

บรรณานุกรม

หนังสือ

เทียนฉาย กิรินันท์. เศรษฐศาสตร์ : ทรัพยากรมนุษย์และกำลังคน.
กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๘.

เมธี คุลยจินดา. ใครจะยอมอดตาย หรือ เรื่องของค่าจ้าง. กรุงเทพมหานคร :
พิชเนศ, ๒๕๑๘.

_____ . คนงานก็มีหัวใจ หรือ การคุ้มครองของแรงงาน กรุงเทพมหานคร :
พิชเนศ, ๒๕๑๘.

สมปราชญ์ จอมเทศ. การบริหารและการจัดการ : ศิษษาวิเคราะห์ในแนว
พฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.

สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สรุปผลการสัมมนาเรื่อง
สวัสดิการแรงงาน. กรุงเทพมหานคร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐.

สุวิทย์ ยี่งวรพันธุ์. การบริหารแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๒๐. กรุงเทพมหานคร:
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๐.

อรทัย ชื่นมนุษย์. จิตวิทยาสังคมขั้นสูง. ปากเกร็ด : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิง.
ปากเกร็ด กรมประชาสงเคราะห์, ๒๕๑๘.

บทความ วารสาร หนังสือพิมพ์

- กองบรรณาธิการ. "อุตสาหกรรมผลิตรถยนต์" สยามจดหมายเหตุ, ปีที่ ๓
๕ (กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑) : ๒๑๓.
- กองบรรณาธิการ. "ขอปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ" สยามจดหมายเหตุ ปีที่ ๓
๑๒ (มีนาคม ๒๕๒๑) : ๓๑๒.
- กองบรรณาธิการ. "ปัญหาแรงงานขั้นต่ำและวันแรงงานแห่งชาติ" สยามจดหมายเหตุ,
ปีที่ ๓ ๑๓ (เมษายน ๒๕๒๑) : ๔๕๕ - ๔๕๖.
- กองบรรณาธิการ. "บริษัทเงินทุนอุตสาหกรรมเปิดเผยผลกระทบของค่าจ้างขั้นต่ำ
อัตราใหม่" สยามจดหมายเหตุ, ปีที่ ๒ ๓ (ตุลาคม ๒๕๒๐) : ๑๑๙๓.
- พร อุกมพงษ์. "บทบาทของรัฐเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน." สวัสดิการแรงงาน,
กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๒๐.
- พรรณี อิศรพงศ์ไพศาล. "อุตสาหกรรมอะไหล่รถยนต์ในประเทศไทย" วารสาร
เศรษฐกิจ ธนาคารกรุงเทพ . ๒ (กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐) : ๒๗ - ๔๑.
- _____ . "สถานการณ์อุตสาหกรรมสิ่งทอไทย". วารสารเศรษฐกิจ.
ธนาคารกรุงเทพ จำกัด ปีที่ ๔ ๖ (มิถุนายน ๒๕๑๙) : ๒๓ - ๒๖.
- มหาดไทย, กระทรวง, ฝ่ายวิจัยแรงงาน กองวิชาการและวางแผน. สถานการณ์
แรงงาน. ๑ (มกราคม - มีนาคม ๒๕๒๑) : ๑ - ๓๐.
- มหาดไทย, กระทรวง, ฝ่ายวิจัยแรงงาน กองวิชาการและวางแผน. สถานการณ์
แรงงาน. ๒ (เมษายน - มิถุนายน ๒๕๒๑) : ๑ - ๓๕.

วางแผนประชากรและกำลังคน, กอง. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ. "ประชากร กำลังคน แรงงาน การมีงานทำ ค่าจ้าง
และสวัสดิภาพแรงงาน ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔
พ.ศ. ๒๕๒๑ - ๒๕๒๔." เอกสารวิชาการ. ๒๑ (สิงหาคม ๒๕๑๕).

ศุภชัย มนต์ไพฑูริย์. "ค่าแรงขั้นต่ำ ปัญหาในทางปฏิบัติ" ภาสुक พงษ์ไพจิตร
นิศา วิษพันธ์ (เรียบเรียง) ค่าจ้างและแรงงานในอุตสาหกรรมไทย
สมาคมเศรษฐศาสตร์และสถาบันวิจัยสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
๒๕๑๔.

ส่วนวิชาการ สำนักกรรมการผู้จัดการ ธนาคารกสิกรไทย. "การอุตสาหกรรม
รถยนต์" สรุปข่าวธุรกิจ. ปีที่ ๑๖ (สิงหาคม ๒๕๑๕) : ๕ - ๖.

สุวิทย์ ยี่งวรพันธุ์. "ความหมายของสวัสดิการแรงงาน" สวัสดิการแรงงาน.
กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๒๑.

หน่วยวิจัยเศรษฐกิจ. ธนาคารศรีนคร. "ภาคข่าวอุตสาหกรรมสิ่งทอ" ข่าว
เศรษฐกิจ. ปีที่ ๒ ๑๔ (กันยายน ๒๕๒๑) : ๑๓ - ๑๔.

วิทยานิพนธ์และเอกสารอื่น ๆ

ชาญชัย รามโกมุท. "แรงงานกับปัญหานักหยุดงานในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕.

- นภาพร โกศลวัฒน์ . "สภาพการทำงานของสตรีและเด็กในโรงงานอุตสาหกรรม
ทอผ้าในเขตนครหลวงกรุงเทพมหานครบุรี." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๕.
- นิยงศา ชุณหางค์. "การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย" กรุงเทพมหานคร :
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๕.
- พรสวรรค์ สีมันตร. "การจัดบริการสวัสดิการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย"
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์ ๒๕๑๕.
- ไพโรจน์ ลิตปรีชา. "การพัฒนาฝีมือแรงงาน." กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนา
ฝีมือแรงงานและกองวิชาการ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๗.
- วิจิตร ระวังวงศ์. "สวัสดิการอุตสาหกรรม." กรุงเทพมหานคร : คณะสังคม
สงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐.
- สงพงศ์ พลอยสังวาลย์. "การคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของ
ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนก
วิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๑๖.
- สุภาศิริ บัณฑุ. "เงินทดแทนในกฎหมายแรงงาน." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
แผนกวิชานิติศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕.
- อัจฉรีย์ เมนะคงคา. "การศึกษาสาเหตุและผลของการน้กหยุดงานของประเทศไทย
พ.ศ. ๒๕๑๖ - ๒๕๑๘" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.

BIBLIOGRAPHY

- Allport, G.W., Personality : A Psychological Interrelation.
New York : Century-Crofts Company, 1963.
- Beach, Dale S., Personnel : The Management of People at Work .
New York : The McMillan Company, 1965.
- Berelson and Steiner, Human Behavior : An Inventory of Setentific Findings. New York: Harcourt Brace and World. Inc., 1964.
- Blake, R.P., ed. Industrial Safety. New Jersey : Prentice Hall, Inc., 1963.
- Brennan, T., and Friends, The Foundation of Social Casework.
Sydney : Lan Novak Publishing Co., 1966.
- Cartter, Allan M., and F. Ray Marshall, Labor Economics : Wages, Employment and Trade Unionism. Illinois : Richard D. Irwin, 1967.
- Central Board for Workers Education. Industrial Welfare
Hagpur : Veena Printing Press, 1975.
- Clarke, Helen I., Principle and Practice of Social Work. New York: Applenton - Century Crofts, Inc., 1947.

- Fink, Arthur E., The Field of Social Work. New York : Holt, Rinehart and Winston Inc., 1974.
- Hilgard, E., Introduction to Psychology. 4th ed. New York : Harcourt Brace and World, Inc., 1967.
- International Labour Office, Human Resources for Industrial Development. Geneva : La Tribude De' Genève, 1967.
- _____, Health Welfare and Housing of Worker. Geneva : International Labour office, 1970.
- Kendler, Howard H., Basic Psychology. New York : Appleton Century-Crofts Company, 1963.
- Moorthy, M.V., Principles of Labor Welfare. Calcutta : Gupta Brothers, 1968.
- Orene, Phelps W., Introduction to Labour Economics. 4 ed. New York: McGraw-Hill Book Company, 1967.
- Rees, Robert., The Economics of Work and Pay. New York : Harper & Row Publishers, 1973.
- Sherman, Chruden, Personnel Management. New York : South Western Publishing Company, 1968.
- Strong, Herbert H., Social Work: An Introduction to the Field. 2nd ed. . New York : American Book Company, 1960.

Thomas, W.J., The Unadjusted Girl. Boston : Little & Brown, 1923.

United Nations, The Development of National Social Service Programmes. New York : Department of Economic and Social, 1971.

United Nations, Industrial Welfare. New York : United Nations Publication, 1971.

United Nations, Social Services in Industrial. New York : Department of Economic and Social, 1964.

Vaid, K.N., Labour Welfare in India. New Delhi : New India Press, 1970.

Young, Dallas M., Understanding Labor Problems. New York : McGraw-Hill Book Company, 1959.

ภาคผนวก

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓

ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน และประกาศ
กระทรวงมหาดไทยที่เกี่ยวข้อง
(กฎหมายคุ้มครองแรงงาน)

.....

วัตถุประสงค์ กำหนดมาตรฐานในการใช้แรงงานของนายจ้าง ในเรื่อง เวลา
ทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด
สวัสดิการ ค่าชดเชย การใช้แรงงานหญิงและเด็ก

กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
หรือตายเนื่องจากการทำงาน รวมทั้งเรื่องกองทุนเงินทดแทน เริ่มใช้บังคับ วันที่
๑๖ เมษายน ๒๕๑๕ (๑๖)

ขอบเขต

๑. บังคับ ในงานที่แสวงกำไรในทางเศรษฐกิจ
๒. ไม่บังคับ ในงานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่ งานเพาะปลูก ประมง
ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ ซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างตลอดปี (แต่ยังบังคับเรื่องการจ่ายค่าจ้างและ
การจ่ายเงินทดแทน)
๓. ไม่บังคับแก่ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
๔. ไม่บังคับนายจ้างในส่วนที่จ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับบ้าน (๑,๒)

ประเภทลูกจ้าง

๑. ลูกจ้างประจำ หมายถึงลูกจ้างที่จ้างไว้เป็นการประจำ (๒)

๒. ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างที่จ้างไว้ไม่ประจำ ทำงานเป็นครั้งคราวเป็นการจรหรือตามฤดูกาล (๒)

สิทธิลูกจ้างชั่วคราว

๑. ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานเกิน ๑๒๐ วัน (โดยรวมวันหยุดวันลาด้วย) ตั้งแต่วันที่ ๑๒๑ เป็นต้นไป มีสิทธิตามกฎหมายนี้เช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ (๗๕/๑)
๒. ถ้านายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวก่อนครบ ๑๒๐ วัน เพื่อให้ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิตามกฎหมายนี้ ให้นับเวลาทำงานทั้งสองตอนรวมเข้าด้วยกัน (๗๕/๒)

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป นายจ้างต้องปฏิบัติในเรื่อง จากข้อ

๑ ถึงข้อ ๑๕ ดังต่อไปนี้

๑. เวลาทำงานปกติ ใ้กำหนดเวลาทำงานปกติไม่เกิน ดังนี้
 ๑. งานอุตสาหกรรม สัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง (๓)
 ๒. งานขนส่ง วันละ ๘ ชั่วโมง (ห้ามทำงานล่วงเวลา) เว้นแต่ อธิบดีกรมแรงงานอนุญาต) (๓,๔)
 ๓. งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกาย ตามที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด (เช่น งานไต่หิน ไต่หน้า ในถ้ำ งานเกี่ยวกับความร้อนจัด เย็นจัด เป็นต้น) สัปดาห์ละ ๔๒ ชั่วโมง (ห้ามทำล่วงเวลา) (๓,๕)
 ๔. งานพาณิชยกรรมหรืองานอย่างอื่น สัปดาห์ละ ๕๔ ชั่วโมง (๓)
๒. เวลาพัก
 ๑. ให้มีเวลาพัก (ภายใน ๕ ชั่วโมง นับแต่เริ่มทำงาน) วันละไม่น้อยกว่า ๑ ชั่วโมง

๒. นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงล่วงหน้าให้พักไม่น้อยกว่าครึ่งละ ๒๐ นาที และรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมงก็ได้

๓. เวลาพักไม่ต้องมี ถ้าเป็นงานที่ต้องทำติดต่อกันไปโดยลูกจ้างยินยอม หรืองานฉุกเฉินที่จะหยุดมิได้ (๖)

๓. การทำงานเกินเวลาทำงานปกติและค่าล่วงเวลา

๑. ถ้าเป็นงานที่จะต้องทำติดต่อกันไปและหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินจะหยุดมิได้ จะให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติได้ (๑๑/๑)

๒. เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่ายการบริการ จะให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติได้ แต่ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมแรงงานแล้ว (๑๑/๓)

๓. ถ้าให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงาน ให้จ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่า หนึ่งเท่าครึ่งของค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำเกิน (๓๔)

๔. ถ้าให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติในวันหยุด ให้จ่ายค่าล่วงเวลาเป็นสามเท่าของค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำเกิน (๔๒)

๕. ถ้ากำหนดจ่ายค่าล่วงเวลาสูงกว่า ก็ให้เป็นไปตามนั้น (๔๔)

๖. ลูกจ้างต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้รับค่าล่วงเวลา คือ ลูกจ้างในตำแหน่งซึ่งมีอำนาจทำการแทนนายจ้าง ในการจ้าง ลดค่าจ้าง วินิจฉัยข้อร้องทุกข์ ใ้พบำเห็นจ ลงโทษ เลิกจ้าง และลูกจ้างในงานขบวนการจัดจางานรถไฟ งานขนส่ง งานเปิดปิดประตูน้ำ งานอ่านระดับน้ำ งานเฝ้าสถานที่และงานนอกสถานที่ซึ่งไม่อาจกำหนดเวลาทำงานแน่นอนได้ ทั้งนี้ นอกจากนายจ้างตกลงให้เอง (๓๖)

๔. การหยุดประจำสัปดาห์

๑. ให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ในวันใดก็ได้ สัปดาห์ละไม่น้อยกว่า ๑ วัน (๗)

๒. ในงานบางอย่าง เช่น โรงแรมขนส่ง ในป่า งานในที่
ทุรกันดาร คับเพลิง เป็นต้น นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงล่วงหน้า ให้สะสมและ
เลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ภายใน ๔ สัปดาห์ (๗)

๓. ถ้ากำหนดหยุดไม่แน่นอน ต้องประกาศแจ้งล่วงหน้า ๓ วัน และแจ้ง
ให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน ๗ วัน นับแต่ประกาศกำหนด (๓)

๕. การหยุดตามประเพณี ให้มีวันหยุดตามประเพณีปีละไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน โดย
รวมวันที่ ๑ พฤษภาคม คือวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์
ให้เลื่อนไปหยุดในวันทำงานถัดไป (๕)

๖. การหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี จะ
หยุดพักผ่อนประจำปี ปีละไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน ให้นายจ้างกำหนดล่วงหน้าให้
แต่จะตกลงกันล่วงหน้าเลื่อนไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้ (๑๑)

๗. การทำงานในวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุด

๑. ถ้าให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ให้จ่ายค่าทำงานในวันหยุดไม่น้อย
กว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้าง ถ้าลูกจ้างนั้นไม่ได้รับค่าจ้างในวันหยุดให้จ่ายไม่น้อยกว่า
สองเท่าของค่าจ้างตามชั่วโมงที่ทำ (๓๕)

๒. ถ้ากำหนดจ่ายค่าทำงานในวันหยุดสูงกว่า ก็ให้เป็นไปตามนั้น (๕๔)

๓. ลูกจ้างในตำแหน่งซึ่งมีอำนาจทำการแทนนายจ้างในการจ้าง ลดค่า
จ้างวินิจัยร้องทุกข์ ให้บำเหน็จ ลงโทษ เลิกจ้าง ไม่มีสิทธิตามกฎหมายที่จะได้
รับค่าทำงานในวันหยุด ทั้งนี้ นอกจากนายจ้างตกลงจ่ายให้เอง (๕๒)

๘. การลาป่วย

เมื่อลูกจ้างประจำลาป่วยปีละไม่เกิน ๓๐ วัน จะต้องให้ลาโดยให้ค่าจ้าง
ด้วย ถ้าลา ๓ วัน ขึ้นไปจะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ด้วยก็ได้ (๑๒)

๕. การลาคลอด

๑. เมื่อลูกจ้างหญิงมีครรภ์ขอลาคลอด (เพิ่มจากวันลาป่วย) ไม่เกิน ๖๐ วัน จะต้องอนุญาตให้ (๑๘)
๒. ถ้าลูกจ้างหญิงทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๘๐ วัน ให้ลาโดยให้ค่าจ้าง ไม่เกิน ๓๐ วัน (๑๘)
๓. ถ้าลาครบแล้วยังทำงานไม่ได้อีก ให้ลาอีกได้ ๓๐ วัน โดยไม่ต้องให้ค่าจ้าง (๑๘)
๔. ก่อนหรือหลังคลอด ถ้ามีใบรับรองแพทย์ แสดงว่า ทำงานเดิมไม่ได้ จะต้องพิจารณาเปลี่ยนงานให้เป็นชั่วคราวตามควร (๑๘)

๑๑. ค่าจ้าง

๑. ถ้างานมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณอย่างเดียวกัน ต้องจ่ายค่าจ้างเท่ากัน (รวมทั้งค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดด้วย) ไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิงก็ตาม (๒๖)
๒. ห้ามจ่ายค่าจ้างเป็นเงินน้อยกว่าอัตราขั้นต่ำตามที่กระทรวงมหาดไทยประกาศกำหนด (• ตุลาคม ๒๕๒๑ กำหนดวันละ ๒๕,๓๕ บาท แลแต่ท้องที่) โดยจะเลิกผลประโยชน์เดิมของลูกจ้างลงมิได้ (ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ข้อ ๑๖ และเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ฉบับที่ ๔,๕)
๓. ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (เว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมง และตามผลงาน) ในวันหยุดตามประเพณี และในวันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้แก่ลูกจ้างประจำ (๓๒)
๔. ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดแก่ลูกจ้างในระหว่างเดินทางไปปฏิบัติงาน ที่อื่นไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานปกติในระหว่างเดินทาง (๓๓)

๕. ต้องจ่ายค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปีแก่ลูกจ้างประจำที่ลูกเล็กจ้างให้เท่ากับจำนวนวันที่กำหนดเป็นวันพักผ่อนประจำปี ถ้าลูกจ้างประจำนั้นทำงานปีนั้นไม่เต็มตามที่จ่ายลดน้อยลงตามส่วนของเวลาที่ทำงานในปีนั้น แต่ลูกจ้างนั้นต้องไม่มีความผิดตามที่ประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ด้วย เช่น ทุจริตค่อหน้าที่ เป็นต้น (๔๕)

๖. ต้องจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างประจำที่ลาป่วยไม่เกินกำหนด (๓๓)

๗. ถ้านายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายถึงผู้รับเหมาชั้นต้นทุกคนต้องร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน เงินทดแทนและค่าชดเชยอันจะจ่ายแก่ลูกจ้างทุกคนของนายจ้างนั้น (ป.๑๐๓, (๗))

๑๑. สวัสดิการ

๑. จัดให้มีน้ำสะอาด ห้องน้ำ ส้วม ไข้ฉี่ปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล สถานพยาบาล แพทย์ พยาบาล และยานพาหนะ ดังนี้ (๒๓, ๒๔)

ไข้ฉี่ในการปฐมพยาบาลมี ๒๓ รายการ เช่น ยาแดงใส่แผล ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน ยาธาตุน้ำแดง เป็นต้น

๑๒. ลูกจ้างหญิง

๑. ห้ามลูกจ้างหญิงทำงานอันตราย เช่น งานบนนั่งร้านสูง ๑๐ เมตรขึ้นไป เป็นต้น (๑๓)

๒. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานหนัก เช่น ยกของเกิน ๓๐ กก. ในที่ราบ เป็นต้น (๑๔)

๓. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิง ซึ่งอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีและยังมิได้สมรส ทำงานในบางสถานที่ คือ สโมสรราตรี สถานเต้นรำ สถานขายสุรา สถานอาบอบนวด และโรงแรม (๑๕)

นายจ้างที่มีลูกจ้าง	จัดให้มีไม่น้อยกว่า					
	ผู้ / ๒๓๐ คน	ผู้ / ๒๓๐ คน	ผู้ / ๒๓๐ คน	ผู้ / ๒๓๐ คน	ผู้ / ๒๓๐ คน	ผู้ / ๒๓๐ คน
๑๐ คน ขึ้นไป				๑		
ไม่เกิน ๑๕ คน	๑	๑	๑	๑		
ไม่เกิน ๔๐ คน	๑	๑	๒	๑		
ไม่เกิน ๕๐ คน	๒	๑	๓	๑		
เกิน ๕๐ คน ในทุก ๆ ๕๐ คน	๑	๑	๑	๑		
เพิ่ม. (เกินเกิน ๒๕ ถือเป็น ๕๐)						
๒๐๐ คน ขึ้นไป				๑	๑	
๑,๐๐๐ คน ขึ้นไป				๑	๒	๑

๔. ห้ามใช้ลูกจ้างหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ - ๖.๐๐ น.
เว้นแต่งานที่ต้องทำติดต่อกันไปหรืองานกะ หรืองานที่ต้องทำในเวลานั้น (๑๖)

๑๓. ลูกจ้างเด็ก

๑. ห้ามรับเด็กซึ่งอายุต่ำกว่า ๑๒ ปี เป็นลูกจ้าง (๒๑)
๒. ถ้ารับเด็กอายุ ๑๒ แต่ไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานจะต้องเป็นงานที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด เช่น งานส่งหนังสือพิมพ์ งานรับใช้ที่เกี่ยวกับการกีฬา งานเก็บดอกไม้ เป็นต้น ถ้าจะให้ทำงานอย่างอื่น จะต้องได้รับอนุญาตจากพนักงานอำนวยการใบอนุญาตเสียก่อน (๒๑)
๓. ห้ามให้ลูกจ้างเด็กอายุ ๑๒ แต่ไม่ถึง ๑๕ ปี ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น. - ๖.๐๐ น. เว้นแต่งานเกี่ยวกับการแสดง แต่ต้องได้รับการพักผ่อนพอสมควร (๒๓)
๔. ห้ามให้ลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี ทำงานในวันหยุด (๒๔)
๕. ห้ามให้เด็กอายุ ๑๕ แต่ไม่ถึง ๑๘ ปี ทำงานอันตรายตามที่กำหนด (เช่น งานไต่หิน ไต่หน้า งานขนส่งวัตถุเคมี วัตถุมีพิษ วัตถุระเบิด และวัตถุไวไฟ เป็นต้น) (๒๕)

๑๔. ค่าชดเชย

๑. ถ้าเลิกจ้างลูกจ้างประจำ ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ เว้นแต่ที่จ้างมีกำหนดแน่นอน และเลิกจ้างตามนั้น หรือที่ยังอยู่ระหว่างทดลองงานที่มีกำหนดไม่เกิน ๑๘๐ วัน หรือที่ทำนาคือ ทุจริตต่อหน้าที่ จงใจทำให้นายจ้างเสียหาย ผ่าฝืนข้อบังคับระเบียบคำสั่งและเงื่อนไขเป็นหนังสือแล้ว ละทิ้งหน้าที่สามวันทำงานติดต่อกัน ประมาทเลินเล่อทำให้นายจ้างเสียหายร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุก (๔๖, ๔๗)
๒. อัตราค่าชดเชย ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง (อัตราสุดท้าย) ของจำนวนวันคั้งกล่าว

- ก. ทำงานครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี จ่าย ๓๐ วัน
- ข. ทำงานครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี จ่าย ๕๐ วัน
- ค. ทำงานครบ ๓ ปี ขึ้นไปจ่าย ๑๕๐ วัน (๕๖)

๑๕. หลักฐานการทำงาน นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปเป็นประจำ ต้องจัดให้มี

๑. ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย ประกาศโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงาน และส่งสำเนาให้อธิบดีกรมแรงงานทราบภายใน ๗ วัน (๖๔,๗๑)
๒. ทะเบียนลูกจ้าง โดยมีชื่อ เพศ สัญชาติ วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ ปัจจุบันวันเริ่มจ้าง อัตราค่าจ้างและประโยชน์อื่น และวันสิ้นสุดการจ้างถ้ามีของ ลูกจ้าง (๗๒)
๓. เอกสารเกี่ยวกับการคำนวณค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด โดยระบุวันเวลาทำงาน ผลงานที่ทำให้ได้สำหรับการจ้างตามผลงาน และจำนวนเงินที่จ่ายโดยมีลายมือชื่อลูกจ้างผู้รับเงิน (๗๓)

ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

๑. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจัดให้มีการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาลให้ (๖๔)
๒. เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ให้ นายจ้างแจ้งการประสบอันตรายต่อพนักงานเงินทดแทนในท้องที่ที่สำนักงานหรือหน่วยงานของนายจ้างตั้งอยู่ภายใน ๑๕ วัน นับแต่ทราบและให้ลูกจ้างยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทนต่อพนักงานทดแทนในท้องที่นั้น (๔๔,๔๕)
๓. ถ้าลูกจ้างตายเนื่องจากการทำงาน ให้ผู้มีสิทธิต่อไปยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทน คือ บิดา มารดา สามีภรรยา บุตรอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี

ที่กำลังศึกษา หรือทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ (๕๐)

๔. ถ้าลูกจ้างตายเนื่องจากการทำงานไปแล้ว ๔๘ ชั่วโมง ยังไม่มีผู้มีสิทธิขอเป็นผู้จัดการศพ ให้นายจ้างจัดการศพนั้น (๕๓)

๕. เมื่อมีการแจ้งประสบอันตราย หรือมีการยื่นคำร้องเรียกเงินทดแทน หรือปรากฏว่ามีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย แล้วพิจารณาสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ฝ่ายลูกจ้าง แต่กรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์ไต่ภายใน ๓๐ วัน ถ้ายังไม่เห็นด้วยอีก มีสิทธินำคดีสู่ศาลภายใน ๓๐ วัน (๕๖, ๕๗, ๖๐)

เงินทดแทน

๑. เงินทดแทน คือ ค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล และค่าทำศพ (๖)

๒. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนเป็นรายเดือน เป็นอัตราร้อยละ ๕๐ - ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือน โดยเฉลี่ยตามระยะเวลาที่กำหนด โดยพนักงานเงินทดแทนจะสั่งให้จ่ายแก่นายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างจะตกลงจ่ายเป็นคราวเดียวหรือรายระยะเวลาอย่างอื่นก็ได้ แต่จะหักส่วนลดเกิน ร้อยละ ๔ ไม่ได้ (๕๔)

๓. เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น ไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท โดยพนักงานเงินทดแทนจะสั่งให้จ่าย แต่จ่ายทันทีเมื่อฝ่ายลูกจ้างร้องขอ (๕๒/๑ - ๒)

๔. เมื่อลูกจ้างตายเนื่องจากการทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพ ๓ เท่า ของค่าจ้างรายเดือน ซึ่งไม่น้อยกว่า ๑,๕๐๐ บาท ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท โดยพนักงานเงินทดแทนจะสั่งให้จ่าย (๕๒/๓)

๕. นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน เพราะเหตุเนื่องจากลูกจ้างเสพเครื่องคองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบ

อันตรายหรือมอบให้ผู้อื่นทำให้คนประสบอันตราย โดยพนักงานเงินทดแทนจะเป็นผู้พิจารณาและวินิจฉัยไม่ต้องจ่ายให้ (๕๕)

๖. เงินทดแทนไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี (๖๒)

เงินสมทบ นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ ๒๐ คนขึ้นไป (แม้ภายหลังมีลูกจ้างไม่ถึง ๒๐ คนก็ตาม) มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบแก่กองทุนเงินทดแทน ดังนี้ (๒)

ในกรุงเทพมหานคร จ่ายตั้งแต่ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๗ เป็นต้นไป

ในจังหวัดสมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร นครปฐม จ่ายตั้งแต่ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๑๘ เป็นต้นไป (ประกาศ ฯ เรื่องประเภท ฯ ข้อ ๒)

อัตราเงินสมทบที่จะเพิ่มหรือลดต่อไป ขึ้นอยู่กับอัตราการสูญเสียโดยเฉลี่ยของนายจ้างแต่ละคนย้อนหลังไป ๓ ปี (ประกาศ ฯ เรื่องอัตรา ฯ ข้อ ๓)

เมื่อนายจ้างได้จ่ายเงินสมทบให้แก่กองทุนเงินทดแทนแล้ว ถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากการทำงาน นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทน แต่กองทุนเงินทดแทนจะจ่ายให้แทน (ประกาศ ฯ เรื่องอัตรา ฯ ข้อ ๑๖)

การจ่ายเงินสมทบมีข้อยกเว้นดังนี้

๑. นายจ้างซึ่งประกอบกิจการเพาะปลูก หรือประมง และไม่มียานลักษณะอื่นปนอยู่ควย (ประกาศ ฯ เรื่องประเภท ฯ ข้อ ๒)

๒. นายจ้างซึ่งได้ทำสัญญาประกันเงินทดแทนไว้กับบริษัทประกันภัยก่อน และได้ส่งสำเนาสัญญาประกันต่อสำนักงานกองทุนเงินทดแทนภายในกำหนด แต่ภายในอายุสัญญา ซึ่งไม่เกินหนึ่งปีเท่านั้น (ประกาศ ฯ เรื่องประเภท ฯ ข้อ ๓ และประกาศ ฯ เรื่องประเภท ฯ (ฉบับที่ ๒) ข้อ ๓)

๓. รัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการการรถไฟ การท่าเรือ การโทรศัพท์ หรือโทรคมนาคม การผลิตหรือการจำหน่ายพลังงานหรือกระแสไฟฟ้าแก่ประชาชน การประปาการผลิตหรือการกลั่นน้ำมันเชื้อเพลิง และโครงการจัดกองทุน สงเคราะห์และสวัสดิการอื่น ๆ แก่พนักงานลูกจ้างอยู่แล้ว (ประกาศ ฯ เรื่องกำหนด กิจการที่มีให้บังคับ ฯ)

หมายความลูกจ้าง ลูกจ้างที่ยากจนมีข้อพิพาทแรงงานกับนายจ้าง และคดีมีมูล กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ทางนิติศาสตร์เป็นหมายความดำเนินคดีให้กับลูกจ้างได้ โดยกระทรวงมหาดไทย แจ้งให้ศาลทราบ (๒)

การฝ่าฝืน

๑. ผู้ฝ่าฝืนมีโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือน หรือปรับไม่เกิน ๒๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (ประกาศ ฯ ๑๐๓ ข้อ ๓)

๒. ถ้าฝ่าฝืนตามที่กำหนดข้างต้น พนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงาน เงินทดแทน อาจเตือนให้ปฏิบัติให้ถูกต้องเสียก่อนก็ได้ (๓๓)

๓. เมื่อมีความผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ คณะ กรรมการเปรียบเทียบ ซึ่งมีอธิบดีกรมแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทน และ อธิบดีกรมอัยการหรือผู้แทน มีอำนาจเปรียบเทียบได้ (ประกาศ ฯ ๑๐๓, ข้อ ๑๒).

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
เขตพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

ประเภทของโรงงาน (ผลิตอะไร ?)

จำนวนคนงานทั้งสิ้นประมาณ..... คน

ชื่อผู้สัมภาษณ์.....

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวผู้ตอบ

๑) อายุ

๑๕ - ๑๙ ปี

๓๐ - ๓๔ ปี

๒๐ - ๒๔ ปี

๓๕ - ๓๙ ปี

๒๕ - ๒๙ ปี

๔๐ - ๔๔ ปี

๔๕ +

๒) เพศ

ชาย

หญิง

๓) สถานภาพการสมรส

โสด

แยกกันอยู่ชั่วคราว

แต่งงานและยังอยู่กับคู่
สมรส

แยกกันอยู่ถาวร

หม้าย

๔) ภูมิลำเนาเดิมหรือบ้านเกิด

จังหวัด.....

๕. ระดับการศึกษา

- อ่านหนังสือไม่ออก
- อ่านออกเขียนได้
- ป.๑ - ป.๕
- ป.๕ - ป.๗
- มศ.๑ - มศ.๓
- มศ.๔ - ๕ - ๖
- อื่น ๆ (ระบุ)

๖. รายได้ในปัจจุบัน

- มีเงินเดือนประจำเดือนละ..... บาท
- มีรายได้เป็นรายวัน ๆ ละ..... บาท

๗. ท่านเคยได้รับความรู้และหรือการฝึกหัดทางวิชาชีพหรือไม่ ?

- เคย
- ไม่ทราบ

ถ้าเคยได้รับมาทางใดบ้าง ?

- ๑.
- ๒.
- ๓.

๘. ก่อนจะมาทำงานปัจจุบันท่านเคยมีอาชีพอื่นมาก่อนหรือไม่ ?

- เคย
- ไม่เคย

ถ้าเคยเป็นงานประเภทใด ? (ครั้งสุดท้าย)

- เกษตรกรรม
- ก่อสร้าง
- บริการ
- อุตสาหกรรม
- ค้าขาย
- อื่น ๆ (ระบุ)

๙. ท่านเคยเปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง (เฉพาะที่ทำเกิน เดือน)

- ๑ - ๒ ครั้ง
- ๓ - ๔ ครั้ง
- ๕ - ๖ ครั้ง
- ๖ ครั้ง ขึ้นไป
- ไม่เคย

๑๐) งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ใครเป็นผู้แนะนำหรือฝากฝังให้

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ผู้ใหญ่ | <input type="checkbox"/> บริการจัดหางานของเอกชน |
| <input type="checkbox"/> ญาติพี่น้อง | <input type="checkbox"/> สมัยก่อน |
| <input type="checkbox"/> เพื่อน | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ) |
| <input type="checkbox"/> กรมแรงงาน | |

๑๑) ท่านพักอาศัยอยู่กับใครในปัจจุบัน

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ครอบครัวของตนเอง | <input type="checkbox"/> หอพักของโรงงาน |
| <input type="checkbox"/> ญาติพี่น้อง | <input type="checkbox"/> หอพักที่ไม่ใช่ของโรงงาน |
| <input type="checkbox"/> เพื่อน | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ) |

๑๒) ปัจจุบันท่านมีรายได้เพียงพอหรือไม่ ?

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> อยู่อย่างสุขสบาย | <input type="checkbox"/> ไม่เพียงพอ |
| <input type="checkbox"/> พอกินพอใช้ | |

ถ้าไม่เพียงพอ ท่านต้องพึ่งพาอาศัยใครเป็นส่วนใหญ่ (ตอบได้มากกว่า

๑ คำตอบ)

- | | |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ญาติพี่น้อง | <input type="checkbox"/> นายจ้าง |
| <input type="checkbox"/> เพื่อน | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ) |

๑๓) ปัจจุบันนี้ท่านและสมาชิกในครอบครัวของท่านมีรายได้พิเศษหรือไม่ ?

- | | |
|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มีวันละ..... บาท | <input type="checkbox"/> ไม่มี |
|---|--------------------------------|

๑๔) ปัจจุบันท่านมีความรู้เกี่ยวกับการวางแผนครอบครัวและการคุมกำเนิดหรือไม่ ?

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มี | <input type="checkbox"/> ไม่มี |
|-----------------------------|--------------------------------|

ถ้ามี ท่านได้รับความรู้เหล่านี้จากใคร ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ญาติ | <input type="checkbox"/> สื่อมวลชน (หนังสือพิมพ์ วิทยุ |
| <input type="checkbox"/> เพื่อน | <input type="checkbox"/> โทรทัศน์ |
| <input type="checkbox"/> นักสังคมสงเคราะห์ | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ) |
| <input type="checkbox"/> แพทย์ - พยาบาล | |

๑๕) สำหรับผู้ที่สมัครแล้ว ท่านหรือคุณสมรสของท่านเคย หรือกำลังใช้วิธีการคุมกำเนิดวิธีหนึ่งวิธีใดหรือไม่ ?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> เคยหรือกำลังคุมอยู่ | <input type="checkbox"/> ไม่มีการคุมกำเนิด |
|--|--|

ถ้าท่านหรือคุณสมรสของท่านเคยคุมกำเนิด ไปรับบริการและคำแนะนำจากที่ใด ?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลรัฐบาล | <input type="checkbox"/> คลินิกในโรงงาน |
| <input type="checkbox"/> โรงพยาบาลเอกชน | <input type="checkbox"/> ศูนย์บริการวางแผนครอบครัว |
| <input type="checkbox"/> คลินิกทั่ว ๆ ไป | <input type="checkbox"/> คุมกำเนิดโดยมิได้ขอคำปรึกษา
แนะนำจากใคร |

๑๖) ปัจจุบันท่านพอใจสภาพการทำงานในโรงงานในโรงงานของท่านหรือไม่ ?

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> พอใจ | <input type="checkbox"/> ไม่พอใจ |
|-------------------------------|----------------------------------|

ถ้าไม่พอใจ มีอะไรบ้างที่ท่านไม่พอใจ

๑.

๒.

๓.

๔. ไม่ทราบ

๒. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานค้ำสังคมสงเคราะห์

๑) ในโรงงานที่ท่านทำงานอยู่มีนักสังคมสงเคราะห์หรือไม่ ?

- มี ไม่ทราบ
- ไม่มี

๒) ท่านมีความต้องการบริการค้ำสังคมสงเคราะห์หรือไม่

- ต้องการ ไม่ต้องการ

๓) ท่านคิดว่าบริการสังคมสงเคราะห์มีประโยชน์หรือไม่ ?

- ไม่มีประโยชน์เลย มีประโยชน์มาก
- มีประโยชน์บ้าง ไม่ทราบ

๔) ถ้ามีประโยชน์ ท่านคาดหวังบริการสังคมสงเคราะห์จะช่วยได้อย่างไรบ้าง ?

- ช่วยลดปัญหาค้นสุขภาพอนามัย
- ช่วยลดปัญหาค้นจิตใจ
- ช่วยลดปัญหาค้นการครองชีพ
- ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างคนงานด้วยกัน
- อื่น ๆ (ระบุ).....

๕) ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงานค้ำสังคมสงเคราะห์หรือไม่ ?

- มี ไม่มี

ถ้ามี ท่านได้รับความรู้มาจากใคร ?

- ญาติ หนังสือและเอกสารต่าง ๆ
- เพื่อน สื่อมวลชน (วิทยุ โทรทัศน์)
- นายจ้าง หนังสือพิมพ์ ฯลฯ
- นักสังคมสงเคราะห์ อื่น ๆ (ระบุ).....

๖) ท่านคิดที่จะเป็นหรือเป็นสมาชิกขององค์การ ชมรม สโมสร มูลนิธิ ที่ทำงานด้านสังคมสงเคราะห์หรือไม่

- เป็นสมาชิกอยู่แล้ว
- ไม่คิดจะสมัครเป็นสมาชิก
- คิดจะสมัครเป็นสมาชิก
- ไม่ทราบ

๗) ท่านรู้จักคุ้นเคยกับหน่วยงานที่ให้บริการทางบ้านสังคมสงเคราะห์หรือไม่ ?

- รู้จัก
- ไม่รู้จัก

ถ้ารู้จัก มีหน่วยงานอะไรบ้าง ?

- ที่เป็นของรัฐบาล ๑.....
- ๒.....
- ที่เป็นของ เอกชน ๑.....
- ๒.....

๘) ท่านเคยได้รับบริการจากหน่วยงานเหล่านี้บ้างหรือไม่ ?

- เคย
- ไม่เคย

ถ้าเคย ท่านได้รับบริการจากหน่วยงานใดบ้าง ?

- ที่เป็นของรัฐบาล ๑.....
- ๒.....
- ที่เป็นของ เอกชน ๑.....
- ๒.....

๙) ท่านเคยไปรับบริการสังคมสงเคราะห์ประเภทใด ? บ่อยครั้งที่สุด (เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย)

- ๑.....
- ๒.....
- ๓.....

๓. สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันหรือที่คาดว่าจะได้รับ

๑) ในปัจจุบันท่านได้รับสวัสดิการประเภทใดบ้าง ? (ตอบได้เกิน ๑ คำตอบ)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> บำเหน็จบำนาญ | <input type="checkbox"/> ช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัย |
| <input type="checkbox"/> การรักษาพยาบาล | <input type="checkbox"/> เงินโบนัส |
| <input type="checkbox"/> เงินอุดหนุนการศึกษาบุตร | <input type="checkbox"/> ลาอุปสมบท |
| <input type="checkbox"/> รถรับส่ง | <input type="checkbox"/> ช่วยเหลือด้านเครื่องแบบ |
| <input type="checkbox"/> บริการเงินกู้ | <input type="checkbox"/> เงินค่าทำศพ |
| <input type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ | <input type="checkbox"/> เงินทดแทนเนื่องจากอุบัติเหตุ
ในที่ทำงาน |
| <input type="checkbox"/> เงินสะสม | <input type="checkbox"/> ลากลด |
| สหกรณ์ซื้อสินค้าราคาถูก | อื่น ๆ (ระบุ) |

๒) ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับจากโรงงานในปัจจุบันดีแค่ไหน ?

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ดี | <input type="checkbox"/> ไม่ค่อย |
| <input type="checkbox"/> พอใช้ | <input type="checkbox"/> ไม่ทราบ |

๓) ปัจจุบันท่านต้องการสวัสดิการด้านใดมากที่สุด (เรียงตามลำดับความสำคัญ)

๑.
๒.
๓.
๔.

๔) ถ้าท่านเคยมีปัญหากับเรื่องสวัสดิการในโรงงานของท่าน ท่านไปปรึกษาใครเป็นคนแรก

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> นายจ้าง | <input type="checkbox"/> สหภาพแรงงาน |
| <input type="checkbox"/> เพื่อนร่วมงาน | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ) |
| <input type="checkbox"/> นักสังคมสงเคราะห์ | <input type="checkbox"/> ไม่เคยมีปัญหา |
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ทางราชการ | |

๕) โรงงานของท่านมีบริการด้านสุขภาพอนามัยหรือไม่ ?

มี ไม่มี

ถ้ามี มีแพทย์ - พยาบาลมาให้บริการหรือไม่ ?

- มีแพทย์และพยาบาลอยู่ประจำ
- มีแพทย์อยู่ประจำ
- มีพยาบาลอยู่ประจำ
- มีแพทย์มาตรวจเป็นประจำ (ประมาณอาทิตย์ละครั้ง)
- มีแพทย์มาตรวจเป็นครั้งคราว
- ไม่เคยมีแพทย์มาตรวจเลย

๖) ในกรณีที่ไม่มีแพทย์มาตรวจเลย ท่านต้องการให้ทางโรงงานปรับปรุงบริการด้านสุขภาพอนามัยให้ดีขึ้นหรือไม่ ?

ต้องการ ไม่ต้องการ

ถ้าต้องการ ท่านคิดว่าควรจะมีบริการอย่างไร ?

- ให้มีแพทย์และพยาบาลมาอยู่ประจำ
- ให้มีแพทย์ประจำ
- ให้มีแพทย์มาตรวจเป็นประจำ (ประมาณอาทิตย์ละครั้ง)
- ให้มีแพทย์มาตรวจเป็นครั้งคราว
- ไม่ทราบ

๗) เมื่อท่านเจ็บป่วย ท่านไปรับการรักษาพยาบาลจากที่ใด ?

- สถานพยาบาลในโรงงาน
- สถานพยาบาลนอกโรงงาน
- สถานพยาบาลทั้งในและนอกโรงงาน
- ยังไม่เคยเจ็บป่วย

๘) ถ้าท่านเจ็บป่วย ท่านมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลเต็มอัตราหรือไม่ ?

- เบิกได้เต็มอัตรา เบิกไม่ได้เลย
 เบิกได้ครึ่งหนึ่ง อื่น ๆ (ระบุ) เบิกได้.....

๙) ถ้าท่านเจ็บป่วย ท่านมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนตามปกติหรือไม่ ?

- ได้รับเงินเดือนตามปกติ
 ไม่ได้รับเลย
 ได้รับเพียงครึ่งเดียว
 อื่น ๆ (ระบุ) ได้รับเพียง.....

๑๐) ในโรงงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยและป้องกันอุบัติเหตุหรือไม่ ?

- มี ไม่มี

ถ้ามี ท่านคิดว่าดีมากน้อยเพียงไร ?

- ดี ไม่ดี
 พอใช้ ไม่ทราบ

๑๑) ท่านคิดว่าทางโรงงานควรจะให้ความช่วยเหลือเรื่องที่อยู่อาศัยด้านใดมากที่สุด ?

- มีที่พักไว้ในโรงงาน
 ช่วยค่าเช่าบ้าน
 มีอาคารสงเคราะห์ให้เช่าในราคาถูก
 ไม่ต้องการความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย
 อื่น ๆ (ระบุ).....

๑๒) ท่านต้องการให้นายจ้างช่วยเหลือเรื่องค่าครองชีพด้านใดมากที่สุด ?

(เรียงตามลำดับความสำคัญ โดยกรอกหมายเลขลงในช่อง)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ | <input type="checkbox"/> สหกรณ์ขายสินค้าราคาถูก |
| <input type="checkbox"/> เงินช่วยเหลือบุตร | <input type="checkbox"/> มีรายได้พิเศษในโรงงาน |
| <input type="checkbox"/> บริการเงินกู้ | <input type="checkbox"/> เงินสะสม |
| <input type="checkbox"/> เงินโบนัส | <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (ระบุ)..... |

๑๓) ในโรงงานของท่านมีการจ่ายโบนัสประจำปี ให้กับคนงานหรือไม่ ?

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> มี | <input type="checkbox"/> ไม่มี |
|-----------------------------|--------------------------------|

ถ้ามี จ่ายเพิ่มให้อีกกี่เดือน ?

- | | |
|----------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ๑ เดือน | <input type="checkbox"/> ๓ เดือน |
| <input type="checkbox"/> ๒ เดือน | <input type="checkbox"/> ๔ เดือนขึ้นไป |

๑๔) ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือจากกองทุนทดแทนบ้างหรือไม่ ?

(ในกรณีที่ประสบอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน)

- | | |
|------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> เคย | <input type="checkbox"/> ไม่เคย |
|------------------------------|---------------------------------|

ถ้าเคย ท่านได้รับความช่วยเหลือมาแล้วกี่ครั้ง ?

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> ๑ - ๒ ครั้ง | <input type="checkbox"/> เกินกว่า ๔ ครั้ง |
| <input type="checkbox"/> ๓ - ๔ ครั้ง | |

ท่านเคยได้รับความช่วยเหลือในด้านใดบ้าง ?

๑.

๒.

๓.

๑๕) ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ? กับเงินทดแทนที่ได้รับ

- | |
|----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> พอใจมาก |
| <input type="checkbox"/> ไม่พอใจ |
| <input type="checkbox"/> พอใจ |
| <input type="checkbox"/> ไม่ทราบ |

- ๑๖) ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับอัตราค่าแรงงาน ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน
- พอใจมาก ไม่พอใจ
- พอใจ ไม่ทราบ
- ๑๗) โรงงานของท่านมีบริการเงินกู้หรือไม่ ?
- มี ไม่มี
- ถ้ามี ทางนายจ้างคิดดอกเบี้ยอย่างไร ?
- ไม่มีดอกเบี้ย
- ดอกเบี้ยในอัตราต่ำ (ไม่เกินร้อยละ ๘ ต่อปี)
- ดอกเบี้ยในอัตราปกติ (ไม่เกินร้อยละ ๑๒ ต่อปี)
- ดอกเบี้ยในอัตราสูง (สูงกว่าร้อยละ ๑๒ ต่อปี)
- ๑๘) ปัจจุบันโรงงานของท่านมีบริการให้คำปรึกษาแนะนำ เกี่ยวกับปัญหาส่วนตัวและครอบครัวทางคันต่าง ๆ บ้างหรือไม่ ?
- มี ไม่มี
- ถ้าไม่มี ท่านคิดว่าบริการประเภทนี้มีความจำเป็นมากน้อยเพียงไร ?
- จำเป็นมาก ไม่จำเป็น
- จำเป็น ไม่ทราบ
- ๑๙) ท่านคิดว่าทางโรงงานควรมีบริการทางคันกฎหมายหรือไม่ ?
- จำเป็นอย่างยิ่ง ไม่จำเป็น
- จำเป็น ไม่ทราบ
- ๒๐) ปัจจุบันโรงงานของท่านมีการจัดบริการทางคันส่งเสริมความรู้ให้แก่คนงาน บ้างหรือไม่ ?
- มี ไม่มี

ถ้ามี ส่วนใหญ่เป็นบริการส่งเสริมความรู้ประเภทใด ?

(ตอบได้มากกว่า ๒ คำตอบ)

- ห้องสมุดอ่านหนังสือ
- จัดโต้วาที-อภิปราย-ปาฐกถา
- ให้ความรู้ทางวิชาชีพ
- อื่น ๆ (ระบุ).....
- ให้ความรู้สามัญ

๒๑) บริการส่งเสริมความรู้ที่โรงงานจัดให้ นั้นตรงกับความต้องการของท่านหรือไม่ ?

- ตรง ไม่ตรง

ถ้าไม่ตรง ท่านต้องการให้ทางโรงงานจัดบริการเสริมความรู้ด้านใดมากที่สุด ?

๑.....

๒.....

๓.....

๔. ไม่ทราบ

๒๒) ท่านคิดว่าจำเป็นหรือไม่ ที่โรงงานจะต้องจัดบริการด้านการศึกษาขึ้นในโรงงาน

- จำเป็น ไม่จำเป็น

ถ้าจำเป็น ท่านคิดว่าควรจัดให้แก่ใครบ้าง ?

- ตัวท่านเอง ทั้งตัวท่านเองและบุตร
- บุตรของท่าน อื่น ๆ (ระบุ).....

๒๓) ปัจจุบัน นายจ้างเปิดโอกาสให้ท่านศึกษาหาความรู้ และความชำนาญเพิ่มเติม จากสถาบันภายนอกหรือไม่ ?

- เปิดโอกาส ไม่เปิดโอกาส

๒๖. ท่านต้องการบริการดังกล่าวข้างต้นประเภทใดมากที่สุด ? (เรียงตามลำดับความสำคัญ)

๑.....

๒.....

๓.....

๔. ไม่ทราบ

๒๗. ท่านต้องการให้ทางโรงงานจัดบริการด้านอาหารการกินด้านใดมากที่สุด ?

ให้เงินค่าอาหารกลางวัน

ซાયอาหารกลางวันฟรี

มีอาหารกลางวันฟรี

อื่น ๆ (ระบุ).....

๒๘. ปัจจุบันโรงงานของท่านมีสวัสดิการทางด้านการพักผ่อนหย่อนใจ (เช่น กีฬา และการบันเทิง) บ้างหรือไม่ ?

มี ไม่มี

ถ้ามีเป็นการจัดการพักผ่อนหย่อนใจทางด้านใดบ้าง ?

๑.....

๒.....

๓.....

๔. ไม่ทราบ

๒๙) ท่านเข้ามีส่วนร่วมในกิจการพักผ่อนหย่อนใจมากน้อยเพียงใด ?

ร่วมบ่อยครั้ง

ไม่เคยร่วมเลย

นาน ๆ จึงร่วมสักครั้ง .

ประวัติผู้เขียน

นายเอกศักดิ์ เจษฎาภิบาล เกิดวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๔๙๓ ที่ กรุงเทพมหานคร สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาบัณฑิตสาขาสังคมวิทยา มานุษยวิทยา จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อปี ๒๕๑๓ และได้เข้าเป็นนิสิตบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แผนกสังคมวิทยา มานุษยวิทยา สาขาสังคมสงเคราะห์ เมื่อปีการศึกษา ๒๕๑๕.

ปัจจุบัน ทำการสอนวิชาทางค่านิยมศาสตร์ ในคณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ.