



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหาลูกจ้างคนงานไทย

ถ้าพิจารณาองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ขององค์การใดองค์การหนึ่ง ซึ่งไม่ว่าจะประกอบกิจกรรมธุรกิจแขนงใดก็ตามก็จะพบว่าสิ่งที่เป็นความอยู่รอดขององค์การเหล่านี้ก็คือ กำลังคน กำลังเงิน และการจัดการที่ดี

กำลังคน เป็นจุดที่สำคัญในการพิจารณา ลูกจ้างส่วนใหญ่มักจะเข้าใจความหมายของสวัสดิการต่างกับนายจ้าง เพราะลูกจ้างจะเข้าใจว่า สวัสดิการจะเป็นการช่วยเหลือจากนายจ้างเพื่อให้พวกเขามีสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในระดับที่ดีพอสมควรตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด หรือเหนือกว่ากฎหมายกำหนด ถ้าได้รับในเกณฑ์ที่ดีกว่ากฎหมายกำหนดก็พอใจ และมีกำลังใจที่จะตั้งหน้าตั้งตาทำงานให้เกิดผลดีแก่กิจการ ธรรมชาติของลูกจ้างคือ ประสงค์จะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างอย่างดีที่สุด และมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการสวัสดิการแรงงานย่อมหมายถึงต้นทุนทางอ้อมที่มีผลทำให้ต้องใช้จ่ายเพื่อการลงทุน และไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับผลงานของลูกจ้าง ซึ่งต่างกับเงินเดือน หรือค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนโดยตรงของผลงานที่ลูกจ้างทำ นายจ้างประเภทที่มองไม่เห็นความสัมพันธ์กันเลยระหว่างสวัสดิการกับผลงานก็จะให้สวัสดิการแก่คนงานเท่าที่จำเป็น ซึ่งทำให้เกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอยู่เสมอ ดังนั้นรัฐจึงมีหน้าที่ต้องยื่นมือเข้ามาช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ลูกจ้างควรได้รับสวัสดิการจากนายจ้างโดยได้ออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงานตลอดจนวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในด้านสวัสดิการ เพื่อประกันว่าลูกจ้างจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และการทำงานในมาตรฐานที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย

ถึงแม้ว่าสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดเป็นเพียงมาตรฐานขั้นต่ำ ก็ยังปรากฏว่าลูกจ้างไม่ได้รับเต็มเม็ดเต็มหน่วยดี อันเป็นผลมาจากสาเหตุหลายประการนับตั้งแต่การตรวจแรงงานยังไม่ทั่วถึง นายจ้างบางรายเจตนาที่จะหลีกเลี่ยงกฎหมาย ตลอดจนลูกจ้างไม่เข้าใจในสิทธิอันควรมีควรได้ของตน จึงทำให้ลูกจ้างเกิดปัญหาและมีผลต่อความมั่นคงทางจิตใจในขณะที่ทำงาน หรือในอนาคตแต่ประการใด

จากการศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน พบว่ากฎหมายแรงงานไทยมีบทบัญญัติด้านสวัสดิการแรงงานน้อยกว่าประเทศอื่นในกลุ่มประเทศอาเซียนบาง - ประเทศ เจือใจในการเลิกจ้างเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างน้อยกว่า และผลประโยชน์ทดแทนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายมีอัตราต่ำ ในภาวะที่ยังไม่มีการประกันสังคมในขณะนี้ ลูกจ้างจึงได้รับความคุ้มครองด้านสวัสดิการน้อย สวัสดิการลูกจ้างคนงานไทยโดยเฉลี่ยไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ดีนัก เพราะจากจำนวนสถานประกอบการที่จดทะเบียนกับกระทรวงอุตสาหกรรมทั้งสิ้นประมาณ 80,000 โรงในปี 2524¹ มีสถานประกอบการขนาดเล็กที่จ้างคนงานต่ำกว่า 10 คน ถึงร้อยละ 50 ของจำนวนสถานประกอบการทั้งหมด ส่วนใหญ่มีฐานะทางการเงินไม่มั่นคง และการบริหารงานยังไม่มีระบบ

ในปัจจุบัน การบริหารธุรกิจสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องมองให้ลึกลงไปถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จ มักจะคำนึงถึงปัญหาด้านสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ให้ลูกจ้างเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน พอใจในสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปต่าง ๆ ซึ่งเมื่อลูกจ้างพอใจ ผู้บริหารจะได้รับผลตอบแทนโดยการที่ลูกจ้างจะเกิดความขยันขันแข็ง และความตั้งใจทำงานเต็มความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดเท่าที่เขามีต่องานในหน้าที่ บริษัทหรือองค์กรก็จะเจริญก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลในทางปฏิบัติโดยเน้นหนักการศึกษา ด้านสวัสดิการของพนักงานในเขตอุตสาหกรรมบางชั้น
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางที่จะปรับปรุงระบบงานด้านบุคลากร โดยเฉพาะด้านสวัสดิการให้เหมาะสมรัดกุมยิ่งขึ้น
3. เพื่อศึกษา ผลดี ผลเสีย ของวิธีการบริหารด้านสวัสดิการในระบบต่าง ๆ ที่ได้ใช้กันอยู่ในทางปฏิบัติ

¹วิจิตร ระวังค์, ไทยแลนด์ธุรกิจ (กรุงเทพมหานคร : บิซซิเนสพับลิเคชั่น (ประเทศไทย), 2525), หน้า 72 .

แนวเหตุผลทฤษฎีที่สำคัญหรือสมมุติฐาน

การบริหารงานบุคคลในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น โดยเฉพาะด้านสวัสดิการที่กำลังพัฒนา ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้น และมีความเอาใจใส่ในการทำงานเป็นผลทำให้ของเสียลดลง

ความสำคัญหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัยนี้

1. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงวิธีการดำเนินการบริหารงานบุคคลในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น
2. เป็นข้อมูลทางด้านแรงงานแก่ทางราชการ
3. เป็นประโยชน์ทางการศึกษาด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะด้านสวัสดิการ

ขอบเขตของการวิจัย

วิทยานิพนธ์นี้ หากจะศึกษาถึงกระบวนการจัดการบุคคลด้านสวัสดิการอย่างละเอียดแล้ว ขอบเขตของการวิจัยก็จะกว้างมาก ดังนั้น ผู้เขียนจึงจำกัดสาระสำคัญของเรื่องเพียงหลักใหญ่ ๆ ที่คิดว่าจะมีผลเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคลด้านสวัสดิการของโรงงานต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น เท่านั้น โดยอาศัยสมมุติฐานที่ตั้งไว้เป็นหลักแล้วนำมาวิเคราะห์หาผลสรุป

ระเบียบวิธีการวิจัย

แหล่งที่มาของข้อมูลที่ใช้ประกอบในการศึกษาคั้งนี้ แบ่งออกเป็น

1. ข้อมูลปฐมภูมิ

1.1 การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงงานต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือจำนวน 45 โรงงาน จากจำนวนโรงงานที่ยังเปิดดำเนินการอยู่ 50 โรงงาน และสัมภาษณ์คนงานโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มเลือกสิ่งตัวอย่างแบบธรรมดา โดยสุ่มเลือกคนงานมาจากโรงงานต่าง ๆ ในอัตราร้อยละ 14 ของจำนวนคนงานในโรงงานแต่ละแห่งที่ให้อนุญาตให้เข้าทำการสัมภาษณ์ (คนงานทั้งหมดในนิคมฯ มีประมาณ 6,027 คน)

1.2 ใช้แบบสอบถามควบคู่กับการสัมภาษณ์ เพื่อทราบถึงวิธีการบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการพนักงาน

2. ข้อมูล τυุติยภูมิ

จากการค้นคว้าตำรา หนังสือ วารสาร เอกสาร วิทยานิพนธ์ และบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการพนักงาน

การสร้างแบบสอบถาม

เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านสวัสดิการของโรงงานต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมบางชันได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามขึ้น 2 แบบ

1. แบบสอบถามด้านผู้บริหาร โดยแจกผู้บริหารโรงงานละ 1 ชุด
2. แบบสอบถามด้านพนักงาน โดยแจกคนงานจำนวนร้อยละ 14 ของแต่ละโรงงานที่อนุญาต จำนวน 45 โรงงาน และนำผลมาทดสอบสมมุติฐานโดยใช้วิธีการทางสถิติแบบไคสแควร์ (χ^2)

หลังจากนั้นนำผลของการวิจัยทั้ง 2 แบบ มาเปรียบเทียบกัน เพื่อจะได้คำตอบที่สมบูรณ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย