บทที่ 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การแข่งขันของธุรกิจอุตสาหกรรม นอกจากจะแข่งขันทางด้านราคาขาย คุณภาพ และการให้บริการแล้ว ต้นทุนการผลิตก็มีบทบาทสำคัญเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจนั้น ๆ ต้นทุนการผลิตประกอบด้วย วัตถุดิบ แรงงานทางตรง และค่าใช้จ่ายในการผลิต บางธุรกิจต้องรับภาระต้นทุนการผลิตทางด้านวัตถุดิบสูง บางธุรกิจต้องรับภาระทางด้านค่าแรงทางตรง และบางธุรกิจต้องรับภาระทางด้านค่าใช้จ่ายในการผลิต ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของผลิตภัณฑ์ และกระบวนการผลิตตลอดจนเทคโนโลยี่ต่าง ๆ

สำหรับต้นทุนทางด้านค่าแรงทางตรง ฝ่ายจัดการควรให้ความสนใจเป็นกรณีพิเศษด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. "ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ถือว่าปัจจัยในการผลิตมีจำนวนจำกัด จะต้องพยายามใช้ปัจจัยต่าง ๆ ให้ได้รับประโยชน์สูงสุด ทางด้านปัจจัยตัวบุคคลก็เช่นเดียวกัน คือ ถือว่าบุคคลเป็นทรัพยากรที่หายาก และมีจำกัด ซึ่งไม่ได้หมายความว่าขาดแคลนตัวบุคคลเหมือนวัตถุอย่างอื่น แต่บุคคลที่มีประสิทธิภาพหายาก ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงแต่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความขยันในการทำงานโดยสม่ำเสมอเท่านั้น แต่จะต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่บุคคลสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ การถือว่าคนเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งของปัจจัยการผลิต เป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่ไม่แน่นอนเสมอไป เพราะคนเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก มีความนึกคิด พฤติกรรมของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในระบบขององค์การ" [1]

2. การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เพื่อคุ้มครองการจ้างแรงงาน ซึ่งมีแนวโน้มจะสูงขึ้นเรื่อย ๆ ตามระดับค่าครองชีพ ประกาศฉบับที่ 1 เมื่อ

---

[1] เสนาะ ติเยาว์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2516) หน้า 1-2.

วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2516 อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 12 บาทต่อวัน ช่วงระยะเวลาไม่ถึง 2 ปี กระทรวงมหาดไทยออกประกาศฉบับที่ 5 เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2517 กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสูงขึ้นเป็น 25 บาทต่อวัน [2]

3. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2517 ได้ยอมรับสิทธิของลูกจ้างในการก่อตั้งสหภาพแรงงาน กล่าวคือ ในรัฐธรรมนูญ มาตรา 44 บัญญัติว่า

> "บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหภาพ สหพันธ์ สหกรณ์ หรือหมู่คณะอื่น การจำกัดเสรีภาพเช่นนี้ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเฉพาะ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน หรือเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือเพื่อป้องกันมิให้เกิดการผูกขาดตัดตอนทางเศรษฐกิจ"

ลูกจ้างจะก่อตั้งสหภาพแรงงานได้เพียงเฉพาะที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหา และคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกันเองเท่านั้น [3]

สภาพการจ้าง เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงาน กำหนดวัน และเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของลูกจ้าง การแก้ไขเพิ่มเติม หรือการต่ออายุข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถ้ากิจการใดไม่มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง จะต้องถือว่าเงื่อนไขการจ้าง หรือการทำงานเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติตาม ถ้าฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่เห็นด้วยกับข้อตกลงเดิม อาจยื่นข้อเสนอให้อีกฝ่ายหนึ่งพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ ถ้า

---

[2] กรมแรงงาน, ข้อมูลด้านแรงงาน เอกสารทางวิชาการฉบับที่ รง. 99/2518 (กรุงเทพฯ 2518) หน้า 10.

[3] เดนพงษ์ พลละคร, สหภาพแรงงาน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยเขษม, 2519) หน้า 194-195

ตกลงกันไม่ได้ ก็ถือว่าข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้นแล้ว ฝ่ายที่ยื่นข้อเรียกร้องจะต้องรีบยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เพื่อพิจารณาวินิจฉัยต่อไป

ฉะนั้น การกำหนดค่าจ้างแรงงาน ฝ่ายจัดการต้องคำนึงถึงข้อขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นระหว่างบุคคลหลายฝ่าย เช่น ทางฝ่ายลูกจ้างมีความต้องการให้ค่าจ้างสูงที่สุด แต่ฝ่ายเจ้าของกิจการต้องการกำไรมากที่สุด จึงอาจจะสนใจที่จะให้ค่าจ้างต่ำที่สุด แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หน้าที่ของฝ่ายจัดการ คือ การกำหนดค่าจ้างแรงงานในอัตราที่ทำให้เกิดความพอใจขึ้นทั้งสองฝ่าย ซึ่งเป็นงานที่ทำได้ไม่ง่ายนัก

โดยทั่วไปเรามักจะยอมรับกันว่า ค่าแรงที่คนงานได้รับควรจะขึ้นอยู่กับคุณค่าของงานที่เขาทำเป็นหลัก ดังนั้นไม่ว่าพนักงานคนใดจะมีภาระทางครอบครัวมากน้อยเพียงใด เขาก็ควรจะได้รับค่าจ้างเท่ากับคนอื่น ๆ ที่ทำงานที่มีคุณค่าเท่ากัน

ปัญหาอยู่ที่เราจะวัดคุณค่าของงานแต่ละชิ้นได้อย่างไร จะยึดถืออะไรเป็นหลัก ถ้ามองจากในแง่ของบริษัทซึ่งเป็นผู้ซื้อแรงงาน เราอาจจะกำหนดค่าแรงงานโดยพิจารณาว่างานหนึ่ง ๆ นั้น ได้เพิ่มคุณค่าให้แก่สินค้า หรือบริการของบริษัทเพียงใด เมื่อมองในแง่นี้ งานบางอย่างที่ต้องใช้ความชำนาญพอประมาณ หรือไม่ต้องใช้ความชำนาญเลย อาจจะได้ค่าแรงงานต่ำ เพราะบริษัทไม่เห็นคุณค่าของงานนั้นก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติการว่าจ้างแรงงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับฝ่ายซื้อแรงงานฝ่ายเดียว จะต้องขึ้นอยู่กับฝ่ายขายแรงงาน คือ ฝ่ายลูกจ้างด้วย เมื่อคนงานที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน มีจำนวนจำกัด แต่ความต้องการแรงงานชนิดนั้นมีมาก ก็มีส่วนทำให้บริษัทต้องว่าจ้างในราคาสูงขึ้น ดังนั้นการวัดคุณค่าของงานแต่ละชิ้นจึงต้องขึ้นอยู่กับ "ราคา" ของงานนั้นด้วย ตามที่สภาพตลาดแรงงานได้กำหนดขึ้น หากสภาพตลาดแรงงานมีการว่างงาน ระดับค่าแรงงานก็จะต่ำ แต่หากมีการขาดแคลนคนงาน ระดับค่าแรงงานก็จะสูง เมื่อมองในแง่นี้ การกำหนดค่าจ้างแรงงานก็แทบจะไม่ขึ้นอยู่กับบริษัทผู้ว่าจ้างเลย เพราะตลาดแรงงานจะเป็นตัวกำหนดราคาของค่าแรงงานทุกชนิด และทุกระดับโดยอัตโนมัติ

แต่ความจริงไม่เป็นเช่นนั้นเลยทีเดียว ดังจะเห็นได้จากคนงานที่อยู่ในตลาดแรงงานเดียวกันมักจะได้รับค่าจ้างแรงงานที่แตกต่างกัน แม้แต่คนงานในบริษัทเดียวกันทำงานชนิดเดียวกันก็ยังได้รับค่าจ้างแรงงานไม่เท่ากัน สาเหตุที่การกำหนดค่าจ้างแรงงานไม่เป็นไปตามทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ก็เนื่องมาจาก

- งานที่ว่าอยู่ในตลาดแรงงานเดียวกัน อาจจะไม่เหมือนกันจริง ๆ เพราะงานในบริษัทต่างกันมักจะเทียบกันไม่ได้ โดยเฉพาะชื่อตำแหน่งงานมักจะเทียบกันไม่ได้

- ในกรณีที่งานเหมือนกันจริง ๆ อาจจะเป็นไปได้ว่าคนงานบางคนทำงานได้ดีกว่าในด้านคุณภาพ ปริมาณ หรือด้านส่วนตัวบุคคล จึงได้รับค่าแรงงานสูงกว่า

- ตลาดแรงงานเป็นตลาดที่มีข้อมูลไม่สมบูรณ์ ไม่มีการประกาศเป็นรายวันว่า ราคาซื้อ (คือค่าจ้าง) กับราคาขาย (คือค่าแรง) ของงานชนิดหนึ่ง ๆ ที่ใช้ความสามารถชนิดหนึ่ง ๆ นั้นเป็นอย่างไร อาจจะเป็นเพราะแต่ละฝ่ายต่างไม่ยอมเปิดเผยข้อเท็จจริงให้ทราบ กล่าวคือ ฝ่ายนายจ้างก็ไม่เปิดเผยให้บริษัทอื่นทราบว่าตนจ้างในอัตราเท่าไร และฝ่ายลูกจ้างก็ไม่เปิดเผยให้บุคคลอื่นได้ทราบว่าตนได้รับค่าจ้างเท่าไร จะรู้กันก็เฉพาะในวงแคบ และนาน ๆ ครั้ง จึงจะมีการสำรวจค่าจ้างแรงงานสักครั้งหนึ่ง

จากเหตุผลที่ได้กล่าวข้างต้น ฝ่ายจัดการควรใช้ตลาดแรงงานเป็นเพียงส่วนประกอบในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างแรงงาน ไม่ควรยึดถือตลาดแรงงานเป็นหลักเสมอไป แต่จะต้องยึดความเหมาะสมของบริษัทเป็นหลัก ยิ่งถ้าเป็นงานที่ต้องใช้ความชำนาญเป็นพิเศษ ไม่สามารถเปรียบเทียบกับงานของบริษัทอื่นได้ ฝ่ายจัดการจะต้องพยายามตีราคาคุณค่าของงานให้เหมาะสมที่สุด [4]

การกำหนดค่าจ้างแรงงานในสังคมปัจจุบันนับว่าเป็นปัญหาที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากแก่ฝ่ายจัดการ เพราะสังคมปัจจุบันถือว่าความเป็นอยู่ของคนขึ้นอยู่กับเงิน เมื่อกล่าวถึงการทำงานสิ่งแรกที่คนสนใจ คือ ผลตอบแทนเป็นเงินที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน อัตราค่าจ้างจึงเป็นเงื่อนไขแรก ซึ่งก่อให้เกิดข้อตกลงในการจ้างแรงงาน คนงานจะทำงานมากขึ้นเมื่อเขาได้รับผลตอบแทนที่เป็นเงินมากขึ้น ส่วนเกียรติยศ ชื่อเสียง จะเป็นลำดับรองลงมา ฉะนั้น การจ่ายค่าจ้างแรงงานอย่างปกติ บริษัทอาจจะไม่ได้รับความจงรักภักดีจากคนงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคนงานอาจจะไม่เพิ่มขึ้น นอกจากบริษัทจะมีวิธีการจูงใจให้คนงานมีความรู้สึกว่าบริษัทไม่ได้เอารัดเอาเปรียบเขา หรือเขาได้รับประโยชน์จากบริษัทเต็มที่

---

[4] สุรศักดิ์ นานานุกูล, การบริหารงานผลิต (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช 2517) หน้า 272-273.

ค่าจ้างไม่ใช่เป็นปัจจัยเดียวที่จูงใจให้คนทำงาน ค่าจ้างเป็นเพียงปัจจัยแรกที่จะใช้จูงใจคนงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกันค่าจ้างก็อาจเป็นปัจจัยแรกที่ทำให้คนงานเปลี่ยนงาน

ในทัศนะของนายจ้าง ค่าจ้างเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับต้นทุนอื่นแล้ว ค่าจ้างนับว่าเป็นรายจ่ายสำคัญรองลงมาจากค่าวัตถุดิบ การเปลี่ยนแปลงค่าจ้างจะมีผลโดยตรงอย่างมากต่อต้นทุนผลิตของสินค้า แต่อัตราค่าจ้างก็เป็นตัวการที่สำคัญที่จะให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ในตลาดแข่งขันที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้พอเพียงจึงจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเข้ามาทำงาน

ทางด้านคนงาน ค่าจ้างเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เขาสามารถได้รับสิ่งที่เขาต้องการสำหรับการดำเนินชีวิต อัตราค่าจ้างที่เขาได้รับจะต้องเป็นในระดับเดียวกับที่เพื่อนของเขาได้รับจากการทำงานประเภทเดียวกัน ไม่ว่าในบริษัทเดียวกัน หรือต่างบริษัทกัน และเขาควรจะได้รับค่าจ้างตามสิทธิ ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ซึ่งอัตราดังกล่าวอาจกำหนดขึ้นมาโดยสมาคมแรงงาน หรือองค์การของรัฐบาล ทางด้านส่วนตัวของคนงานแต่ละคนอัตราค่าจ้างที่ทำให้เขายินยอมทำงานในบริษัทใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความจำเป็นในการกรองชีพของตัวเขาเอง สมาชิกในครอบครัว และสังคมที่เขาอยู่ [5]

การจ่ายค่าจ้างให้กับคนงานอาจคิดได้ 2 วิธี คือ.-

1) คิดจากเวลาที่ทำงาน วิธีนี้จะคำนึงถึงเวลาของคนงานที่มาทำงานเป็นหลัก โดยถือว่าคนงานได้อุทิศเวลาให้กับงาน ผลผลิตจะออกมามากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของหัวหน้างานที่จะจ่ายงานและควบคุมงาน

2) คิดตามปริมาณของงาน วิธีนี้อาจจะไม่จำเป็นต้องคำนึงถึงเวลาที่คนงานทำ แต่จะคำนึงถึงผลผลิตที่คนงานทำได้ ค่าจ้างจะจ่ายตามปริมาณงานที่ทำได้ ผลผลิตจะออกมามากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับความขยันของคนงานเป็นส่วนใหญ่ การจ่ายค่าจ้างวิธีนี้ เรียกว่า "ค่าแรงจูงใจ" ซึ่งมีลักษณะดังนี้.-

---

[5] เสนาะ ติเยาว์, เรื่องเดิม หน้า 280-281

ก. จำนวนผลผลิตต้องมากกว่าจำนวนมาตรฐานที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ต้องมีการกำหนดผลผลิตขั้นต่ำไว้ เมื่อคนงานผลิตได้เกินกว่านั้น เขาจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างเพิ่ม

ข. การทำงานของคนงานจะต้องใช้ความพยายาม และความตั้งใจมากกว่าธรรมดา กล่าวคือ คนงานจะต้องขยันมากขึ้น เพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากกว่าจำนวนมาตรฐาน

ค. ต้องมีการกำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งมาตรฐาน วิธีการ และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการวัดผล และควบคุม

วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าแรงจูงใจ ก็เพื่อ

1) ลดต้นทุนแรงงานต่อหน่วยลง โดยการเพิ่มปริมาณการผลิตมากขึ้น

2) เพิ่มรายได้ให้แก่คนงาน

3) ควบคุมการผลิตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บริษัทที่จะใช้ระบบการจ่ายค่าแรงจูงใจ จะต้องกระทำด้วยความระมัดระวังและจะต้องให้สอดคล้องกับสภาพของบริษัทนั้น ๆ การนำเอาระบบการจ่ายค่าแรงจูงใจของบริษัทหนึ่งมาใช้กับอีกบริษัทหนึ่ง แทนที่จะเกิดประโยชน์อาจเกิดโทษแก่บริษัทนั้นได้ ฉนั้น ก่อนที่ฝ่ายจัดการจะตัดสินใจใช้ระบบการจ่ายค่าแรงจูงใจ ควรจะพิจารณาสภาพของบริษัทดังนี้.-

1) ผลผลิต จะต้องสามารถวัดได้ไม่ว่าจะเป็นผลผลิตของคนงานแต่ละคน หรือของกลุ่ม และจะต้องมีมาตรฐานแบบเดียวกัน คำว่า มาตรฐาน หมายถึง วิธีทำงาน เครื่องมือ วัตถุดิบ และการปฏิบัติการเป็นแบบเดียวกัน มีหน่วยวัดอย่างเดียวกัน

2) การปฏิบัติงาน จะต้องพิจารณาว่า กระบวนการผลิตนั้นใช้เครื่องจักร หรือแรงงานเป็นส่วนใหญ่ งานที่ต้องใช้เครื่องจักรมากกว่าแรงงาน การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการใช้แรงงานจะไม่มีผลต่อการผลิต จำนวนผลผลิตจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของเครื่องจักร หากเป็นไปในลักษณะนี้ การจ่ายค่าแรงจูงใจก็เพื่อให้คนงานพยายามบำรุงรักษาเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ดี ไม่ให้เครื่องจักรเสียหายอันจะทำให้การผลิตต้องหยุดชะงักลง แต่ถ้ากระบวนการผลิตนั้นต้องใช้แรงงานมากกว่าเครื่องจักร วิธีการจ่ายค่าแรงจูงใจจะกระตุ้นให้คนงานพยายามที่จะฝึกฝนตนเองให้เกิดความชำนาญ และทำงานมากขึ้น เพื่อจะได้รับค่าจ้างสูงขึ้น

3) ต้นทุนของงาน จะต้องสามารถคำนวณต้นทุนของงานที่คนงานแต่ละคนทำ หรือของกลุ่มว่ามีต้นทุนเท่าไร เพื่อประโยชน์ในการกำหนดอัตราค่าแรงจูงใจ

4) ประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ ทางฝ่ายนายจ้างการใช้ระบบค่าแรงจูงใจจะต้องสามารถลดต้นทุนการผลิตต่อหน่วยของงานลง เมื่อคนงานสามารถผลิตได้มากขึ้น ทางฝ่ายคนงานจะต้องได้รับค่าจ้างสูงกว่าปกติด้วย

5) การควบคุมการปฏิบัติงาน จะต้องมีวิธีการควบคุมที่ดี เพื่อให้เกิดความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย ซึ่งสามารถตรวจสอบ และรายงานผลได้

6) นโยบายที่แน่นอน ฝ่ายจัดการจะต้องมีนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับเรื่องนี้ กล่าวคือ ถ้าคนงานสามารถทำงานได้เกินจำนวนเฉลี่ย จะต้องเพิ่มรายได้ให้แก่คนงาน [6]

7) ตลาด เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องนำมาพิจารณาด้วย การใช้ระบบค่าแรงจูงใจมีผลทำให้ผลผลิตสูงขึ้น ขณะเดียวกันจะต้องมีตลาดเพียงพอที่จะนำผลผลิตเหล่านั้นไปขายได้

การใช้ระบบค่าแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะเกิดประโยชน์แก่บริษัทตามวัตถุประสงค์ที่ได้กล่าวข้างต้นแล้ว ยังเป็นประโยชน์ทางด้านการบริหารงานบุคคลดังนี้ คือ.-

1) คนงานจะรู้สึกมีความอิสระในการทำงาน จะเกิดความภูมิใจ และพอใจในงานที่ทำ เพราะถ้าทำงานมากก็ได้รับค่าจ้างแรงงานมาก โดยที่ไม่ต้องมีการควบคุม และดูแลเป็นประจำ ผลผลิตก็อาจจะเพิ่มขึ้นได้

2) คนงานจะมีความสนใจในการสร้างสรรค์ และมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่ม และสนใจในปัญหาต่าง ๆ ของงานทั้งหมดเป็นรายบุคคล และกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีปรับปรุงงาน หรือวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) เมื่อคนงานมีความพอใจ และสนใจในงาน จะทำให้การลาออกของคนงานลดน้อยลง การขัดคำสั่งหัวหน้า และการหลีกเลี่ยงงานจะไม่ใคร่เกิดขึ้น จะเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และคนงาน

4) การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนินทาหัวหน้างาน ถ้าคนงานเกิดปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องงาน หรือปัญหาส่วนบุคคล ก็จะปรึกษากับหัวหน้างานของตนโดยตรงได้ทันที

---

[6] เรื่องเดียวกัน หน้า 298-299

5) คนงานจะเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท เพราะต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ร่วมกัน และจะสามารถเข้าใจเป้าหมายของบริษัทอย่างแท้จริง

6) ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของบริษัท จะดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อยลง

7) มีส่วนช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน [7]

อย่างไรก็ดี ปัญหาที่ว่าระบบค่าแรงจูงใจควรนำมาใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรมและจะเหมาะสมกับสภาพของประเทศไทยอย่างไรหรือไม่นั้น ยังไม่มีผู้ใดทำการวิจัยอย่างจริงจัง ผู้เขียนจึงเลือกหัวข้อวิทยานิพนธ์นี้วิจัยสถานะการณ์ในปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายในการวิจัยดังต่อไปนี้

ก. ธุรกิจอุตสาหกรรมสิ่งทอภายในประเทศ ใช้ระบบค่าแรงจูงใจหรือไม่อย่างไร

ข. การใช้ระบบค่าแรงจูงใจ จะมีผลทางด้านจิตใจต่อคนงานที่ได้รับค่าแรงจูงใจและคนงานที่ไม่มีโอกาสได้รับค่าแรงจูงใจอย่างไร

ค. การใช้ระบบค่าแรงจูงใจ จะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทหรือไม่อย่างไร

ง. การใช้ระบบค่าแรงจูงใจ จะมีผลต่อคุณภาพของสินค้าอย่างไร

เนื่องจากผู้เขียนได้มีประสบการณ์ทางด้านอุตสาหกรรมสิ่งทอพอสมควร เคยประสบปัญหาการใช้ค่าแรงจูงใจ เช่น ปัญหาในการตั้งมาตรฐานการผลิต ฝ่ายจัดการพยายามรักษาผลประโยชน์ของบริษัท โดยการตั้งมาตรฐานไว้สูง ทำให้คนงานบางส่วนไม่สามารถทำได้ โดยเฉพาะคนงานใหม่ ปัญหาการคำนวณค่าแรงจูงใจของการทำงานที่เป็นกลุ่มบุคคล บางครั้งเกิดความไม่ยุติธรรมระหว่างคนงาน จนเป็นที่น่าหนักใจแก่หัวหน้างาน ซึ่งเป็นสื่อกลางระหว่างคนงาน และฝ่ายจัดการ เป็นต้น ฉนั้นการวิจัยนี้จะเน้นไปทางด้านปัญหาของอุตสาหกรรมสิ่งทอเป็นส่วนใหญ่ โดยคำนึงถึงสภาพของอุตสาหกรรมและความเป็นอยู่ของประชาชนคนไทยเป็นหลักเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน และผู้เขียนมีความประสงค์ที่จะให้วิทยานิพนธ์นี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อาจจะกล่าวอ้างอิงถึงระบบค่าแรงจูงใจประเภทอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับ

---

[7] สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516) หน้า 445-446

อุตสาหกรรมสิ่งทอ ก็เพื่อประโยชน์ที่จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทอื่นด้วย.