



การควบคุมค่าจ้างเงินเดือน

การบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือมีผลกำไรสิ้นปีสูงตามที่คาดไว้นั้น เป็นภารกิจอย่างหนึ่งของผู้จัดการธุรกิจอุตสาหกรรมแห่งนั้น ๆ จะต้องควบคุมค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อย่างรัดกุม ให้มีการใช้จ่ายตรงตามวัตถุประสงค์และมีผลงานหรือผลผลิตเกินคุ้มค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ ทั้งหมดให้จงได้ แต่สำหรับในที่นี้ต้องการจะกล่าวเน้นเฉพาะการควบคุมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านค่าจ้างเงินเดือนเท่านั้น

การควบคุมยอดเงินค่าจ้างเงินเดือน

การควบคุมยอดเงินค่าจ้างเงินเดือนคือการที่ต้องคอยตรวจสอบอยู่เสมอ เพื่อให้ค่าใช้จ่ายเงินเดือนอยู่ในวงเงินงบประมาณที่กำหนดไว้ ทั้งให้ผลงานที่ได้รับต้องได้สัดส่วนกับเงินที่จ่ายไป และค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนจะต้องเป็นไปตามอัตราที่ตั้งไว้ตามความสำคัญของตำแหน่งงาน นั่นคือต้องมีการพิจารณาของงาน (job evaluation) อยู่เป็นประจำ ซึ่งอาจจะเป็นการประจำปีหรือประจำทุก 3 ปี เป็นต้น

สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เมื่อสัมภาษณ์ถึงการนำเอาวิธีการบริหารงานแผนใหม่เกี่ยวกับการพิจารณาของงานว่านำมาใช้อย่างสมบูรณ์แบบหรือไม่ ได้รับคำตอบทุกรายว่าไม่ได้นำมาใช้อย่างถูกต้องสมบูรณ์แบบทางวิชาการเลย เพียงแต่ใช้อย่างคร่าว ๆ จากประสบการณ์ที่ได้ข้อมูลจากวงการอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติกันมาเท่านั้น ไม่ปรากฏมีโรงงานใดที่พิจารณาของงานโดยละเอียดสมบูรณ์ไว้ ดังนั้นการควบคุมยอดค่าจ้างเงินเดือนในทางปฏิบัติของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยเรารปัจจุบันจึงเน้นแต่การควบคุมจำนวนเงินค่าจ้างเงินเดือนไม่ให้มีการจ่ายเงินเกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติไว้เสียมากกว่าที่จะควบคุมให้ได้รับผลงานมีประสิทธิภาพคุ้มค่าจ้าง

¹ Date S. Beach, op. cit., p.616.

เงินเดือนของพนักงานแต่ละคนแต่ละตำแหน่งอย่างแท้จริง คึงจะเห็นได้ว่าเกณฑ์ในการกำหนดอัตราค่าจ้าง เงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยไม่นำเกณฑ์เกี่ยวกับผลิตภาพในการทำงานของลูกจ้างมาใช้เลย เป็นต้น

การควบคุมในค่าจ้างเงินเดือน

การควบคุมระดับของค่าจ้างเงินเดือนคือการควบคุมระดับอัตราค่าจ้างเงินเดือน โดยเฉลี่ยเปรียบเทียบกับผลงานเป็นระยะ ๆ อาจจะทำระยะ 3 เดือน หรือทำระยะ 6 เดือน โดยเปรียบเทียบกับช่วงระยะ 3 เดือนหรือ 6 เดือนของปีที่ผ่านมา อัตราค่าจ้างเงินเดือนโดยเฉลี่ยมีระดับสูงหรือต่ำเพียงใด เพื่อจะได้พิจารณาวิเคราะห์ปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพรัดกุมทันเหตุการณ์ยิ่งขึ้น

ส่วนในทางปฏิบัติ จากการสัมภาษณ์ได้ข้อสังเกตมาว่า โรงงานขนาดใหญ่มีการจดสถิติตัวเลขเกี่ยวกับผลผลิตของเครื่องจักรที่ผลิตประจำวัน ประจำสัปดาห์ และประจำเดือนไว้แทบทั้งสิ้น เว้นแต่ยังมีได้นำมาศึกษาเปรียบเทียบกับระดับอัตราค่าจ้างเงินเดือน โดยเฉลี่ยเป็นระยะ ๆ ว่ามีประสิทธิผลสูงต่ำกว่ากันเพียงใดเท่านั้น

การประเมินค่างานและการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน

การประเมินค่างานเป็นกระบวนการรวมของการวิเคราะห์และกำหนดขั้น (grading) ของงาน เพื่อนำมากำหนดอัตราค่าจ้างที่เป็นธรรมให้สอดคล้องกับความชำนาญ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความรับผิดชอบที่คนงานหรือพนักงานมีต่องานนั้น งานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความรับผิดชอบมากควรกำหนดอัตราค่าจ้างหรือเงินเดือนสูงกว่าที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญและความรับผิดชอบน้อยกว่า

การประเมินค่างานมีจุดมุ่งหมายที่จะแก้ปัญหา เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนที่ไม่ยุติธรรม และเพื่อกำหนดความสัมพันธ์ของงานขององค์การ เพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างที่ยุติธรรมและป้องกันการจ่ายค่าจ้างที่ไม่ยุติธรรมในอนาคต การประเมินค่างานจึงต้องทำการ

วิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ด้วย นอกจากความมุ่งหมายดังกล่าวแล้ว การประเมินค่างานยังมีจุดมุ่งหมายอื่น ๆ อีกคือ

1. เพื่อจัดเตรียมรายงานมาตรฐานสำหรับงานทุก ๆ ตำแหน่ง
2. เพื่อคนหางานที่ได้รับค่าจ้างสูงหรือต่ำกว่าที่ควร
3. เพื่อแสดงถึงความต้องการในด้านความรู้ความสามารถ ความชำนาญ และความรับผิดชอบของงานแต่ละตำแหน่ง ทำให้สะดวกในการเลือกสรรคนเข้าทำงาน
4. เพื่อช่วยให้การวางหลักว่าแต่ละหน่วยงานต้องการตำแหน่งทั้งหมดกี่ตำแหน่ง ตำแหน่งอะไรบ้าง
5. เพื่อเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างระหว่างบริษัท องค์กร ห้างร้านต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน¹

จุดประสงค์ข้อหนึ่งของการประเมินค่างานก็เพื่อจะค้นหาและกำจัดความไม่เป็นธรรมในการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน หมายความว่า การทำโครงสร้างของค่าจ้างเงินเดือนจะช่วยขจัดปัญหาเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างซึ่งมีอัตราผิดปกติ คืออาจสูงหรือต่ำกว่าที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างของค่าจ้างและเงินเดือน และเป็นวิธีการซึ่งจะทำให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรม ไม่มีการลำเอียง และทั้งจะช่วยกำจัดปัญหาข้อเรียกร้องหรือข้อร้องทุกข์ของลูกจ้างได้² จากการศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้ไม่มีโรงงานใดใน 35 โรงงานตอบว่าได้มีการประเมินค่างานและการกำหนดโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนไว้อย่างสมบูรณ์แบบเลย

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2521), หน้า 135 - 136.

²Herbert G. Zollitsch and Adolph Langsner, op.cit., p.150.

ฉะนั้นจึงเห็นว่า ที่โรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยได้ทำเช่นนี้แล้วคือใช้วิธีการ
ประเมินค่างานและกำหนดโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือนตามหลักวิชาการแล้วจะช่วยขจัดปัญหา
ต่าง ๆ เกี่ยวกับการร้องทุกข์ การขัดแย้งต่าง ๆ และจะทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นใน
อุตสาหกรรมสิ่งทอ จึงขอฝากความคิดเห็นอันเล็กน้อยนี้ให้กับบริหารของสถานประกอบการ
อุตสาหกรรมสิ่งทอทั้งหลายไว้พิจารณาเพื่อความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรต่อไป

แต่สำหรับการจะศึกษาถึง โครงสร้างของอัตราค่าจ้างเงินเดือนในอุตสาหกรรม
สิ่งทอไทยครั้งนี้มีปัญหามาก ปัญหาแรกคือการปกปิดถึงอัตราค่าจ้างเงินเดือนในสถานประกอบ
การแต่ละแห่ง และปัญหาประการที่สองคือการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนในวงการธุรกิจ
อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยมิได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนเป็นอัตราแน่นอนขั้นต้นและขั้นสูง
ไว้ในแต่ละตำแหน่ง จึงไม่ทราบว่อัตราค่าจ้างเงินเดือนระหว่างขั้นต้นและขั้นสูงในตำแหน่ง
นั้นเมื่ออัตราขึ้น ๆ ลง ๆ ละก็บาท นอกจากนี้การบรรจุจ้างพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม
สิ่งทอไทยเท่าที่ศึกษาพบปรากฏว่า มีการบรรจุจ้างพนักงานเป็นสองแบบคือ แบบบรรจุจ้างเป็น
พนักงานประเภทลูกจ้างรายวันซึ่งส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับคนงานและเป็นพนักงานส่วนใหญ่
ถึงร้อยละ 80 ของพนักงานทั้งหมด ส่วนอีกแบบหนึ่งก็ได้แก่การบรรจุจ้างเป็นพนักงานประเภท
ลูกจ้างรายเดือนซึ่งได้แก่พนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนกระทั่งถึงระดับนักบริหาร และรวม
ถึงพวกพนักงานในสำนักงานด้วย

ดังนั้น การจะนำอัตราค่าจ้างเงินเดือนมากรอกลงในแผ่นกราฟให้เห็นแนวโน้มเด่น
ชัดตามหลักวิชาการจึงกระทำได้ยากมาก นอกจากนี้การตั้งคำถามในแบบสอบถามข้อ 13 และ
ข้อ 14 ว่า "กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต้นและขั้นสูงของลูกจ้างคนงานไว้หรือไม่ ถ้ากำหนด
กำหนดไว้เท่าใด" ปรากฏว่าไม่มีสถานประกอบการใดกำหนดไว้เลย จึงพบว่าโรงงาน
อุตสาหกรรมสิ่งทอไทยไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต้นและขั้นสูงประจำตำแหน่งของพนักงาน
กันไว้เลย ฉะนั้นในการศึกษาเพื่อหาโครงสร้างอัตราค่าจ้างเงินเดือนของอุตสาหกรรมสิ่งทอ
ไทยครั้งนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าไม่ได้ขอมูลตรงความต้องการจะศึกษา เพราะสถานประกอบการทุก
แห่งไม่ได้กำหนดขั้นไว้

การควบคุมอัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงานแต่ละบุคคล

การควบคุมอัตราค่าจ้างเงินเดือนของพนักงาน หมายถึงการควบคุมอัตราค่าจ้างเงินเดือนของแต่ละตำแหน่งที่ได้ทำการพิจารณาของตำแหน่งงานไว้ก่อนแล้วว่า งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งหนึ่ง ๆ ต้องใช้หรือบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์อย่างไรจึงจะปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือนในอัตราขั้นค่าในขั้นต้นเป็นจำนวนเท่าใดถึงจะเป็นธรรมและคุ้มกับหน้าที่การงาน และควรกำหนดอัตราขั้นสูงไว้ด้วยเพื่อป้องกันมิให้จ้างหรือจ่ายค่าจ้างเงินเดือนให้แก่พนักงานสูงเกินกว่าหน้าที่การงานที่สถานประกอบการจะพึงได้รับ เพื่อมิให้การดำเนินกิจการต้องเสี่ยงต่อการขาดทุน ทั้งนี้จึงต้องมีการพิจารณาให้باه็นจความดีความชอบประจำปีตามผลงานที่พนักงานแต่ละบุคคลปฏิบัติอย่างถูกต้อง โดยมีแบบฟอร์มการประเมินผลงานอย่างใกล้ชิดและอย่างรัดกุม

สำหรับในการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความจริงในทางปฏิบัติจากสถานประกอบการโรงงานสิ่งทอ โดยตั้งคำถามข้อ 15 ในแบบสอบถามว่า "มีการพิจารณาเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนเป็นบำเหน็จความดีความชอบประจำปีแก่ลูกจ้างคนงานหรือไม่" ปรากฏว่ามีทั้ง 35 รายหรือร้อยเปอร์เซ็นต์ โดยมีปีละหนึ่งครั้งทุกรายทุกโรงงาน จึงนับว่าเป็นสิ่งดี ซึ่งก่อนการศึกษา ค้นคว้าเรื่องนี้เคยได้ยินได้ฟังข่าวร้องทุกข์ของฝ่ายลูกจ้างคนงานบางสถานประกอบการสิ่งทอ ร้องว่าทำงานมาหลายปีแล้วนายจ้างไม่เคยให้บำเหน็จความดีความชอบประจำปีเลย ซึ่งอาจจะเป็นสถานประกอบการที่มีได้เป็นสมาชิกของสมาคมอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยก็เป็นได้

อนึ่ง เมื่อได้ตั้งคำถามข้อที่ 16 ในแบบสอบถามว่า "ใช้แบบฟอร์มประเมินผลหรือไม่ หรือใช้แบบอื่น ๆ จำ ๆ เอา" ผลปรากฏออกมาว่าสถานประกอบการสิ่งทอส่วนใหญ่ทั้งร้อยเปอร์เซ็นต์ไม่ใช้แบบฟอร์มประเมินผลงานของพนักงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาให้บำเหน็จความดีความชอบประจำปี และจากการสอบถามถึงเหตุผลว่าไม่ใช้แบบฟอร์มประเมินผล ก็ได้เหตุผลสอดคล้องตรงกันทำให้เป็นอันอาจและคุุณยพินิจของหัวหน้าผู้บังคับบัญชาจะรายงานเสนอขึ้นมา และเมื่อเสนอแนะให้ทดลองนำแบบฟอร์มประเมินผลงานมาใช้ ได้รับ

คำตอบว่าอาจจะกระทำได้อย่างดีและไม่มีประสิทธิผล เพราะหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าไม่ให้ความร่วมมือและคงจะไม่เข้าใจในแบบฟอร์มประเมินผลงานที่พอ คงจะไม่เป็นที่ยอมรับกันทั้งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินก็ได้ จึงยังไม่กล้ารับข้อเสนอแนะไว้ทดลองแต่อย่างใด

นอกจากนี้ยังได้มีการตั้งคำถามข้อ 17 ไว้ในแบบสอบถามอีกว่า "ในการเพิ่มค่าจ้างเป็นบำเหน็จความดีความชอบประจำปีแก่ลูกจ้างคนงานในสถานประกอบการของท่าน ท่านใช้อัตราขึ้นเงินเดือนตามบัญชีที่กำหนดไว้หรือเพิ่มตามเปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างเงินเดือนที่บรรจุจ้างแต่แรกเรื่อยมา" ได้รับความตอบเหมือนกันทุกสถานประกอบการว่าให้บำเหน็จประจำปีเพิ่มตามเปอร์เซ็นต์ของอัตราค่าจ้างเงินเดือน จึงเห็นได้ว่าในวงการอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยนิยมการท่างบประมาณค่าจ้างเงินเดือนเป็นระบบเปอร์เซ็นต์ด้วยกันทุกโรงงาน ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่า การให้บำเหน็จความดีความชอบประจำปีมีขึ้นขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับผลกำไรหรือฐานะการเงินของสถานประกอบการที่พอจะจ่ายให้ได้อีกด้วย จึงนิยมระบบเปอร์เซ็นต์ดังกล่าว

ในเมื่อตั้งคำถามข้อ 18 ในแบบสอบถามว่า "ถ้าใช้ระบบเปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างเงินเดือนเป็นเกณฑ์ในการเพิ่ม ท่านเพิ่มเฉลี่ยปีละกี่เปอร์เซ็นต์ต่อคน" ปรากฏโดยเฉลี่ยตามตารางที่ 10 ว่ามีการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนเป็นบำเหน็จความดีความชอบประจำปีโดยเฉลี่ย 5 - 10% ของค่าจ้างเงินเดือนเป็นส่วนใหญ่ 17 โรงงานใน 35 โรงงาน หรือประมาณร้อยละ 50 ของสถานประกอบการทั้งหมด นอกนั้นเพิ่มขึ้นให้โดยเฉลี่ยระหว่างต่ำกว่า 5% เสียจำนวน 11 โรงงานหรือประมาณร้อยละ 30 และเพิ่มให้โดยเฉลี่ยระหว่าง 10 - 15% เสียจำนวน 7 โรงงานหรือประมาณร้อยละ 20 ของจำนวนโรงงานทั้งหมด

การจัดสวัสดิการอื่น ๆ

คำว่าสวัสดิการนั้น บางท่านก็เรียกว่า "ผลประโยชน์เกื้อกูล" ภาษาไทยจะเรียกอย่างไรก็ตาม ในภาษาอังกฤษหมายถึงคำว่า "Fringe Benefits" ซึ่งหมายถึงผลประโยชน์ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างที่ตกลงกัน ทั้งนี้รวมถึงที่เป็นตัวเงินสด

ตารางที่ 10 แสดงการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนเป็นบำเหน็จประจำปีโดยเฉลี่ยเป็นเปอร์เซ็นต์

ขนาดโรงงาน (คน)	การเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนโดยเฉลี่ย				
	ต่ำกว่า 5%	5-10%	10-15%	15-20%	20%ขึ้นไป
ตั้งแต่ 200 ลงไป	4	2	-	-	-
200 - 400	5	3	-	-	-
401 - 600	-	2	-	-	-
601 - 800	-	3	3	-	-
801 - 1,000	-	1	1	-	-
1,001 ขึ้นไป	2	6	3	-	-
รวม	11	17	7	-	-

ที่มา แบบสอบถามข้อ 18 "ถ้าใช้ระบบเปอร์เซ็นต์ของค่าจ้างเงินเดือนเป็นเกณฑ์ในการเพิ่มเฉลี่ยปีละ% ท่อคน"

หรือมีใช้เป็นตัวเงินสก็ก็ได้ หรือทั้งสองอย่างก็ได้ นายจ้างแต่ละรายมีการจัดสวัสดิการดังกล่าวแตกต่างกันตามความสามารถของนายจ้าง การจัดสวัสดิการขึ้นนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนที่ตกลงกันขึ้นก็เพื่อหวังผลในทางอ้อมคือกระตุ้นให้ลูกจ้างขยันขันแข็งทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อผลผลิตที่สูงและมีคุณภาพ

สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนั้นอาจจำแนกเป็นได้สองลักษณะด้วยกัน

ลักษณะที่ 1 ได้แก่สวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายแรงงาน "ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2518 หมวด 7 "สวัสดิการ" ข้อ 63 "ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม หองน้ำและสวมอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด" ข้อ 64 "ให้นายจ้างจัดให้มีบริการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล ตามสภาพของงานที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด" ข้อ 65 "ให้นายจ้างจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ทั้งนี้ตามที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างซึ่งทำงานตามวรรคหนึ่ง ไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงาน ไม่น้อยกว่าห้าปี" ข้อ 66 "ให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉินในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน ตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยจะได้อำหนด ข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่โรงงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน" ข้อ 67 "ให้นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายตามหมวดนี้"¹

ลักษณะที่ 2 ได้แก่สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากลักษณะที่ 1 ซึ่งนายจ้างอาจเป็นผู้จัดให้แก่ฝ่ายลูกจ้างแต่ฝ่ายเดียว แล้วแต่จะเห็นเป็นการสมควรเพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้างของตน หรืออาจจะต้องจัดให้ตามข้อตกลงที่ลูกจ้างได้ยื่นขอเรียกร้อง หรือตามคำชี้ขาดของ

¹มหาดไทย, กระทรวง, กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน 2521, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2521), หน้า 61 - 62

คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

สำหรับสวัสดิการที่จะกล่าวถึงในการวิจัยครั้งนี้ของการจะกล่าวถึงเฉพาะสวัสดิการ
 ในลักษณะที่ 2 เท่านั้นว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยได้จัดสวัสดิการอื่น ๆ อะไร
 บางให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งผลจากการศึกษาพบว่ารายการสวัสดิการอื่น ๆ ที่นายจ้างอุตสาหกรรม
 สิ่งทอไทยจัดให้แก่ลูกจ้าง ทั้งลักษณะที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินรวม 13 รายการใหญ่ ๆ
 ด้วยกัน (ดังรายการข้างล่าง) ซึ่งปรากฏว่ามีสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอจัดหอพักให้
 ลูกจ้าง 29 โรงงาน จัดอาหารให้มี 22 โรงงาน ให้การรักษาพยาบาลมี 21 โรงงาน แจกชุด
 ทำงานมี 20 โรงงาน ให้เงินค่าครองชีพมี 19 โรงงาน จัดรถรับส่งมี 15 โรงงาน ช่วย
 เงินค่าฌาปนกิจศพมี 9 โรงงาน ช่วยเงินอุปสมบทและสมรสมี 9 โรงงาน ให้เงินโบนัสมี 7
 โรงงาน เงินค่าเช่ากะ (Shift Premium) มี 4 โรงงาน เบี้ยขยันมี 2 โรงงาน
 อื่น ๆ ได้แก่บันเทิง กีฬา ให้เงินกู้ นำเที่ยว ตรวจร่างกายและเอ็กซเรย์ ให้ค่าคลอดบุตร
 ฉายภาพยนตร์ บริการขายสินค้าราคาถูก จัดตั้งโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ในโรงงาน ร่วมกับ
 กระทรวงศึกษาธิการ (บริษัทชิปวินส์ของสหยูเนี่ยน อยู่ลาดพร้าว) มี 10 โรงงาน ใน 10
 โรงงานที่กล่าวมานี้บางโรงงานมีอย่างเดียว บางโรงงานมีมากกว่าหนึ่งอย่าง ดังรายการ
 แสดงไว้ต่อไปนี้

รายการสวัสดิการอื่น ๆ ของอุตสาหกรรมสิ่งทอไทย ปี 2521

<u>ประเภท</u>	<u>จำนวนโรงงาน</u>
1. หอพัก	29
2. อาหาร	22
3. รักษาพยาบาล	21
4. ชุดทำงาน	20
5. เงินค่าครองชีพ	19
6. รถรับและส่ง	15
7. ช่วยค่าฌาปนกิจ	9

<u>ประเภท</u>	<u>ยอด</u>	<u>จำนวนโรงงาน</u>
8. ช่วยเงินอุปสมบทและสมรส		9
9. โบนัส		7
10. ค่าเช่ากะ		4
11. เงินสะสม		4
12. เบี้ยขยัน		2
13. อื่น ๆ		10

สรุปรายการสวัสดิการซึ่งโรงงานสิงทอจักษ์ให้แก่พนักงานดังกล่าวมาแล้วข้างต้นมีดังนี้คือ

1. หอพัก จักษ์ให้สำหรับพนักงานโสดเป็นส่วนใหญ่
2. อาหาร หมายถึงการให้เงินค่าอาหารและจัดอาหารให้ฟรี
3. รักษาพยาบาล หมายถึงการรักษาพยาบาลให้แก่ญาติของลูกจ้างด้วย เช่น บิดา มารดา และบุตร และให้เงินค่ารักษาพยาบาลเมื่อลูกจ้างเกิดเจ็บป่วยนอกเวลาทำงาน
4. ชุดทำงาน หมายถึงเครื่องแบบ รองเท้า และหมวกด้วย (ในบางแห่ง)
5. เงินค่าครองชีพ หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อช่วยค่าครองชีพซึ่งเป็นตัวเงินสด ตั้งแต่ 100 บาท ถึง 300 บาทต่อเดือน
6. รถรับส่ง หมายถึงให้บริการจัดรถรับและส่งพนักงานทั้งเช้าและเย็นและกะดึกด้วย
7. ช่วยค่าฌาปนกิจ หมายถึงฌาปนกิจบิดามารดาและบุตรด้วยในบางแห่ง
8. ช่วยเงินอุปสมบทและสมรส หมายถึงจ่ายเป็นเงินสดจำนวนหนึ่งให้แก่ลูกจ้างในโอกาสทำการอุปสมบทหรือทำการสมรสเป็นราย ๆ ไป
9. โบนัส หมายถึงการจ่ายเงินแต่ละเอื้อ เงินรางวัลประจำปีด้วย

10. ค่าเช่ากะ หมายถึงรวมถึงเงินค่าเช่าทำงานกะคึกซึ่งนายจ้างจัดให้เป็นพิเศษ
11. เงินสะสม หมายถึงรวมถึงเงินส่วนของนายจ้างและลูกจ้างรวมกัน จ่ายให้เมื่อออกจากงานโดยไม่มีคามผิด ถ้ามีความผิดจะได้คืนเฉพาะส่วนของลูกจ้างเท่านั้น
12. เบี้ยขยัน หมายถึงเงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ไม่มาทำงานสาย ไม่ขาดงาน และไม่ลาหยุดงานเลย จ่ายเป็นรายเดือน
13. อื่น ๆ ได้แก่เบี้ยเลี้ยง กิฬา นำเที่ยว ทรวจรวงกายและเอ็ชเรย์ ค่าคลอดบุตร ฉายภาพยนตร์ ส่วรงตำแหน่งงานสำหรับลูกจ้างที่ถูกเกณฑ์ทหารไว้ให้ บริการชายของราคาดูก มีโรงเรียนสอนหนังสือผู้ใหญ่ ฯลฯ

การควบคุมค่าใช้จ่ายค่านสวัสดิการอื่น ๆ

การควบคุมค่าใช้จ่ายค่านสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าพาหนะ เดินทาง ค่าเช่ากะ และค่าครองชีพ ฯลฯ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง ซึ่งนายจ้างหรือฝ่ายจัดการจะต้องควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้สูงเกินไป เพราะถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายค่านแรงงานอันเป็นค่าใช้จ่ายทางอ้อม ต้องนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายค่านการผลิต แต่จากการสร้างคำถามข้อ 21 ในแบบสอบถามว่า "เดือนหนึ่ง ๆ ท่านต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าสวัสดิการอื่น ๆ แก่พนักงานและลูกจ้างทั้งสิ้นเฉลี่ยเดือนละ _____ บาท หรือประมาณร้อยละ _____ ของต้นทุนการผลิต" ปรากฏว่ามีผู้ให้คำตอบน้อยมากจนไม่อาจจะนำมาศึกษาได้ เนื่องจากสถานประกอบการทุกแห่งไม่ได้รวบรวมค่าใช้จ่ายเหล่านี้ไว้ แต่จากเอกสารทางวิชาการของกองวิชาการฯ กรมแรงงาน เรื่องรายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอ¹ รายงานว่า ต้นทุนที่ใช้เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอสิ่งดักซึ่งมีอยู่ร้อยละ 1.5 ของต้นทุนการผลิตทั้งหมดก็จึงพอจะนำมาใช้เป็นคำตอบของคำถามข้อ 21 นี้ได้ นอกจากนี้จากรายงานฉบับนี้ยังจำแนกไว้ด้วยว่าจ่ายเป็นโบนัสร้อยละ 19.0 เป็นค่าที่พักอาศัยร้อยละ 22.3 ค่าอาหารร้อยละ 19.5 ค่ารถรับส่งร้อยละ 4.6 ค่ารักษาพยาบาลร้อยละ 0.2 และอื่น ๆ อีกร้อยละ 19.6 ของค่าใช้จ่ายสวัสดิการทั้งหมด

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ถามเกี่ยวกับเงินค่าครองชีพให้เป็นสวัสดิการช่วยเหลือแก่ลูกจ้างคนงานจากสถานประกอบการ 35 โรงงานนี้ ตามคำถามข้อ 19 ในแบบสอบถามแล้วปรากฏดังตารางที่ 11 ว่า มีสถานประกอบการ 16 โรงงานหรือเกือบครึ่งหนึ่งของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมดไม่มีการจ่ายเงินค่าครองชีพแก่พนักงาน แต่จำนวนสถานประกอบการจำนวน 19 โรงงานมีการจ่ายค่าครองชีพให้แก่พนักงานในจำนวนเงินระหว่างเดือนละ 200 - 250 บาทต่อคนเป็นส่วนใหญ่ ส่วนที่จ่ายค่าครองชีพต่ำกว่า 240 บาท หรือจ่ายเกิน 250 บาท มีเพียงส่วนน้อย ย่อมแสดงว่าค่าครองชีพมาตรฐานในอุตสาหกรรมสิ่งทอที่นายจ้างพึงควรจัดให้ในอัตราเดือนละ 250 - 300 บาทต่อคน

ปัญหาในการเรียกร้องขอเพิ่มค่าสวัสดิการของบรรดาลูกจ้างคนงานที่ผ่านมาทั้งในอดีตและปัจจุบันมีข้อหนึ่งได้แก่ขอเรียกร้องขอค่าครองชีพเพิ่มนอกเหนือไปจากค่าจ้างเงินเดือน ซึ่งก็เป็นปัญหาตกเถียงกันยังไม่เป็นที่ยุติว่าค่าครองชีพได้รวมอยู่ในค่าจ้างเงินเดือนแล้วหรือไม่ และถ้าไม่รวมอยู่ในค่าจ้างเงินเดือน ปัญหาว่าจะเอาอะไรมาเป็นเกณฑ์และเป็นฐานในการคำนวณค่าครองชีพให้แก่พนักงานจึงจะเป็นธรรมที่สุด

การควบคุมค่าจ้างเงินเดือนต่อต้นทุนการผลิต

การควบคุมต้นทุนการผลิตของค่าจ้างเงินเดือนต่อหน่วยของผลผลิตไว้ให้ได้อย่างเป็นหลักประกันการเสถียรภัยการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมที่ดีที่สุดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทย ซึ่งใช้แรงงานคนเข้าประกอบการผลิตเป็นจำนวนมากกว่าอุตสาหกรรมประเภทอื่น ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องคอยคำนวณและติดตามความเคลื่อนไหวของค่าจ้างเงินเดือนต่อผลผลิตอย่างใกล้ชิด ในการตั้งคำถามข้อ 22 ในแบบสอบถามว่า "ในสถานประกอบการของท่านมีค่าจ้างเงินเดือนคิดเป็นร้อยละเท่าไรของต้นทุนการผลิตทั้งหมดต่อหน่วยของผลผลิตโดย

¹มหาดไทย, กระทรวง, กรมแรงงาน, รายงานสถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอ สิ่งดี, หน้า 8, (เอกสารรายงานฉบับที่ 232/21 ลงวันที่ 17 มีนาคม 2521).

ตารางที่ 11 แสดงอัตราค่าครองชีพตามขนาดของโรงงาน

	จำนวนโรงงานที่มีเงินสวัสดิการค่าครองชีพ (บาท)							จำนวน โรงงานที่ ไม่มี
	100	150	200	250	300	350	400	
ตั้งแต่ 200 ลงไป	-	1	2	-	-	-	-	3
201 - 400	-	-	2	1	-	-	-	5
401 - 600	-	-	-	1	-	-	-	1
601 - 800	-	-	1	2	1	-	-	2
801 - 1,000	-	-	1	2	2	1	-	5
1,001 ขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	-	1	6	6	3	1	-	16

ที่มา แบบสอบถามข้อ 19 "ในสถานประกอบการของท่านมีเงินค่าครองชีพให้แก่ลูกจ้าง
คนงานหรือไม่"

() ถ้าไม่รวมค่าใช้จ่ายสวัสดิการอื่น ๆ จะตกประมาณปีละ _____ ต่อหน่วย
(ต่อหลา ต่อหลอด ฯลฯ)

() ถ้ารวมค่าใช้จ่ายสวัสดิการอื่น ๆ จะตกประมาณปีละ _____ ต่อหน่วย"

ปรากฏตารางที่ 12 ว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จำนวน 17 โรงงานหรือเกินกว่าร้อยละ 50 ของจำนวน 35 โรงงานไม่ตอบคำถาม และที่ตอบคำถามก็ให้คำตอบที่คำนวณต้นทุนการผลิตต่อหน่วยได้เฉพาะที่ไม่ได้นำเอาค่าใช้จ่ายอื่น ๆ มารวมไว้ ซึ่งผลปรากฏว่าต้นทุนการผลิตต่อหน่วยมีค่าจ้างเงินเดือนเฉลี่ยร้อยละ 20 - 25 เป็นส่วนใหญ่ นับว่าต่ำกว่าประเทศสหรัฐอเมริกาเมื่อปี ค.ศ. 1959 ราวครึ่งต่อครึ่งทีเดียว จึงทำให้ได้พบสิ่งใหม่อย่างหนึ่งว่า ค่าแรงงานลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอของประเทศไทยถูกกว่าค่าแรงงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศสหรัฐอเมริกาประมาณครึ่งหนึ่ง ทั้งนี้การที่ฝ่ายลูกจ้างคนงานไทยกล่าวว่าค่าแรงของลูกจ้างคนงานในประเทศไทยเราถูกมากจึงน่าจะรับประกันได้ว่าเปรียบเทียบกับค่าแรงในสหรัฐอเมริกาคงกล่าว

ความสำคัญของปัญหาค่าจ้างเงินเดือน

ความสำคัญของปัญหาค่าจ้างเงินเดือนในอุตสาหกรรมสิ่งทอไทยที่ผ่านมาว่ามีมากน้อยเพียงใดนั้น ในการตั้งคำถามข้อ 23 ในแบบสอบถามซึ่งได้ถามว่า "ปัญหาค่าจ้างเงินเดือนเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจการให้อยู่รอดหรือไม่ เพียงใด"

- () มีปัญหามากที่สุด
- () มีปัญหาบ้าง
- () ไม่มีอุปสรรคปัญหาแต่อย่างใด"

ปรากฏว่าผู้ตอบได้ให้คำตอบแสดงทัศนคติไว้ดังปรากฏในตารางที่ 13 มีข้อเท็จจริงสรุปได้ว่า ผู้ตอบจำนวน 21 โรงงานหรือร้อยละ 60 ตอบว่าค่าจ้างเงินเดือนมีปัญหามากที่สุด ผู้ตอบจำนวน 11 โรงงานหรือร้อยละ 30 ตอบว่าปัญหาค่าจ้างเงินเดือนมีความสำคัญบ้างเหมือนกัน ส่วนผู้ตอบจำนวน 3 โรงงานหรือร้อยละ 20 ตอบว่าไม่เป็นอุปสรรคปัญหา

ตารางที่ 12 แสดงค่าจ้างเงินเดือนเป็นร้อยละต่อต้นทุนการผลิตที่หน่วย

ขนาดโรงงาน (คน)	ค่าจ้างเงินเดือนเป็นร้อยละต่อต้นทุนการผลิต					ขึ้นไป 25%
	ไม่ตอบ	ต่ำกว่า 10%	10-15%	16-20%	21-25%	
ตั้งแต่ 200 ลงไป	4	-	1	1	-	-
201-400	5	-	-	1	3	-
401-600	-	-	-	1	1	-
601-800	3	-	-	2	1	-
801-1,000	1	-	-	-	1	-
1,000 ขึ้นไป	5	-	-	1	4	1
รวม	17	-	1	6	10	1

ที่มา แบบสอบถามข้อ 22 "ในสถานประกอบการของท่านมีค่าจ้างเงินเดือนคิดเป็นร้อยละเท่าใดของต้นทุนการผลิตทั้งหมดต่อหน่วยของผลผลิต"

ตารางที่ 13 แสดงความสำคัญของปัญหาค่าจ้างเงินเดือนต่อการดำเนินกิจการของโรงงาน

ระดับความสำคัญของ ปัญหาค่าจ้างเงินเดือน	ขนาดโรงงาน						รวม	ค่า ทัศนคติ
	200 คน ลงไป	201-400 คน	401-600 คน	601-800 คน	801-1,000 คน	1,000 คน ขึ้นไป		
มีปัญหามากที่สุด	5	7	1	4	-	4	21	5
มีปัญหาม้าง	1	1	1	2	1	5	11	4
ไม่มีปัญหาเลย	-	-	-	-	1	2	3	3
รวม	6	8	2	6	2	11	35	

ที่มา แบบสอบถามข้อ 23 "ปัญหาค่าจ้างเงินเดือนเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินกิจการให้อยู่รอดหรือไม่เพียงใด"

สำคัญแต่อย่างใด ย่อมแสดงว่าการบริหารค่าจ้างเงินเดือนในอุตสาหกรรมสิ่งทอมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจการมีขนาดเล็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดเล็กย่อม ค่าจ้างเงินเดือนมีแนวโน้มเป็นปัญหาสำคัญมากกว่าสถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดใหญ่

การที่สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดเล็กเห็นว่าปัญหาค่าจ้างเงินเดือนมีความสำคัญที่สุดก็อาจเนื่องมาจากเงินทุนค่าเงินการมีน้อยกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ประการหนึ่ง และการแข่งขันต่อสู้กับคู่แข่งชั้นในการผลิตในการแข่งขันตลาดภายในประเทศมีมากกว่าอีกประการหนึ่ง จึงทำให้ต้องกกดค่าจ้างเงินเดือนไว้เรื่อย ๆ และฝ่ายลูกจ้างคนงานก็พยายามเรียกร้องขอเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนขึ้นอีกอยู่เนื่อง ๆ ยิ่งมีการประกาศปรับปรุงอัตราค่าจ้างขั้นต่ำครั้งใด สถานประกอบการอุตสาหกรรมสิ่งทอขนาดเล็กย่อมจะประสบปัญหาค่าจ้างเงินเดือนรุนแรงกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่ทุกครั้ง เพราะระดับอัตราค่าจ้างเงินเดือนต่ำกว่าสถานประกอบการขนาดใหญ่

ในเมื่อโครงสร้างอุตสาหกรรมสิ่งทอในประเทศไทยเรากำลังดำเนินมาจากระบบอุตสาหกรรมในครอบครัว ดังนั้นโครงสร้างของค่าจ้างเงินเดือนจึงมีความสำคัญต่อนักวิชาการซึ่งจะต้องศึกษาและค้นคว้าหาข้อเท็จจริง เพื่อพัฒนาการปฏิบัติได้จริงจังกว่าหน้าต่อไป

ที่ว่าปัญหาค่าจ้างเงินเดือนมีผลกระทบต่อการค้าเนื่อกิจการมากหรือน้อยเพียงใดนั้น หมายถึงว่าค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าแรงของพนักงานภายในสถานประกอบการนั้น ๆ อยู่ในระดับที่สูงมากเกินไปจนทำให้ต้นทุนการผลิตสูง ต้องขายผลิตภัณฑ์ในราคาสูงจนไม่อาจจะสู้ในตลาดกับคู่แข่งได้ หรือว่าฝ่ายลูกจ้างคนงานยื่นขอเรียกร้องขอเพิ่มค่าแรง ค่าสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จนทำให้ต้องแบกรับค่าใช้จ่ายสูงมากเกินไป โดยที่ปัญหาค่าใช้จ่ายอื่นพอจะควบคุมได้ แต่เรื่องค่าจ้างเงินเดือนแทบจะคุมไม่ได้ ก็ถือว่ามีปัญหามากที่สุด แต่ดาปัญหาค่าจ้างเงินเดือนดังกล่าวข้างต้นพอมันบ้างแต่ไม่สู้มากนักหรือไม่รุนแรงนักเพราะยังสามารถควบคุมได้ ก็ถือว่ามีปัญหาบ้าง แต่ดาเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำก็ การมีงบประมาณค่าจ้างเงินเดือนไว้พร้อมที่จะจ่ายได้ทุกสภาวะก็ โดยไม่รู้สึกเดือดร้อนแ่แต่น้อย ก็ถือว่าไม่มีปัญหาเรื่องค่าจ้างเงินเดือน

เลย