

การจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

ปัจจุบันนี้การจัดสวัสดิการนี้จำเป็นอย่างยิ่งต่อชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจการอุตสาหกรรม  
หนัก เช่น อุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการผลิตที่ต้องใช้แรงงาน  
คนควบคู่กับเครื่องจักรกลสวัสดิการมีประโยชน์อย่างมากแก่พนักงานลูกจ้างในฐานะผู้รับ  
บริการและมีประโยชน์ต่อนายจ้างซึ่งเป็นผู้ให้ ได้แก่ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นทั้งปริมาณและ  
คุณภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน เนื่องจากคนงานมีขวัญในการทำงาน มี  
วินัยในฐานะผู้ผลิตที่ดีที่มีบทบาทในอุตสาหกรรม เกิดความพอใจที่จะทำงานต่อไปและ  
ลดปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง การจัดสวัสดิการ  
ให้ลูกจ้างเป็นการสนองตอบความต้องการบางส่วนของความต้องการของมนุษย์ซึ่งมีอยู่  
หลายประการด้วยกัน ซึ่งในเรื่องเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไม่มีวันสิ้นสุด  
ศาสตราจารย์ เอ.เอช. มาสโลว์ (A.H.Maslow)<sup>1</sup> นักจิตวิทยา ได้กล่าวถึงความ  
ต้องการของมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างหนึ่งที่สามารถทำงานให้ได้รับผลตามวัตถุประสงค์  
โดยมาสโลว์ ได้กล่าวไว้ว่า คนเรามีความต้องการ ๕ อย่าง ได้แก่ ความ  
ต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยหรือ  
ความมั่นคง (Security or Safety needs) ความต้องการที่จะอยู่ร่วมและได้รับ  
การยอมรับจากสังคม (Social or belonging needs) ความต้องการที่จะได้รับ  
ยกย่องในสังคม (Esteem needs) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามมุ่งหมาย  
(Self-realization or Self actualization)

---

1 A.H. Maslow, Motivation and Personality, (Harper and Brothers  
Publishers New York Copyright, 1954,) pp.80-92

๑. ความต้องการทางร่างกาย เป็นความต้องการขั้นมูลฐาน เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ความต้องการนี้ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค

๒. ความต้องการปลอดภัยหรือมั่นคง เป็นความต้องการต่อจากความต้องการขั้นมูลฐานซึ่ง เป็นความต้องการความปลอดภัยในการทำงานและมีความมั่นคงในงานที่ทำ

๓. ความต้องการที่จะอยู่ร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย

๕. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายของชีวิต ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุด เป็นความต้องการที่อยากจะให้สิ่งที่ตนปรารถนาให้เป็นความจริง

มาสโลว์ ได้แบ่งลำดับความต้องการไว้ตามรูปดังนี้ :-



จากรูปนี้ จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางร่างกายเป็นความต้องการขั้นต้นของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งในองค์การเกือบทุกแห่งมักจะสนองความต้องการด้วยการจ่ายค่าจ้างและเงิน เดือนนอกเหนือจากนี้แล้วยังจัดสวัสดิการในเรื่อง การรักษาพยาบาล

อาหาร น้ำดื่ม และที่พัก เป็นต้น เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้ว ก็  
 จะถึงขั้นความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงเข้ามามีบทบาท ซึ่งความต้องการ  
 นี้เป็นสิ่งสำคัญที่มีต่อขวัญและกำลังใจของลูกจ้างทุกคน นายจ้างมักคำนึงถึงความต้องการ  
 ของคนงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าคนทำงานในองค์การที่มั่นคง ด้วยการกำหนด  
 ระเบียบข้อบังคับและวินัยในการทำงานไว้ให้ทุกคนปฏิบัติตาม ถ้าฝ่าฝืนก็จะได้รับการ  
 พิจารณาลงโทษตามความหนักเบาถึงขั้นปลดออก ไล่ออก ตามความผิดที่ลูกจ้างได้กระทำ  
 ซึ่งอธิบายได้ว่าเพื่อให้ลูกจ้างได้ตระหนักถึงความมั่นคงในอาชีพโดยการปฏิบัติตาม  
 ระเบียบวินัย และในด้านองค์การก็แสดงให้เห็นว่าเพื่อให้การทำงานมีความเรียบร้อย  
 อยู่ในระเบียบวินัย เพื่อความมั่นคงอยู่รอดตลอดไป เมื่อความต้องการทั้งสองอย่างได้  
 รับการตอบสนองแล้ว คนเราก็มีความต้องการสูงขึ้นไปอีกเพื่อให้สังคมยอมรับว่าตนเป็น  
 ส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ซึ่งเป็นความต้องการทางสังคม นายจ้างสนองความต้องการ  
 ดังกล่าวด้วยการจัดให้มีการสังสรรค์ในระหว่างพนักงาน เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความ  
 คิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น ๆ  
 และความต้องการอีกส่วนหนึ่งคือ ความต้องการอยากเด่นในสังคมให้เป็นที่ยอมรับของ  
 คนอื่น ได้รับการยกย่อง นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างได้แสดงความสามารถ ความคิด  
 ริเริ่มอย่างเต็มที่ เมื่อเขาประสบความสำเร็จแล้วก็ควรได้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนเพื่อ  
 ให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นคนเด่นได้รับยกย่องในสังคม และความต้องการสุดท้ายซึ่งเป็น  
 ความต้องการพิเศษที่คนเราต้องการให้ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดที่มุ่งหมายไว้  
 ถ้าได้รับความสำเร็จแล้วก็จะทำให้เกิดความพอใจและความสุขอย่างมาก เนื่องจาก  
 ความต้องการความปรารถนาสูงสุดในชีวิตนั้น เป็นความจริง

ในเรื่องความต้องการ (Needs) ของมนุษย์นั้น เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก  
 (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาถึงความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์มีส่วนเกี่ยวข้อง  
 และสัมพันธ์อย่างมากกับการจัดการในองค์การรวมทั้งบุคคลเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพ  
 ในการทำงานที่ดีที่สุด จากการศึกษาพบว่ามนุษย์มีความต้องการ ๒ ประเภทซึ่งก่อให้เกิด  
 เกิดพฤติกรรมต่างกันได้แก่<sup>๒</sup>

2 Herbert G. Hicks, Management of Organization, (Mc Graw-Hill  
 Book Company, 1972) pp.173-178

๑. ความต้องการที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Hygiene Factors) ได้แก่ความต้องการที่จะมีภาวะในการทำงานที่ดีขึ้น เช่น นโยบายขององค์กร การแนะนำ และการควบคุม สภาพของงานที่ทำ ความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน เงิน ค่าแห่งหน้าทำงานและความมั่นคง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าความต้องการนี้มีส่วนสัมพันธ์กับงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ

๒. ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำโดยตรง (Motivators) ได้แก่ การยอมรับในผลงานของคนงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์ตามที่เฮอรัช เบอริกและมาสโลว์ จะเห็นได้ว่า ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการปลอดภัยหรือความมั่นคงและความต้องการที่อยู่ร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นความต้องการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยบำบัด (Hygiene Factors)

ส่วนความต้องการที่จะให้ได้รับยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic needs) อาจเป็นได้ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งจูงใจ ส่วนความต้องการที่จะให้ได้รับความสำเร็จตามที่มุ่งหมายเป็นความต้องการเกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง (Motivators) จะเห็นได้ว่าความต้องการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับตอบสนอง เช่น จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างดี อัตราค่าจ้างสูง สิ่งเหล่านี้จะไม่ช่วยให้ผลผลิตเพิ่มมากนัก ตรงกันข้ามกับความต้องการเกี่ยวกับงานที่ทำโดยตรง ถ้าได้รับการตอบสนอง เช่น การยอมรับให้มีส่วนร่วมในงานสำคัญหรือการขยายงาน เช่นนี้แล้ว ผลผลิตของบุคคลนั้นจะเพิ่มขึ้น ซึ่งก็ตรงกับความต้องการในการทำให้ได้รับความสำเร็จตามที่มุ่งหมาย เช่น ความสามารถในการทำงานได้รับผลสำเร็จหรือเป็นจริงขึ้นมาทำให้ผลผลิตสูงขึ้นทั้งนี้เนื่องจากคนเรามีลักษณะแตกต่างกัน (Individual difference) ดังนั้นจึงทำให้ความต้องการของแต่ละคนไม่เท่ากัน บางคนเขามีความต้องการทางด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ความต้องการที่อยู่ร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคมน้อยกว่าความต้องการให้ได้รับยกย่องว่าเป็นคนเด่น และต้องการให้ความรู้สึกตามที่ได้มุ่งหมายไว้ได้รับความสำเร็จซึ่งเป็นความต้องการระดับสูงสุดของมนุษย์

ตารางเปรียบเทียบความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg

<p><u>ขั้นความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow</u>                      ความต้องการที่จะให้ได้รับ                      ความสำเร็จในชีวิตตามที่มุ่งหมาย                      (Self-actualization and Fulfillment)</p>	<p>MOTIVATORS</p>	<p><u>ทฤษฎี Motivation-Hygiene ของ Herzberg</u>                      งานที่ท้าทายความสามารถ                      (Work itself-challenging)                      งานที่ประสบผลสำเร็จ                      (Achievement)                      การพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าสูงขึ้น                      (Growth and development)                      ความรับผิดชอบ                      (Responsibility)</p>	
<p>ความต้องการที่จะให้ได้รับ                      การยกย่องและสถานภาพ                      ในสังคม                      (Esteem and status)</p>			<p>ความก้าวหน้าในงานที่ทำ                      (Advancement)                      การยอมรับนับถือ                      (Recognition)                      สถานภาพ                      (Status)</p>
<p>ความต้องการที่จะอยู่ร่วมและ                      ได้รับการยอมรับในสังคม                      (Belonging and Social activity)</p>	<p>HYGIENE FACTORS</p>	<p>ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล                      (Interpersonal relations)                      แบบการปกครองบังคับบัญชา                      และเทคนิคในการทำงาน                      (Supervision-technical)</p>	<p>OVERLAPING ITEMS</p>
<p>ความต้องการความปลอดภัย                      และมีนคง                      (Safety and Security)</p>		<p>นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน                      (Company Policies and administration)                      ความมั่นคงในงานที่ทำ                      (Job security)</p>	
<p>ความต้องการทางร่างกาย                      (Physiological needs)</p>		<p>สถานภาพการทำงาน                      (Working Condition)                      เงินเดือน (Salary)                      ชีวิตส่วนบุคคล (Personal life)</p>	

ที่มา คัดมาจาก Keith Davis, "Human Relation at Work," (New York: Mc Graw-Hill, Book Company, Inc. 1967,) p.59



ปัจจุบันนี้เป็นยุคอุตสาหกรรม ซึ่งอุตสาหกรรมนำความสำเร็จรุ่งเรืองและความสะดวกสบายมาสู่สังคมมนุษย์ ขณะเดียวกันก็นำความเสื่อมเสียมาสู่สังคมมนุษย์ด้วยไม่ว่าทางร่างกายจิตใจและศีลธรรม คนงานต้องทำงานหาเลี้ยงชีพเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว ชีวิตคนเราส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับการทำงาน ดังนั้นอย่างน้อยที่สุดคนงานควรได้รับการดูแลและเอาใจใส่ในเรื่องสถานที่ทำงาน สภาพทำงาน สุขภาพ ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ความปลอดภัย การพักผ่อน กิจกรรมและอื่น ๆ ซึ่งเป็น การสร้างขวัญให้แก่คนงาน ทำให้เขาเกิดความสะดวกสบายและความพอใจในการทำงาน ดังนั้นการที่นายจ้างได้คำนึงถึงความต้องการสิ่งเหล่านี้และสนองความต้องการให้แก่คนงานแล้ว จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในสถานที่ทำงานมีความผูกพันต่อองค์การต่อไปอีกนาน"

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการก็เพื่อให้คนงานได้มีสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานและในการดำรงชีพดีขึ้น การบำรุงขวัญคนงานนับว่าเป็นสิ่งจูงใจคนงานอันสำคัญ "ตราบไคที่เครื่องจักรยังต้องการน้ำมันหล่อลื่น เพื่อให้สามารถทำงานได้ชนิดคนงานซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจก็ย่อมต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานฉนั้น"<sup>๕</sup> การที่เราใส่น้ำมันเครื่องจักรก็เพื่อให้เครื่องจักรหมุนทำงานได้คล่อง สำหรับคนเรานั้นถ้าเพิ่มเติมสิ่งทำให้เกิดขวัญในการทำงานให้ดีขึ้นก็เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้น ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้เขาทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ มีความมั่นคงในงานที่ทำ สิ่งนั้นก็คือเราเพิ่มสวัสดิการทำงานนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นสิ่งตายตัวแต่คนเรานั้นมีส่วนแตกต่างจากเครื่องจักรกล่าวคือคนเรามีชีวิตจิตใจซึ่งแปรเปลี่ยนได้ง่ายและมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นเรื่อยไปตามวัย สิ่งแวดล้อม และฐานะ เป็นต้น ดังนั้นการที่เราป้อนใส่สิ่งหนึ่งสิ่งใดเข้าไปในเครื่องจักรผลผลิตที่ได้รับก็จะเท่ากับจำนวนที่เราคาดหมายไว้ ซึ่งจะเป็นไปตามสูตรหรือข้อกำหนดของการผลิต แต่คนเรานั้นเมื่อมีกำลังใจสูงโดยได้รับสวัสดิการเป็นการบำรุงขวัญในการทำงานแล้วผลผลิตที่ได้รับจะมากกว่า

<sup>๕</sup> S.Panakal, "Concept of Labour Welfare" (Unpublished Lecturer, Tata Institute of Social Science, Berkley) pp.1-3

<sup>๕</sup> Ibid

ที่คาดคิดไว้ ซึ่งสิ่งนี้เองที่ทำให้คนมีคุณสมบัติพิเศษต่างสภาพจากการทำงานของเครื่องจักร

### ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึงสภาวะที่บุคคลมีสุขภาพอนามัยดี มีความผาสุกและความมั่นคง ได้รับความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต สวัสดิการสำหรับลูกจ้างจะครอบคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างคนงานได้รับความสุขสบาย มีสุขภาพอนามัยและความมั่นคงในชีวิตซึ่งรวมตลอดถึงครอบครัวด้วย<sup>๕</sup>

สวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare) หมายถึงการกินที่อยู่ดีของลูกจ้าง เป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและสภาพแรงงานและเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับ เป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจในการผลิตดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคม เฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน<sup>๖</sup>

สวัสดิการแรงงานตามความหมายของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานของประเทศไทยในปี ค.ศ.๑๙๖๔ หมายถึงการบริการต่าง ๆ เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกและความบันเทิงแบบเรียบง่าย มีที่จำหน่ายอาหาร สถานพักผ่อนหย่อนใจ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขภาพและยารักษาโรค การบริการเรื่องรถรับ-ส่ง การจัดหาที่พักสำหรับคนงานที่อยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน ความปลอดภัย ซึ่งช่วยปรับปรุงสภาพต่าง ๆ ของคนงานที่ได้รับการว่าจ้าง<sup>๗</sup>

<sup>๕</sup> พร อุดมพงษ์, ค่าจ้างแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม, สมาคมเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑๔-๑๕ มิถุนายน ๒๕๑๕, หน้า ๔๕

<sup>๖</sup> พร อุดมพงษ์, สวัสดิการแรงงาน, สรุปรายงานการสัมมนาทางวิชาการ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๐ เม.ย. ๒๕๒๐ หน้า ๑

<sup>๗</sup> S.panakal, op.cit., pp.7-8

สวัสดิการอีกความหมายหนึ่ง เป็นความหมายที่กว้างจะครอบคลุมถึงการกระทำของนายจ้างทั้งหมด สถานการณ์ สภาพแรงงานและตัวแทนอื่น เพื่อช่วยให้ลูกจ้างตลอดจนถึงครอบครัวได้รับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการปรับปรุงสภาพการทำงานบ้านพัก และชุมชนถิ่นนั้น เท่าที่จะทำได้เกี่ยวกับสภาพการทำงานได้แก่ การควบคุมเกี่ยวกับความร้อนไม่ให้คนงานได้รับอันตราย เกี่ยวกับแสงสว่างที่ได้รับอย่างพอเพียงและเสียงดังที่รบกวนเป็นอันตรายต่อระบบประสาทระยะยาว เรื่องความสะดวกสบาย ห้องน้ำห้องส้วม ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน น้ำดื่ม ตู้เก็บเสื้อผ้าชุดทำงาน สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ กำหนดชั่วโมงทำงานที่เหมาะสม มีวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์การหยุดงานโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น นอกจากนี้สวัสดิการเกี่ยวกับบ้านและครอบครัวของคนงานจะครอบคลุมไปถึงบ้านพัก การให้การศึกษาระบบนอกโรงเรียนสำหรับผู้ใหญ่ การพักผ่อนหย่อนใจ สโมสร สนามเด็กเล่น คนตรี ห้องสมุด โรงภาพยนตร์ สหกรณ์ การคมนาคม ศูนย์บริการทางการแพทย์ และเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาจากฝ่ายนายจ้าง เป็นต้น<sup>๘</sup>

สวัสดิการตามความหมายของกฎหมายแรงงานในประเทศไทย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องจัดหา เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ข้อกำหนดนั้น เป็นมาตรฐานขั้นต่ำสุดของสวัสดิการที่ต้องให้แก่คนงาน กฎหมายที่กำหนดให้มีสวัสดิการคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน หมวด ๗ ข้อ ๖๓ ข้อ ๖๔ และข้อ ๖๕ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดให้มี น้ำดื่ม ห้องน้ำ ส้วม ปัจจัยในการปฐมพยาบาล การปฐมพยาบาล การรักษาพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล เตียงพักคนไข้ เวชภัณฑ์ พยาบาล แพทย์ ยานพาหนะส่งคนไข้ไปยังโรงพยาบาลมากน้อยตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้าง และยังกำหนดให้นายจ้างจัดให้มี เครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง และกำหนดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงานตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนด โดยให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการ

<sup>8</sup>K.N. Vaid, Labour Welfare in India, (Shri Ram Centre For Industrial Relation New Delhi, 1970,) p.15



### กฎหมายความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานด้วยเครื่องจักร

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยเกี่ยวกับการทำงานด้วยเครื่องจักร แบ่งออกเป็น ๔ หมวด หมวดที่ ๑ ว่าด้วยการใช้เครื่องจักรทั่วไป หมวดที่ ๒ ว่าด้วยความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ หมวดที่ ๓ ว่าด้วยความปลอดภัยส่วนบุคคล และหมวดที่ ๔ กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

หมวดที่ ๑ ว่าด้วยการใช้เครื่องจักร กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรสวมใส่เครื่องนุ่งห่มให้รัดกุม หมวก ถุงมือ แว่นตา หน้ากาก รองเท้า พื้นยางหุ้มส้น และเครื่องป้องกันอันตรายอื่น ๆ เช่น ข้อ ๕ ให้นายจ้างจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร คือ ต้องมีสายดินเพื่อป้องกันกระแสไฟฟ้ารั่ว เครื่องจักรสำหรับขึ้นวัสดุซึ่งต้องใช้น้ำหนักเหวี่ยง ให้ติดตั้งไว้ให้สูงกว่าศีรษะ ผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น เครื่องจักรชนิดอัตโนมัติต้องมีเครื่องหมายปิด เปิดสวิตช์และมีเครื่องป้องกันมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดกระทบสวิตช์

หมวดที่ ๒ ว่าด้วยความปลอดภัยเกี่ยวกับหม้อไอน้ำ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างที่ใช้หม้อไอน้ำต้องใช้หม้อไอน้ำที่มีคุณภาพแข็งแรง มีฉนวนหุ้มกันและมีรากฐานที่มั่นคง เป็นต้น

หมวดที่ ๓ เกี่ยวกับความคุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลนั้น ได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับการเชื่อมแก๊สและงานเชื่อมไฟฟ้า สวมกระบัง ถุงมือ รองเท้า พื้นยางหุ้มส้น และแผ่นปิดหน้าอกกันประกายไฟ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำเกี่ยวกับงานลับหรือฝนโลหะด้วยหินเจียรระไน ต้องสวมแว่นตา ถุงมือ หน้ากาก รองเท้า พื้นยางหุ้มส้น เป็นต้น

หมวดที่ ๔ เกี่ยวกับมาตรฐานอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล ซึ่งวางมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย เช่น หมวกจะต้องมีน้ำหนักไม่เกินสี่ร้อยสี่สิบกรัม ที่สวมรัดผมหรือตาข่ายคลุมผมต้องทำด้วยพลาสติก แว่นตาหรือหน้ากากต้องทำด้วยกระจกสีซึ่งสามารถมองเห็นได้ชัด



กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมมีด้วยกัน ๕ หมวด หมวด ๑ ว่าด้วยความร้อน กำหนดสภาพความร้อนอย่างสูงภายในสถานประกอบการที่ทำให้อุณหภูมิของลูกจ้างสูงเกินกว่า ๓๔ องศาเซลเซียสมิได้ และในกรณีที่อุณหภูมิของลูกจ้างสูงกว่ากำหนด นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างหยุดพักชั่วคราวจนกว่าอุณหภูมิของลูกจ้างจะอยู่ในสภาพปกติ

หมวดที่ ๒ ว่าด้วยแสงสว่างให้เป็นไปตามสภาพของงาน เช่น งานที่ต้องใช้ความละเอียดเป็นพิเศษ เช่น การเย็บผ้า เย็บหนัง การประกอบภาชนะ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า ๒๐๐ ลักซ์ และงานต้องการความละเอียดมาก เช่น งานประกอบ หรือซ่อมอากาศยาน การเจียรไนเพชร ต้องมีความเข้มของแสงไม่น้อยกว่า ๑,๐๐๐ ลักซ์

หมวดที่ ๓ เสียง กฎหมายได้กำหนดระดับเสียงไม่ให้เกินมาตรฐานขั้นต่ำ ถ้าลูกจ้างจะต้องทำงานเกินระดับเสียงมาตรฐานที่กำหนดไว้ ก็ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมใส่ปลั๊กอุดเสียงหรือครอบหูลดเสียง

หมวดที่ ๔ วางมาตรฐานเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เช่น หมวกครอบหูลดเสียง แว่นตาลดแสง กระจับหน้าลดแสง เป็นต้น

กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)

กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) มีด้วยกัน ๓ หมวด และมีตารางสารเคมีท้ายประกาศกำหนดห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศเกินกว่าที่กำหนดไว้ในตารางสารเคมี หากแก้ไขหรือปรับปรุงไม่ได้ นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล<sup>๑๐</sup>

<sup>๑๐</sup> นิคม จันทรวิฑูร, "กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายแรงงานฉบับล่าสุดของประเทศไทย" แรงงานสัมพันธ์ ฉบับที่ ๔-๖ พค.-มิ.ย. ๒๕๒๑ หน้า ๑๔-๒๑

### ประเภทของสวัสดิการ

สวัสดิการอาจแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทกว้าง ๆ คือ สวัสดิการทางกฎหมาย สวัสดิการทางเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางสังคม<sup>๑๑</sup>

๑. สวัสดิการทางกฎหมาย (Legal requirement) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดหาซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ สำหรับประเทศไทยกฎหมายแรงงานได้กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ และนอกจากนี้ได้มีกฎหมายความปลอดภัยของแรงงาน ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)

๒. สวัสดิการทางเศรษฐกิจ (Economic welfare) สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้มีขึ้นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยนายจ้างพิจารณาตามความสามารถที่จะจัดหาให้ได้ โดยถือว่าสวัสดิการเป็นต้นทุนการผลิตทางอ้อมอย่างหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องพิจารณาอย่างรอบคอบโดยกำหนดขอบเขตของสวัสดิการไว้ ซึ่งขอบเขตของสวัสดิการนั้นจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอขึ้นอยู่กับสภาพเศรษฐกิจ สภาพการทำงาน และความ เป็นอยู่ของคนงานโดยอาจขยายวงกว้างออกไปตามความจำเป็น ซึ่งจะแตกต่างกันไปแต่ละ แห่ง โดยทั่วไปแล้วมาตรการจัดสวัสดิการทางเศรษฐกิจได้แก่ เรื่องการจ้างงาน เช่น การรับสมัครคนเข้าทำงาน การคัดเลือก การฝึกอบรม การจ่ายค่าจ้าง การให้เงินปันผล การ ส่งเสริมให้คนงานได้รับความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และการประกันสังคมประเภทต่าง ๆ

<sup>๑๑</sup> สุวิทย์ ชัยวารพันธ์, เรื่องเดียวกันหน้า ๑๔-๒๒

การรับสมัครคนเข้าทำงาน เริ่มตั้งแต่การประกาศรับสมัครและการรับสมัคร ต่อจากนั้นก็ถึงการคัดเลือกบุคคลตามที่ต้องการ กำหนดจากความรู้ความสามารถ บุคลิก ลักษณะและคุณสมบัติของผู้สมัคร แล้วคัดเลือกตามที่ต้องการ ซึ่งการคัดเลือกที่ดีจะเป็น การลดอัตราการเข้า - ออกงาน ได้คนทำงานที่มีประสิทธิภาพ และได้คนทำงานตาม ความเหมาะสมกับความสามารถ (put the right man to the right job) แล้วก็ถึงขั้นปฐมนิเทศ คนงานให้รู้จักสถานที่ เพื่อนร่วมงาน และหน้าที่การงานซึ่งจะ ต้องรับผิดชอบต่อไป การปฐมนิเทศก็นับว่ามีประโยชน์เพราะเท่ากับว่าเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการทำงานเกี่ยวกับการทำงานผิดพลาดหรือสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ซึ่งนับว่าได้ เริ่มต้นในทางที่ดีให้แก่คนงานและยัง เป็นการสร้างความประทับใจในเบื้องต้นให้พนักงาน โดยการยอมรับเป็นสมาชิกของสังคมองค์การอีกด้วย

เมื่อคนงานได้เข้าทำงานก็จะมีภารกิจงาน สอนงาน และในระยะต่อไป ก็ถึงขั้นการฝึกอบรมเพื่อนำวิทยากรใหม่ ๆ ที่คนงานควรจะได้ศึกษาเพิ่มเติม ชี้แจงถึงผลการทำงานที่ผ่านมาแล้วได้ผลเพียงใด ควรที่จะต้องปรับปรุงในด้านใดบ้าง ทั้งนี้เพื่อคนงานจะได้มีความชำนาญเพิ่มขึ้นและมีโอกาสก้าวหน้าและสนใจที่จะทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น ต่อไปส่วนการจ่ายค่าจ้างซึ่งไม่ต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ไว้ โดยพิจารณาจากกำลังความสามารถ ความขยัน และคุณภาพของงานที่ทำ นอกจากนั้นแล้วก็คำนึงถึงการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยมีรางวัลให้แก่คนงานที่มีคุณสมบัติ ตามที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนให้คนงานตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง เมื่อ มีการแบ่งผลกำไรก็จะแบ่งให้คนงานตามนโยบายของแต่ละกิจการหรือความสามารถ ที่จะแบ่งให้ได้ ทั้งนี้เพื่อ เป็นการจูงใจให้คนงานทำงานเพื่อหวังจะได้ส่วนแบ่งกำไร หรือเงินปันผล และทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวคนงานมั่นคงเพราะเขา ได้รับผลตอบแทนตามความสามารถของเขาโดยทั่วหน้ากัน ไม่เกิดการอิจฉาริษยา หรือก้าวร้าวซึ่งกันและกัน แต่จะทำให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้ได้งานที่มี ประสิทธิภาพที่ดีที่สุด

๓. สวัสดิการทางสังคม (Social or humanitarian welfare)

เป็นสวัสดิการที่มีลักษณะบริการให้แก่คนงาน เช่น ให้คำแนะนำและรับปรึกษาหารือ ด้านกิจกรรมและกีฬา การเยี่ยมเยียนคนงานที่เจ็บป่วย ในต่างประเทศสวัสดิการทางสังคมจะครอบคลุมไปถึงเรื่องอนาคต ในสหรัฐอเมริกาจะมีการประกันชีวิต (Life insurance) การประกันสุขภาพ (Health insurance) และการจ่ายบำนาญ (Pension) สำหรับประเทศอังกฤษจะหนักไปทางให้คำปรึกษาแก่คนงาน (Employee counselling) กิจกรรมและกีฬา และการเยี่ยมเยียนคนงานที่เจ็บป่วย

การประกันชีวิต ถ้าเป็นการประกันชีวิตเป็นกลุ่มหรือหมู่จะเป็นสวัสดิการที่เก่าแก่และแพร่หลายที่สุดอย่างหนึ่ง

การประกันสุขภาพ มีหลายแบบ เช่น การประกันรายได้ของผู้ไร้ความสามารถ โดยจ่ายให้เป็นรายสัปดาห์เพื่อชดเชยค่าจ้างบางส่วนที่เขาเสียไปเมื่อเขาป่วยและไม่สามารถทำงานได้

การจ่ายบำนาญ กล่าวถึงสวัสดิการรายได้เวลาเกษียณอายุ สำหรับผู้ที่ทำงานรับจ้างมาหลายปี การคิดบำนาญมีหลายวิธีซึ่งอาจจะจ่ายให้คนงาน เป็นรายเดือนหรือรายปี โดยทั่วไปแล้วการจ่ายบำนาญขึ้นอยู่กับค่าจ้างของคนงานและระยะเวลาทำงาน ถ้าค่าจ้างและเวลาทำงานนานก็จะได้รับบำนาญมาก<sup>๑๒</sup>

สวัสดิการอาจเรียกชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า "สิ่งตอบแทนซึ่งไม่ใช่เงินเดือน" (Fringe Benefit) ซึ่งอาจแบ่งประเภทของสิ่งตอบแทนต่าง ๆ ได้เป็น ๔ ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

<sup>๑๒</sup> Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at Work, (The Macmillan Company New York, Collier-Macmillan Ltd., London, 1969,) pp.743-745



๑. เงินพิเศษที่ทำงานนอกเหนือเวลาปกติ (Extra payment for time works)

เงินพิเศษที่ทำงานในวันหยุด

เงินพิเศษที่ทำงานล่วงเวลา

เงินพิเศษที่ทำงานกะ หรือทำงานเวลากลางคืน หรือทำงานในช่วง  
หลังเวลา ๒๔.๐๐ น.

เงินพิเศษที่ทำงานในวันสุกส์ปคาห์

๒. เงินรางวัลและเงินโบนัสที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต (Non production awards and bonuses)

เงินรางวัลที่จ่ายในวันครบรอบปีทำงาน

เงินโบนัสในวันคริสต์มาส

เงินโบนัสปลายปี

๓. เงินที่จ่ายเป็นค่าเวลาที่ไม่ได้ทำงาน (Payment for time not works)

เงินที่จ่ายระยะเวลาพักผ่อนประจำปี

เงินที่จ่ายระหว่างลาป่วย

เงินที่จ่ายเนื่องในโอกาสวันหยุดทางศาสนา

เงินที่จ่ายค่าอาหารตอนดึก

เงินที่จ่ายไปในการลงคะแนน เลือกตั้งผู้แทนราษฎร

เงินที่จ่ายไปในการเจรจาทำสัญญาเกี่ยวกับสภาพแรงงาน

เงินที่จ่ายให้ เมื่อลาออกจากงาน

๔. เงินที่จ่ายให้พนักงานเพื่อความปลอดภัยและเพิ่มความรู้สึกที่มั่นคงในการทำงาน (Payment for employee security)

ซึ่งจะจ่ายเงินช่วยเหลือในเรื่องต่อไปนี้:-

ประกันภัย เมื่อได้รับอุบัติเหตุ

ประกัน เมื่อถึงแก่เหตุพลภาพ

ประกันชีวิต

บ้านนาย

๕. เงินที่จ่ายเป็นค่าบริการและการบริการในรูปแบบต่าง ๆ (Payment for employees service)

บริการอาหาร/เครื่องดื่ม/กาแฟ

ทีมกีฬาของบริษัท

วงดนตรี

ตู้เก็บเสื้อผ้าระหว่างทำงาน

เงินช่วยเหลือด้านการศึกษา

โรงเรียนสำหรับบุตรพนักงาน

ส่วนลดแก่พนักงาน เมื่อซื้อสินค้าของบริษัท

การจัดทัศนอาจร

บริการด้านภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา

แคว่วางข่าวสารต่าง ๆ

ที่จอดรถ

วารสารสำหรับพนักงาน

รถรับ-ส่งพนักงาน

เงินช่วยเหลือพนักงานที่สมรส

ชุดทำงาน<sup>๑๓</sup>

---

<sup>๑๓</sup> David W. Belcher, Wage and Compensation Administration, (Englewood Cliffs : Prentice-Hall, Inc, 1974,) pp.489-490

### หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการซึ่งนายจ้าง เป็นผู้จัดให้แก่คนงานนอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน, สวัสดิการที่ให้ตามกฎหมายแรงงานและสวัสดิการที่เพิ่มเติมให้อีกเพื่อเป็นการบำรุงขวัญคนงานพอที่จะเกิดความมั่นใจในสถานที่ทำงานนั้น ฝ่ายนายจ้างจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงความสามารถที่จะจ่ายและผลกระทบต่อต้นทุนการผลิต การแข่งขันในตลาด ความมั่นคงของกิจการซึ่งหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดสวัสดิการมีดังนี้<sup>๑๔</sup>

๑. การให้สิ่งตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนนั้น ควรให้เฉพาะที่มีประโยชน์ และความจำเป็นแก่พนักงานและลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งถ้าไม่จำเป็นแล้วควรพยายามให้ในรูปค่าจ้าง เงินเดือน เพื่อให้ลูกจ้างมีอิสระที่จะไปจัดหาได้ด้วยตนเองตามความพอใจ เช่น การจัดรถรับ-ส่งหรือการให้อยู่บ้านพักนั้น ถ้าเห็นว่าการเดินทางไปมาสะดวกอยู่แล้วและพอจะหาบ้านเช่าราคาไม่แพงได้ หรือมีโครงการบ้านอาคารสงเคราะห์อยู่ทั่วไปแล้วก็ควรกำหนดอัตราเงินเดือนให้เพียงพอที่ลูกจ้างจะได้รับความสะดวกหรือจัดหาเองได้ เพราะบางคนหรือหลายคนไม่พอใจที่ต้องมาขึ้นรถตรงเวลาทุก ๆ วัน หรือไม่ต้องการมาอยู่บ้านร่วมกับพนักงานแห่งเดียวกันทำให้จำเจ หรืออาจจะไม่พึงพอใจในย่านหรือทำเลนั้น ๆ ก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่พนักงานในการที่จะเลือกตัดสินใจได้โดยไม่เป็นการบังคับ

๒. การให้สิ่งตอบแทนนี้ควรจะให้ตามความพอใจผู้รับ ดังนั้นก่อนที่จะให้สวัสดิการคนงานควรจะได้มีการสำรวจความต้องการของคนงานว่าต้องการที่จะได้ให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มเติมในเรื่องใดและอย่างไรบ้าง ซึ่งอาจจะเป็นการออกแบบสอบถามหรือสัมภาษณ์ส่วนตัวก็ได้

๓. สวัสดิการที่ให้ควรครอบคลุมไปถึงทุกประเภทของพนักงานทั้งนี้เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างพนักงาน ซึ่งถ้าไม่เช่นนั้นแล้วจะเกิดการแบ่งพรรค แบ่งพวก ซึ่งยากแก่การควบคุมนำไปสู่การแตกร้างในหมู่พนักงานด้วยกัน ดังนั้นจึงควรจะ

<sup>๑๔</sup> ร.อ.ปราศัย ทรงสุรเวทย์ "สิ่งตอบแทนพนักงานที่ไม่ใช่เงินเดือน" คำบรรยายในการอบรมการบริหารงานบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๔

คำนึงถึงข้อนี้เพื่อ เป็นการป้องกันผลเสียที่เกิดขึ้น ซึ่งพนักงานหน่วยงานเดียวกันก็ควร จะได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน

### การจัดสวัสดิการในประเทศไทย

การจัดสวัสดิการในประเทศไทย ซึ่งส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับนายจ้างและรัฐบาล ส่วนสหภาพแรงงานยังไม่มีบทบาทในเรื่องสวัสดิการมากนัก เนื่องจากนายจ้างบางส่วนยังไม่ยอมรับและไม่ไว้วางใจในสหภาพแรงงาน จึงไม่ให้การสนับสนุนและบางครั้งยัง กลั่นแกล้งการดำเนินงานของสหภาพแรงงานอีกด้วยและยังขาดสมาชิกซึ่งเป็นกำลัง เงินอันสำคัญและนอกจากนั้นสหภาพแรงงานยังขาดความรู้เรื่องการจักและบริหาร สวัสดิการ ทำให้สภาพพจน์ที่นายจ้างมองสหภาพแรงงานในด้านไม่ดีนัก สำหรับนายจ้าง ซึ่งจักสวัสดิการให้แก่พนักงานก็คำนึงถึงขีดความสามารถให้พนักงานตามกฎหมายซึ่ง เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้มิใช่เป็นสวัสดิการขั้นต่ำที่นายจ้างทุกคนจะต้องจัดหาให้ดังเช่น รัฐบาลให้กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพและอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๑๔ ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๑๔ ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อมลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๑๔ ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี) ลง วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๒๑ ทั้งนี้เนื่องจากรัฐบาลเห็นความสำคัญที่จะให้ลูกจ้างได้รับ หลักประกันในเรื่องเหล่านั้น

สวัสดิการที่นายจ้างนิยมจัดให้แก่ลูกจ้างในประเทศไทย นอกเหนือจาก สวัสดิการตามกฎหมายแรงงานแล้ว นายจ้างนิยมจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในเรื่อง ต่อไปนี้:-

อาหาร, รถรับ-ส่ง, กำรรักษาพยาบาล, เงินให้กู้, ที่พักอาศัย, เครื่องแบบ, เบี้ยขยัน, ค่าการศึกษา, ค่าเล่าเรียนบุตร, เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ, สโมสร, สหกรณ์, เงินสะสม, เงินช่วยเหลือการสมรส, เงินบำเหน็จ, บำนาญ, และค่าทำศพ เป็นต้น<sup>๑๔</sup>

<sup>๑๔</sup> สุวิทย์ ยี่งวาร์พันธ์, เรื่องเดียว หน้า ๒๔

จากการสำรวจค่าจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๑๐-๔๙ คน ใน กรุงเทพมหานครและจังหวัดต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ตั้งของสำนักงานแรงงานจังหวัด ๓๔ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดนครสวรรค์ ชลบุรี นครราชสีมา ขอนแก่น ลำปาง พิษณุโลก ราชบุรี ภูเก็ต สงขลา อุบลราชธานี อุตรธานี เชียงใหม่ นครปฐม เชียงราย สระบุรี นครศรีธรรมราช สมุทรสาคร กาญจนบุรี ร้อยเอ็ด ยะลา สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สกลนคร พระนครศรีอยุธยา บุรีรัมย์ ชุมพร ลพบุรี จันทบุรี สตูล สุรินทร์ ปราจีนบุรี ระยอง ครัง ประจวบคีรีขันธ์ ระนอง นราธิวาส สุราษฎร์ธานี และเพชรบุรี ปรากฏว่าลูกจ้างทำงานใน อุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การขายส่ง กิจการอาหาร และโรงแรม เขตกรุงเทพมหานคร ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน ๓๓.๘๕ บาท รายเดือน ๑,๔๓๖.๘๔ บาท และงานเหมาเดือนละ ๕๕๔.๙๓ บาท เมื่อกำหนดรายได้ที่ลูกจ้างได้รับจากค่าล่วงเวลา และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ นายจ้างให้ลูกจ้าง รายวันได้รับเฉลี่ยเป็นรายเดือน ๓๑.๖๗ บาท รายเดือน ๑,๕๐๑.๗๗ บาท งานเหมาเดือนละ ๗๑๓.๕๔ บาท เงินที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนจำนวนดังกล่าวนี้ ลูกจ้างจะไม่ได้รับทุกคน จะขึ้นอยู่กับชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขของนายจ้าง

เมื่อกำหนดแล้วจะเห็นได้ว่าลูกจ้างซึ่งทำงานได้รับค่าจ้างรายวัน จะได้รับค่าจ้างเฉลี่ยและค่าล่วงเวลาตลอดจนผลประโยชน์พิเศษวันละ ๖๕.๕๒ บาท ลูกจ้างรายเดือน ๒,๕๓๘.๖๑ บาท และลูกจ้างเฉลี่ยงานเหมาเดือนละ ๑,๗๐๘.๕๒ บาท อาจกล่าวได้ว่าสวัสดิการที่ให้นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนมีใช้น้อยเลยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าจ้างเงินเดือน

หมายเหตุ ตัวเลขที่ได้จากตารางเป็นตัว เลขที่ได้จากการสำรวจของกรมแรงงานครั้งหลังสุด



## ตารางที่ ๑

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเฉลี่ยรายวันและรายได้ในอุตสาหกรรม

จำแนกตามภาค พ.ศ. ๒๕๑๔

	ค่าจ้างเฉลี่ยรายวัน		ค่าล่วงเวลา		ผลประโยชน์อื่น ๆ							
					อาหาร		ที่พัก		เสื้อผ้า		อื่น ๆ	
	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน
ทั่วประเทศ	๑๘,๘๘๒	๓๐.๓๑	๑,๔๔๓	๑๗๖.๓๓	๒,๖๔๒	๓๖๘.๐๓	๕,๕๖๖	๑๑๔.๘๕	๖๙๓	๒๖.๑๘	๑,๐๓๕	๒๒๓.๓๑
กรุงเทพฯ	๒,๒๗๖	๓๓.๘๕	๑๔๘	๑๗๒.๔๘	๔๔๘	๓๒๘.๓๕	๒๒๒	๑๑๔.๖๘	๒๒๗	๒๗.๘๒	๑๓๔	๓๐๕.๖๐
ภาคกลาง	๗,๒๗๐	๓๐.๐๒	๓๓๔	๑๘๒.๗๖	๕๑๘	๓๗๗.๗๐	๑,๒๙๕	๑๓๘.๒๘	๓๖๑	๒๗.๖๓	๕๓๐	๑๘๘.๔๑
ภาคเหนือ	๑,๓๖๒	๕.๘.๓๑	๒๙๑	๑๒๖.๓๗	๖๘	๓๕๘.๔๐	๑๔๐	๑๑๔.๕๐	๖๘	๑๑.๘๒	๔๑	๓๒๘.๗๐
ภาคตะวันออก เฉียงเหนือ	๔,๔๘๕	๒๙.๑๖	๑๔๑	๑๗๒.๙๖	๙๑๑	๓๘๑.๑๕	๑,๔๙๒	๑๑๐.๕๘	๙๙	๒๗.๙๕	๒๔๑	๓๒๓.๓๕
ภาคตะวันออก	๑,๙๕๖	๒๘.๑๑	๑๖๒	๓๐๓.๘๖	๒๕๙	๓๒๒.๓๐	๑,๐๕๒	๑๔๗.๖๕	๑๑๓	๓๐.๘๑	๗๓	๑๐๑.๘๕
ภาคใต้	๕,๘๐๙	๓๓.๒๘	๕๑๕	๑๖๑.๒๐	๕๘๕	๓๕๖.๒๑	๑,๔๘๗	๗๔.๙๖	๕๒	๒๑.๕๐	๑๐๐	๑๕๔.๖๒

ที่มา : รายงานการสำรวจค่าจ้างและรายได้ พ.ศ. ๒๕๑๔ ฝ่ายสถิติแรงงาน

กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย .

## ตารางที่ ๒

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน และรายได้ในอุตสาหกรรม

จำแนกตามภาค พ.ศ. ๒๕๑๔

	ค่าจ้าง เฉลี่ยรายวัน		ค่าล่วง เวลา		ผลประโยชน์อื่น ๆ							
					อาหาร		ที่พัก		เสื้อผ้า		อื่น ๆ	
	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน
ทั่วประเทศ	๔๕,๔๕๐๑,๒๒๕.๘๘	๒,๓๔๔	๓๑๖.๖๑	๑๗,๔๗๗	๓๗๘,๒๖	๔,๖๒๔	๗๑๗,๕๔	๑๒,๔๑๑	๓๘.๓๘	๑๐.๔๔๔	๔๓๖.๗๖	
กรุงเทพฯ	๒๘,๒๓๒๘,๔๓๖.๘๘	๑,๔๗๔	๓๗๘.๘๓	๑๐,๑๖๒	๓๘๕.๘๗	๑,๕๔๘	๒๒๕.๗๘	๘,๕๗๓	๕๒.๕๒	๗,๑๖๔	๔๗๐.๓๗	
ภาคกลาง	๓๑,๔๗๔๑,๓๘๐.๓๘	๑,๗๓๑	๓๖๐.๖๑	๑๑,๗๗๔	๓๔๓.๑๓	๓,๖๕๘	๒๐๓.๒๓	๔,๔๓๒	๔๑.๘๐	๘,๑๐๐	๔๗๕.๕๗	
ภาคเหนือ	๑,๗๒๓	๗๕๕.๓๘	๑๐๑	๑๘๕.๑๘	๔๔๒	๓๘๒.๑๓	๓๘๗	๑๒๖.๓๘	๕๕๗	๒๗.๕๔	๕๕๒	๕๖๒.๐๔
ภาคตะวันออก เนียงเหนือ	๕,๓๔๖	๘๑๓.๓๘	๑๔๔	๑๖๕.๖๘	๓,๑๓๘	๓๓๘.๘๔	๒,๑๖๑	๑๖๐.๓๕	๑,๗๗๕	๒๗.๖๕	๑,๐๒๘	๒๕๕.๔๕
ภาคตะวันออก	๑,๔๘๔	๔๖๓.๓๘	๗๔	๑๒๘.๒๕	๑,๐๒๒	๔๓๑.๑๐	๑,๑๐๘	๒๐๖.๔๗	๖๐๔	๓๖.๓๓	๓๗๓	๒๘๔.๖๔
ภาคใต้	๔,๘๗๒	๔๔๕.๗๗	๒๘๔	๒๒๓.๒๔	๑,๕๖๑	๓๑๐.๖๒	๒,๓๑๐	๑๒๒.๖๑	๕๓๘	๒๗.๕๐	๔๕๖	๓๐๑.๓๘

ที่มา : รายงานการสำรวจค่าจ้างและรายได้ พ.ศ. ๒๕๑๔ ฝ่ายสถิติแรงงาน

กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย.

## ตารางที่ ๓.

เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างเฉลี่ยงานเหมาและรายได้ในอุตสาหกรรม

จำแนกตามภาค พ.ศ. ๒๕๑๔

	ค่าจ้างเฉลี่ยงานเหมา		ค่าล่วงเวลา		ผลประโยชน์อื่น ๆ							
					อาหาร		ที่พัก		เสื้อผ้า		อื่น ๆ	
	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน	ลูกจ้าง	บาท/เดือน
ทั่วประเทศ	๒,๘๐๐	๘๘๘.๔๗	๕๐	๑๗๐.๕๔	๒๓๘	๓๓๐.๒๓	๑,๐๓๓	๖๖.๗๓	๕๔	๑๘.๔๗	๑๗๕	๒๕๐.๐๐
กรุงเทพฯ	๒๕๑	๘๘๔.๕๓	๕	๑๖๕.๒๒	๖๕	๓๓๑.๕๕	๓๑	๑๔๘.๓๔	๑๗	๑๘.๕๓	๒	๕๐.๐๐
ภาคกลาง	๕๔๓	๘๑๑.๓๔	๑๒	๓๑๐.๕๘	๑๔๒	๓๖๖.๔๔	๑๓๗	๑๖๕.๐๔	๒๘	๒๗.๗๕	๓	๖๖.๖๗
ภาคเหนือ	๑๘๖	๘๕๖.๒๔	๓๘	๑๒๖.๓๒	๒๐	๒๔๒.๐๐	๒๖	๑๐๐.๐๐	๘	๑๒.๐๐	๕๐	๔๐๘.๓๓
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๖๐	๑,๐๑๑.๖๗	-	-	๗	๒๕๖.๔๓	๑๒	๑๐๘.๓๓	-	-	-	-
ภาคตะวันออก	๖๑	๑,๐๓๓.๖๑	-	-	๑๓	๕๒๕.๖๒	๑๔	๒๐๐.๐๐	๑๒	๘.๐๐	๑๓	๕๓.๘๕
ภาคใต้	๑,๕๐๐	๘๗๕.๘๔	-	-	๕๖	๒๒๘.๘๘	๘๓๘	๕๖.๓๓	๑๑	๑๑.๐๐	๖๕	๑๘๕.๘๖

ที่มา : รายงานการสำรวจค่าจ้างและรายได้ พ.ศ. ๒๕๑๔ ฝ่ายสถิติแรงงาน

กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย.