

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและสภาพปัญหา

การที่ประเทศไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงานมีรายได้เพิ่มขึ้นแต่คนไทยส่วนใหญ่และผู้ใช้แรงงานยังไม่ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ทั้งยังประสบปัญหาทางด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ตลอดจนสุขภาพจิต ขาดความมั่นคงในการทำงานและรายได้ (นิคม จันทรวิฑูร : 2534 : 167). ปัญหาแรงงานกำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดจากการถดถอยของภาวะเจริญทางเศรษฐกิจ ทำให้อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจลดลง จำนวนแรงงานเพิ่มขึ้น ความรู้ความสามารถ ฝีมือของแรงงานขาดการพัฒนา ทำงานมีรายได้ต่ำขาดความมั่นคงในการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาทางสังคม และเศรษฐกิจหลายประการจะต้องสูญเสียรายได้ แรงงานทั้งหลายเกิดการขวัญเสียวิตกกังวลทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน จึงเป็นอุปสรรคและปัญหาสำคัญของผู้ใช้แรงงาน เพราะขาดสิทธิทางกฎหมาย และสภาพความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ต้องทำงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้อื่น มักจะขาดความอิสระ ต้องปฏิบัติตามภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ ต้องปรับตัวเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้น อีกทั้งสังคมในปัจจุบันได้ถูกเปลี่ยนเป็นสังคมเศรษฐกิจทำให้เกิดการมุ่งเน้นในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นจะเห็นได้ว่าแรงงานภาคเกษตรที่ไม่สามารถตอบสนองความมั่นคงทางเศรษฐกิจ จึงได้หันไปหลมาสู่ภาคแรงงานอุตสาหกรรม ภาคพาณิชยกรรม บริการ เป็นต้น แรงงานที่มีฝีมือและความรู้มักจะด้อยโอกาสในการเลือกอาชีพมีโอกาที่จะได้รับค่าจ้างต่ำกว่ามาตรฐาน หากแรงงานต้องการผลตอบแทนที่ดีกว่าจะต้องรองานจึงเกิดปัญหาการว่างงาน ซึ่งถือเป็นการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจทำให้นักกลางรายได้ครอบครัวต้องลำบาก และรัฐขาดผลผลิตโดยที่แรงงานผู้ด้อยโอกาสทางสังคมส่วนใหญ่ไม่สามารถที่จะเลือกกระหว่างการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ หรือการว่างงานได้

ในปัจจุบันธุรกิจภาคพาณิชยกรรม การค้าปลีกเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันกันอย่างไม่หยุดยั้งและความสำเร็จของกิจการเกิดมาจากปัจจัยหลายประการ แต่ประการสำคัญซึ่งขาดไม่ได้ คือ แรงงานไม่ว่าจะมีคุณภาพ หรือด้อยคุณภาพก็เป็นผู้ที่ร่วมสร้างความสำเร็จมาแล้วทั้งสิ้น แรงงานส่วนหนึ่งซึ่งก่อความสำเร็จให้กับธุรกิจการค้าปลีกคือ พนักงานขายซึ่งเป็นผู้ดูแลการบริการจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ แต่มักพบว่าปัญหาของพนักงานขาย นอกจากจะมีปัญหาเกี่ยวกับการดูแล การขายสินค้าแล้วยังมีความไม่มั่นคงในการทำงาน ฉะนั้น การทำให้พนักงานเกิดความมั่นคงต่องานขายที่

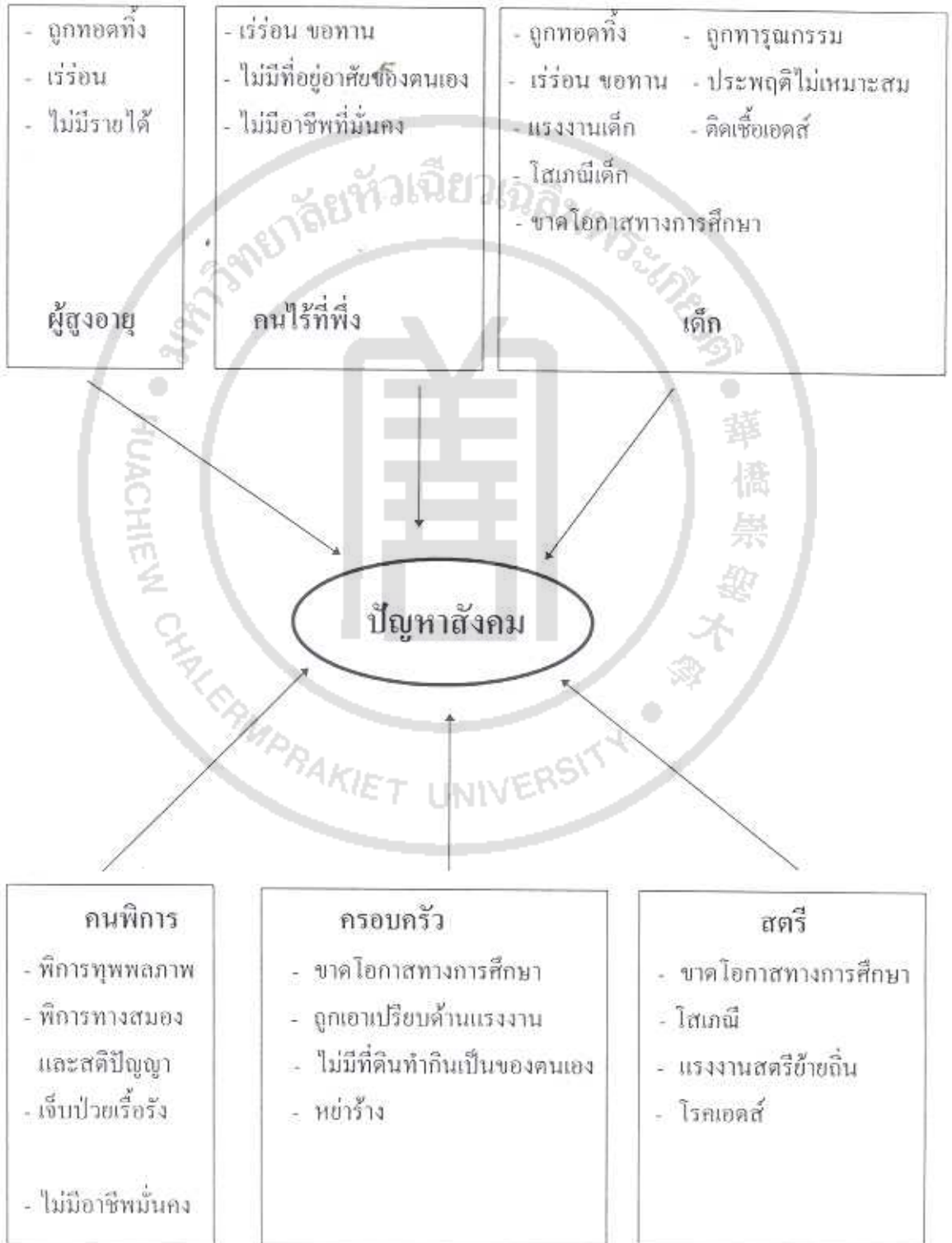
ทำอยู่ โดยพนักงานชายไม่ต้องกังวลใจขอมือถือว่าเป็นการกระตุ้นพนักงานชายให้ทำงานชายได้อย่างเต็มที่ (ตำรวจศักดิ์ ชัยสนิท : 2536 : 96). ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการความมั่นคงในการทำงาน ในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security) คือเศรษฐกิจที่เกิดจากการทำงาน เพื่อจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับจ่ายค่าอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เป็นการยกระดับมาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) รวมไปถึงการประกันชีวิต และสุขภาพ เช่น การจ่ายเงินให้เมื่อไม่สามารถทำงานได้ (Disability Pay) อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บของลูกจ้าง การจ่ายเงินบำนาญ (Pension Fund) เพื่อเป็นการช่วยเหลือเมื่อต้องออกจากงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีเกียรติ (Dignity) และอีกประการหนึ่งคือ ความมั่นคงทางจิตใจ (Psychological Security) ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีทางด้านจิตใจในกรณีที่จะต้องถูกออกจากงาน (Retirement) ว่าจะไม่ส่งผลให้เกิดความยากจนข้นแค้นอย่างแสนสาหัส. (Dire Poverty) (มโนญ ตนะวัฒนา : 2537 : 43). การมีรายได้จะช่วยลดความยากไร้ให้กับลูกจ้าง การส่งเสริมความมั่นคงเพราะรายได้ หรือผลตอบแทนการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความมั่นคงในชีวิต เพราะประชากรมีรายได้สามารถรับผิดชอบตนเองและยังรองรับผู้ที่อยู่ในอุปการะได้อีกด้วย เนื่องจากประเทศไทยยังไม่สามารถจัดระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อรองรับให้กับประชากรในประเทศได้ ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงจำเป็นต้องสร้างความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับตนเองในกรณีที่ประสบปัญหาไม่สามารถหารายได้หรือการว่างงาน เป็นต้น เพื่อให้สามารถยังชีพได้อย่างปกติสุข ความมั่นคงของลูกจ้าง (Employee Security) ด้วยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อันได้แก่

1. การให้เงินชราภาพ หรือบำนาญเมื่อออกจากงาน (Pensions or Retirement Plans) รูปแบบทั่วไปของการให้ความมั่นคงแก่ลูกจ้าง คือ เงินบำนาญที่ได้รับการสงเคราะห์จากบริษัท (Company - Sponsored Pension) หรือแผนการให้เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน เรียกว่า "แผนการให้บำนาญแก่ลูกจ้าง (Group Pension Plans) นอกจากนี้ยังมีแผนการให้ความมั่นคงอีกแบบ คือ ทั้งลูกจ้างและบริษัท ได้ร่วมกันจัดตั้งเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถ้าลูกจ้างคนใดออกจากงานก่อนกำหนดหรือถูกไล่ออกจะได้รับเงินสะสมที่เก็บไว้รวมทั้งดอกเบี้ยส่วนผู้ที่อยู่ครบกำหนดก็จะได้รับเงินในส่วนสะสม และเงินสมทบในส่วนของบริษัทพร้อมดอกเบี้ย.

2. การประกันชีวิต (Insurance) ให้กับลูกจ้างมักจะเป็นการประกันกลุ่ม (มโนญ ตนะวัฒนา : 2537 : 249). พนักงานชายส่วนใหญ่มีความต้องการพื้นฐานทั้งในด้านเศรษฐกิจ ความภาคภูมิใจ การเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน จะส่งผลให้พนักงานชายมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติก่อให้เกิดความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment Security) จึงเป็นความพยายามของมนุษย์ทุกคนขอมือที่ไม่พึงประสงค์ที่จะให้ตนเอง และครอบครัวจะต้องประสบภาวะดังกล่าว แต่ต้องการมีหลักประกัน เพื่อสนองตอบความต้องการพื้นฐานหรือความต้องการที่จำเป็นต่อชีวิต และ

การรักษารายได้ในระดับใกล้เคียงกับรายได้ที่เคยได้รับ เมื่อบุคคลนั้นไม่สามารถทำงานได้ ดังนั้น
 มนุษย์ทุกคนจึงมุ่งแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน เพื่อเป็นการประกันรายได้ และสามารถรักษา
 การปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัวให้ดำเนินไปอย่างปกติ เพื่อตนเองและครอบครัวจะมีความมั่นคงใน
 การดำรงชีวิต เพราะความผิดพลาดหรือความบกพร่องในการหาซึ่งเศรษฐกิจย่อมจะนำไปสู่
 ความยากจน และความทุกข์ยาก ทำให้ขาดสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการมีชีวิตอยู่หรือรักษาระดับของ
 มาตรฐานในการดำรงชีวิต เช่น รายได้ของบุคคลในขณะที่ทำงาน หรือหลักประกันรายได้ในกรณีที่
 รายได้ต้องสะดุดลงจากการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุ การเกษียณอายุ การขาดผู้อุปการะ อัน
 เนื่องมาจากการตายของสมาชิกในครอบครัว ความล้มเหลวในการปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันครอบครัว
 การชราภาพ ความมั่นคงที่จะได้รับในยามที่สูงอายุขึ้น หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประ
 สติภาพในการทำงานลดลงจากเดิม หรือเมื่อได้เกิดกรณีทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ดัง
 ภาพประกอบเกี่ยวกับปัญหาสังคมที่เกิดขึ้น (แผนภูมิที่ 1.1) ซึ่งความมั่นคงทางการเงินจะมีความ
 สำคัญสำหรับทุกคน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องการความมั่นคงทางจิตใจควบคู่ไปด้วยกัน (ธงชัย
 สันติวงษ์ : 2535 : 295). ซึ่งความมั่นคงทั้งสองประการนี้ก็มาจากการความมั่นคงในการทำงานนั่นเอง

แผนภูมิที่ 1.1
ปัญหาสังคมในปัจจุบัน



ในฐานะที่ผู้ใช้แรงงานค่อนข้างด้อยโอกาสในสังคม นายจ้างมักจะหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างยังมีลักษณะที่นายจ้างมีอำนาจเด็ดขาดฝ่ายเดียว จึงพบว่า สถานประกอบการทั่วประเทศ ที่ได้รับการตรวจความปลอดภัยในปี 2537 พบว่า สถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องรวมร้อยละ 57.15 (ตารางที่ 1.1) ส่วนสถานประกอบการประเภท การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และโรงแรม มีการหลีกเลี่ยงโดยปฏิบัติไม่ถูกต้อง ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ร้อยละ 69.86 ของสถานประกอบการที่ผ่านการตรวจสอบในประเภทเดียวกัน (ตารางที่ 1.2) และประเภทของการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (ตารางที่ 1.3)

จะเห็นได้ว่า ปัญหาที่นายจ้างหลีกเลี่ยงส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องของวันหยุดพักผ่อนประจำปี ค่าจ้างขั้นต่ำ และวันหยุดตามประเพณี การคุ้มครองแรงงานจากภาครัฐก็ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีไม่เพียงพอ และการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มักจะเป็นการให้คำแนะนำมากกว่าการออกคำสั่ง หรือดำเนินคดี (ตารางที่ 1.2)



ตารางที่ 1.1 การตรวจความปลอดภัย ปี 2537

จังหวัด	สถานประกอบการที่สำรวจ			ลูกจ้างที่ผ่านการตรวจ						การดำเนินการของเจ้าหน้าที่			
	รวมทั้งสิ้น		ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	จำนวนลูกจ้างทั้งสิ้น			จำนวนลูกจ้างผลิต			แนะนำ	ออก	ออกคำสั่ง	ดำเนินคดี
	แห่ง	ครั้ง		รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง				
กรุงเทพฯ	2,621	2,903	1,145	42.54	197,045	104,352	92,693	57,451	28,271	29,180	132	142	9
ปริมณฑล	1,670	2,028	1,167	69.88	387,208	152,423	234,785	182,926	68,604	114,322	80	206	7
ภาคกลาง	1,895	2,286	1,166	61.53	259,385	117,009	142,376	134,730	62,588	72,142	179	91	4
ภาคเหนือ	1,387	1,564	910	65.60	83,062	39,042	44,020	48,767	20,715	28,052	28	81	1
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	2,102	2,339	1,151	54.75	86,789	45,109	41,680	51,555	24,840	26,715	12	67	2
ภาคใต้	1,026	1,233	607	59.16	104,270	44,236	60,034	46,991	18,896	28,095	11	90	1
รวม	10,701	12,353	6,116	57.15	1,117,759	502,171	615,588	522,420	223,914	298,506	442	677	24

ที่มา : สถิติแรงงาน 2537 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 1.2

การตรวจแรงงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามอุตสาหกรรม

อุตสาหกรรม	สถานประกอบ การ	ถูกจ้างที่ ผ่านการ ตรวจ	ผลการตรวจ		การดำเนินการของเจ้าหน้าที่			
			ถูกต้อง (ร้อยละ)	ไม่ถูกต้อง (ร้อยละ)	แนะนำ	ออกคำสั่ง	ออก คำเตือน	ดำเนินคดี
เกษตรกรรม	20	959	6 (30.00)	14 (70.00)	13	1	0	0
เหมืองแร่	281	12,500	81 (28.83)	200 (71.17)	180	11	9	0
การผลิต	15,329	1,047,696	4,588 (29.94)	10,741 (70.06)	8,275	1,818	624	24
การไฟฟ้า	222	5,783	76 (34.24)	146 (65.76)	136	7	3	0
การก่อสร้าง	2,568	149,096	681 (26.52)	1,887 (773.48)	1,418	395	69	5
ขายส่ง ปลีก	19,172	345,563	5,777 (30.14)	13,395 (69.86)	11,244	1,883	262	6
ขนส่ง	1,393	48,395	523 (37.55)	870 (62.45)	542	308	20	0
การเงิน	3,514	133,413	1,729 (49.21)	1,785 (50.79)	1,222	471	88	4
ชุมชน	5,001	67,512	1,501 (30.02)	3,500 (69.98)	3,224	233	43	0
อื่น ๆ	51	2,663	10 (19.61)	41 (80.39)	39	1	1	0
รวม	47,551	1,813,580	14,972	32,579	26,293	5,128	1,119	39

ที่มา : สถิติแรงงาน 2537 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ตารางที่ 1.3

ประเภทของการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

รายละเอียด	ร้อยละ
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	40.80
การจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ	38.72
วันหยุดตามประเพณี	29.67
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน	19.08
การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด	17.93
การจ่ายค่าจ้าง	16.93
การจ่ายค่าทำงานในวันหยุด	16.18
วันหยุดพักผ่อนประจำปีสัปดาห์	14.85
ทะเบียนลูกจ้าง	14.21
ชั่วโมงการทำงาน	11.13
ทะเบียนลงเวลาทำงาน	10.39
สวัสดิการ	6.07
เวลาพักผ่อน	4.76
ขออนุญาตทำงานล่วงเวลา	2.97

ที่มา : สถิติแรงงาน 2537 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การให้ความคุ้มครองแรงงานที่มีลักษณะอะคูมอลด้วยต่อเจ้าของสถานประกอบการมากกว่า การเข้มงวดกวดขันโดยแรงงานที่ได้รับการปฏิบัติไม่ถูกต้องเป็นอันดับสองรองจากภาคเกษตรกรรม คือ การขายส่ง ขายปลีก ภัตตาคาร และ โรงแรม ที่พบว่า จำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องมีร้อยละ 69.86 แรงงานในกลุ่มนี้ ยังขาดการคุ้มครองของเจ้าหน้าที่รัฐบาล ทำให้ขาดโอกาสการพัฒนา และส่วนใหญ่จะมีรายได้น้อย จึงขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ดังนั้น แรงงานจึงมุ่งแสวงหาโอกาสที่จะทำให้อัตนเองและครอบครัวมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า ซึ่งอยู่ในภาคพาณิชยกรรมนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่ห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ให้กับลูกจ้างว่าจะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับความมั่นคงในการทำงานสูงขึ้นเพียงไร เพราะความมั่นคงในการทำงานเป็นสิ่งที่ลูกจ้างพึงประสงค์ และการศึกษาถึงสิ่งที่เป็นจริงควบคู่กันจะมีประโยชน์ต่อการคุ้มครองการทำงานและการพิจารณาให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรม และเกิดความมั่นคงในการทำงานที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานขายในห้างสรรพสินค้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาถึงความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง โดยผู้ศึกษาสนใจที่จะทำการศึกษาดังกล่าวเกี่ยวกับ "ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพฯ" กรณีศึกษาพนักงานขาย โดยทำการศึกษาในห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป เนื่องจากห้างสรรพสินค้าขนาดใหญ่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Prestige) มีโอกาสประสบความสำเร็จ และสิ่งสำคัญคือเป็นที่รู้จักดี

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า
2. สำรวจความคาดหวังของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าต่อสวัสดิการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษาจำนวน 11 เดือน (มิถุนายน 2539 - เมษายน 2540) ดังรายละเอียดตามแผนการศึกษาต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. การศึกษาเอกสาร | เดือนมิถุนายน - เดือนสิงหาคม 2539 |
| 2. นำเสนอโครงร่าง | เดือนกันยายน 2539 |
| 3. สร้างแบบสอบถามและทำ Pre-test | เดือนกันยายน - เดือนตุลาคม 2539 |
| 4. การศึกษาในภาคสนามและเก็บรวบรวมข้อมูล | เดือนพฤศจิกายน - เดือนธันวาคม 2539 |
| 5. วิเคราะห์สรุปผลข้อมูล | เดือนมกราคม - เดือนมีนาคม 2540 |
| 6. ดำเนินการ และ จัดทำรายงาน | เดือนกุมภาพันธ์ - เดือนเมษายน 2540 |

คำนิยามเชิงปฏิบัติการ

สถานประกอบการ หมายถึง ห้างสรรพสินค้า

ห้างสรรพสินค้า หมายถึง แหล่งขายสินค้าหลายประเภทรวมกันในแห่งเดียว โดยมีลูกจ้างจำนวน 500 คนขึ้นไป

พนักงานขาย หมายถึง ลูกจ้างในห้างสรรพสินค้าที่ทำหน้าที่ขายสินค้า

ปัจจัยบุคคล หมายถึง คุณลักษณะของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในกรุงเทพฯ แต่ละแห่ง ซึ่งในการศึกษานี้ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เงินเดือน อายุงาน และตำแหน่ง

- เพศ หมายถึง เพศของลูกจ้างห้างสรรพสินค้า โดยระบุเป็นชายหรือหญิง
- อายุ หมายถึง อายุจริงในขณะที่ทำการศึกษาลูกจ้างชายในห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพฯ โดยวัดเป็นปี
- สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสตามความเป็นจริงของลูกจ้างชายในห้างสรรพสินค้า
- ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิสูงสุดทางการศึกษาที่ได้รับในปัจจุบัน
- เงินเดือน หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็น การตอบแทนการทำงานโดยคิดตามผลงานที่ทำได้ หรือตามจำนวนชั่วโมง หรือจำนวนวันที่ทำงาน เช่น การจ่ายให้เป็นรายวัน รายชั่วโมง รายสัปดาห์ รายปีกัน หรือรายเดือน
- อายุงาน หมายถึง จำนวนปีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ในสถานประกอบการปัจจุบันนับตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม
- ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพฯ

ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความต้องการที่เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน โดยพิจารณาจาก ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สัมพันธภาพระหว่างลูกค้าย การยอมรับนับถือ การควบคุมแนะนำทั่วไป นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสำคัญของคนต่อองค์กร ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความคาดหวังในสวัสดิการ

ส่วนความคาดหวังในสวัสดิการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้าง

สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมาย เพื่อให้ลูกจ้างในภาคพาณิชยกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มี

ความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยไม่ยังประโยชน์เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) สวัสดิการด้านความปลอดภัย (Safety Service) สวัสดิการการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท (Payment for Entitled Leave) สวัสดิการด้านการศึกษา (Education Services) สวัสดิการบริการเศรษฐกิจ (Economic Services) สวัสดิการด้านนันทนาการ (Recreational Services) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) โบนัสและสวัสดิการ (Bonuses and Awards) และ บริการอื่น ๆ (Other Services) โดยแบ่งประเภทสวัสดิการได้ดังนี้

ประเภทสวัสดิการ

- 1). สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
 1. อาหาร
 2. ที่พักอาศัย
 3. รถรับส่ง
 4. การตรวจสุขภาพประจำปี
 5. การเบิกค่ารักษาพยาบาล
 6. เงินกู้ฉุกเฉิน
 7. เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน
 8. เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุหรืออันตรายที่ไม่ใช่การทำงาน
 9. เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร
 10. เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- 2). สวัสดิการด้านสังคม
 1. บริการให้คำปรึกษา
 2. ห้องสมุด
 3. นันทนาการ
- 3). สวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 1. เงินโบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี
 2. เงินบำเหน็จ
 3. การศึกษาค่อ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้าง
2. ได้ทราบความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการที่เสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน
3. ได้ข้อมูลสำหรับนายจ้างในการพิจารณาแนวทางในการส่งเสริมความมั่นคงในการทำงานให้กับลูกจ้างในสถานประกอบการของต้นอันจะมีผลในการสร้างขวัญ กำลังใจของลูกจ้าง ซึ่งจะส่งต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการโดยตรง และเป็นข้อมูลให้กับรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพิจารณากำหนดนโยบาย และมาตรการต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานกับลูกจ้างห้างสรรพสินค้า

