

การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย



นางสาวรัตนา อภิรมยานนท์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๒๖

002589

I16415472

A COMPARATIVE STUDY OF EMPLOYEES' WELFARE IN CEMENT
INDUSTRY IN THAILAND

Miss Ratana Apiromyanont

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Commerce.

Department of Commerce

Graduate School

Chulalongkorn University

1979

สมรสแล้ว อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จนถึง ๔๐ ปี การศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา พนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานประจำ ได้รับค่าจ้างตั้งแต่ต่ำกว่า เดือนละ ๒,๐๐๐ บาท ไปจนถึง ๕,๐๐๐ บาท ระยะเวลาทำงานตั้งแต่ ๑ ปีจนถึง ๑๕ ปี มีผู้ที่คิดจะลาออกจากงานเนื่องจากไม่พอใจฝ่ายบริหาร ต้องการงานที่ก้าวหน้า และไม่ชอบลักษณะงานที่ทำ ส่วนผู้ที่ไม่คิดจะลาออกเนื่องจากงานที่ทำตรงกับความถนัด สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอกับความต้องการ และเงินเดือนพอสมควร

หมวดที่ ๒ สวัสดิการของพนักงาน ซึ่งได้แก่การช่วยเหลือทางการเงินในภาวะที่พนักงาน อาจเตรียมการช่วยตัวเองไม่ได้ นัก ผู้ตอบส่วนใหญ่จะทราบระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการ เรื่องนี้ซึ่งครอบคลุมถึง เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพหรือเงินสะสม การจ่ายเงินบำเหน็จ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ เงินประกันอุบัติเหตุ เงินให้กู้ยืม การจัดสถานพยาบาล ตลอดจนค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น และในเรื่องต่อมาได้แก่การจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ให้บริษัท ซึ่งจะเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาภักและการลาอุปสมบท เรื่องสุดท้ายเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานได้แก่เงินหรือสิ่งของที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บริษัท พนักงานจะทราบระเบียบเป็นส่วนใหญ่ซึ่งเป็น เรื่องเกี่ยวกับการจ่ายเงินรางวัลประจำปี เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือระหว่างพักตากอากาศ เงินช่วยเหลือการสมรส และเงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น

หมวด ๓ ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ซึ่งได้แก่ความคิดเห็นในการ จัดให้มีสหกรณ์จำหน่ายสินค้า และการประกันชีวิตให้พนักงาน พนักงานของทุกบริษัทส่วนใหญ่ เห็นด้วยที่จะให้มีการจัดสวัสดิการทั้ง ๒ เรื่องที่กล่าวข้างต้น สำหรับความคิดเห็นในการ จัดสวัสดิการที่มีอยู่ปัจจุบันส่วนใหญ่พนักงานตอบว่ายังไม่เพียงพอกับความต้องการ โดยได้ เสนอความคิดเห็นให้บริษัทจัดสวัสดิการเพิ่มเติมในเรื่องรถรับ-ส่งพนักงาน เงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร บ้านพักพนักงานและค่ารักษาพยาบาล

The last subject is concerned with cash or materials unrelated to the employees' working performances for the company. The employees will know mostly the Regulations concerning the payment of annual bonus, family aid allowances, allowances during vacation, wedding allowance and the allowance for the children for instance.

Part 3 It focuses on the viewpoints of the employees respecting welfares, namely the arrangement for the establishment of consumers co-operatives and for life assurance to the employees. The employees of most companies agree with the above mentioned welfares but most of them suggested that they are insufficient and requested the company to provide additional welfares such as transport buses, allowances for their children's school fees, living quarters and medical treatments.

Thesis Title **A Comparative Study of Employees' Welfare in
Cement Industry in Thailand**

Name Miss Ratana Apiromyanont

Thesis Advisor Assistant Professor Chintana Bunbongkarn

Department Commercial

Academic Year 1978

ABSTRACT

Now-a-days the carrying out of any business in connection with the use of labour regardless of whether being physical or intellectual contribution, an appropriate welfare is always provided to employees as a means for morale raising and encouragement in the work in addition to the salaries and wages they receive. Particularly the heavy industry such as cement industry the executives of which realize the significance in the provision of welfare to the employees to a higher degree than that prescribed in the Labour Law in order to raise their morale in working. The result thus creates honour and pride in work which will undoubtedly boost up the production. This thesis is a comparative study of the welfares of the employees in the cement industry in Thailand, namely Thai Cement Co., Ltd., Jalaprathan Cement Co., Ltd. and City Cement Co, Ltd. It will attempt to answer the questions in what way the welfares are similar or different. It will also explore the viewpoints of the employees towards the welfare they enjoy. The result of the research will be of a direct benefit to the cement industry as well as to other similar businesses and those who are interested in using it as the

direction for compliance and further research.

The approach of the study is two fold. The study partly belongs to a documentary research but its major approach of the study is a survey research.

Part 1. It focuses on a personal data of the persons who answered the questions. The majority of the employees are male while females are the minority; married and age over 30 to 40 years of age; educated at the elementary level, secondary and vocational; and permanent staff with their wages ranging from less than 2,000.00 to 5,000.00 baht per month and their duration of work varying from 1 to 15 years. There are employees who are thinking of resigning due to their dissatisfaction with the administration and the working conditions, and their prospects. With regard to those who do not wish to resign, the reasons are due to their available correct working aptitude and their satisfaction to the existing welfares and the appropriate salaries received.

Part 2. It focuses on the welfare rendered to the employees, in case of need namely financial assistance. The majority of the persons who gave the answers knew the regulations concerning the welfare in this matter which covers the reserve fund for living allowance or provident fund, payment of gratuities, allowance in funeral expense, accident insurance, loans, medical treatment. The next subject is the payment of wage during unworking period time and monk-hood which involve the wage payments on business leaves.

คำนำ

ผู้เขียนมีความตั้งใจที่จะทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เนื่องจากขณะที่ผู้เขียนรับราชการอยู่สำนักงานสรรพากรจังหวัดสระบุรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภาษี ทำให้ได้มีโอกาสทราบแหล่งภาษีที่สำคัญที่ได้จากการผลิตปูนซีเมนต์จำหน่าย นอกจากนี้แล้วยังได้รับความรู้ด้านแรงงานจากคุณปราณชัย บวรรัตนปราณ ซึ่งเป็นผู้ช่วยแรงงานจังหวัดสระบุรีขณะนั้น โดยได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในจังหวัดสระบุรีซึ่งได้จัดสวัสดิการให้พนักงานมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด ควรแก่การสนใจและศึกษาค้นคว้าอย่างยิ่ง จึงทำให้เป็นแรงผลักดันที่ทำให้ผู้เขียนทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จินตนา บุญบงการ ได้ให้ความกรุณาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และได้ช่วยตรวจแก้ไข เนื้อหา ทุกบท ทุกตอนของวิทยานิพนธ์เพื่อให้ได้สาระและสมบูรณ์เหมาะสมที่จะใช้ในการค้นคว้าหาความรู้ด้านแรงงานต่อไป และผู้เขียนได้รับความกรุณาจากคุณเสถียรภาพ พันธุ์ไพโรจน์ ผู้จัดการฝ่ายพนักงานสัมพันธ์แห่งบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด โดยได้ช่วยตรวจแก้ไข เนื้อหาของวิทยานิพนธ์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ตลอดจนระเบียบข้อบังคับของบริษัท และแนะนำหนังสือที่เกี่ยวข้อง

การแจกแบบสอบถาม ผู้เขียนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากประธานสหภาพแรงงานของบริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด บริษัทชลประทานซีเมนต์ จำกัด และบริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด และการวิเคราะห์ข้อมูลได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนแห่งศูนย์วิจัยการแพทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์จะไม่สำเร็จเลย หากผู้เขียนไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บังคับบัญชา กรมสรรพากร ในการอนุญาตให้ลาศึกษาเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ผู้เขียนขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือ หากมีข้อผิดพลาดอยู่บ้างผู้เขียนขออภัยรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

รัตนา อภิรมยานนท์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ -ภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อ -ภาษาอังกฤษ.....	II
คำนำ.....	ก
บทที่ ๑ บทนำ.....	๑
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	..
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา.....	๒
ขอบเขตของการศึกษา.....	๓
วิธีการศึกษาและแหล่งข้อมูล.....	๓
บทที่ ๒ การจัดสวัสดิการ.....	๖
วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ.....	๖
ความหมายของสวัสดิการ.....	๑๒
ประเภทของสวัสดิการ.....	๑๖
หลักการจัดสวัสดิการ.....	๒๑
การจัดสวัสดิการในประเทศไทย.....	๒๒
บทที่ ๓ การจัดสวัสดิการของอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ ในประเทศไทย.....	๒๗
ประเภทและการจัดสวัสดิการของพนักงาน ตามนโยบายและการบริหารงานบุคคล.....	๒๘
บทที่ ๔ การจัดสวัสดิการตามความเป็นจริงและความเห็นของ พนักงานผู้รับประโยชน์.....	๔๓
ก. ข้อมูลส่วนตัวของพนักงาน.....	๔๔
ข. การจัดสวัสดิการ.....	๖๖
ค. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ.....	๘๐

	หน้า
บทที่ ๔ แนวโน้มของการจัดสวัสดิการ ช้อวิจารณ์	
และข้อเสนอแนะ.....	๙๙
ภาคผนวก ตารางผนวก.....	๑๑๔
แบบสอบถาม.....	๑๑๖
บรรณานุกรม.....	๑๒๐
ประวัติย่อผู้เขียน.....	๑๒๒

สารบัญตาราง

ตารางที่	หัวข้อเรื่อง	หน้า
๑	แสดงจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับและจำนวนพนักงาน.....	๕๕
๑.๑	ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานผู้ตอบ.....	๕๕
๑.๒	ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานผู้ตอบ.....	๕๕
๑.๓	ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานผู้ตอบ.....	๖๒
๒.๑๑๑	เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/เงินสะสม.....	๖๖
๒.๑.๒	การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ.....	๖๘
๒.๑.๓	การจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพแก่ทายาท.....	๖๘
๒.๑.๔	การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานนอกเหนือจากเงินชดเชยตามกฎหมายในกรณีพนักงานถึงทุพพลภาพ.....	๗๐
๒.๑.๕	การจ่ายเงินประกันอุบัติเหตุถึงความตาย.....	๗๑
๒.๑.๖	การจ่ายเงินให้กู้ยืม.....	๗๒
๒.๑.๗	การจัดสถานพยาบาลประจำโรงงาน.....	๗๓
๒.๑.๘	การจ่ายค่ารักษาพยาบาล.....	๗๔
๒.๑.๙	การจ่ายค่าจ้างระหว่างลาป่วยซึ่งไม่ใช่ เนื่องจากการทำงาน.....	๗๖
๒.๑.๑๐	การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาป่วยเนื่องจากการทำงาน.....	๗๗
๒.๑.๑๑	การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาคลอดบุตร.....	๗๘
๒.๒.๑	การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลากิจ.....	๘๐
๒.๒.๒	การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาอุปสมบท.....	๘๒
๒.๓.๑	การจ่ายเงินรางวัลประจำปี.....	๘๓
๒.๓.๒	การจ่ายเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ.....	๘๔
๒.๓.๔	การจ่ายเงินช่วยเหลือระหว่างตากอากาศ.....	๘๕
๒.๓.๕	การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานที่สมรส.....	๘๖
๒.๓.๖	การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตร.....	๘๗

	หน้า
๓.๑	ความเห็นในการจัดให้มีสหกรณ์จำหน่ายสินค้า..... ๘๘
๓.๒	ความเห็นในการประกันชีวิตให้พนักงาน..... ๘๙
๓.๓	ความเห็นในการจัดสวัสดิการที่มีอยู่ปัจจุบัน..... ๙๐
๓.๔	สวัสดิการที่ควรจัดเพิ่มเติม..... ๙๑
๓.๕	สวัสดิการที่ควรจัดเพิ่มเติม..... ๙๓
๓.๖	สวัสดิการที่ควรจัดเพิ่มเติม ๙๔
๓.๗	สวัสดิการที่ควรจัดเพิ่มเติม..... ๙๖
๔	สวัสดิการที่พนักงานได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง (เฉลี่ยรายปี)..... ๙๗