

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัย มีความจำเป็นต้องอาศัยแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้องในการประกอบการศึกษา เพื่อให้สามารถสร้างกรอบความคิดในการทำวิจัย ซึ่งงานวิจัยในครั้งนี้อาศัยแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยจากหลากหลายสาขา เนื่องจากการเป็นการศึกษาในลักษณะสหสาขาวิชา เพื่อการประกอบในการศึกษาค้นคว้าให้สามารถครอบคลุมเนื้อหาสาระตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 ความสำคัญและความหมายของสวัสดิการ

2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ

วิจิตร ระวิวงศ์¹ ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างแรงงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และการบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยไม่ยังประโยชน์เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย¹

เพ็ญศรี วายวานนท์² ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึงเงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้างเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนทำงาน และบริการที่จัดให้คนทำงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

¹วิจิตร ระวิวงศ์, สวัสดิการแรงงาน, 2524, หน้า 4

²เพ็ญศรี วายวานนท์, การจัดการทรัพยากรคน, 2530, หน้า 185

Arthur W.Sherman & George W.Bohlander³ ได้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการ หมายถึง รูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมแก่พนักงาน โดยนายจ้างมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิต และการจรรีภักดีของพนักงานต่อองค์กรและรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในระบบเศรษฐกิจ แรงงานเป็นส่วนประกอบของปัจจัยการผลิต (ปัจจัยการผลิตได้แก่ ทุน ที่ดิน แรงงาน และผู้ประกอบการ) และเป็นทรัพยากรทุนในลักษณะนามธรรมในการดำเนินการให้ธุรกิจอยู่ได้เพื่อให้ได้กำไรสูงสุดนั้นต้องขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถในการบริหารของผู้ประกอบการ การทำงานของลูกจ้าง

แรงงานในความหมายทั่วไปของเศรษฐศาสตร์แรงงาน กล่าวว่าแรงงานเป็นพลังมนุษย์ที่ใช้ในการทำงานให้เกิดผลทางเศรษฐกิจ โดยใช้กำลังกาย กำลังความคิด ฝีมือ ความรู้ความสามารถที่มนุษย์นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม⁴

การสร้างกระบวนการผลิตที่ลูกจ้างแรงงาน ปฏิบัติการตามหน้าที่การงานของตนในขณะที่ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลงาน นอกจากช่วยลดต้นทุนในการผลิตทางวัตถุแล้ว ยังสร้างความชำนาญในฝีมือแรงงาน เพิ่มมาตรฐานในคุณภาพของแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์ สวัสดิการ การปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นการจัดสรรทรัพยากรที่เป็นปัจจัยในการผลิตให้เกิดประโยชน์สูงสุด

³ Arthur W.Sherman & George W.Bohlander , Managing Human Resource ,(Ohio:South-Western Publishing , 1992) , p.380-381

⁴ แมน สารรัตน์ .เศรษฐศาสตร์แรงงาน .กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์ , 2527 , หน้า 3.

2.1.2 ประเภทของสวัสดิการ⁵

จากการศึกษาพบว่าผู้แบ่งประเภทของสวัสดิการไว้แตกต่างกันไป สมิต ศัชฌกร ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Dale S.Beach ซึ่งแบ่งสวัสดิการไว้ 4 ประเภทได้แก่

1. การช่วยเหลือเพื่อความมั่นคงของพนักงาน สวัสดิการประเภทนี้ได้แก่ เงินสะสม เงินบำเหน็จ การรักษาพยาบาล เงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เงินกู้ฉุกเฉิน เป็นต้น
2. ผลประโยชน์ที่ได้รับในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน สวัสดิการประเภทนี้ได้แก่ วันหยุดต่าง ๆ วันลา กิจ ลาป่วย อุปสมบท เป็นต้น
3. เงินรางวัลหรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สวัสดิการประเภทนี้ได้แก่ เงินโบนัส เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือเมื่อมีบุตร เป็นต้น
4. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมหรือให้บริการแก่พนักงานสวัสดิการประเภทนี้ได้แก่
 - การบริการด้านสันตนาการ เช่น กีฬา บันเทิง ท่องเที่ยว งานรื่นเริงประจำปี เป็นต้น
 - บริการด้านอำนวยความสะดวก เช่น บ้านพักหรือห้องพักของบริษัท รถรับส่ง ห้องสมุด ห้องอาหาร เป็นต้น
 - บริการด้านอื่น ๆ เช่น จำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภคราคาถูก ซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัทในราคาต่ำกว่าท้องตลาด เป็นต้น

นอกจากนี้การแบ่งประเภทสวัสดิการที่นิยมใช้ในปัจจุบันพบว่าสวัสดิการในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท⁶ ได้แก่

⁵ สมิต ศัชฌกร, “การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน” วารสารการบริหารคน. (มกราคม-มิถุนายน 2529):63.

⁶ วิจิตร พึ่งศักดิ์ รวบรวมกฎหมายแรงงาน, (พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร ; โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533) หน้า 31-32

1. สวัสดิการที่ลูกกำหนดโดยกฎหมาย รัฐบาลได้ออกกฎหมายให้ความคุ้มครองและคุ้มครองกลุ่มผู้ใช้แรงงานในเรื่องสวัสดิการเพื่อเป็นประกัน ขั้นต่ำแก่ผู้ใช้แรงงานว่าเขาเหล่านั้นจะได้รับการดูแลจากนายจ้างในระดับหนึ่ง โดยรัฐบาลได้ออกกฎหมายคุ้มครองสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานตามประกาศกระทรวงกลาโหม เรื่องการคุ้มครองแรงงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หมวด 7 ข้อ 63-67 โดยที่รัฐได้กำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบการจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม เครื่องป้องกันอันตรายจากการทำงาน บริการการรักษาพยาบาลแก่นายจ้าง และการกำหนดให้ลูกจ้างได้รับการตรวจสุขภาพร่างกาย ไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง ตลอดจนการให้นายจ้างจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน ในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน โดยที่สวัสดิการที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย
2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด สวัสดิการประเภทนี้ถูกกำหนดขึ้นโดยนายจ้าง มุ่งหวังให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งความแตกต่างกันไปตามลักษณะ ประเภทและขนาดของกิจการ โดยแบ่งได้ 2 ประเภท คือ
 - 2.1 สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่จ่ายให้กับลูกจ้างในรูปตัวเงิน ได้แก่ เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน เงินช่วยเหลือภัยพิบัติ ที่อยู่อาศัยสำหรับพนักงาน การให้เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน สวัสดิการเงินกู้ เป็นต้น

สำหรับการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้แก่ลูกจ้างแรงงาน องค์การแรงงานระหว่างประเทศให้ความสำคัญจึงเสนอแนะไว้ที่ข้อ 115 ว่าด้วยที่อยู่อาศัยของลูกจ้างแรงงานดังนี้ “ ที่อยู่อาศัยของแรงงาน คนงาน ที่ทำงานด้วยกำลังกายและที่มิได้ทำงานด้วยกำลังกาย รวมทั้งผู้ที่ทำงานส่วนตัว คนสูงอายุ คนที่ออกจากงานหรือบุคคลที่มีร่างกายพิการ

โดยมีหลักการว่า รัฐบาลควรวางนโยบายจัดหาอาคารสงเคราะห์ของประเทศ เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างที่อยู่อาศัยซึ่งจัดเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งให้เพียงพอกับ ความต้องการของแรงงานและครอบครัว โดยพิจารณาความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการดำรงชีพและความต้องการริบคว่นของแรงงาน”⁷

2.2 สวัสดิการทางด้านสังคม เป็นสวัสดิการเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจ ได้แก่ งานรื่นเริง การกีฬา นันทนาการ เป็นต้น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ในภาวะปัจจุบันสวัสดิการเปรียบเสมือนผลตอบแทนในการทำงานที่มีความสำคัญเท่าเทียมกับค่าจ้างเงินเดือน⁸ เนื่องจากทั้งนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรมต่างเห็นความสำคัญและได้รับประโยชน์จากสวัสดิการแทบทั้งสิ้น สวัสดิการอาจถูกเรียกในชื่อที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการแรงงาน (Labour Welfare) สวัสดิการอุตสาหกรรม (Industrial Welfare) ผลตอบแทนอื่น ๆ (Fringe Benefits) ผลประโยชน์ของลูกจ้าง (Employee Benefits) เป็นต้น และได้มีนักวิชาการให้ความหมายของสวัสดิการไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์⁹ กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ ว่านอกจากจะยังประโยชน์ให้แก่ลูกจ้างแล้ว ยังก่อให้เกิดข้อดีต่อนายจ้างกล่าวคือ

1. ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนต่อหน่วยต่ำหน่วยลง
2. มีการทำงานเป็นทีมดีกว่าเดิม
3. ลดอัตราการขาดงาน ความเหนื่อยอ่อน อุบัติเหตุ ตลอดจนข้อร้องเรียนต่าง ๆ
4. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรที่ดี

⁷ International Labour Office, “Health, Welfare And Housing of Work” Survey Of Effect Given To Four Iio Recommendation, Geneva, 1970.

⁸ สุชาติ พูลทรัพย์, การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติ, วิทยพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536

⁹ ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2533), หน้า 286

5. ลดต้นทุนในการว่าจ้างและการฝึกอบรม
6. มีความเข้าใจระหว่างกันในทางเสริมสร้างที่จะได้รับความร่วมจากพนักงาน
7. เปิดโอกาสให้มีการอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายของบริษัทและนโยบาย
8. เปิดโอกาสให้ทำการประชาสัมพันธ์ต่อภายนอก ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ และการสร้างชื่อเสียงต่อภายนอก

2.2.1 หลักหรือทฤษฎีการจัดการด้านสวัสดิการ¹⁰

การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานลูกจ้าง หรือคนงาน ในหน่วยงานหรือองค์การ เป็นบริการอย่างหนึ่งที่ อำนวยความสะดวกสบายให้แก่คนงาน พนักงานลูกจ้างซึ่งสามารถจูงใจให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน หลักของการจัดสวัสดิการที่ดี จึงต้องตรงตาม ความประสงค์ของผู้รับบริการซึ่งจะชวนสร้างสรร พันระทางใจขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์การและพนักงานลูกจ้าง ดังนั้นนักบริหารงานบุคคลจึงต้องศึกษาพิจารณาถึงความต้องการอันแท้จริงของพนักงานลูกจ้าง ที่จะประสงค์จะได้รับด้วย เพื่อสามารถให้สวัสดิการแก่พนักงานลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้มีหลักในการจัดสวัสดิการดังนี้คือ

1. สวัสดิการที่จัดให้ต้องตรงกับความต้องการแท้จริงของคนทำงาน
2. การจัดสวัสดิการควรมุ่งเน้นที่จะให้ประโยชน์แก่คนทำงานส่วนใหญ่ มากกว่าจัดให้แก่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ
3. เป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัด ทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการใดๆ หากไม่ดำเนินการ ตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็จะไม่เกิดประโยชน์แก่คนงานและองค์การอย่างแท้จริง
4. สวัสดิการที่จัดให้ต้องไม่เป็นภาระ หรือทำความหนักใจแก่คนทำงานการจัดสวัสดิการต่างๆ ต้องคำนึงถึงความต้องการที่จะให้คนทำงานมีความสุข มีความสะดวกสบาย แต่ไม่จำเป็นต้องให้คนในองค์การเดือดร้อน นักบริหาร

¹⁰ มนทพร ภู่อระกูล . การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต , ภาควิชาพาณิชยศาสตร์ , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย . ๒๕๒๗ .

หลายท่านเห็นความสำคัญของสวัสดิการจึงส่งเสริมหรือดำเนินการจัดให้ซึ่งในบางครั้ง ต้องมีการเรียไ้เงินจากบุคคลในองค์กร เพื่อให้เป็นค่าบำรุงสวัสดิการซึ่งทำให้เคือคร้อนเป็นภาระแก่ผู้ทำงาน

5. สวัสดิการที่ดีต้องส่งเสริมให้คนทำงานช่วยตนเองได้ เพราะถ้าจัดให้มากเกินไปทำให้บุคคลไม่สนใจช่วยตนเองได้ หน่วยงานก็จะต้องรับภาระไปหมดทั้งสิ้น
6. สวัสดิการที่ดีต้องกำหนดไว้ให้แน่นอน และสม่ำเสมอ
7. สวัสดิการที่ดีจะต้อง ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างหรือรัฐบาลกับบุคคลากรของรัฐ

2.2.2 สวัสดิการกับการสร้างประสิทธิภาพการทำงาน

กลุ่มโรงงานมุ่งจัดบริการ ทางสังคม อุตสาหกรรม โดยมีเป้าหมายจัดขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต ‘ความมั่นคงของผู้ประกอบการในการจัดบริการต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อสนองความต้องการของลูกจ้างแรงงาน โดยคำนึงถึงขีดความสามารถของนายจ้าง ผลประโยชน์ที่นายจ้างได้รับทั้งทางตรงทางอ้อมความสามารถของลูกจ้างแรงงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานให้กับสถานประกอบการ’¹¹ ปัญหาส่วนตัวของลูกจ้างแรงงาน เช่น ปัญหาเรื่องการบริโภค ที่อยู่อาศัยโดยการเช่า หนี้สินต่าง ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่กล่าวว่า ‘การพัฒนาอุตสาหกรรมส่งผลกระทบต่อบุคคล ครอบครัว สังคมของลูกจ้างแรงงาน’¹² ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นในชีวิตส่วนตัวของลูกจ้างแรงงาน ย่อมมีผลทำให้ความสามารถในการทำงานน้อยลง การขาดความมั่นคงในการทำงาน มีความกังวล ทำให้มีผลเสียต่อการปฏิบัติงาน ที่อยู่อาศัยไม่ถูกสุขลักษณะ เช่น แห้งเลื่อมโทรม ปัญหาค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อาศัย บางประเภทอุตสาหกรรมมีการจัดหาที่พัก แต่ไม่พอเพียง สร้างความไม่พอใจกับการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเข้าอยู่ในที่พักที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมจัดหาไว้¹³

¹¹ สุรางค์ วศินารมณ. สังคมสงเคราะห์ในอุตสาหกรรม. (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528)หน้า 20-24

¹² เรื่องเดียวกัน , หน้า 56

¹³ เรื่องเดียวกัน , หน้า 26

ดังนั้นการขาดงาน ออกจากงาน ขวัญในการทำงานต่ำลง นำไปสู่การสูญเสียความสามารถในการทำงาน สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าทำงาน ผู้ประกอบการต้องหาวิถีทางในการบริหารจัดการ บำรุงรักษาคนให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ประกอบการที่มีต่อลูกจ้างแรงงาน ควรคำนึงสวัสดิการเพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้สึกมั่นคง มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น Frank Tannenbaum¹⁴ นักเศรษฐศาสตร์กล่าวว่า ‘ปัจจัยทางจิตวิทยามีความสำคัญต่อการพัฒนาขบวนการแรงงาน ไม่น้อยไปกว่าทางเศรษฐกิจ’ แรงงาน มีลักษณะแตกต่างจากปัจจัยอื่น ๆ คือแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตที่ไม่สามารถแยกจากร่างกาย และจิตใจของมนุษย์ได้ การใช้แรงงานจึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติดูแลเอาใจใส่มากกว่าการใช้ปัจจัยอื่น ๆ คำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ ค่าจ้าง สวัสดิการความต้องการทางสังคมและวัฒนธรรมต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพจิตใจของแรงงาน อันมีผลต่อระดับการผลิต และราคาสินค้าที่มีผู้บริโภคจะซื้อ ลูกจ้างแรงงานซึ่งเป็นเจ้าของแรงงาน ทำให้ตลาดแรงงานมีลักษณะเป็นทั้งผู้ผลิต ผู้บริโภค และเจ้าของแรงงาน การกระทำใด ๆ เพื่อให้ได้รับความพอใจสูงสุด อาจไม่ได้มาจากค่าจ้างหรือผลตอบแทนแรงงานเพียงอย่างเดียวเสมอไป การงานคลุกคลี ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ภายในสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ทั้งสองฝ่ายระหว่างผู้ประกอบการ และลูกจ้างแรงงาน สวัสดิการต่าง ๆ นอกเหนือค่าจ้างเป็นสิ่งสัมพันธ์กัน¹⁵

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างสิ่งจูงใจ

สิ่งจูงใจ(Incentive) เป็นองค์ประกอบสำคัญของการจูงใจ (Motivation) หากจะเปรียบเทียบจูงใจเหมือนการตกปลาแล้ว สิ่งจูงใจก็เปรียบได้กับเหยื่อที่ใช้ในการตกปลา

แรงจูงใจ(Motives) คือ แรงกดดันภายในร่างกายที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในทางใดทางหนึ่ง อันมีสาเหตุเกิดจากร่างกายหรือจิตใจมีความต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง สิ่งในร่างกาย

¹⁴ Frank Tannenbaum , *A Philosopher Of labour* , (New York ; Alfred A.Knopf.1971)P.41

¹⁵ จำนงค์ สมประสงค์และประดิษฐ์ ชาสมบัติ , *เศรษฐศาสตร์แรงงาน* , (กรุงเทพฯ ; สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2519) หน้า 5

ต้องการ คือ อาหาร อากาศ น้ำ การพักผ่อนและความต้องการทางเพศ สิ่งที่มีจิตใจต้องการ คือ การได้รับความสำเร็จในชีวิต เกียรติยศชื่อเสียง การยกย่องและสถานะภาพ

การจูงใจ (Motivation) การจูงใจเป็นการกระทำให้คนมีพฤติกรรมแสดงความสามารถทั้งทางกายและทางใจทำงาน โดยก่อนให้เกิดผลงานมากที่สุด

มนุษย์จะมีพฤติกรรมไปในรูปแบบใดแล้วแต่การจูงใจ (Motivation) สิ่งจูงใจ (Incentive) และสิ่งเร้า (Stimulus) ซึ่งแต่ละคนเมื่อกระทบกับสิ่งดังกล่าวจะมีพฤติกรรม ไม่เหมือนกัน ในทางทฤษฎีถือว่าการจูงใจคือการดึงหรือผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะแยกกันให้ออกระหว่างสิ่งจูงใจในการทำงานกับสิ่งที่สร้างความพอใจ เพราะการกระทำบางอย่างมิได้เป็นการจูงใจคน แต่เป็นการสร้างความพอใจเท่านั้น ซึ่งประสิทธิผลของงานที่ได้รับต่างกันมากหรือมีคุณค่าใน การเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ไม่เท่ากัน สิ่งที่สร้างความพอใจส่วนใหญ่จะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจหรือสนองความต้องการของเขาทำให้เกิดความสุข แต่ไม่อาจจูงใจให้เขาใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้ ดร.สฤต สันติเมธีดล¹⁶ กล่าวถึงบทความของ Wernimont, Totm And Kapell ได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของสิ่งที่เรียกว่าสิ่งจูงใจและสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจไว้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบระหว่างสิ่งจูงใจในการทำงานกับสิ่งที่สร้างความพอใจ

สิ่งจูงใจในการทำงาน	สิ่งที่สร้างความพอใจ
1. สิ่งแวดล้อมที่ดี	1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. ผู้บังคับบัญชาที่สามารถ	2. การสรรเสริญเมื่อทำดี
3. งานที่ทำท้าทาย	3. สัมพันธภาพของบุคคล
4. ความรับผิดชอบ	4. ที่ตั้งของที่ทำงาน
5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน	

¹⁶ สฤต สันติเมธีดล . การสร้างสิ่งจูงใจและให้ประโยชน์แก่ผู้ดูแลแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานพัฒนา
ชนบท , หน้า 22-24

ขวัญของบุคคลจะดีหรือไม่เพียงใดนั้นจะเป็นปฏิภาค โดยตรงกับสภาพการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการ (Motives, Wants) ต่าง ๆ ของบุคคลซึ่ง เป็นการพิจารณาพฤติกรรมของบุคคลในสังคมเชิงจิตวิทยาในเรื่องแรงจูงใจหรือความต้องการของบุคคลนี้ Maslow (2503) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลและลำดับชั้นความสำคัญ ของความต้องการของบุคคลไว้ คือ สมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล

- คนทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะอยู่ตลอดเวลาโดยไม่มีที่สิ้นสุด
- ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะมีใจแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

ในประเด็นของถูกข้างถ้าพิจารณาถึงความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของมาสโลว์ (A.H Maslow)¹⁷ พบว่ามาสโลว์ได้สรุปลำดับชั้นตอน ความต้องการของมนุษย์จากระดับความต้องการเบื้องต้นไปถึงความต้องการลำดับสูงสุด โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเภทได้แก่

- ก. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานต่ำสุดของมนุษย์ซึ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ ซึ่งเป็นความต้องการด้านอื่นต่อไป
- ข. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) มนุษย์ทุกคนต้องการได้รับความคุ้มครองจากอันตรายทั้งปวงการขู่เข็ญ และการสูญเสีย ดังนั้นสิ่งที่เขาต้องการเมื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการ คือ การประกันความปลอดภัยและความคุ้มครอง
- ค. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ โดยมนุษย์ทุกคนต้องการได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีมิตรภาพและความรักต่อกัน
- ง. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) ประกอบไปด้วยความต้องการที่จะมีความเข้มแข็ง เชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพ และความต้องการมีชื่อเสียง ตำแหน่งฐานะ การรับรองและความชื่นชมนับถือจากผู้อื่น

¹⁷ อัมพิกา ไกรฤทธิ , มนุษย์สัมพันธ์ในโรงงาน (กรุงเทพมหานคร : เอชเอเนกาการพิมพ์ , 2532) หน้า

ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งทั้งด้านความคิดและการสร้างสรรค์ เป็นต้น

จากการพิจารณาแนวคิด ความต้องการของมนุษย์จะพบว่าสิ่งที่สามารถจะตอบสนองความต้องการดังกล่าวนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน คือ สวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง โดยที่ผู้ศึกษาทำการเปรียบเทียบความต้องการขั้นพื้นฐานกับรูปแบบสวัสดิการที่มีความสอดคล้องกัน

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์กับรูปแบบสวัสดิการ¹⁸

ลำดับ	ลักษณะความต้องการของมนุษย์	ประเภทสวัสดิการ
1	ความต้องการทางกาย (Physiological Needs)	อาหาร ที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม
2	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)	อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต เงินชดเชย เงินทดแทน การรักษาพยาบาล
3	ความต้องการทางสังคม (Social Needs)	การนันทนาการ การกีฬา งานรื่นเริง ประจำปี
4	ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs)	การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศกิตติคุณในวาระต่างๆ การให้สิทธิพิเศษแก่คนงาน
5	ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self-Actualization Needs)	ทุนการศึกษา ศึกษาดูงานต่างประเทศ

¹⁸ สุรพล ปรานวนิช, ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524

ในประเด็นของนายจ้าง ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหารที่จะจูงใจ และแนวน้อมนำให้ลูกจ้างในองค์กรได้ทุ่มเทกำลังร่างกายและกำลังแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ อย่างไรก็ตามนายจ้างจะต้องรู้ถึงความต้องการของลูกจ้างในองค์กรของคนอย่างแท้จริง เพื่อจะได้นำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และคุ้มค่ากับการลงทุนที่นายจ้างได้เสียไป เพราะการจัดสวัสดิการประเภทหนึ่งถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง เพราะฉะนั้นนายจ้างจะต้องระวังไม่ให้เกิดการเสียประโยชน์

2.4 รูปแบบการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสร้างอาคารสงเคราะห์¹⁹

การจัดสร้างอาคารสงเคราะห์นั้นมีรูปแบบการดำเนินการหลายรูปแบบ ตามความเหมาะสม บางประเทศอาจจะดำเนินการอย่างเดียวหรือหลาย ๆ อย่าง ก็ได้ แล้วแต่จะพิจารณาตามความเหมาะสม ส่วนมากที่ดำเนินการอยู่มีดังนี้

1. การสร้างอาคารสงเคราะห์สำหรับผู้มีรายได้น้อย วิธีนี้นิยมกันมาก รัฐบาลจะเป็นผู้ดำเนินการสร้างบ้านพัก ซึ่งบางแห่งถือเป็นนโยบายของรัฐบาล เช่น ในประเทศอังกฤษ เนเธอร์แลนด์ สวีเดน ฯลฯ โดยผู้เช่าอาศัยจะต้องจ่ายค่าเช่าบ้านตามอัตราที่กำหนดไว้
2. รัฐบาลให้เงินอุดหนุนในการก่อสร้างวิธีนี้รัฐพอจะให้เงินอุดหนุนส่วนหนึ่งแก่ประชาชนในการสร้างบ้านพักอาศัย เช่น ประเทศนอร์เวย์ รัฐบาลเคยมีนโยบายให้เงินอุดหนุนถึงร้อยละ 1.5-30 ของราคาบ้าน ในประเทศเนเธอร์แลนด์ให้ถึงร้อยละ 40 ของราคาบ้าน
3. รัฐบาลให้เงินกู้ยืมปลูกบ้าน ซึ่งเป็นที่นิยมในประเทศแถบยุโรป โดยมีการกำหนดระยะเวลาในการกู้ยืม 8-12 ปี โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำ

¹⁹ ธนวัฒน์ ไร่ รัชตพานิช . ความต้องการและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับข้าราชการและลูกจ้างที่มีรายได้น้อยของกรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539

4. รัฐบาลให้การประกันในการกู้ยืม วิธีนี้รัฐบาลจะเป็นผู้ค้ำประกันเงินกู้ที่ประชาชนขอ
กู้จากธนาคาร ฯ โดยธนาคารจะส่งเจ้าหน้าที่ร่วมพิจารณากู้ยืมด้วย
5. การยกเว้นภาษี วิธีนี้รัฐบาลจะลดภาษี กำไรราคาแรก ๆ ให้แก่บริษัทก่อสร้างเอกชน
ยกเว้นภาษีรายได้แก่ผู้สร้างให้เช่า หรือผู้สร้างเก็บค่าเช่าถูกก็ได้รับการยกเว้นภาษีเช่น
กัน
6. การควบคุมค่าเช่า วิธีนี้ใช้กันเกือบทุกประเทศ บางประเทศก็ใช้ไม่ค่อยได้ผลเพราะ
สถานการณ์ไม่เหมือนกัน วิธีนี้จะใช้ได้เฉพาะในภาวะคับขัน เช่น ระหว่างสงคราม รัฐบาล
จะควบคุม ได้ดี
7. การวางกฎข้อบังคับในการปลูกบ้าน เพื่อไม่ให้เกิดการก่อสร้างราคาแพง วิธีนี้จะมีกฎข้อ
บังคับต่างๆ ในการก่อสร้าง เช่น ประตู หน้าต่าง หลังคา ทำให้เป็นมาตรฐานเดียว
กันทั้งหมด การผลิตสินค้าเหล่านี้จะถูกกลง ซึ่งจะช่วยเหลือได้ในการสร้างอาคาร
สงเคราะห์
8. การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (aid self-help) วิธีนี้จะได้รับความช่วยเหลือในการสร้าง
บ้าน โดยผู้ได้รับความเดือดร้อนจะร่วมมือกันสร้างที่อยู่อาศัย ในเรื่องแรงงาน ทุน ผู้
ต้องการสร้างบ้านอาจมีเงินเหลือและมีเวลาในการร่วมกันทำเอง จะเป็นการประหยัด
ทั้งค่าก่อสร้าง แรงงาน หลายประเทศทำสำเร็จมาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา อินเดีย
 เป็นต้น

รูปแบบการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสร้างอาคารสงเคราะห์ หากสามารถนำมาปรับใช้
ให้เกิดประโยชน์ในเชิงนโยบาย สำหรับการกำหนดหลักเกณฑ์ ส่งเสริมให้มีการลงทุนในการตั้ง
โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ ก็จะทำให้มีผู้สนใจลงทุนสร้างโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม
มากขึ้น

สำหรับการสำรวจของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน²⁰ ได้สำรวจสถานประกอบการในกรุงเทพฯและจังหวัดใกล้เคียง (สมุทรปราการ สมุทรสาคร นครปฐม ปทุมธานี) เรื่องการจัดสวัสดิการที่พักอาศัย จำนวน 28 แห่ง พบว่าวิธีการจัดสวัสดิการที่พักอาศัยแบ่งประเภทใหญ่ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

1. จ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านส่วนหนึ่งประมาณ 500-1,000 บาทให้กับลูกจ้างไปจัดหาที่พักอาศัยเอง
2. จัดสร้างที่พักอาศัย (หอพัก) ให้กับลูกจ้าง โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในบริเวณเดียวกันกับสถานประกอบการแต่แยกออกไปจากหน่วยงานผลิตมีระยะห่างประมาณ 100-500 เมตร ถ้าไม่แยกจากหน่วยงานผลิตก็มักจะเป็นกิจการขนาดเล็กที่มีลักษณะ โรงงานดัดแปลงจากอาคารพาณิชย์ โดยชั้นล่างของอาคารเป็นที่ประกอบการผลิตและชั้นบนใช้เป็นส่วนพักผ่อนของลูกจ้าง (ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการในกรุงเทพฯ) ในสถานประกอบการขนาดใหญ่ลักษณะหอพักที่จัดมักจะเป็นเรือนแถวหรือตึกแถวตั้งแต่ 1-5 ชั้น แต่ละชั้นมีประมาณ 5-40 ชั้น

ปัญหาการจัดหอพักที่พบเรียงตามลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ 1. ขโมยของ 2. ทะเลาะวิวาท 3. เล่นการพนัน 4. ดื่มสุรา 5. ความสะอาดของห้องพัก 6. นำของอื่นไปใช้ 7. เพื่อนร่วมห้องต่างวัย 8. การกลับเข้าหอไม่ทัน 9. ยาเสพติด 10. ห้องน้ำห้องส้วมไม่สะอาด 11. มีการแอบขึ้นหอพักเวลางานและ 12. บุตรของลูกจ้างที่พักอยู่ในหอพักเข้าไปเล่นในโรงงานจนเกิดอุบัติเหตุ

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพงษ์ อิศวานนท์²¹ ศึกษาเรื่องการศึกษารูปแบบการตั้งถิ่นฐานของผู้ใช้แรงงานในโรงอุตสาหกรรม อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการศึกษาดังนี้ รูปแบบลักษณะที่

²⁰ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม . การจัดสวัสดิการที่พักอาศัย. (ม.ป.ป.ท:กรุงเทพ ฯ 2539) หน้า 12

²¹ สุรพงษ์ อิศวานนท์ . การศึกษารูปแบบการตั้งถิ่นฐานของผู้ใช้แรงงานในอุตสาหกรรม อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535

อยู่อาศัย เป็นบ้านไม้ยกพื้นสูง บ้านไม้ชั้นเดียวและสองชั้น ห้องว่างให้เช่าขนาดประมาณ 8-20 ม.2 และหอพักโรงงานขนาดประมาณ 50-60 ม.2 ตั้งกระจายอยู่ทั่วไป สภาพที่อยู่อาศัยพอใช้ ทางเดินเป็นทางคอนกรีตสะพานไม้ระบบระบายน้ำส่วนใหญ่ลงในท่อระบายน้ำและคูคลอง ระบบน้ำใช้ส่วนใหญ่เป็นน้ำบาดาลจากแม่น้ำเจ้าพระยาและด้วยจำนวนการอพยพของผู้ใช้แรงงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้จำนวนความต้องการที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้น การสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่สวนมีมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัยต่ำกว่ามาตรฐาน จึงเสนอแนะว่าควรมีการร่วมมือประสานงานระหว่างกรมการเคหะแห่งชาติและเจ้าของโรงงาน โดยการเคหะฯเป็นผู้ลงทุนด้านที่ดินเพื่อความสะดวกให้ได้ที่ดินผืนเดียวกัน ด้านการสร้างอาคารเป็นการลงทุนของเจ้าของโรงงานก่อสร้างเป็นไปตามแบบอาคารมาตรฐานของการเคหะฯ มีการสร้างคันดินล้อมรอบโครงการเพื่อป้องกันน้ำท่วม มีระบบบำบัดน้ำเสียก่อนทิ้งน้ำใช้ทั้งหมดลงท่อระบายน้ำ เป็นต้น มุ่งกำหนดการลงทุนในจุดเดียวกัน สามารถวางแผนการก่อสร้างล่วงหน้า และการลงทุนต่ำกว่าการกระจาย การลงทุนบริการขั้นพื้นฐาน

ประภาศรี จิตพัฒนไพบุลย์²² ทำการวิจัยเรื่อง การจัดหาที่อยู่อาศัยของลูกจ้างแรงงานย่านอุตสาหกรรม ภูมิศึกษา อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการศึกษาดังนี้ กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่พักอาศัยกับโรงงานและไม่ต้องเสียค่าเช่าที่อยู่อาศัยซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ โดยมีลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นบ้านเรือนแถวไม้ 2 ชั้น สภาพเก่า ทึบโทรม และขนาด 3.24 ตารางเมตรต่อคน ส่วนกลุ่มลูกจ้างแรงงานที่พักอาศัยด้วยตนเอง จะเป็นลักษณะการเช่าอยู่ร่วมกันเพื่อเฉลี่ยค่าเช่า ซึ่งเป็นจำนวนเงินประมาณ 327 บาทต่อเดือน โดยขนาดห้องพัก 8.38 ตารางเมตรต่อคน ซึ่งแรงงานที่พักอาศัยตนเอง ส่วนใหญ่จะอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร เครื่องดื่มและโลหะขั้นพื้นฐาน จากการสำรวจตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม สามารถสรุปสภาพปัญหาที่อยู่อาศัยได้ดังนี้ มีความแออัด คับแคบ ขาดบริการขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ ขยะมูลฝอย น้ำท่วม มล

²² ประภาศรี จิตพัฒนไพบุลย์ . การจัดหาที่อยู่อาศัยของลูกจ้างแรงงานย่านอุตสาหกรรม ภูมิศึกษา : อำเภอพระประแดง จังสมุทรปราการ . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537

ภาวะสิ่งแวดล้อมจากอุตสาหกรรม นอกจากนี้จากการสำรวจพบว่า ภาครัฐไม่ได้มีแผนการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาที่อยู่อาศัยให้แก่ลูกจ้างแรงงานอย่างชัดเจน

ชรัตน์ หาญจงกล²³ ทำการวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่อยู่อาศัยของผู้ใช้แรงงานภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริเวณถนนเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการศึกษาดังนี้ พนักงานที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย และมีอายุเฉลี่ย 28 ปี มีสถานภาพการสมรสเป็นโสด ระดับการศึกษาไม่เกินมัธยมปลาย ภูมิลำเนาเดิมเป็นคนต่างจังหวัดมาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสัดส่วนสูงสุด โดยจะพักอาศัยอยู่รวมกัน 2-3 คน รายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยเท่ากับ 6,220 บาทต่อเดือน และมีรายได้พิเศษล่วงเวลา 1,176 บาทต่อเดือน สำหรับค่าใช้จ่ายรวมเฉลี่ยเท่ากับ 4,746 บาทต่อเดือน ที่อยู่อาศัยของพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ห่างจากที่ทำงานในรัศมีไม่เกิน 5 กม. ใช้รถโดยสารประจำทางในการเดินทาง ใช้เวลาเดินทางไม่เกิน 20 นาที ส่วนใหญ่เป็นที่อยู่ในลักษณะเช่า คือ บ้านเช่า ห้องแบ่งให้เช่า และ แฟลต หรือ อพาร์ทเมนท์ โดยเฉลี่ยค่าเช่าห้องเท่ากับ 1,540 บาทต่อเดือน ขนาดที่พักอาศัยเฉลี่ย 23 ตารางเมตร สภาพปัญหาที่อยู่อาศัย ได้แก่ ปัญหาเสียงดังรบกวน ฝุ่นละออง น้ำเน่า ขุขุม น้ำท่วม และที่อยู่อาศัยอยู่ในซอยลึกและเปลี่ยว การเปลี่ยนแปลงที่อยู่อาศัยในพื้นที่ศึกษาเปลี่ยนจากบ้านและเรือนแถว ซึ่งเริ่มลดน้อยลงและมีที่พักอาศัยในลักษณะ อพาร์ทเมนท์ แมนชั่น หอพักเข้ามาแทน โดยกระจายตัวอยู่ใกล้โดยรอบบริเวณที่ตั้งโรงงาน

วสันต์ เหล่าเรืองวัณณะ²⁴ ทำการวิจัยเรื่อง โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการและลูกจ้างประจำของทบวงมหาวิทยาลัย คำเนิการโดยธนาคารอาคารสงเคราะห์ สรุปผลการศึกษาว่า การดำเนินงานของหน่วยงานตัวอย่างบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการฯ

²³ ชรัตน์ หาญจงกล . การเปลี่ยนแปลงและความต้องการที่อยู่อาศัยของผู้ใช้แรงงานภาคอุตสาหกรรม กรณีศึกษา: บริเวณถนนเทพารักษ์ จังหวัดสมุทรปราการ . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537

²⁴ วสันต์ เหล่าเรืองวัณณะ , โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการและลูกจ้างประจำของทบวงมหาวิทยาลัย . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538

เนื่องจากวัตถุประสงค์ของโครงการฯ ครอบคลุมกว้าง ๆ โดยเพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำสามารถซื้อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนด้านที่อยู่อาศัย และเพื่อเป็นมาตรการในการช่วยแก้ไขปัญหาการสูญเสียกำลังคนของภาครัฐบาล ประโยชน์ที่ได้รับจากสวัสดิการได้จากโครงการฯ คือ บรรเทาความเดือดร้อน ภาระดอกเบี้ยเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ช่วยกระตุ้นให้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และเป็นส่วนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน กรณีที่ผู้กู้มีปัญหาทางการเงินที่ให้ผู้กู้ตามกำหนดไม่เพียงพอ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ให้ กู้เพิ่ม นอกจากนี้โครงการฯ นี้ยังเป็นประโยชน์ต่อธนาคารฯ โดยได้กลุ่มลูกค้าที่เป็นข้าราชการซึ่งเป็นผู้ที่มีรายได้แน่นอน เพิ่มยอดสินเชื่อจากวงเงินให้ผู้กู้ตามโครงการฯ และส่วนที่ให้ผู้กู้เพิ่มได้เงินฝากเป็นงบประมาณของโครงการฯ และได้ภาพพจน์ที่ดีเนื่องจากมีส่วนช่วยเหลือการจัดหาที่อยู่อาศัยให้กับข้าราชการ

นันทวัน กนกอุดม²⁵ ทำการวิจัยเรื่อง ที่อยู่อาศัยของแรงงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้สรุปผลการศึกษาดังนี้ แรงงานส่วนใหญ่ต้องจัดหาที่อยู่อาศัยเอง สถานภาพสมรสเป็นโสด ภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัดในภาคกลาง โดยแรงงานที่ผู้ประกอบการจัดหาที่อยู่อาศัยให้เป็นคนต่างจังหวัดมากกว่าแรงงานที่จัดหาที่อยู่อาศัยเอง รูปแบบที่อยู่อาศัยที่แรงงานจัดหาเองมี 3 ประเภท ได้แก่ การเช่า โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ เช่าเอกชน เช่าหอพัก สวนอุตสาหกรรมโรจนะ เช่าหอพักการเคหะแห่งชาติ และเช่าบ้านต่อจากเจ้าของในการเคหะแห่งชาติ 1-2 อาศัยอยู่กับพ่อแม่หรือญาติพี่น้องและเป็นเจ้าของ แรงงานส่วนใหญ่เช่าหอพักเอกชน ห้องพักขนาดเล็กกว่า 1.5 ตารางเมตร อาศัยอยู่รวมกัน 2 คนเพื่อเฉลี่ยค่าเช่า ซึ่งเพื่อนร่วมห้องจะทำงานอยู่คนละกะ เพื่อความเป็นส่วนตัว ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยของแรงงานที่จัดหาที่อยู่อาศัยเองอยู่ในเกณฑ์สูง แรงงานส่วนใหญ่มีที่อยู่อาศัยใกล้โรงงาน ระยะทางไม่เกิน 20 กิโลเมตร และใช้เวลาเดินทางน้อยกว่า 20 นาที โดยมีรถรับ-ส่งจากโรงงาน แรงงานที่ผู้ประกอบการจัดหาที่อยู่อาศัยให้มีความชอบในที่อยู่อาศัยมาก เพราะประหยัดค่าใช้จ่าย ในขณะที่แรงงานที่จัดหาที่อยู่

²⁵ นันทวัน กนกอุดม . ที่อยู่อาศัยของแรงงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จ.พระนครศรีอยุธยา . วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2540

อาศัยเองมองว่าการจัดหาที่อาศัยเอง ให้ความเป็นส่วนตัวสูง แต่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง แรงงานส่วนใหญ่ประสบปัญหาการดื่มเหล้าส่งเสียงดัง และกลิ่นเสียงรบกวน ทั้งนี้แรงงานส่วนใหญ่ไม่ต้องการย้ายที่อยู่อาศัย รูปแบบที่อยู่อาศัยในอนาคตเป็นบ้านเดี่ยวชั้นเดียว แรงงานที่ให้ความสนใจซื้อบ้านจัดสรรโดยให้เงื่อนไขว่ามีรายได้สูงขึ้น ด้านผู้ประกอบการทั้งที่จัดและไม่ได้จัดหาที่อยู่อาศัยให้แรงงานมีแนวคิดเดียวกันว่า การจัดหาที่อยู่อาศัยให้แรงงานมีส่วนทำให้ประสิทธิภาพงานเพิ่มขึ้น แต่ปัจจุบันมีผู้ประกอบการเพียงร้อยละ 10 ที่สามารถจัดหาที่อยู่อาศัยให้แรงงาน