกลาง
- ค. โรงงานขนาดใหญ่

ในประเทศไทยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการอุตสาหกรรมอยู่หลายแห่ง แต่ส่วนมากยังไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้แน่ชัดว่าอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ นั้นคืออย่างไร สำหรับกรมแรงงานและสำนักงานสถิติแห่งชาติได้ถือเอาจำนวนคนงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งทั้งในการจัดทำสถิติ และการคุ้มครองแรงงาน โดยได้จัดแบ่งตามขนาดไว้ดังนี้^{๑)}

- ๑. อุตสาหกรรมขนาดเล็ก ได้แก่กิจการที่มีคนงานตั้งแต่ ๑๐ - ๓๐ คน
- ๒. อุตสาหกรรมขนาดกลาง ได้แก่กิจการที่มีคนงานตั้งแต่ ๓๑ - ๑๐๐ คน
- ๓. อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ได้แก่กิจการที่มีคนงานเกิน ๑๐๐ คนขึ้นไป

ฉะนั้น ผู้เขียนจึงขอถือหลักเกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงงานของกรมแรงงานและสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหลักในการวิเคราะห์ และจัดทำสถิติเพื่อเสนอข้อมูลประกอบการวิเคราะห์

โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมในเขตกรุงเทพมหานครตามทะเบียนรายชื่อสถานประกอบการของกรมแรงงาน มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๑ แห่ง โดยแบ่งตามขนาดดังนี้

โรงงานขนาดเล็ก	จำนวน	๑๓	แห่ง
โรงงานขนาดกลาง	จำนวน	๕	แห่ง
โรงงานขนาดใหญ่	จำนวน	๕	แห่ง

^{๑)} กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย สภาพการทำงานของคนงานในอุตสาหกรรม (พระนคร โรงพิมพ์การศาสนา กรมการศาสนา ๒๕๐๕) หน้า ๖

ตารางที่ ๑ ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องเคมีในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามขนาดของโรงงาน

ประเภทอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องเคมี	ขนาดเล็ก (ราย)	ขนาดกลาง (ราย)	ขนาดใหญ่ (ราย)	รวม
- การต้ม การกลั่น และผลิตสุรา	๐	๐	๑	๑
- ผลิตเบียร์ และโซดา	๐	๐	๓	๓
- ผลิตน้ำอัดลม	๓	๓	๕	๑๑
- ผลิตน้ำหวาน น้ำผลไม้	๓	๑	๐	๔
- ผลิตน้ำดื่มบริสุทธิ์บรรจุขวดและถัง	๗	๕	๐	๑๒
รวม	๑๓	๙	๙	๓๑

ที่มา - ทะเบียนสถานประกอบการ กรมแรงงาน

อนึ่ง กิจการหรือโรงงานที่ผลิตเครื่องเคมีประเภทเครื่องสำอางค์ อาทิเช่น ลิโพวัตต์ ซิปต้า กระจกแดง ม้าศึก และอื่น ๆ ผู้เขียนไม่พบรวมอยู่ในขอบข่ายของการวิจัยครั้งนี้ด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากผู้เขียนเห็นว่าโรงงานเหล่านี้มิได้ผลิตเครื่องเคมีที่สำคัญอย่างแท้จริง หากแต่ผสมตัวยาอื่น ๆ เช่น จำพวกยากระตุ้นประสาทด้วย นอกจากนี้แล้วกิจการหรือโรงงานประเภทนี้มิได้ผลิตสินค้าประเภทเครื่องเคมีแต่เพียงชนิดเดียว หากแต่ผลิตสินค้าบริโภคอื่น ๆ อีกด้วย เช่น ผลิตยารักษาโรค สมู ยาสีฟัน และอื่น ๆ เป็นต้น

การเลือกสุ่มตัวอย่าง

ตามผู้เขียนได้ไปขอรายชื่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องเคมีในเขตกรุงเทพมหานคร ที่กรมแรงงานสำรวจอยู่นั้นมี ๓๑ โรง ซึ่งแบ่งเป็นสถานประกอบการขนาดเล็กหรือที่มีคนงานต่ำกว่า ๓๐ คนอยู่ ๑๓ โรง และโรงงานขนาดกลางที่มีคนงานตั้งแต่ ๓๑ คน แต่ไม่ถึง ๑๐๐ คน อยู่ ๙ โรง และเป็นโรงงานขนาดใหญ่ที่มีคนงานเกิน ๑๐๐ คนขึ้นไปอยู่ ๙ โรง ในการ

ผู้เขียนได้ไปติดต่อขอส่งแบบสอบถามแก่คนงานของบริษัท โดยผ่านทางฝ่ายบุคคลของบริษัทนั้น ผู้เขียนก็ได้ไปติดต่อขอสัมภาษณ์เพื่อขอข้อมูลจากคนงานนั้น ทางโรงงานกำลังมีปัญหาแรงงานเกิดขึ้นพอดี โดยพนักงานคนงานได้ยื่นข้อเรียกร้องผ่านทางสหภาพแรงงานขอให้บริษัทปรับปรุงอัตราเงินเดือนและสวัสดิการเสียใหม่ ซึ่งทางนายจ้างเกรงว่าหากผู้เขียนเข้าไปสอบถามหาข้อมูลหรือสัมภาษณ์คนงาน จะเป็นการเร่งให้มีการเรียกร้องหนักขึ้นไปอีก ถึงแม้ว่าผู้เขียนจะได้อธิบายจุดประสงค์ในการออกแบบสอบถามแล้วก็ตาม แต่ทางบริษัทก็ยังยืนยันว่าการกรอกแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ของผู้เขียนจะก่อให้เกิดการขัดแย้งระหว่างบริษัทและพนักงานคนงานมากยิ่งขึ้น ฉะนั้นผู้เขียนจึงเห็นว่าหากจะรอให้มีการเจรจากดลงกับเรียบร้อยแล้ว จะทำให้การเขียนวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนไม่สำเร็จตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฉะนั้น ผู้เขียนจึงจำเป็นต้องคัดสถานประกอบการตัวอย่างขนาดใหญ่ออก ๑ โรง เหลือเพียง ๓ โรง

ตารางที่ ๒ แสดงจำนวนสถานประกอบการตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างที่ผู้เขียนได้ออกแบบสอบถามโดยแบ่งตามขนาดของโรงงาน

ขนาดสถานประกอบการ	จำนวนสถานประกอบการทั้งสิ้น	จำนวนสถานประกอบการที่เลือกศึกษา	จำนวนคนงานทั้งสิ้นในสถานประกอบการที่เลือกศึกษา	จำนวนคนงานที่ทำการศึกษา	อัตราส่วนร้อยละของคนงาน *
ขนาดเล็ก	๑๓	๓	๓๕	๒๑	๓.๑
ขนาดกลาง	๓	๓	๑๓๘	๕๑	๖.๑
ขนาดใหญ่	๓	๓	๖,๒๕๐	๒๒๕	๕๐.๘
รวม	๓๙	๙	๖,๕๒๓	๒๙๗	๑๐๐.๐

* หมายเหตุ เป็นอัตราส่วนของจำนวนคนงานแต่ละขนาดของโรงงานต่อจำนวนรวมของคนที่ทำการศึกษาจากตาราง จำนวนคนงานที่รืออยู่ในข่ายศึกษาจากโรงงานขนาดเล็ก ๓.๑% ขนาดกลาง ๒.๑% และขนาดใหญ่ ๔๐.๘% และการสุ่มตัวอย่างจากโรงงานแต่ละแห่งเขียนจะสุ่มตัวอย่างในการออกแบบสอบถามดังนี้ ขนาดใหญ่ ๑๐% ขนาดกลาง ๓๐% และขนาดเล็ก ๖๐% ของโรงงานแต่ละแห่ง

มูลเหตุจูงใจให้ทำการศึกษา

ในช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๕๑๖ เป็นต้นมา ประเทศไทยประสบปัญหาหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง คนงานตามโรงงานอุตสาหกรรมและบริษัทห้างร้านต่าง ๆ มีความตื่นตัวที่จะศึกษาปัญหาความแรงงาน ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่ตนพึงมีพึงได้รับตามกฎหมายมากยิ่งขึ้นกว่าแต่ก่อน คนงานมีความรู้ในเรื่องกฎหมายแรงงานดีขึ้น มีการเรียกร้องขอให้นายจ้างปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการในคานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และเกิดข้อพิพาทจนถึงขั้นนัดหยุดงานหลายต่อหลายครั้ง ดังเช่นในปี ๒๕๑๗ มีการพิพาทแรงงานถึงขั้นนัดหยุดงานถึง ๔๗ ราย โดยมีสาเหตุจากการขอให้นายจ้างปรับปรุง และขอเพิ่มสวัสดิการมากเป็นอันดับหนึ่งถึง ๑๗๒ ราย^๑ สำหรับในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่มก็เช่นเดียวกัน โดยเฉพาะในกิจการขนาดใหญ่ซึ่งมีสหภาพแรงงานเป็นของตนเอง ลูกจ้างจะยื่นขอเรียกร้องผ่านทางสหภาพเพื่อเจรจากดลงกับฝ่ายนายจ้าง มีข้อพิพาทเกิดขึ้นหลายครั้งในช่วงนั้น แต่ก็เจรจากดลงกันได้โดยไม่ถึงขั้นนัดหยุดงาน การยื่นขอเรียกร้องส่วนใหญ่เป็นเรื่องขอให้นายจ้างปรับปรุงค่าจ้างและสวัสดิการ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างให้ดียิ่งขึ้น

การยื่นขอเรียกร้องของพนักงานลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่มส่วนมากมักจะเป็นเรื่องของการจัดสวัสดิการ ซึ่งได้แก่

- ๑. ให้นายจ้างปรับปรุงช่วยเหลือค่าครองชีพเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น
- ๒. ให้นายจ้างปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน และความปลอดภัย

ในการทำงาน

^๑ พงอนันต์ สรรพพานิชย์ การนัดหยุดงานกับปัญหาการ ลงทุนในประเทศไทย ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๗ วิทยานิพนธ์ แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน้า ๑๗๓

๓. ใ้หมายจ้างจัดหาและปรับปรุงสวัสดิการเพิ่มขึ้น เช่น ขอให้ช่วยเหลือการรักษายาบาลเพิ่มขึ้น ช่วยเหลือค่าคลอดบุตร ช่วยค่าทำศพ

๔. ใ้หมายจ้างช่วยเหลือจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็น อาทิเช่น เครื่องแบบ ผ่ากันเปื้อน หมวก ถุงมือ

๕. ใ้หมายจ้างช่วยเหลือทางด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดอาหาร ที่พัก รถรับ-ส่ง

๖. ขอให้หมายจ้างจัดหาและปรับปรุงห้องน้ำ ห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะและเพียงพอ

(ตัวอย่างขอเรียกครอง ตามเอกสารแนบท้ายหมายเลข ๑)

จะเห็นได้ว่าพนักงานคนงานมีความต้องการจะใ้หมายจ้างช่วยเหลือ และช่วยแบ่งเบาภาระและปัญหาการครองชีพ โดยใ้หมายจ้างใ้ความช่วยเหลือทางด้านการจัดสวัสดิการใ้ มีหน่วยงานหลายแห่งเริ่มพิจารณาศึกษาถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความจำเป็นในการใ้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน หรือพยายามที่จะปรับปรุงงานสวัสดิการที่มีอยู่ใ้ใ้ตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งนี้เพราะหน่วยงานส่วนใหญ่ในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นของ เอกชนหรือของรัฐบาล ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของการใ้สวัสดิการ โดยพยายามใ้ความช่วยเหลือในด้าน การรักษายาบาล การใ้ค่าครองชีพ การศึกษาของบุตร การใ้อาหารกลางวัน การจัดบริการรถรับ-ส่ง และอื่น ๆ ก่อนที่จะมีการ เรียกร้องหรือมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น และการใ้ผู้เขียนมุ่งศึกษาเฉพาะการจัดสวัสดิการใ้คนงานในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องค้มีในเขตกรุงเทพมหานคร ก็เพราะว่า

๑. กิจการประเภทนี้ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร และมีจำนวนคนงานมาก ก็มีสถานประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ถึง ๓๑ แห่ง จำนวนคนงานในกิจการประเภทนี้ทั้งสิ้น ๑๑,๘๕๕ คน ฉะนั้นการเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถานประกอบการที่เลือกเป็นตัวอย่างนี้จะเป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้

๒. สำหรับกิจการขนาดใหญ่ ที่มีคนงานตั้งแต่ ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป มีและเคยมีสหภาพแรงงานเป็นของตนเอง การยื่นขอเรียกครองจะกระทำโดยผ่านทางสหภาพแรงงาน และขอเรียกครองส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการขอใ้หมายจ้างจัดและปรับปรุงทางด้านสวัสดิการใ้แก่พนักงาน และการยื่นขอเรียกครอง หรือการ เกิดข้อพิพาทแรงงานทุกครั้งก็สามารถประนีประนอมกันได้โดยไม่ถึงขั้นนัดหยุดงานเลย

นับแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ทั้งนี้ เพราะทางนายจ้างก็พยายามที่จะสนองความต้องการทางด้านสวัสดิการ ให้แก่พนักงานคนงานเท่าที่จะกระทำได้

๓. การจัดบริการสวัสดิการในกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมขนาดใหญ่จัดอยู่ในชั้นค่อนข้างดีมาก กิจการประเภทนี้อาจนำไปศึกษาและเป็นแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในกิจการของคนใดบาง

๔. อุตสาหกรรมเครื่องคัมเป็นอุตสาหกรรมการผลิตที่น่าสนใจ เนื่องจากกิจการขนาดใหญ่ของธุรกิจประเภทนี้เป็นกิจการที่มียอดขายและกำไรสุทธิจากการขายสูงมาก สามารถติดอันดับ ๒๐๐ บริษัทแรกของธุรกิจในประเทศไทยที่มียอดขายสูงสุดประจำปี ๒๕๒๐ (ตารางที่ ๓) โดยเฉพาะบริษัทสุรามหาคุณ ผลิตและจำหน่ายสุรา เป็นบริษัทที่มีขนาดใหญ่ที่สุดของกิจการประเภทนี้ มียอดขายอยู่ในอันดับที่ ๑๒ ของการจัดอันดับครั้งนี้ และสาเหตุหนึ่งที่อุตสาหกรรมนี้ดีขึ้นกว่าปีก่อนคาดว่าจะเป็นจากการที่กฎหมายอนุญาตให้ขึ้นราคาน้ำอัดลมได้เมื่อประมาณเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๐ จากการที่ธุรกิจมีรายได้จากการผลิตและจำหน่ายสูงมากนี้ ทำให้นายจ้างสามารถนำส่วนหนึ่งของรายได้ไปใช้ในการเพิ่มและปรับปรุงสวัสดิการให้แก่พนักงานคนงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้เพื่อดึงดูดใจคนทำงานกับบริษัทตลอดไป

ตารางที่ ๓ แสดงอุตสาหกรรมเครื่องคัมในเขตกรุงเทพฯ ที่มียอดขาย และกำไรสุทธิสูง และติดอันดับใน ๒๐๐ อันดับแรกของธุรกิจในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐

พ.ศ. ๒๕๑๘ อันดับที่	พ.ศ. ๒๕๒๐ อันดับที่	ชื่อธุรกิจ	ยอดขาย (๐๐๐)บาท	อันดับที่	กำไรสุทธิ (๐๐๐)บาท
*	๑๒	บริษัทสุรามหาคุณ จำกัด	๒,๒๓๓,๘๐๐	๘	๑๑๓,๔๑๘
๑๘	๑๕	บริษัทบุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด	๒,๑๓๖,๘๕๓	๗	๑๑๖,๘๐๕
๓๘	๔๓	บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด	๗๘๓,๘๕๓	๓๒	๕๐,๕๐๓
๔๑	๔๕	บริษัทเสริมสุข จำกัด	๗๗๗,๒๒๒	๒๕	๕๐,๘๓๒

*ไม่มีข้อมูล

๑ โพลิน ผ่องใส และคนอื่น ๆ "๒๐๐ อันดับแรกของธุรกิจในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐" คณะพาณิชย์-เศรษฐศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร . โรงพิมพ์อักษรพิทยาลักษณ์, ๒๕๒๑) หน้า ๒๘

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้เขียนใช้วิธีการศึกษาในแบบพรรณนาและวิเคราะห์ โดยวิธีการดังนี้

๑. ศึกษาคุณค่าจากเอกสาร หลักฐานจากหน่วยราชการ เช่น กรมแรงงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม และเอกสารต่าง ๆ ทางวิชาการ ทั้งภาษาไทย และภาษาต่างประเทศ เพื่อเป็นความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสวัสดิการ สวัสดิภาพการทำงาน สภาพแรงงานทั่วไป กฎหมายแรงงาน และอื่น ๆ

๒. ใช้การวิจัยสนาม

๒.๑ ออกแบบสอบถามลูกจ้างคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องพิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานคร

→ สัมภาษณ์

๒.๒ สัมภาษณ์นายจ้าง เจ้าของกิจการ ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการให้แก่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องพิมพ์

๒.๓ สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต เช่น หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงาน หัวหน้าฝ่ายแรงงานหญิงและเด็ก หัวหน้าเขตตรวจแรงงาน และสารวัตรแรงงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงสภาพการทำงานที่แท้จริง สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับ ความต้องการของลูกจ้าง และปัญหาต่าง ๆ นอกจากนี้ผู้เขียนได้สังเกตการตรวจแรงงานร่วมกับสารวัตรแรงงาน กรมแรงงาน เพื่อสังเกตการณ์โดยทั่วไปถึงสภาพโรงงาน สถานที่ตั้ง การระบายอากาศ สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงงานที่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง และโรงงานอื่น ๆ เพื่อประกอบการวิจัยด้วย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการร่วมกันพิจารณาปรับปรุงมาตรฐานการจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยให้เหมาะสมต่อไป



๒. มุ่งประโยชน์ให้บุคคลในระดับผู้บริหารของหน่วยงานเกิดความสนใจที่จะจัดและปรับปรุงสวัสดิการให้กับผูปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนให้ตรงกับความต้องการของผูปฏิบัติงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม

๓. หน่วยงานอื่น ๆ อาจจะนำผลการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ไปใช้เป็นแนวทางในด้านการกำหนดนโยบาย การจัดสวัสดิการ ให้คนงานในหน่วยงานของตนได้

๔. เพื่อให้นักศึกษา หรือผูสนใจ ใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับคนคว่ำทั้งในการศึกษาอ้างอิงและการวิจัยในคานสวัสดิการแรงงานต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้

อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัม

หมายถึงสถานประกอบการซึ่งดำเนินการผลิตเกี่ยวกับการผลิตเครื่องคัมชนิดที่มีแอลกอฮอล์ เช่น สุรา สุราผลไม้ เบียร์ และเครื่องคัมที่ไม่มีแอลกอฮอล์ เช่น โชคา น้ำผลไม้ น้ำอัดลม เป็นต้น

นายจ้าง

หมายความว่า ผูซึ่งตกลงรับลูกจ้าง เขาทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผูซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายความว่าผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และหมายความรวมถึงผูซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำแทนนิติบุคคล

พนักงานหรือลูกจ้าง

หมายความว่า ผูซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะ เป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม และหมายความรวมถึงลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน

ค่าจ้าง

หมายถึง เงินหรือผลตอบแทน และสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และ

หมายความรวมถึง เงิน หรือเงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงาน และในวันลาป่วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนดจำนวนหรือจ่าย เป็นการตอบแทนให้หรืออย่างไร และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงการจ่ายอย่างอื่นของนายจ้าง เช่น เงินค่าครองชีพ โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ที่พัก เครื่องแบบ การรักษาพยาบาล ฯลฯ

ผลประโยชน์อื่น ๆ

หมายถึงผลประโยชน์ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการประจำ เพื่อเป็นการส่งเสริม หรือช่วยเหลือลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น อาหาร ที่พัก บริการรถรับ-ส่ง เป็นต้น ผลประโยชน์อื่น ๆ นายจ้างอาจจ่ายเป็นเงินหรือสิ่งของก็ได้ เช่น นายจ้างอาจจะให้อาหาร ๓ มื้อ หรือให้อาหารวันละ ๑๕ บาท เป็นต้น

การประสบอันตราย

หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้าง หรือการป้องกันรักษาประโยชน์ให้นแก่นายจ้าง

เจ็บป่วย

หมายถึง การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นแก่นายจ้าง ภัยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น

ค่าชดเชย

หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

เงินทดแทน

หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง หรือผู้มีสิทธิตามประกาศนี้สำหรับการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง

คำสงวนเวลา

หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาทำงานปกติ

ค่าทำงานในวันหยุด

คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนที่ลูกจ้างทำงานในวันหยุด

การเลิกจ้าง

หมายถึง การที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงาน โดยที่ลูกจ้างไม่ได้ทำความผิด



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย