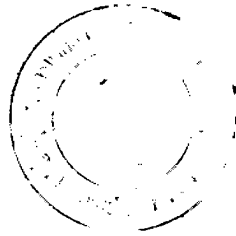


บทที่ ๑

บทนำ



ที่มาของการศึกษา

แผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๒๐-๒๕๒๔) ของประเทศไทย เป็นแผนแม่บทที่วางกรอบทั้งทาง เศรษฐกิจและสังคมให้การจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาประเทศทั้งหมด เป็นไปอย่างสอดคล้องกัน เพื่อมุ่งที่จะสร้างความเป็นธรรมในสังคมภายใต้พื้นฐานของความมั่นคงแห่งชาติ ลดความเหลื่อมล้ำฐานะบุคคลทาง เศรษฐกิจ และมุ่งที่จะสร้าง "สวัสดิการ" ทางสังคมแก่ประชากรของประเทศมากกว่าจะเป็นแผนขยายตัวทางเศรษฐกิจแต่อย่างเดียว กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบด้านการแรงงานแห่งชาติ ก็ได้ปรับปรุงนโยบายให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ นี้ โดยมุ่งที่จะส่งเสริมให้ นายจ้างเร่งปรับปรุงสวัสดิการ สภาพความเป็นอยู่ การครองชีพ และการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างให้ดีขึ้น ปรับปรุงกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จัดให้มีองค์การที่จะเป็นสื่อประสาน ความสามัคคีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างให้เกิดสันติในวงงาน เกิดความเข้าใจและความร่วมมืออย่างดีจากทุกฝ่าย^๑

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๖ ถึง ๒๕๑๘ เป็นช่วงเวลาที่เกิดกรณีพิพาทแรงงานบ่อยครั้งในประเทศไทย นอกจากทำความไม่สงบด้านแรงงานอันกระทบกระเทือนต่อ เศรษฐกิจของประเทศโดยรวมแล้ว ในบางครั้งมีความรุนแรงถึงขั้นก่อความไม่สงบในบ้านเมือง ยังความเดือดร้อนแก่ประชาชนทั่วไป ขณะนั้น สภาพทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศก็กำลังปั่นป่วน วิกฤติการณ์น้ำมันเชื้อเพลิงซ้ำเติม

^๑ชลินทร์ อมรธรรม, "สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๔ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน", วารสารแรงงานสัมพันธ์, กรมแรงงาน, ๑๔(พฤษภาคม-มิถุนายน ๒๕๒๐), หน้า ๕-๘.

ทำให้ราคาสินค้าทุกชนิดสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในภาวะของเศรษฐกิจเงินเฟ้อเช่นนี้ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเงินเดือนต้องประสบความเดือดร้อนในการครองชีพอย่างมาก เมื่อได้รับการเลี้ยมสอนปลุกระดมจากบุคคลภายนอก ประกอบกับความไม่พอใจที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และไม่ได้ให้ความยุติธรรมเสมอหน้า จึงรวมตัวกันยื่นข้อเรียกร้อง นัดหยุดงาน และก่อตั้งสหภาพแรงงาน

ในระยะแรก ข้อเรียกร้องส่วนมากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงค่าจ้างเงินเดือน และค่าครองชีพ ต่อมาข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสวัสดิการกลายเป็นหัวข้อสำคัญในการเจรจาต่อรองมากขึ้น และสาเหตุของการนัดหยุดงาน เพราะความไม่พอใจที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และไม่ได้ให้ความยุติธรรมเสมอหน้าลดลงอย่างเห็นได้ชัด แสดงว่านายจ้างเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการแรงงานสัมพันธ์ และเริ่มเห็นความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสภาพการทำงาน ตลอดจนสภาพการจ้างทุกประการให้ได้อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ทว่าการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เกิดขึ้นเฉพาะในสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นส่วนมาก^๑

นับแต่ครั้งรัชกาลที่ ๔ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ได้ทรงมีพระบรมราโชบายเปิดการค้าต่อกับชาวต่างชาติมาจนกระทั่งบัดนี้เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบัน ชาวต่างชาติและบริษัทการค้าของชาวต่างชาติ ซึ่งขณะนี้ มีทั้งชาวยุโรป อเมริกา ชาวญี่ปุ่น ชาวอินเดีย และชาวจีน สามารถครอบงำบทบาทความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจการค้า และอุตสาหกรรมของประเทศ โดยเป็นผู้นำสินค้าวัตถุดิบจากแหล่งผลิตมาสู่ผู้บริโภค ได้ช่วยขยายตลาดการค้ากับต่างประเทศของไทยให้กว้างขวาง บริษัทการค้านำทรัพยากรของประเทศไทยออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ ขณะเดียวกันก็สั่งเครื่องทุนแรงตลอดจนสินค้าอันจำเป็นสำหรับการพัฒนา

^๑ นิคม จันทรวิฑูร, แรงงานไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๑ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์การเวก, ธันวาคม ๒๕๒๑), หน้า ๔๑-๔๗.

ประเทศเข้ามาจัดจำหน่าย จึงนับได้ว่า บริษัทการค้ามีส่วนช่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ประเทศไทย เป็นอันมาก ^๑

เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า กิจการใด ๆ ก็ตามจะบรรลุวัตถุประสงค์ด้วยอาศัยการปฏิบัติงานของทุกคนที่เกี่ยวข้อง วิธีจูงใจคนให้ทำงานนั้นมีหลายวิธี แต่ในบรรดาวิธีการที่ใช้ได้ผลจนเป็นที่ยอมรับกันในวงการบริหารงานบุคคลทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และภาคธุรกิจเอกชนวิธีหนึ่ง คือ การจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูล ^๒ บริษัทการค้า เป็นส่วนหนึ่งในภาคธุรกิจ เอกชนที่มีบทบาทความสำคัญต่อการพัฒนา เศรษฐกิจมาตลอดเวลายาวนานนับศตวรรษ และเป็นแหล่งว่าจ้างแรงงานที่สำคัญแห่งหนึ่งของประเทศ จึงถือว่ามีควมสำคัญมากพอที่จะทำการศึกษาริฉัยการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องเกี่ยวกับการจัดให้สวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูล ว่ามีการปฏิบัติสอดคล้องกับแผนพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนนโยบายด้านการแรงงานของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยเพียงใด จึงประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการอย่างน้อยก็ในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ในบริษัทการค้าแทบไม่เกิดปัญหาด้านการแรงงานสัมพันธ์ จนถึงขั้นเป็นกรณีพิพาท ตามสถิติของกรมแรงงานแจ้งว่าข้อพิพาทแรงงานส่วนใหญ่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมการผลิต ^๓

ความสำคัญของ เรื่อง

ในสังคมที่มีสวัสดิการดี คนในสังคมจะมีสุขภาพพลานามัยดี มีความผาสุก มีความมั่นคง มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต เพราะฉะนั้น สวัสดิการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสังคม ไม่

^๑ "Pioneer in Trade", Business in Thailand, 8(August 1977) : 26-29.

^๒ สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖), หน้า ๓๗๑.

^๓ นิคม จันทริท, แรงงานไทย, หน้า ๕๓-๕๔.

ในฐานะผู้จัดให้คือ รัฐบาลหรือนายจ้าง ก็ในฐานะผู้รับบริการ คือพลเมืองหรือลูกจ้าง ตามลำดับ แต่คนเป็นสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ ความรู้สึกและอารมณ์ของคนส่งผลกระทบกระเทือนถึงขวัญ กำลังใจ และทัศนคติ ยังผลให้การปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป โดยที่ผลการปฏิบัติงานของคนมีส่วนสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญเติบโตขององค์การ แม้ในยุคปัจจุบันที่วิวัฒนาการทางด้านเทคโนโลยีทันสมัย นำเอาเครื่องจักรอัตโนมัติ และสมองกลเข้าทำงานแทนคนอย่างกว้างขวาง และมีประสิทธิภาพมากขึ้นทุกทีก็ตาม ยังต้องอาศัยคนวางแผนสั่งการ ควบคุม และรับผิดชอบงานอยู่นั่นเอง คนจึงเป็นทรัพยากร หรือปัจจัยในการประกอบกิจการที่องค์การควรบำรุงรักษาและพัฒนาให้มีคุณค่าสำหรับองค์การยิ่งนานวันยิ่งมากขึ้น^๑

การบำรุงรักษาและพัฒนาคนเป็นเรื่องที่ต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดตลอดเวลา และก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่องค์การเป็นจำนวนเงินไม่น้อย เฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการ และผลประโยชน์ ก็ถือดู ดังผลจากการสำรวจในสหรัฐอเมริกา โดยสภาหอการค้าอเมริกันพบว่า เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๗๑ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ค่าใช้จ่ายหมวดนี้อยู่ในระหว่างร้อยละ ๑๔ ถึง ๖๐ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับพนักงาน (Total payrolls) โดยค่าเฉลี่ยของทุกธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นร้อยละ ๓๐.๘ ซึ่งคิดเป็นจำนวนเงินปีละ ๒,๕๔๔ เหรียญสหรัฐ (ประมาณ ๕๐,๘๘๐ บาท) ต่อพนักงานหนึ่งคน^๒ ต่อมาในปี ค.ศ. ๑๙๗๕ (พ.ศ. ๒๕๑๘) ค่าใช้จ่ายหมวดนี้ อยู่ในระหว่างร้อยละ ๑๘ ถึง ๖๐ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมดเกี่ยวกับพนักงาน โดยค่าเฉลี่ยของทุกธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นร้อยละ ๓๕.๔ ซึ่งคิดเป็นจำนวนเงินปีละ ๓,๘๘๔ เหรียญสหรัฐ (ประมาณ ๗๕,๖๘๐ บาท) ต่อพนักงานหนึ่งคน^๓ มีการคาดคะเนไว้ว่าในปี ค.ศ. ๑๙๘๖ (พ.ศ. ๒๕๒๙)

^๑ เสนาะ ตีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๖), หน้า ๑-๔.

^๒ Andrew F. Sikula, Personnel Administration And Human Resources Management, (New York : John Wiley & Sons Inc., 1976), p.325.

^๓ John B. Miner and Mary G. Miner, Personnel and Industrial Relations: A Managerial Approach, 3d ed., (Collier Macmillan, 1977), p.519.



อัตราส่วนดังกล่าวจะเพิ่มเป็นร้อยละ ๕๐^๑

จากข้อเท็จจริงที่ว่า สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคน การปฏิบัติต่อคนจะต้องใช้ความเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและเกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่บริษัทไม่ใช่น้อย ตามธรรมดา การอนุมัติค่าใช้จ่ายจะต้องมีเหตุผลสมควร และการใช้เงินจะต้องได้ผลคุ้มค่า จึงกล่าวได้ว่า สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก

ผลงานศึกษาริชัยและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

นิสิตนักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิตของสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย มีผลงานศึกษาริชัยเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลไว้มากพอสมควร ในที่นี้จะขอกล่าวถึงเพียงบางเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิทยานิพนธ์นี้

ชูเกียรติ กาญจนชาติ^๒ ศึกษาเทคนิคการจัดสวัสดิการของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง ไว้เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๗ โดยที่โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลังเป็นรัฐวิสาหกิจ ย่อมมีข้อจำกัดการใช้เงินงบประมาณของประเทศอย่างมีขอบเขตรัดกุม แต่ผู้บริหารก็ยังสามารถจัดให้สวัสดิการแก่พนักงานจำนวนมากได้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการเงินกู้ และการรักษาพยาบาล เงินส่วนใหญ่ในกองทุนสงเคราะห์มาจากการกันค่าเบี่ยประกันภัยอาคารถ และเครื่องจักรนับเป็นมูลค่ามากมาย โรงงานยาสูบยังลงทุนสร้างโรงพยาบาล ซึ่งนอกจากช่วยแบ่งเบาภาระการรักษาผู้ป่วยภายนอกโรงพยาบาลของรัฐบาลทั่วไปแล้ว ยังบริการโดยไม่คิดมูลค่าแก่พนักงานและครอบครัวพนักงานอีกด้วย

^๑ Ibid., p. 520.

^๒ ชูเกียรติ กาญจนชาติ, "กรณีศึกษา การจัดสวัสดิการโดยฝ่ายสวัสดิการ โรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๗).

บัญชา ตั้งวงษ์ไชย^๑ ทำการศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของธนาคารแห่งประเทศไทย กับธนาคารกสิกรไทย เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๒๐ โดยที่ลักษณะขององค์การทั้งสองจัดอยู่ในประเภทสถาบันการเงิน เช่นเดียวกัน แต่สถานการณ์ และบทบาทแตกต่างกัน พบว่า ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารทั้งสอง ตระหนักถึงคุณค่าของสวัสดิการ จึงพยายามจัดให้สวัสดิการที่เห็นว่าเหมาะสมแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม ในทุกขณะด้วยความจริงใจและด้วยความเอาใจใส่ อย่างใกล้ชิด โดยไม่ปล่อยให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ จนกลายเป็นกรณีพิพาทแรงงาน

ลาวัญย์ อรุณสิทธิ์^๒ ศึกษาวิจัยถึงปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล มาร์เกตติ้ง เซอร์วิส จำกัด ไว้เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๐ ปัจจัยทางการบริหารอันหนึ่งที่น่าสนใจ คือสวัสดิการ พบว่า คุณสมบัตินี้ประจำตัวพนักงานซึ่งได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน และประเภทของพนักงาน มีอิทธิพลต่อความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการอย่างปรากฏชัดพอสมควร

^๑ บัญชา ตั้งวงษ์ไชย, "การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของธนาคารแห่งประเทศไทย (ธนาคารแห่งประเทศไทย) กับ ธนาคารพาณิชย์ของเอกชน (ธนาคารกสิกรไทย) : ศึกษาเฉพาะกรณีการให้สวัสดิการ," (วิทยานิพนธ์ปริณญามหาบัณฑิต แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑).

^๒ ลาวัญย์ อรุณสิทธิ์, "ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัท เฟดเดอรัล มาร์เกตติ้ง เซอร์วิส จำกัด," (วิทยานิพนธ์ปริณญามหาบัณฑิต แผนกวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑).

ทัศนัย ทองประเสริฐ^๑ ศึกษาวิจัยสวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลสังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ไว้เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๑ เป็นการศึกษาริวิจัยจากทางด้านลูกจ้าง โดยการสอบถามความพอใจของลูกจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่พอใจการบริหารของผู้มีอำนาจหน้าที่ในโรงพยาบาลมากกว่าความต้องการสวัสดิการ และการปรับรายได้

รัตนา อภิรมยานนท์^๒ ทำการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ไว้ เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๑ เพื่อทราบว่าพนักงานในอุตสาหกรรมผลิตปูนซีเมนต์ของประเทศไทยได้รับสวัสดิการอย่างใดเพียงใด

ปรียา รอดเขี้ยว^๓ ทำการศึกษาถึงการจัดให้สวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเครื่องดื่มในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ เป็นการศึกษาวิจัยจากทางด้านลูกจ้าง

^๑ ทัศนัย ทองประเสริฐ, "สวัสดิการของลูกจ้างในโรงพยาบาลของกรมการแพทย์," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒).

^๒ รัตนา อภิรมยานนท์, "การศึกษาเปรียบเทียบ สวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๒).

^๓ ปรียา รอดเขี้ยว, "การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องดื่ม ในเขตกรุงเทพมหานคร," (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๒๒).

ด้านผู้ประกอบการวิชาชีพบุคลากรบริษัท เอกชนปรากฏว่าสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย เป็นต้น ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางรวบรวมและแจกจ่ายข้อมูลแก่บริษัท สมาชิกที่ร่วมในโครงการสำรวจที่จัดทำขึ้นแต่ละคราว การแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือการสอบถามกันสองต่อสอง โดยอาศัยความรู้จักขอบพอบ เป็นการส่วนตัว หรือด้วยความไว้วางใจกันก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานอาชีพนิยมใช้กัน เป็นที่น่าสังเกตว่า สถาบันของนักวิชาชีพทำการศึกษาริวิจัย เพื่อประโยชน์เฉพาะในวงการผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ส่วนสถาบันการศึกษาของประเทศทำการศึกษาริวิจัย เพื่อประโยชน์ทั้งทางด้านวิชาการ และการประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ



วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- ก. เพื่อเปรียบเทียบสิ่งที่บริษัทการค้าจัดให้แก่พนักงาน กับสิ่งที่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

บังคับ

พนักงานในสถานประกอบการภาคธุรกิจเอกชน ได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์ เกือบทุกประการน้อย และด้วยวิธีการแตกต่างกัน เพราะส่วนมากนายจ้างเป็นผู้กำหนดสภาพการทำงานให้แก่ฝ่ายเดียว นายจ้างมักปฏิบัติต่อลูกจ้างตามอำเภอใจ จนไม่คำนึงถึงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นต้นนายจ้างของสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕ ถึง ๕๐ คน ตั้งอยู่กระจัดกระจายทั่วประเทศ นอกจากจ่ายค่าจ้างแรงงานต่ำ มีชั่วโมงทำงานมาก ไม่ค่อยมีวันหยุดพักผ่อนแล้ว ยังแทบไม่มีสวัสดิการและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย การปกครองลูกจ้างเป็นไปตามอัธยาศัยไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์^๑

กิจการขนาดกลาง ที่มีลูกจ้างระหว่าง ๕๐ ถึง ๕๐๐ คน และส่วนมากตั้งอยู่ในกรุงเทพฯ มีสภาพการทำงานโดยทั่วไปไม่ดีกว่ากิจการขนาดเล็ก นายจ้างส่วนมากไม่ให้ออกจ้างมีวันหยุดตามประเพณีครบตามที่กฎหมายกำหนด บังคับให้มีลูกจ้างหยุดงานโดยไม่ยอมจ่ายค่าจ้างในวันที่ลูกจ้างใช้สิทธิพักผ่อนประจำปี เกณฑ์การจ่ายค่าแรงมักเป็นรายวันหรือรายชิ้น ไม่มีแผนเงินสะสม อย่างไรก็ตาม กิจการ

^๑ นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย, หน้า ๗๒-๗๔.

ขนาดกลางที่มีจำนวนลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น และมีการปรับปรุงการบริหารงานอย่างมีแผนมากขึ้น ก็มักจะปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายแรงงานบังคับ^๑

กิจการขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๔๐๐ คนขึ้นไปมีการจัดงานบุคคลากรอย่างเป็นระเบียบแบบแผนโดยการว่าจ้างหรือกำหนดตัวผู้มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านบริหารบุคคลอย่างเป็นกิจลักษณะ มีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ลูกจ้างมีโอกาสได้รับสวัสดิการ และผลประโยชน์ เกื้อกูลอื่น ๆ เพิ่มเติมอีกตามสมควร กิจการเหล่านี้ได้แก่ โรงงานทอผ้า โรงงานอุตสาหกรรม ใหญ่ทั่ว ๆ ไป สถาบันธนาคารและการเงิน โรงแรมชั้นหนึ่ง เป็นต้น^๒

การศึกษาวิจัยนี้ต้องการทราบเป็นเบื้องต้นว่า บริษัทการค้าจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลแก่พนักงานดีกว่าที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดหรือไม่

ข. เพื่อทราบถึงความคาดหวังผลตอบแทนจากการจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลแก่พนักงานของกลุ่มบริษัทการค้าที่ร่วมมือในการสำรวจ

บริษัทธุรกิจ เอกชนจะเจริญเติบโตก็โดยอาศัยผลกำไรจากการดำเนินงานส่วนหนึ่งที่สะสมไว้เป็นทุน และหลักประกันในการเพิ่มทุน แต่ผลกำไรมีความเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายทุกรายการ เพราะฉะนั้นทั้งผู้อนุมัติและผู้ใช้จ่ายเงินจำนวนใดก็ตามย่อมมีความระมัดระวังให้ได้ผลคุ้มค่าผลตอบแทนจากค่าใช้จ่ายมีทั้งที่แน่นอนอย่างเช่น การบอกรับหนังสือพิมพ์ ซึ่งจะได้หนังสือพิมพ์อย่างไม่มีข้อสงสัย และที่ไม่แน่นอนอย่างเช่น การรับรองลูกค้าซึ่งอาจจะได้หรือไม่ได้ลูกค้า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์ เกื้อกูลมีผลตอบแทนค่อนข้างไม่แน่นอน เป็นเพียงแคความหวังที่คาดคะเนว่าจะได้ การประเมินค่าความ

^๑ นิคม จันทรวิฑูร, แรงงานไทย, หน้า ๗๕-๗๖.

^๒ เรื่องเดียวกัน

คาดหวังผลตอบแทนจะสะท้อนให้เห็นทัศนคติ การตีคุณค่า เหตุผลและวัตถุประสงค์ของการจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูก ดังนั้น จึงเป็นการสะดวกที่จะทราบสาเหตุว่าทำไม จุดมุ่งหมายอะไร หรือคาดหวังสิ่งใด จึงจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูกแก่พนักงานโดยการพิจารณาค่าระดับความคาดหวังผลตอบแทน

ค. เพื่อเปรียบเทียบจำนวนเงินค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูก และอัตราส่วนของจำนวนเงินค่าใช้จ่ายนี้ต่อจำนวนเงินค่าใช้จ่ายทั้งหมด เกี่ยวกับพนักงานของกลุ่มบริษัทการค้าที่ร่วมมือในการวิจัยนี้กับสถิติอย่างเดียวกันของต่างประเทศ

ตัวเลขทางการบัญชีมีประโยชน์ต่องานจัดการเป็นอย่างมาก สวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูกจะถูกพิจารณาทางการบัญชีในลักษณะที่เป็นตัวเลขหมวดค่าใช้จ่าย เพราะฉะนั้น การพิจารณาสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูกในลักษณะที่เป็นตัวเลขค่าใช้จ่ายและอัตราส่วนต่อค่าใช้จ่ายย่อมเป็นประโยชน์ต่องานจัดการไม่มากนักน้อย

ในประเทศไทยไม่ปรากฏว่ามีสถาบันใดเผยแพร่สถิติดังกล่าว แม้ในต่างประเทศ ก็พบแต่สถิติของสภาหอการค้าอเมริกันเท่านั้น รายงานล่าสุดเท่าที่ค้นคว้าได้จากตำราในห้องสมุดพบว่า เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๑๕ อัตราส่วนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์แก่ลูกของธุรกิจอุตสาหกรรมต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกาอยู่ในช่วงร้อยละ ๑๘ ถึง ๖๐ ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด เกี่ยวกับพนักงาน หรือถ้าเฉลี่ยได้ร้อยละ ๓๕.๔ ซึ่งคิดเป็นจำนวนเงินชั่วโมงละ ๑๙๓.๒ เซ็นต์ หรือปีละ ๓,๙๘๔ เหรียญสหรัฐต่อพนักงานแต่ละคน^๑ ในการศึกษาริวิจัยนี้จะนำข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการสำรวจภาคสนามซึ่งเป็นข้อเท็จจริงของปีการเงิน พ.ศ. ๒๕๒๑ มาเปรียบเทียบกับสถิติของประเทศสหรัฐดังกล่าวข้างต้น แม้ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบสถิติที่ต่างกาลเทศะโดยมิได้ทำการปรับปรุงตัวเลขให้ค่าของเงินและภาวะค่าครองชีพสอดคล้องกันก่อนก็ตาม แต่เชื่อแน่ว่าผลของการเปรียบเทียบก็ยังคงเป็นที่น่าสนใจพอสมควร

^๑John B. Miner and Mary G. Miner, Personnel and Industrial Relations: A Managerial Approach, p. 519.

ง. เพื่อสร้างแบบจำลองการจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุลกำพนักงานของ
บริษัทการค้าไว้เป็นแบบอย่าง

บทสรุปและข้อเสนอแนะในวิทยานิพนธ์นี้จะรวบรวมแนวความคิดออกมาในรูปของแบบจำลองการจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุล ซึ่งประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ที่เป็นที่ยอมรับหรือเห็นว่าเหมาะสมน่าจะจัดให้สำหรับภาวะทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นแบบอย่างให้บริษัทการค้าได้เปรียบเทียบกับการจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุลของตน จะได้เห็นความคล้ายคลึงและความแตกต่าง และจะได้ทำการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ขอบเขตของการศึกษา

การจัดให้สวัสดิการและผลประโยชน์แก่กุลนิยมปฏิบัติกันทั้งในวงงานราชการ และธุรกิจเอกชน แต่การศึกษาริชาลัยนี้มุ่งเฉพาะในส่วนของบริษัทเอกชนโดยเจาะจงลงไปให้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทการค้า และเนื่องจากมีเวลาและทุนรอนจำกัด จึงกำหนดคุณสมบัติของประชากร กล่าวคือ บริษัทการค้า เพียงแต่ที่จัดอยู่ในชั้นนำในกรุงเทพมหานครเท่านั้น

ในวิทยานิพนธ์นี้ "บริษัทการค้า" (Trading Firms) หมายถึง^๑

๑. บริษัทธุรกิจเอกชน
๒. ประกอบการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าทั้งปลีกและส่งเป็นกิจการหลัก
๓. สินค้าดังกล่าวมาจากโรงงานของตนเองหรือบริษัทในเครือทั้งในและนอกประเทศ

^๑รวบรวมและเรียบเรียงจากคำจำกัดความ "บริษัทผู้ค้า (Trading Company) คืออะไร?" ปราโมทย์ องค์กรุณี, สดใส กิตติจิตต์ และสวาท แยมวงษ์ศรี, "การจัดอันดับ ๑๐๐ บริษัทผู้ค้าที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๔" ในวารสารบริหารธุรกิจ, คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, เล่ม ๔ ปีที่ ๓ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๒๑), หน้า ๖ และคำจำกัดความ "การพาณิชย์ (Commerce)" สมพร เทพสิทธิ์า, "คำบรรยายเรื่องการพาณิชย์" บรรยายแก่นักศึกษาริชาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๑๔ ๒๔ มีนาคม ๒๕๑๕.

๔. แม้ได้กระจายการดำเนินงานธุรกิจไปยังการผลิตและบริการ แต่เพียงเพื่อผลทางด้านการค้าเป็นสิ่งสำคัญ

คุณลักษณะที่จัดว่าเป็นบริษัทการค้า "ชั้นนำ" คือ

๑. ยอดขายในรอบปีอยู่ใน ๒๐๐ อันดับแรกหรือใกล้เคียงของธุรกิจในประเทศไทย จากการจัดอันดับของสถาบันการศึกษาและวิจัยธุรกิจที่ควรยอมรับนับถือ^๑

๒. ชื่อเสียงของบริษัทหรือสินค้าเป็นที่รู้จักแพร่หลายอย่างกว้างขวาง

๓. กิจการขยายตัวเติบโตอย่างรวดเร็วเป็นเวลาดูติดต่อกัน หรือดำเนินการมานานนับหลายชั่วอายุคน

๔. จำนวนพนักงานไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ คน

ช่วงเวลาที่ยออกรวบรวมข้อมูลภาคสนามกระทำในเดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๒๒ ตัวเลขที่ได้มาเป็นของงวดบัญชีปี พ.ศ. ๒๕๒๑ เนื่องจากเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ทศนคดี คุณค่าความนิยมในขณะนี้ ดังนั้น เมื่อเวลาเนิ่นนานไป ข้อเสนอแนะในวิทยานิพนธ์นี้อาจจะทันสมัยก็เป็นได้ ขอให้ผู้ใช้ประโยชน์จากการศึกษาริวิจัยนี้พึงคำนึงไว้ด้วย

วิทยานิพนธ์นี้จะวันที่จะกล่าวถึงสวัสดิการและผลประโยชน์ ก่อกูลที่บริษัทจัดให้ เฉพาะพนักงานระดับบริหารสูงสุดและพนักงานชาวต่างชาติ เป็นพิเศษเฉพาะตัว เพราะไม่เป็นข้อมูลที่ควรเปิดเผย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เป็นการเสริมความรู้ทางวิชาการและทักษะในการทำงานด้านบุคลากรให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

^๑ หมายถึง คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

๒. เป็นข้อเท็จจริงที่ฝ่ายจัดการและฝ่ายบุคลากรของบริษัทต้องการใช้ประกอบการพิจารณาอนุมัติและจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงาน และจำเป็นสำหรับการอ้างอิงประกอบเหตุผลในการ เจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนพนักงาน
๓. เป็นตัวอย่างให้ฝ่ายจัดการและฝ่ายบุคลากร อนุมัติและจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงานอย่างมีเหตุผลสมควรและเหมาะสม
๔. เป็นแนวทางให้มีผู้ศึกษาริจัยในปัญหาที่ต่อเนื่องกันในโอกาสต่อไป

วิธีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

วิทยานิพนธ์นี้มีลักษณะเป็นการศึกษาริจัยโดยการสำรวจ (Survey Reseach)^๑ กล่าวคือ อาศัยการรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิโดยตรง จากการนำแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือแนะนำตัวไปติดต่อขอพบกับผู้จัดการงานบุคคลของบริษัทการค้า ที่จัดว่าเป็นชั้นนำในกรุงเทพมหานคร ดังกฎเกณฑ์ในหัวข้อสำคัญว่าด้วยขอบเขตของการศึกษาข้างต้น ก็ได้รับความร่วมมือตอบแบบสอบถามกลับคืนมา ๒๒ บริษัท เพราะฉะนั้นจึงถือเอาเสียงส่วนใหญ่ของ ๒๒ บริษัทที่ร่วมในโครงการสำรวจภาคสนามครั้งนี้เป็นมติของกลุ่มบริษัทการค้า สำหรับการศึกษา เฉพาะกรณีบริษัทการค้าชั้นนำในกรุงเทพมหานครของวิทยานิพนธ์นี้

ผู้ที่ให้ข้อมูลหรือรับรองความถูกต้องของข้อมูลคือ ผู้จัดการงานบุคคลของบริษัทการค้าที่ร่วมในโครงการสำรวจ ย่อมเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญงานด้านบริหารบุคคล จนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และมีเสรีภาพในการตอบแบบสอบถามเต็มที่ เพราะฉะนั้นข้อมูลที่ได้รับจึงมีความ เชื่อถือได้เป็นอย่างสูง

^๑ ชินวุธ สุนทรสิมะ, หลักและวิธีทำวิทยานิพนธ์ รายงานประจำภาคและเอกสารริจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพ : ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๑๕), หน้า ๑๑.

ข้อมูลปฐมภูมิจะถูกรวบรวมเป็นสถิติและแสดงไว้ด้วยตาราง ในการวิเคราะห์ตีความหมายของตัวเลขสถิติและในการเสนอแนะจะมีเชิงอรรถอ้างอิงถึงข้อมูลทุติยภูมิสนับสนุนเหตุผลด้วย ข้อมูลทุติยภูมิที่อ้างอิงมาจากตำราวิชาการ บทความ วารสาร คำบรรยายของผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนกฎหมายแรงงานซึ่งจะระบุที่มาไว้ตลอดเวลา



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย