

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และเอกสารงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
2. ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน (Principle of Labour Welfare)
3. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory of Motivation)
4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Two - Factors Theory)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

“สวัสดิการแรงงาน” (Labour Welfare) หรืออาจเรียกอีกนัยหนึ่งว่าสวัสดิการอุตสาหกรรม (Industrial-Welfare) นั้น มีความหมายที่กว้างขวางและครอบคลุมถึงบริการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมเพื่อให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มีมั่นคงปลอดภัย คำว่า “สวัสดิการแรงงาน” นั้นมี ผู้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ ดังนี้

วิจิตร ระวิวงศ์ (2525 : 4) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน หมายถึงการดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และ บริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรมสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยไม่ยังประโยชน์เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้นหากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์ (2520 : 13-14) สวัสดิการแรงงาน คือ ภาวะของการมีสุขภาพดีหรือเป็นสภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงาน จะถือว่าเป็นภาระศีลธรรม (Ethical Concerns) ของธุรกิจอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงาน รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคลด้วยก็ได้ นอกจากนี้สวัสดิการแรงงานยังให้ประโยชน์แก่คนงานในฐานะเป็น “ผู้รับ” เป็นประโยชน์แก่นายจ้าง ในฐานะที่เป็น

มูลเหตุจูงใจทำให้ผลผลิตดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในด้านการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาแรงงาน

เทียตริ วายวานนท์ (2530 : 185) ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ว่า หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลัก และค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้างเป็นประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของแรงงาน และบริการที่จัดให้คนทำเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2519 : 241) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลา เพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องด้วยเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็ม การได้รับโบนัส บำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวม ๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์การจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ ที่ได้รับซึ่งช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีกำลังรักษากำลังใจปฏิบัติงาน ให้เป็นผลดีแก่ องค์การยิ่งขึ้น

กองคุ้มครองแรงงาน กรมแรงงาน (2532 : 33) ได้ให้ความหมาย สวัสดิการว่า หมายถึง ภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรืองและมีความสุขอัน หมายถึง ภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างเอง

สวัสดิการอุตสาหกรรม (Industrial Social Welfare : 1971 : 3) หมายถึง การปฏิบัติและกิจกรรมในระดับใด ๆ หรือโดยกลุ่มบุคคลใด ๆ ที่จัดขึ้นหรือคุ้มครองในด้านสวัสดิการแก่คนงานเพื่อคุ้มครองตัวคนงาน ตลอดจนครอบครัวของคนงานที่อยู่ในกระบวนการผลิต

ILO (Asian Regional) Conference, Report II (1947 : 3) ความหมายจากที่ประชุมของ ILO ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี ค.ศ. 1947 (พ.ศ. 2490) ได้กำหนดความหมายของสวัสดิการแรงงานไว้ว่าเป็นบริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณที่ใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของการทำงาน

Encyclopedia of the Social Sciences. Volumn 15 (1959 : 395) ได้ให้ความหมายของ “สวัสดิการอุตสาหกรรม” ไว้ว่าเป็นความพยายามโดยสมัครใจของนายจ้างในอันที่จะสร้างสภาพการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ และวัฒนธรรมอันดีให้แก่ลูกจ้างภายในระบบอุตสาหกรรม นอกเหนือไปจากสิ่งที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือประเพณีของอุตสาหกรรมนั้น ๆ และนอกเหนือไปจากเงื่อนไขที่ใดกำหนดไว้ในการแลกเปลี่ยนในตลาดแรงงาน

Dale S. Beach (1971 : 780) กล่าวว่า สวัสดิการ คือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่อง ความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ และรายได้พิเศษต่างๆ นอกจากการให้เงินแล้วอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือนตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

H. T. Graham (1978 : 225-226) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งของที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างตามปกติ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการ

Arthur W. Sherman & George W. Bohlander (1992 : 380-381) กล่าวว่า “สวัสดิการ” หมายถึงรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมแก่พนักงาน โดยที่นายจ้างมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิต และการจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรและรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Perfecto S. Sison. (1965 : 286) กล่าวว่า สวัสดิการคือสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการนี้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับในเวลาทำงานเพื่อการยังชีพ เพื่อที่จะเป็นการช่วยเหลือให้ความสะดวกสบายแก่ผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการที่ให้อาจจะไม่ใช่ข้อผูกมัดที่องค์กรหรือหน่วยงานจะต้องให้ แต่เป็นด้วยความสมัครใจของหน่วยงานหรือบางครั้งสวัสดิการอาจจะกลายเป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

Chruden Sherman. (1968 : 651) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับเป็นรายได้พิเศษ และรวมถึงความมั่นคงในการทำงาน บางครั้งสวัสดิการอาจจะเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นได้ไม่ชัด แต่จะเป็นส่วนหนึ่งซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นจะได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการ แต่ไม่สามารถหาในสิ่งที่ต้องการได้ด้วยเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำนั้น และที่สำคัญคือสวัสดิการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการเพิ่มขวัญที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการที่ดีนั้นถือว่าเป็นสิ่งตอบแทน

จากความหมายที่กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่า สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากแก่คนงาน รวมตลอดถึงครอบครัวของคนงานซึ่งเป็นฝ่ายได้รับประโยชน์ทางตรงจากสวัสดิการแรงงานเหล่านี้ แต่สำหรับนายจ้างแล้วก็มีไว้ว่าจะไม่ได้รับผลประโยชน์ใด ๆ แม้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ทางอ้อม แต่ในที่สุดก็จะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิภาพในการผลิต ฉะนั้น เรื่องของการจัดสวัสดิการแรงงานในวงการแรงงานในวงการอุตสาหกรรมจึงเกิดขึ้นพร้อมกับการพัฒนาอุตสาหกรรมซึ่งในแต่ละระยะที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรม แนวความคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยว

กับเรื่องคนงานและความพึงพอใจในงานก็ได้เริ่มมีบทบาท และมีอิทธิพลต่อเรื่องสวัสดิการแรงงานทั้งสิ้น

สวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง (กรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม : 2538)

สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างได้รับอยู่ในปัจจุบัน แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด กฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการแรงงาน ได้แก่

1.1 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หมวด 7 สวัสดิการ

1.2 ประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน 16 ฉบับ ได้แก่

(1) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

(2) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม

(3) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)

(4) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า

(5) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (ปรมาณู)

(6) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยลิฟท์ขนส่งวัสดุชั่วคราว

(7) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยการนั่งร้าน

(8) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

(9) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่าด้วยเขตก่อสร้าง

(10) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับบันได

(11) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับการตอกเสาเข็ม

- (12) ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่อับอากาศ
- (13) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย
- (14) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับหม้อน้ำ
- (15) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ที่มีอันตรายจากการตกจากที่สูง วัสดุกระเด็น ตกหล่นและการพังทลาย
- (16) ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกลเพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง

กฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง ดังนี้

นายจ้าง จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความจำเป็นในด้านคุ้มครองแรงงาน การกำหนดสภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายประกันสังคมด้านอื่น ๆ เช่น กฎหมายประกันการว่างงาน ชราภาพ เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้แล้วแต่รัฐจะเป็นผู้กำหนดรวมตลอดถึงสวัสดิการแรงงานที่เกิดจกการต่อรองระหว่างนายจ้าง และสหภาพแรงงาน หรือบรรดาคนงานที่สามารถตกลงกันได้ ซึ่งถือเป็นข้อผูกพันอย่างหนึ่งที่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเช่นกัน ดังนี้

1.1 กฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน การใช้แรงงานทั่วไป การใช้แรงงานหญิง การใช้แรงงานเด็ก ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2539 : 197-206)

ให้นายจ้างประกาศกำหนดเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง ดังนี้ ลูกจ้างในงานอุตสาหกรรมทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง งานพาณิชยกรรมรวมไม่เกิน 54 ชั่วโมง งานขนส่ง วันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ถ้านายจ้างใช้เกินเวลาดังกล่าว ลูกจ้าง ก็มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา 1 เท่าครึ่ง การหยุดพัก กฎหมายก็ให้สิทธิลูกจ้างได้หยุดพักวันหนึ่ง 1 ชั่วโมง สัปดาห์หนึ่งหลังจากทำงานมา 6 วัน ได้หยุด 1 วัน มีวันหยุดตามประเพณี 13 วัน หลังจากทำงานเกิน 1 ปี ก็ได้หยุดพักผ่อน 6 วัน ในคราวเจ็บป่วย ก็มีสิทธิลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน โดยได้ค่าจ้างเต็ม นอกจากนั้นก็มีข้อกำหนด เกี่ยวกับเรื่องการใช้แรงงานหญิงและเด็ก เช่น หญิงอายุต่ำกว่า 18 ปี และยังมีได้สมรสทำงานที่สถานที่ที่เป็นอันตรายต่อสวัสดิภาพไม่ได้ เช่น โรงงานอบนวด ไนทคลับ ทำงานกลางคืน เป็นต้น เด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ทำงานไม่ได้ อายุ 12-15 ปี ต้องได้รับอนุญาตและทำงานกลางคืนไม่ได้

1.2 ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพสำหรับลูกจ้าง ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2539 : 215-217)

มีสาระสำคัญให้นายจ้าง จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำห้องส้วมอันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ดังนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสิบห้าคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที ห้องน้ำและส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที สถานที่ทำงานไม่เกินสี่สิบคนน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที และส้วมไม่น้อยกว่าสองที

2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงาน ไม่เกินแปดสิบคน น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที และส้วมไม่น้อยกว่าสามที

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าสองที ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที และส้วมไม่น้อยกว่าสามที

4. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานเกินแปดสิบคนขึ้นไป น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและส้วม เพิ่มขึ้นอีกอย่างละหนึ่งที สำหรับจำนวนลูกจ้างทุก ๆ ห้าสิบคนเศษของห้าสิบคน ถ้าเกินยี่สิบคน ให้ถือเป็นห้าสิบคน

5. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ห้องน้ำและส้วมสำหรับหญิงไว้เฉพาะตามสมควร ส้วมต้องจัดให้ถูกต้องตามสุขลักษณะและให้มีกระดวยชำระหรือน้ำตามสมควร

6. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล 23 รายการ

7. สถานที่ทำงานอุตสาหกรรม นอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลแล้ว ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาลและแพทย์ ดังต่อไปนี้

7.1 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อื่นจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนและแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

7.2 มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีสถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียงและเวชภัณฑ์อื่นจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล พยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน ประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาทำงานปกติ คราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และยานพาหนะพร้อมที่จะนำลูกจ้างสู่สถาน

พยาบาลโรงพยาบาล หรือสถานอนามัยชั้นหนึ่งที่น่าายจ้างได้ตกลงไว้เพื่อการรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยโดยพลัน

1.3 กฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 กระทรวงมหาดไทย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2539 : 245-249)

ได้กำหนดให้คณะกรรมการค่าจ้าง ทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อรัฐบาล กำหนดเป็นนโยบายค่าจ้างของประเทศ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดค่าจ้างขั้นต่ำซึ่งลูกจ้างคนเดียว ควรจะได้รับและสามารถดำรงชีพอยู่ได้

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จะกำหนดให้ใช้เฉพาะงานอุตสาหกรรม ประเภทใดประเภทหนึ่งหรือทุกประเภททั่วราชอาณาจักร หรือเฉพาะงานอุตสาหกรรมประเภทใด ประเภทหนึ่งหรือทุกประเภทในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งก็ได้

เมื่อได้มีการประกาศกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำใช้บังคับในกิจการหรือท้องที่ใดแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างในกิจการและท้องที่นั้น หลีกเลี่ยง ละเว้น หรือยกเลิกผลประโยชน์อื่นแก่ ลูกจ้างอยู่แล้วก่อนวันใช้บังคับประกาศดังกล่าวอันเป็นทางทำให้ลูกจ้างต้องเสียประโยชน์ และให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ หรือเพศใด

เรื่องนี้เป็นหลักการใหม่ และนับว่าเป็นก้าวใหม่ที่สำคัญยิ่งที่รัฐบาลได้ดำเนินการ คุ้มครองแรงงาน ประเทศไทยมีอัตราประชากรสูงและมีแรงงานหนุ่มเพิ่มขึ้นทุกวันแต่ขณะเดียวกัน อุตสาหกรรมที่เพิ่มขึ้นยังไม่มียัตราส่วนที่เพียงพอทำให้คนงานมากกว่างาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานไม่มีฝีมือ ฉะนั้นนายจ้างจำนวนไม่น้อยจึงกำหนดค่าจ้างตามที่ตนเห็นว่าสมควรและคำนึงถึง จำนวนสิ้นเหลือของคนงานเนื่องจากคนงานเหล่านี้มีการศึกษาน้อยไม่มีฝีมือและไม่มีโอกาสในทาง อื่นก็ต้องยอมรับค่าจ้างเท่าที่นายจ้างจะกำหนดให้ไม่สามารถที่จะต่อรอง ผลก็เป็นว่าลูกจ้างได้รับค่า จ้างต่ำและในบางกรณีค้างงานไม่สามารถที่จะมีกำลังใจในการทำงานตามหน้าที่ได้ ปัญหาดังกล่าว ก่อตัวนี้มีผลเสียแก่นายจ้าง รัฐบาล และส่วนรวมหลายประการ

1.4 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ประกาศกระทรวงมหาดไทย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการ สังคม 2539 : 761-762) มีสาระสำคัญดังนี้

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษา พยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ภายหลังจากประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้าง ตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุด ของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แก่ผู้ดูแลกรณี

การจ่ายเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้างในกรณีประสบอันตรายในการทำงาน การจัดตั้งกองทุนเงินทดแทน ให้แก่ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน ข้อกำหนดนี้ก็เป็นเรื่องใหม่ที่กฎหมายแรงงานปัจจุบันได้กำหนดขึ้น กรมแรงงานมีหน้าที่ที่จะพิจารณากำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้ ที่แล้วมากฎหมายยังขาดหลักบังคับอย่างเต็มที่ จึงมีลูกจ้างเพียงไม่กี่รายที่มายื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนและแม้แต่เมื่อกรมแรงงานออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายการจ่ายเงินมักจะไม่จ่าย ในบางกรณีก็มีการบิดพลิ้วใช้เวลาแรมเดือนแรมปีกว่าที่ลูกจ้างจะได้รับ ในระหว่างที่รอคอย ลูกจ้างก็มีการละและความจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินทองในการดำรงชีวิตและเลี้ยงครอบครัวกฎหมายใหม่นี้จึงให้นายจ้างประกันต่อรัฐบาล โดยเสียเงินสมทบต่อรัฐบาลพอสมควร และไม่เป็นภาระที่นายจ้างจะต้องไปเถลไถลปรึกษากับบริษัทเอกชนเมื่อลูกจ้างประสบอุบัติเหตุก็จะได้รับเงินทดแทนจากกรมแรงงานโดยตรง ซึ่งเป็นการแบ่งเบาภาระแก่นายจ้างที่จะต้องจ่ายเงินก้อนให้แก่ลูกจ้าง

1.5 การจ่ายค่าชดเชย ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน เรื่อง ค่าชดเชย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2539 : 206)

การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี ขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน ซึ่งเป็นการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างจะได้ไม่เดือดร้อนในระหว่างที่หางานไม่ได้

1.6 กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ : พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2539 : 445)

เป็นการกำหนดขั้นตอน และวิธีการที่นายจ้างและลูกจ้างจะยื่นข้อเรียกร้องต่อกัน กระบวนการในการเจรจาต่อรอง ขั้นตอนในการระงับข้อพิพาทแรงงาน เงื่อนไขในการนัดหยุดงาน

หรือปิดงานและบทบาทของรัฐในการระงับข้อพิพาทแรงงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการก่อตั้งและการดำเนินงานขององค์การนายจ้าง องค์การลูกจ้าง และการกระทำอันไม่เป็นธรรมด้วย

1.7 กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม : พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม 2539 : 445)

เป็นกฎหมายที่กำหนดถึงการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม การส่งเงินสมทบของผู้ประกันตน และการให้ประโยชน์ทดแทนแก่ผู้ประกันตน โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. **เงินกองทุนประกันสังคม** คือ เงินที่นำมาใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติประกันสังคม เช่น ใช้จ่ายเป็นเงินประโยชน์ทดแทนให้แก่ผู้ประกันตน ใช้จ่ายในการบริหารงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ตลอดจนนำไปจัดหาผลประโยชน์ เป็นต้น

2. **เงินสมทบ** ผู้มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบคือ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ประกันตน และรัฐบาล จ่ายคนละส่วนเท่า ๆ กัน ส่วนในกรณีที่ผู้ประกันตน ซึ่งไม่ได้เป็นลูกจ้างนั้น ให้ผู้ประกันตนจ่าย 2 ส่วน รัฐบาลจ่าย 1 ส่วน

2.1 อัตราเงินสมทบที่ต้องจ่าย แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก ซึ่งประกอบด้วยกรณี ประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพผายและคลอดบุตร ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน จ่ายในอัตราร้อยละ 1.5 ของค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ

กลุ่มที่สอง คือ กรณีสงเคราะห์บุตรและชราภาพ ให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตนจ่ายในอัตราร้อยละ 3 ของค่าจ้างอัตราสุดท้ายที่ลูกจ้างได้รับ

กลุ่มที่สาม คือ กรณีว่างงาน ให้รัฐบาล นายจ้าง และผู้ประกันตน จ่ายในอัตราร้อยละ 5 ของอัตราค่าจ้างสุดท้ายของลูกจ้าง

3. **ผู้ประกันตน** คือ ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบ อันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์แทนตามพระราชบัญญัตินี้

4. **ประโยชน์ทดแทน** แบ่งเป็น 7 ประเภท

- 4.1 ประเภทประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย
- 4.2 กรณีคลอดบุตร
- 4.3 กรณีทุพพลภาพ
- 4.4 กรณีตาย
- 4.5 กรณีสงเคราะห์บุตร
- 4.6 กรณีชราภาพ
- 4.7 กรณีว่างงาน

อย่างไรก็ดี พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ก็มีผลบังคับใช้กับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นอันดับแรก และขอบข่ายของประเภทสวัสดิการเศรษฐกิจก็ยังคงคุ้มครองแรงงานเพียงสามประเภท ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัย และด้านเศรษฐกิจ

2. สวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการแรงงานที่กำหนดโดย นายจ้าง หรือ สหภาพแรงงาน ที่จัดบริการต่าง ๆ ให้แก่คนงาน สวัสดิการแรงงานประเภทนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชนิด คือ

2.1 สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บ้านหนึ่งบ้านอายุ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ต้องสามารถนำมาวิเคราะห์ในรูปของตัว “เงิน” ซึ่งถือเป็นค่าใช้จ่ายในด้าน “ต้นทุนการผลิต” ได้ด้วย

2.2 สวัสดิการทางด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ กีฬา เยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษา หรือ การจัดเพลงขณะทำงาน ห้องสมุด การศึกษาในโรงงาน

วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน

1. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
2. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะเป็นสาเหตุจูงใจให้คนอยากเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ
3. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจ ที่จะเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน
5. เมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน ผลงานที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะช่วยป้องกันปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับผู้ปฏิบัติงานได้ในบางโอกาส ทั้งยังเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันอีกด้วย
7. เพื่อลดความไม่พอใจและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน
8. การให้สวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความความกังวลใจต่างๆ ไม่ต้องมีความห่วง

กังวลในความเจ็บป่วยหรือในฐานะเศรษฐกิจของตน เพราะได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานอยู่ แล้วจึงสามารถจะอุทิศเวลาและแรงงานให้กับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้เต็มที่

9. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้สามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของตนได้

10. การมีขวัญและกำลังใจดีเนื่องจากได้รับสวัสดิการที่ดีจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานได้

11. การได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น ในเรื่องการให้ลาพักผ่อน การจัดให้มีเสียงดนตรีในขณะทำงานนั้นช่วยลดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน

12. การได้รับสวัสดิการที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจดี มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

13. การได้รับสวัสดิการที่ดีสามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ เพราะเมื่อทุกคนมีสุขภาพกายดี ปราศจากความกังวลใจต่าง ๆ ก็ทำให้มีสุขภาพจิตดีตามไปด้วย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์โดยส่วนรวมแล้ว เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหมดความกังวลใจ จะได้ทำงานอย่างเต็มสมรรถภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นการดำเนินการด้านสวัสดิการ ควรจะได้มีการคำนึงถึงหลักความต้องการขั้นมูลฐานและคุณค่าของคนเพื่อที่จะได้มีการวางแผนการดำเนินงานและโครงการอย่างสุขุมรอบคอบ ให้งานสวัสดิการได้เป็นอุปกรณ์ที่ดีในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การในที่สุด

หลักในการจัดสวัสดิการ

หลักที่สำคัญในการจัดบริการสวัสดิการให้แก่คนงานนั้น จำเป็นจะต้องพิจารณาด้วยว่า ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการให้สวัสดิการนั้นจะคุ้มกันกับผลงานที่องค์กรจะได้รับจากผู้ปฏิบัติงาน หรือไม่ ดังนั้นการให้สวัสดิการจึงควรจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควรพิจารณา ดังต่อไปนี้คือ

1. การจะให้บริการสวัสดิการใด ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานควรจะคำนึงว่าตรงกับความต้องการแท้จริงของผู้ปฏิบัติงานหรือไม่ และ

2. ความต้องการในสวัสดิการนั้น ควรจะเป็นความต้องการแท้จริงของคนส่วนใหญ่ในหน่วยงานด้วยมิใช่เป็นความต้องการของคนใดคนหนึ่งเพียงคนเดียวหรือเพียงกลุ่มเดียว

3. บริการสวัสดิการนั้นต้องเป็นบริการที่สามารถสนองตอบความต้องการของคนงานทุกคนในองค์การที่สามารถจะเลือกใช้บริการ ได้ก็ได้ตามความต้องการ ภายในขอบเขตแห่งสิทธิของตน

4. บริการสวัสดิการที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีขอบเขตกว้างขวางให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้เพราะทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการ ได้มากที่สุด

5. การให้บริการสวัสดิการควรจะมีแบบอย่างเดียวกันและเสมอภาคกันทุกคน ไม่เลือกว่าผู้รับบริการจะอยู่ในฐานะใดตำแหน่งใด

6. การจัดบริการสวัสดิการควรจะได้มีการคำนวณต้นทุน ของบริการสวัสดิการแต่ละอย่าง เพื่อจะได้มีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่าง ๆ อย่างรอบคอบเพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดภายหลังได้

ดังนั้นจึงมองเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจะได้รับด้วย ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการไปแล้วไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนแก่หน่วยงานแล้ว สวัสดิการที่จัดขึ้นก็ไร้ความหมาย ดังนั้นในการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ผู้บริหารจึงควรจะได้ยึดหลักต่อไปนี้ด้วย คือ

1. การจัดสวัสดิการใด ๆ ก็ตามควรให้ทุกคนได้รับโดยเสมอภาคกันมากที่สุด
2. การจัดสวัสดิการ ควรได้พิจารณาถึงประโยชน์ที่ทั้งหน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานจะได้รับว่าตรงตามความมุ่งหมายหรือไม่
3. การจัดสวัสดิการที่ค้ำนั้นต้องเป็นการที่มุ่งตั้งใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดกำลังใจ มีความคิดที่จะทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน
4. การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงว่าจะตรงกับความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงานมากเพียงใดหรือไม่
5. การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ คือ ลงทุนน้อยที่สุด สิ้นเปลืองเวลาน้อยที่สุด แต่ได้ผลและประโยชน์มากที่สุดทั้งคุณภาพและปริมาณ

ประเภทของสวัสดิการ

การให้สวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงานนี้ ไม่สามารถกำหนดหรือจำแนกประโยชน์ และประเภทของบริการใดแน่นอนเป็นหลักเกณฑ์ได้ เพราะการแบ่งประเภทของสวัสดิการนั้นมักจะแตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะของงานและความพอใจของนายจ้าง, ลูกจ้างในกรณีนั้น ๆ แต่อาจจะแบ่งได้บ้างตามลักษณะการจ่ายคือ

1. สวัสดิการประเภทที่จ่ายเป็นเงินโดยตรง (*Direct Benefits*) เงินจ่ายเป็นเงินบำนาญ บำเหน็จ เมื่อออกจากงานหรือเกษียณอายุ
2. สวัสดิการประเภทที่จ่ายเป็นเงินเป็นกลุ่ม (*Group Insurance*) เช่นการจ่ายเงินประกันภัย เป็นกลุ่ม

ดังนั้นจะเห็น ได้ว่าการให้สวัสดิการนั้นอาจจะให้เป็นเงินโดยตรง หรือให้สวัสดิการในด้านอื่นๆ ที่จะสามารถอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยและความสะดวกสบายให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ได้นั้นย่อมแล้วแต่ความพอใจของนายจ้างที่จะกำหนด ซึ่งการให้สวัสดิการโดยการจ่ายเป็นเงินโดยตรงนั้นอาจจะแยกได้เป็น

1. จ่ายให้ตามเวลาที่ทำงาน (Payments Relation to Time Worked) การจ่ายเงินประเภทนี้เป็นการจ่ายตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ทำงานให้แก่หน่วยงานเป็นการจ่ายในลักษณะค่าจ้าง เช่น การจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มาทำงานในวันหยุด หรือการจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินเพิ่มสุรพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานในสถานที่ที่มีอันตราย เช่น ในที่มีผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์
2. จ่ายให้ตามเวลาที่ไม่ได้ทำงาน (Payments for Time not worked) การจ่ายเงินประเภทนี้เป็นการจ่ายที่นายจ้างมิได้คำนึงว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานอย่างไร แต่เป็นการจ่ายให้เป็นการขวัญและกำลังใจในการที่จะปฏิบัติงานต่อไป เช่น การจ่ายเงินพิเศษ ให้ในวันหยุดเทศกาลประจำปี เช่น วันปีใหม่ วันตรุษจีน หรือการอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานมีวันลาพักผ่อน วันลาภักดี โดยได้รับค่าจ้างตามปกติ
3. จ่ายให้แทนรายได้ เช่น การจ่ายเงินทดแทนเมื่อผู้ปฏิบัติงานประสบอันตราย การจ่ายเงินประกันว่างงาน การจ่ายค่าเล่าเรียน จ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตร
4. จ่ายให้เพิ่มเติมจากประเภท เช่นการจ่ายโบนัส การจ่ายเงินค่าครองชีพ ค่ายังชีพหรือค่ากระแสไฟฟ้า ซึ่งเป็นการช่วยภาวะทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน

ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน (วิจิตร ระวิวงศ์ : 2520)

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวคนงานขณะที่ทำงานภายในโรงงาน หรือสถานประกอบการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของคนงาน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของโครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของคนงาน การอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อนหย่อนใจ ลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของคนงาน เช่น ถ้าคนงานชีวิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดี บ้านช่องสกปรก รกรุงรัง เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวย ความเป็นอยู่ไม่สุขสบายเท่าที่ควร หรือคนงานที่มีความเป็นอยู่ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เมื่อเขาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่งตามไปด้วย การทำงานของคนงานขณะที่มีความกังวลใจอาจเหม่อลอยทำงานเสียหายเกิดอุบัติเหตุขณะทำงานได้ และมีผลไปถึงการลางาน ขาดงานบ่อยๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัวของคนงานอีกประการหนึ่งด้วย เหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่นำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการที่ดีจะเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ และแก้ไข

ปัญหาอนามัยประชากรของคนงานไปด้วยในตัว การจัดสวัสดิการควรเป็นโครงการต่อเนื่องและกว้างขวางโดยเริ่มจากในโรงงานอุตสาหกรรมไปจนถึงชุมชนภายนอก

ดังนั้น โครงการที่จัดสวัสดิการแรงงานให้กับคนงาน มักจะครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ในลักษณะใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

1. ในขณะที่ทำงาน (*on-the-job*) ในเวลาทำงาน

2. นอกเวลาทำงาน (*off-the-job*) แต่ยังคงอยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงาน ก่อนและหลังทำงาน แต่ยังคงอยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่หยุดรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น

3. นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (*outside the company in the community at large*) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานสภาพโดยทั่วไปของนครชนกรัวคนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขา เป็นต้น

โครงการสวัสดิการดังกล่าวรวมถึงกิจการอำนวยความสะดวก และสนับสนุนการอำนวยความสะดวกดังกล่าวให้ดีขึ้น ซึ่งมักจะมีกิจการดังต่อไปนี้

- 1) การรักษาพยาบาล
- 2) ความปลอดภัย
- 3) การอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ห้องเก็บของ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ตู้ใส่ของส่วนตัว ห้องสำหรับพักผ่อนและรับประทานอาหาร เป็นต้น
- 4) การให้การศึกษาและให้ข่าวสารต่างๆ ที่ควรจะทราบ
- 5) การประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น การจ่ายเงินค่าชดเชยเมื่อปลดเกษียณ การประกันสังคม และการกู้ยืมต่างๆ
- 6) การพักผ่อนหย่อนใจ (โดยมีโครงการให้มีการสันทนาการอย่างเป็นทางการเป็นกิจลักษณะ)
- 7) การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวและครอบครัวคนงาน
- 8) การสนับสนุนให้ร่วมในกิจการของสังคม และชุมชนเพื่อสาธารณประโยชน์ หรือสาธารณกุศล
- 9) การส่งเสริมคุณภาพชีวิตลูกจ้างโดยการให้ความรู้ในเรื่องโรค ขนสพตติค ส่งเสริมให้มีกิจกรรมนันทนาการในหมู่ลูกจ้าง

นอกจากนั้น โครงการสวัสดิการบางแห่งยังรวมถึงกิจการที่เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น การจัดให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลา การจ่ายพิเศษสำหรับการทำงานเป็นบางกรณี หรือเงินพิเศษค่าช่วยยังชีพ ถึงแม้ว่าสวัสดิการแรงงานจะเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม แต่วัตถุประสงค์แตกต่างกันคือ

สวัสดิการสังคม เป็นสวัสดิการที่ภาครัฐบาลและเอกชนจัดให้แก่ประชาชน เช่นในรูปของการประชาสงเคราะห์ต่างๆ จัดอยู่เป็นสวัสดิการที่มีได้หวังผลตอบแทนมากกว่าการสร้างสันติสุขในสังคม เพราะงานของรัฐและของหน่วยงานสังคมนิเคราะห์ต่างๆ มิใช่เป็นหน่วยงานที่ทำงานโดยหวังผลทางเศรษฐกิจ การลงทุนเพื่อสวัสดิการจึงมิได้มีการคิดค้นต้นทุนกำไร

สวัสดิการแรงงานนั้นต่างออกไป เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นการลงทุนเพื่อแสวงหากำไร มิฉะนั้นก็ไม่อาจดำเนินธุรกิจอยู่ได้ ค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการแรงงาน ถือเป็น ต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง การให้สวัสดิการจึงมีขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้นั้น และเป็นผลตอบแทนทางเศรษฐกิจด้วยเพื่อให้ลูกจ้างมีความสะดวกสบายในการทำงานช่วยแก้ปัญหาในการครองชีพ และนายจ้างก็หวังที่จะ ได้งานดีงามมากกว่าลูกจ้างเป็นประ โยชน์คือนายจ้างและต่อลูกจ้างเองในที่สุด

Edwin B. Flippo (1984 : 334) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่ดี เห็นว่าแนวทางพื้นฐานของการจัดสวัสดิการที่ดี คือ

1. สนองตอบต่อความต้องการอย่างแท้จริง
2. สวัสดิการที่จัดให้ควรอยู่ในรูปของกลุ่มจึงจะเกิดประสิทธิภาพที่ดีกว่ารายบุคคล เช่น ประหยัดค่าใช้จ่าย เกิดการทำงานร่วมกัน เป็นต้น
3. ลักษณะของการจัดสวัสดิการควรจะมีคณูปถัมภ์เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้อง กับความต้องการของลูกจ้างที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความต้องการของเพศชายกับเพศหญิง ในบางอย่างแตกต่างกันออกไป หรือความต้องการของคนโสดกับคนมีครอบครัวย่อมมีความแตกต่างกันในบางเรื่อง
4. การจัดสวัสดิการจะต้องต่อเนื่องกว้างขวาง มีการวางแผนการสื่อสารที่ดีเพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นไปอย่างมีผล
5. สวัสดิการเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการผลิต การจัดจึงต้องสามารถมาคำนวณเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายได้ ตลอดจนต้องคำนึงถึงฐานะในทางการเงินด้วย

เมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัวและชุมชนของคนงานในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ให้แก่นักงานอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน

การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่ให้คนงานมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การกำหนดสภาพการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้คนงานเกิดความมั่นใจจะปฏิบัติงาน เป็นผลให้มีสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี ตลอดจนการคุ้มครองคนงานที่ต้องออกจากงาน โดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง

ความสะดวกสบายขณะปฏิบัติงานได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วม ในสถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่านหนังสือ ตลอดจนห้องสมุด เพื่อบริการคนงานในเวลาที่พักจากการทำงาน

บริการทางสุขภาพอนามัยของคนงาน เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวชภัณฑ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปี การให้การศึกษารื่องสุขภาพอนามัย การวิจัย และบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

2. ภายนอกสถานที่ทำงาน

ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่คนงาน บริการรถรับส่ง จัดทำถนนหนทางสวน สนามเด็กเล่น การจัดยานรียาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักคนงาน การสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานคนงาน การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

ประโยชน์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน

จากความหมายต่างๆ ของสวัสดิการดังกล่าวแล้วจะเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ในปัจจุบันถือว่าเป็นสิ่งที่หน่วยงานทุกหน่วยงานพอจะมองเห็นแล้วว่า มีประโยชน์พอที่จะช่วยให้หน่วยงานของตนดำเนินการไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้พอสมควร ทั้งนี้ อาจจะพิจารณาได้ว่า

1. การจัดบริการสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เมื่อคนงานได้รับการพักผ่อนแล้วร่างกายและจิตใจจะอยู่ในสภาพสมบูรณ์พอที่จะต่อสู้กับงานที่ได้รับมอบหมายได้ไม่ว่างานที่จะได้รับนั้นจะหนักหรือมากเพียงใด เพราะร่างกายของคนเรานั้นถ้าไม่ได้รับการพักผ่อนที่พอเพียงก็จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย อ่อนเพลียทั้งร่างกาย สมอง และจิตใจ ถ้ายังต้องทำงานก็อาจจะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย

2. การจัดบริการสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีรายได้เพิ่มขึ้น รายได้ของคนเป็นสิ่งจำเป็นในการครองชีพ ถ้ารายได้น้อยไม่พอค่าใช้จ่าย คนก็จะเกิดความกังวลใจ ทำให้ต้องคิดหมกมุ่นในความเดือนร้อนนั้น จนบางครั้งทำให้งานเกิดข้อผิดพลาดได้

3. การให้สวัสดิการแก่คนงานทำให้คนงานมีหลักประกันในการทำงาน การให้สวัสดิการประเภทนี้เป็น การให้ความช่วยเหลือแก่คนงานในกรณีที่คนงานทำงานจนถึงกำหนดเวลาเกษียณอายุ ซึ่งเป็นระยะที่ร่างกายของคนควร จะได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่

4. การให้สวัสดิการที่ดีแก่คนงานเพื่อให้คนงานมีสุขภาพดี เพราะร่างกายของคนเรานั้นเปรียบได้กับเครื่องจักรที่ย่อมจะมีการสึกหรอเมื่อถูกใช้งาน ดังนั้นจึงควรจะได้มีการดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดเวลา ร่างกายก็เช่นกันเมื่อได้ตรากตรำทำงานมาเป็นเวลานานก็ย่อมจะต้องมีการเสื่อมทั้งในสภาพร่างกาย จิตใจ และสมอง

5. การให้สวัสดิการที่ดีแก่คนงานช่วยให้มีขวัญดีในการทำงาน ขวัญและกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะต้องใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ถ้ามีความสะดวกสบายใจในการทำงานไม่มีความคับข้องใจงานที่ทำก็จะมีประสิทธิภาพเพราะความคับข้องของคนงานนั้นจะเป็นสาเหตุที่กระทบกระเทือนต่อสุขภาพจิตของคนและอาจแสดงต่างๆ ออก เช่น มีการแสดงออกในทางก้าวร้าว (Aggressive) มีความทอดลอยไม่ขยันทำงาน (Regressive) และแสดงความเฉื่อยชาไม่ตั้งใจที่จะทำงาน (Resignation) อาการต่ง ๆ เหล่านี้จะทำให้เกิดผลเสียต่อหน่วยงานถ้าไม่หาทางป้องกันแก้ไข

6. การจัดสวัสดิการให้คนงานเพื่อเป็นการประหยัดให้แก่คนงาน

7. การจัดสวัสดิการที่ดีทำให้คนพอใจเจตนาดีของหน่วยงาน และให้ความร่วมมือในการทำงาน เพราะเมื่อคนงานเห็นความสนใจ ความเอาใจใส่ของนายจ้างแล้วก็จะเกิดความพอใจไม่คิดว่านายจ้างเอาเปรียบตน

2. ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน (Principle of Labour Welfare)

สวัสดิการมิใช่มาจากความรับผิดชอบของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว ดังจะเห็นได้จากทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ทำให้ลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้น ๆ ทฤษฎีสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ *M.V. Moorthy* กล่าวไว้มีดังนี้

(1) ทฤษฎีที่ถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The policing Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีที่มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยมักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่าง ๆ ทำให้คนงานหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าวจึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎข้อบังคับการใช้แรงงาน ให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกันการกดขี่คนงานจากนายจ้าง และการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลก็โดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกตัวถูกบังคับ การตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างอีกทางหนึ่ง เป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการบางอย่าง นายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เอง กฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดนันทนาการให้แก่ลูกจ้าง การให้ค่ารักษาหรือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

(2) ทฤษฎีที่ถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (*The Religious Theory of Labour Welfare*)

ทฤษฎีนี้มีใคสนับสนุนให้กฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการ แต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดียอมได้ ดี หรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็ลงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญเป็นการให้ตามความพอใจของนายจ้างจึงอาจขาดหลักการที่ดีไป

(3) ทฤษฎีที่ถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน (*The Philanthropic Theory of Labour Welfare*)

ทฤษฎีนี้ถือว่ามนุษย์ยอมรับรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยากและไม่อาจมีความสุขได้ หากรู้ความทุกข์ด้วยกันมีความทุกข์ มีความเมตตา สงสารผู้อื่นด้วยความจริงใจ อยากให้คนอื่นเป็นสุขและยินดีที่จะเสียสละ นายจ้างที่เชื่อตามทฤษฎีนี้จะจัดสวัสดิการแรงงานในรูปของการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายต่างๆ ให้ความสำคัญกับการแบ่งเบาภาระงานและปัญหาส่วนตัวของคนงาน จัดเป็นการให้สวัสดิการโดยอาศัยความรู้สึก (Sentiment) ซึ่งอาจแปรเปลี่ยนไปเรื่อยๆ ไม่ยั่งยืน

(4) ทฤษฎีที่ถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (*The Paternalistic Theory of Labour Welfare*)

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเทียบเสมือนบิดากับบุตร

บิดาเป็นผู้ก่ออุบตุรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแบบเครือญาติ ถือว่าคนงานและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เขาวัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดา หรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของคุณ ลูกจ้างหรือคนงานเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

ทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

(5) ทฤษฎีที่ถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องการป้องกันหรือการระงับ (The Placating Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนงานมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่ง คนงานจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะหลีกเลี่ยงการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแก่คนงานก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้อง ซึ่งขาดความจริงใจ

ความเชื่อมั่นดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้

ทฤษฎีนี้มีได้เกี่ยวข้องกับทำให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

(6) ทฤษฎีที่ถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการให้แก่คนงานในกิจการของนายจ้างที่เพียงใด ก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการ ของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น สร้างความนิยมให้แก่คนงานตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดู โรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจาก โรงงานแห่งนั้น

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแบบนี้ขาดความจริงใจและมีได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาคนงานก็เป็นได้ เพราะนายจ้างมุ่งค้าโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่า ทฤษฎีนี้จึง ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายบังคับให้มีสวัสดิการ

(7) ทฤษฎีที่ถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (*The Functional Theory of Labour Welfare*)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการให้แก่คนงานก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความสุขใจพึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง

ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จ ได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ดีตามมาก็คือการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือทฤษฎีแรกซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการ โดยใช้กฎหมายบังคับถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจ ได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการ โดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

3. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (*Maslow's Theory of Motivation*)

ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ จากลำดับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ไปจนถึงความความต้องการลำดับสูงสุด โดยแบ่งออกเป็น 5 ชั้น (*Hierarchy of Needs*) (แผนภูมิที่ 2.1)

โดยความต้องการ “ในแต่ละขั้น” มีดังนี้

1) ความต้องการทางกายภาพ (*Physiological Needs*) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต ร่างกายของคนเราจะต้องได้รับการตอบสนองตามเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายของคนเราไม่ได้รับการตอบสนองแล้วก็จะไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และไม่มีความสุขสมบูรณ์ในชีวิต ความต้องการในลำดับนี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย

เครื่องนุ่งห่ม ขา รักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ฯลฯ ความต้องการของมนุษย์ในขั้นนี้ องค์การทุกแห่งมักจะตอบสนองโดยใช้วิธีการจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เพื่อให้ผู้ทำงานได้นำไปใช้จ่ายหรือแสวงหาสิ่งที่จำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิต

2) **ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs)** เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์จะมีความปรารถนาที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม หรือ โรคติดต่อ เป็นต้น มนุษย์จะต้องการและปรารถนาที่จะอยู่ในสังคม ที่เป็นระเบียบและสามารถคาดหมายได้ (*Predictable World*) จะต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องการความมั่นคงหรือหลักประกันในการประกอบอาชีพตลอดไป ดังนั้นผู้บริหารองค์การหรือหัวหน้างานจึงมีหน้าที่ที่จะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีความมั่นคงในการทำงาน การไล่ออกหรือปลดออกจางาน ควรจะต้องมีการพิจารณาและมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม โดยเท่าเทียมกัน ระบบความชอบพอกันเป็นส่วนตัว (*Favoritism*) หรือ การเลือกปฏิบัติ (*Discrimination*) เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความรู้สึกความมั่นคง ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการทำงานมาก

3) **ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs)** ความต้องการในขั้นต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการของมนุษย์ ในระดับที่สูงกว่าสองขั้นแรก โดยความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ มีมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน คือความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะความต้องการที่จะให้หมู่คณะยอมรับนี่เป็นสิ่งสำคัญ ประการหนึ่งที่จะตัดสินใจว่าคุณคนนั้นจะทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์การได้ดีเพียงใด เพราะการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีคุณค่าไม่น้อยไปกว่าการได้รับเงินเดือนสูง

4) **ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or Egoistic Needs)** เป็นความต้องการในระดับสูงขึ้นมาอีก ซึ่งเป็นเรื่องของความต้องการอยากเด่นในสังคมความเชื่อมั่นในตนเองความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ ดังนั้นการให้ค่าชมเชย หรือให้คำยกย่องต่าง ๆ ตามสมควรนับว่าเป็น “การบำรุงจิตใจของบุคคล” ได้เป็นอย่างดี

5) **ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Realization or Self Actualization)** ความต้องการในขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้ บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้มักจะได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ

นอกจากความต้องการพื้นฐาน 5 ประเภทดังกล่าว มาสโลว์ยังพบว่ายังมีความต้องการอีก 2 ประเภท รวมอยู่ด้วยเป็นลำดับที่ 6 และที่ 7 ตามลำดับ คือ

- 6) ความต้องการที่จะรู้และเข้าใจ (*Needs to know and Understand*) เป็นลำดับที่ 6
- 7) ความต้องการทางสุนทรียภาพ (*Aesthetic Needs*) เป็นลำดับที่ 7

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัชเบอร์ก (*Herzberg, Two - Factor Theory*)

เฟรดเดอริก เฮอรัชเบอร์ก, เมาส์เนอร์ และสไนเดอร์แมน (*Frederick Herzberg, Mausener and Snyderman, 1959 : 157*)

ได้ทำการศึกษาผลที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (*Herzberg, Two-Factor Theory*) หรือมีชื่อเรียกอีกหลายชื่อ เช่น *Motivation Maintenance Theory*, *Dual Factor Theory* หรือ *Motivation-Hygiene Theory* เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน โดยเชื่อว่าองค์ประกอบที่ทำให้พึงพอใจในงานกับองค์ประกอบที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงานไม่เหมือนกัน ทฤษฎีนี้สรุปการวิจัยโดย Herzberg และคณะได้ทำการทดลองโดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชีประมาณ 200 คน จากโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 11 แห่งในเมืองพิตส์เบิร์ก (*Pittsburgh*) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (*Pennsylvania*) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการสอบถามคนงานแต่ละคน เมื่อถามว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ทำให้เขารู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนหาเหตุผลจากการวิเคราะห์ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ Herzberg และคณะได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละคน ปัจจัยดังกล่าว Herzberg เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (*Motivation Factors*) และ “ปัจจัยค้ำจุน” (*Maintenance Factor*) หรืออาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” (*Hygiene Factor*)

4.1 ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ (*Motivation Factors*)

ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวกเพราะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงาน โดยตรงคือความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตนเอง (*Self Actualization*) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์ เป็นตัวสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 5 องค์ประกอบคือ

1. **ความสำเร็จของงาน** (*Achievement*) หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกละพอใจและปราบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น
2. **การได้รับการยอมรับนับถือ** (*Recognition*) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย หรือการยอมรับในความรู้ความสามารถ

3. **ลักษณะของงาน (Work Itself)** หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย หรือเป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพัง

4. **ความรับผิดชอบ (Responsibility)** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. **ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement)** หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

4.2 **ปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานหรือปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)**

ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน หากขาดปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของเซอร์ชเบอร์กและคณะพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น เพราะภาวะแวดล้อมรอบด้านอื่น ได้แก่ ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านี้มีสุขภาพจิตไม่ดีในการปฏิบัติงาน ปัจจัยนี้จึงมีชื่ออีกอย่างหนึ่งว่า “**ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)**” ซึ่งเปรียบเสมือนหลักการในทางการแพทย์ที่ทำหน้าที่บำรุงสุขภาพให้ปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมอื่นเกิดจากการกระทำของมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ช่วยบำบัดโรคเป็นแต่เพียงป้องกันและรักษาบรรยากาศให้ถูกสุขลักษณะ เช่น จัดให้มีระบบกำจัดขยะที่ทันสมัย น้ำบริสุทธิ์ การควบคุม อากาศเป็นพิษ ซึ่งมีใช่เป็นการรักษาโรคแต่ลาปราศจากสิ่งเหล่านี้ก็อาจจะมีโรคนมากขึ้น ฉะนั้น “**ปัจจัยค้ำจุน**” จึงมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่า “**ปัจจัยจูงใจ**” ตามภาพแสดงลักษณะของปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยสุขอนามัย (แผนภูมิที่ 2.2)

โดยปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 11 องค์ประกอบ คือ

1. **เงินเดือน (Salary)** หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

2. **โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth)** หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) ในวิชาชีพ

3. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Subordinate)** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

4. **ฐานะของอาชีพ (Status)** หมายถึง อาชีพนี้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Superior)** หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

6. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Peers)** หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. **การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical)** หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือ ความยุติธรรมในการบริหาร

8. **นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)** หมายถึง การจัดการ หรือ การบริหารงานขององค์กร และการติดต่อสื่อสารในองค์การ

9. **สภาพการทำงาน (Work Condition)** ได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ หรือเครื่องมือต่าง ๆ

10. **ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Job Security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานของเขา

11. **ความมั่นคงในงาน (Job Security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงานความยั่งยืนของอาชีพ หรือ ความมั่นคงขององค์การ

ความเกี่ยวพันหรือความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg

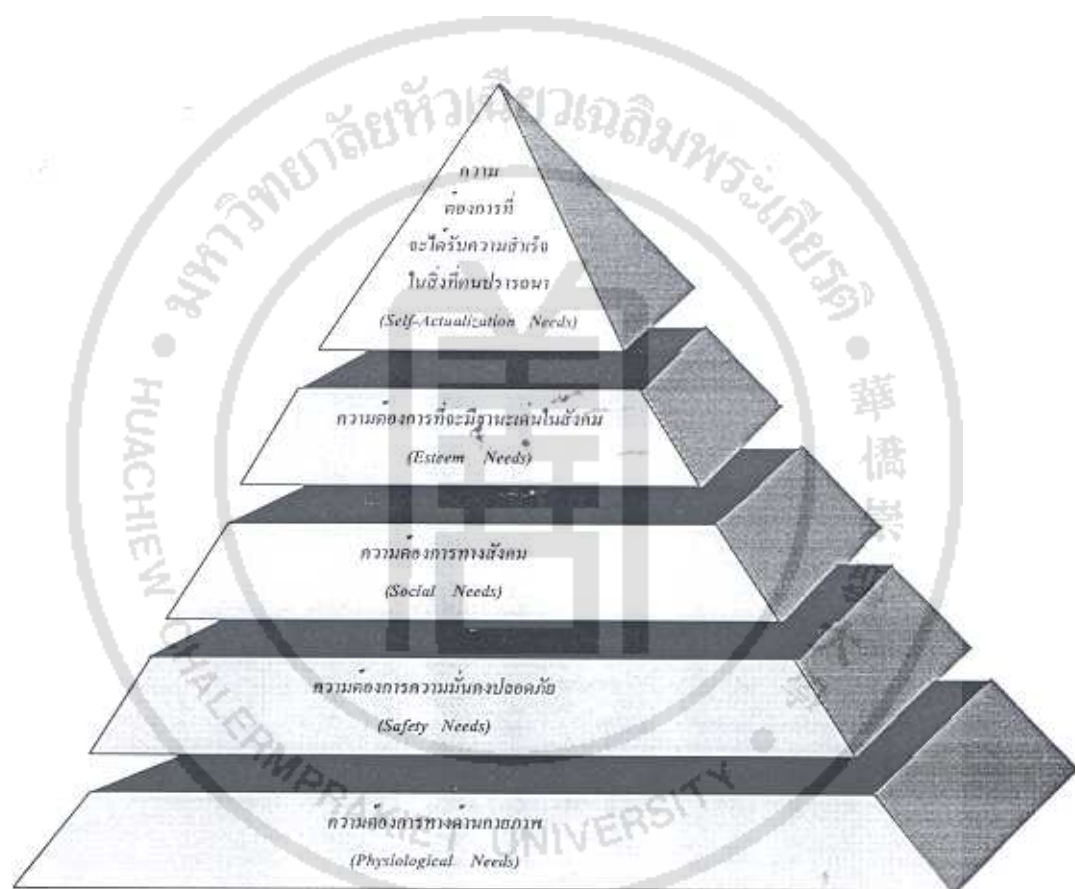
ทฤษฎีแรงจูงใจที่โด่งดังมาขงคน Maslow และ Herzberg อาจนำมาเปรียบเทียบกันได้ กล่าวคือ ความต้องการระดับต่ำทั้ง 3 ประเภท ในทฤษฎีของ Maslow คือ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการความรัก อาจเปรียบเทียบได้กับ Hygiene Factors ในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ในทางตรงกันข้ามความต้องการระดับสูงหรือความต้องการชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จในชีวิตนั้นอาจเปรียบเทียบได้กับ Motivators Factors ในทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ดังในภาพแสดงความเกี่ยวพันหรือความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีของ Maslow และ Herzberg (แผนภูมิที่ 2.3)

แผนภูมิที่ 2.1

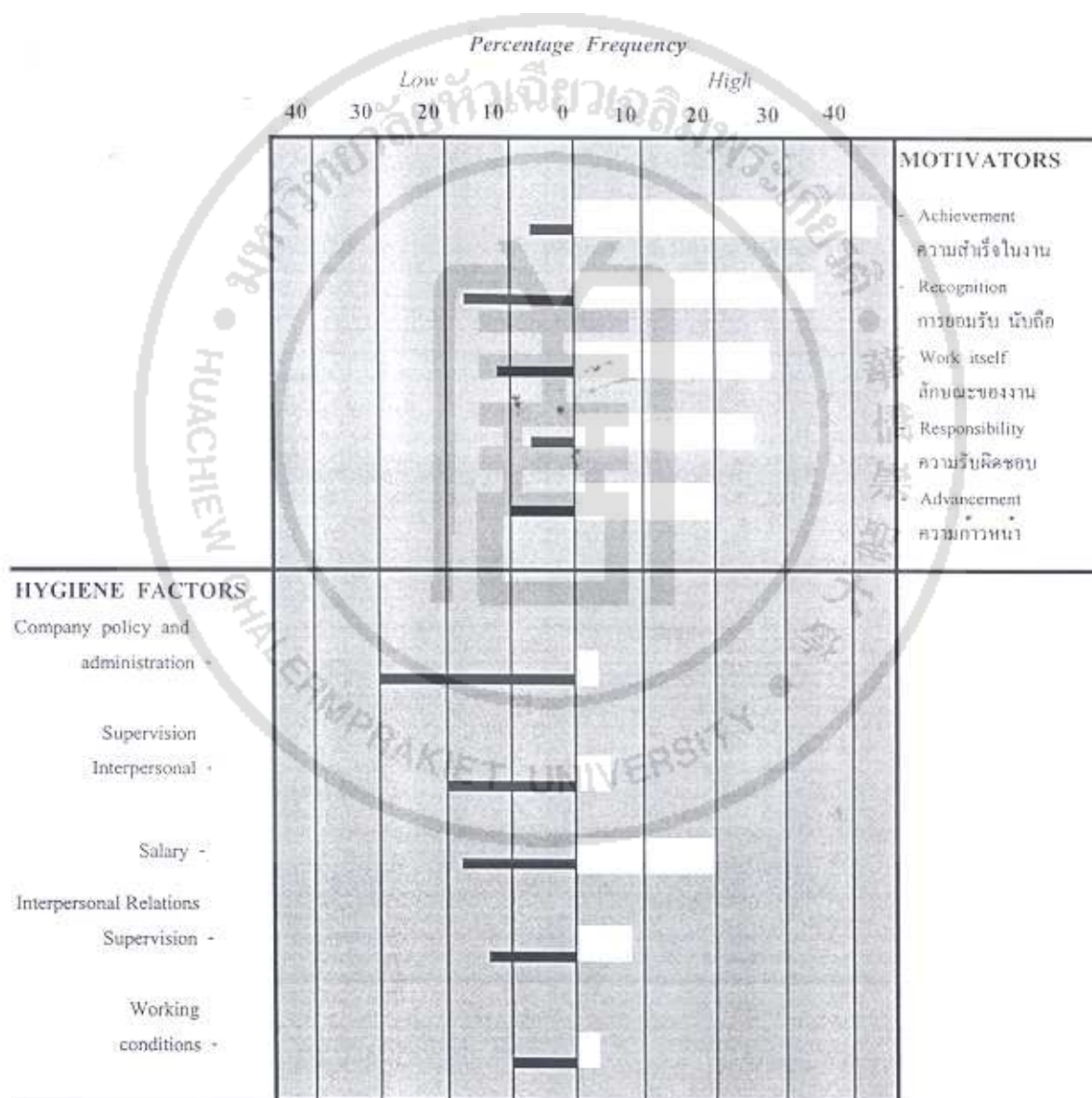
Hierarchy of Needs



ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow แบ่งออกเป็น 5 ชั้น

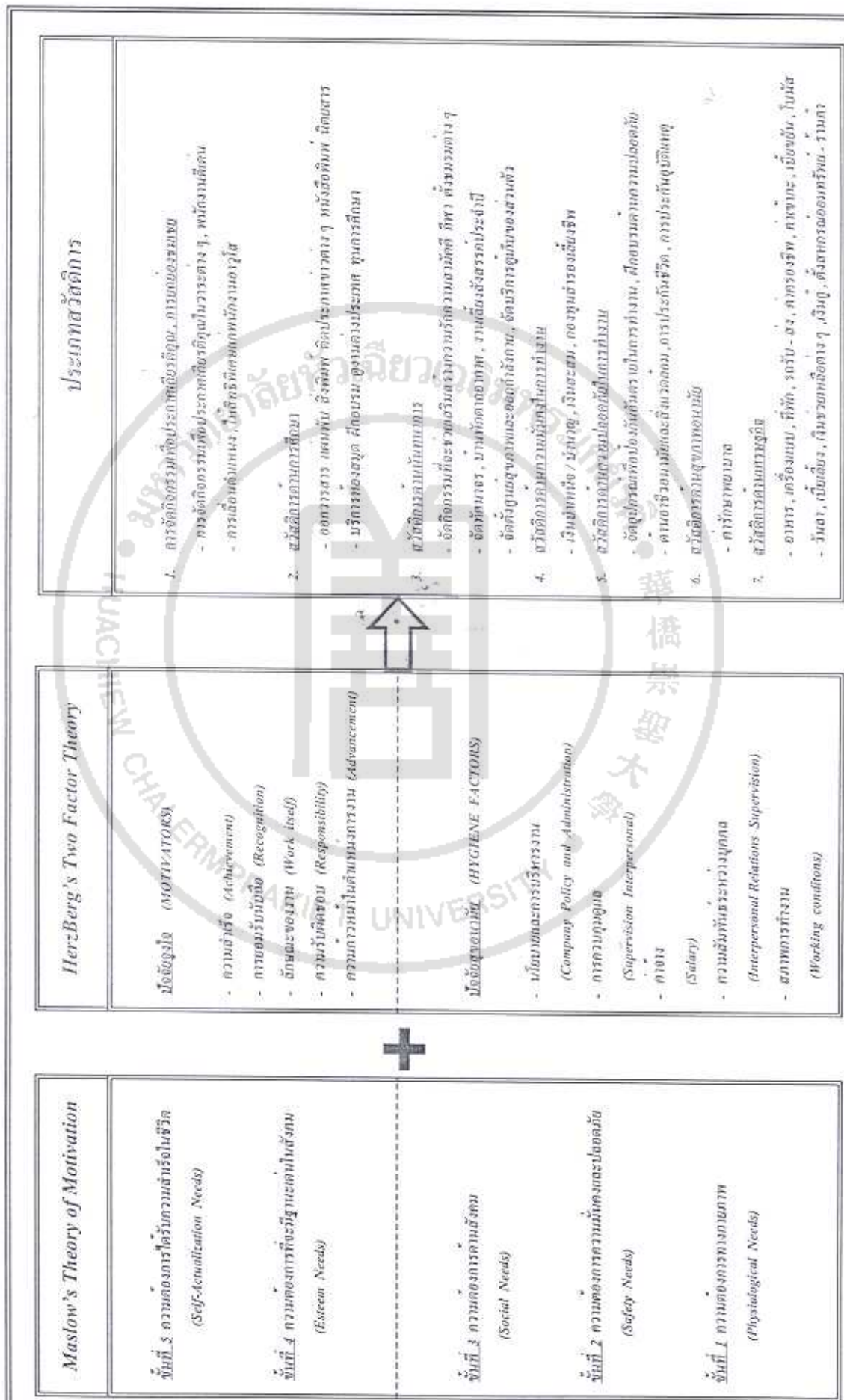
แผนภูมิที่ 2.2

แสดงลักษณะของปัจจัย 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย
ของ HERZBERG'S TWO FACTOR THEORY



Comparison of Motivator and Hygiene Factors

การเปรียบเทียบความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow และความพึงพอใจของ Herzberg กับรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน



5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

พรสวรรค์ สีมั่นคร (2519 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การจัดบริการสวัสดิการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิต” พบว่าการให้บริการสวัสดิการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตนั้น ได้ให้บริการครอบคลุมตลอดทั้งบริการส่วนบุคคลและบริการส่วนรวม และเป็นบริการที่จัดได้ถูกต้องตามหลักการเป็นส่วนใหญ่ เพราะบริการทั้งหลายนั้นสามารถสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มิใช่เพียงคนใดคนหนึ่งเท่านั้น บริการสวัสดิการของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตนั้นผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถขอรับบริการได้ตามสิทธิของตน แต่อย่างไรก็ตามการจัดบริการสวัสดิการนั้นยังมีข้อที่ควรจะได้รับการปรับปรุงอยู่อีกบางในลักษณะของความกระจัดกระจายในการจัดองค์การ คือ ยังไม่ได้นำรวมการจัดสวัสดิการทั้งหลายให้อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหน่วยเดียว กองสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งควรจะเป็นผู้รับผิดชอบตัดสินใจในการบริหารงานสวัสดิการแต่เพียงผู้เดียว ก็ยังไม่มีอำนาจในการบริหารงานได้โดยเอกเทศจึงยังทำให้ ความล่าช้าในการให้บริการสวัสดิการ นอกจากนี้แล้วสวัสดิการบางประเภทยังจัดไว้ไม่เท่าเทียมกันนัก ซึ่งสมควรจะได้มีการปรับปรุง เช่น การให้ความช่วยเหลือคำปรึกษาพยาบาล การกำหนดวินลา ซึ่งควรจะได้รับพิจารณาในด้านค่าห้อง ค่าอาหาร ให้อาหาร ให้อาหาร ได้รับความช่วยเหลือ ในอัตราสูงขึ้น

โกวิท ภิรมยวงศ (2520 : 30-34) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุนการผลิตกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมการผลิตสิ่งทอสิ่งถัก” พบว่าในสถานประกอบการสิ่งทอสิ่งถักมีการจัดสวัสดิการให้แก่ ลูกจ้างคือ อาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า โบนัส รดรับ-ส่ง ค่าทำศพ กีฬา ห้องสมุด และข่าวสาร ในด้านผู้มีหน้าที่ดูแลสวัสดิการพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 89.65 มีเจ้าของสถานประกอบการทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลเรื่องสวัสดิการ และมีถึงร้อยละ 62.50 ที่มอบหมายให้ผู้จัดการของสถานประกอบการเป็นผู้ดูแล นอกจากนี้ในสถานประกอบการขนาดใหญ่จะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ทำหน้าที่ดูแล

กรรมนิการ์ อติรัตน์ (2521 : 36-51) ศึกษาเรื่อง “ค่าจ้างและสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ” ได้ทำการสำรวจระดับค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม 5 ประเภท คือ อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมโลหะ อุตสาหกรรมเครื่องไฟฟ้า อุตสาหกรรมอาหาร รวมจำนวนลูกจ้างแรงงานทั้งหมด 171 คน จากการสำรวจปรากฏว่า ผลโดยเฉลี่ยแล้วลูกจ้างแรงงานในแถบจังหวัดสมุทรปราการได้รับค่าจ้างแรงงานในระดับดี ไม่สูงนัก และไม่ต่ำนัก อัตราค่าจ้างแรงงานสูงสุดเป็นคณงานชาย ค่าจ้างวันละ 56.50

บาท เป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมโลหะซึ่งเป็นงานหนักและต้องใช้แรงงานมาก คนงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำสุดคือ 13 บาท ทำงานในโรงงานทำช่อสมะเขือเทศและโรงงานทำถ่านไฟฉาย

คนงานส่วนใหญ่ได้รับค่าแรงโดยเฉลี่ยวันละ 30.64 บาท ในขณะที่อัตราค่าแรงขั้นต่ำกำหนดไว้วันละ 28 บาท นอกจากนี้ยังพบว่าสวัสดิการการรักษาพยาบาลและค่าจ้างระหว่างเจ็บป่วย ลูกจ้างที่ได้รับการรักษาพยาบาลจากโรงงานในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ หรือเจ็บป่วยเต็มตามจำนวนมีทั้งหมด 42.77 % โรงงานออกให้ครึ่งหนึ่งมี 7.88 % และโรงงานไม่ได้ออกให้เลย 42.04 % สำหรับสวัสดิการของลูกจ้างแรงงานพบว่าคนงานโรงงานอุตสาหกรรมมีความต้องการในเรื่องรับ-ส่ง และเรื่องเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ มีจำนวนมากที่สุด และได้สรุปในเรื่องการเพิ่มอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและการปรับปรุงสวัสดิการคนงานเป็นผลดีมากกว่าเสีย เพราะเป็นการลดความรุนแรงในเรื่องการพิพาทแรงงานลง ทำให้แรงงานสัมพันธ์ดีขึ้น

ธนิกา นามากุล (2521 : 84-86) ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลและการจัดสวัสดิการของบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด” ได้กล่าวถึงการบริหารสวัสดิการของบริษัทฯว่ายังมีความกระจัดกระจายอยู่มากในด้านความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ต่อการจัดสวัสดิการ บางอย่างอยู่ในความรับผิดชอบของแผนกธุรการ บางอย่างอยู่กับฝ่ายบริหาร และส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของแผนกบุคคล แม้ในแผนกบุคคลจะมีตำแหน่งเจ้าหน้าที่สวัสดิการอยู่แต่ก็มีได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการทุกอย่าง เพียงแต่รับผิดชอบเฉพาะเรื่องเท่านั้น เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้เพราะบริษัทฯ ยังไม่มีหน่วยงานที่จะรับผิดชอบโดยตรงในเรื่องนี้

นางน้อย อินทราสุพรรณ (2521 : 105-108) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาบทบาทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน” โดยศึกษาเปรียบเทียบและวิเคราะห์กฎหมายแรงงานของประเทศไทยกับประเทศในกลุ่มอาเซียน 4 ประเทศ คือ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเกี่ยวกับสวัสดิการในเรื่องสภาพการทำงานโดยทั่วไป เช่น เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันลาหยุดต่างๆ การทำงานนอกเวลาปกติ การทำงานในวันหยุด พบว่าของประเทศไทย ยังนับว่าชอบขำการบังคับกว้างขวางน้อยกว่าประเทศอื่น ในเรื่องสวัสดิการอื่น ๆ ตลอดจนการประกันสังคมให้แก่ลูกจ้าง กลุ่มประเทศอาเซียนได้กำหนดโครงการต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เช่น โครงการเงินสะสมสำหรับลูกจ้าง โครงการสุขภาพอนามัยของคนงาน โครงการส่งเสริมการศึกษาออกโรงเรียน การจ่ายเงินโบนัส การประกันการว่างงาน การจ่ายบำเหน็จเมื่อออกจากงาน การประกันสุขภาพและการรักษาพยาบาล การประกันชีวิต เป็นต้น การกำหนดในด้านสวัสดิการและอำนวยความสะดวกต่างๆ เหล่านี้ให้แก่ลูกจ้าง ในกลุ่มประเทศอาเซียนกล่าวได้ว่า

ประเทศไทยยังไม่เห็นความสำคัญเพราะไม่มีกำหนดไว้เลยในขณะที่ประเทศเพื่อนบ้าน 4 ประเทศ มีหอสมุด และบางประเทศก็มีมากพอที่จะประกันความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างได้

กรณีการ เลานพีญแสวง (2522 : 26-31) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างต้นทุน การผลิตกับสวัสดิการแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์เคมีอื่นๆ” ได้กล่าวถึงการ จัดสวัสดิการว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่มักจะปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดใหญ่ และขนาดกลาง จะสามารถจัดบริการให้ดีกว่ากฎหมายกำหนดมีเพียง จำนวนน้อยที่ไม่สามารถจัดบริการตามที่กฎหมายกำหนดได้ ได้แก่ การจัดรับ-ส่ง ที่อยู่อาศัย อาหาร เสื้อผ้าเครื่องแบบ เครื่องป้องกันอันตรายจวการทำงาน เช่น หน้กากก ถุงมือ หมวก รองเท้า เป็นต้น มีการจ่ายโบนัสและเงินสะสม การจัดสหนาการ สโมสรและงานรื่นเริงใน บางโอกาส โดยที่มีผู้ดูแลด้านสวัสดิการในทุกสถานประกอบการประเภทนี้ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่บุคคล ร้อยละ 30 ผู้จัดการเป็นผู้ดูแลเองร้อยละ 25 และเจ้าของ สถานประกอบการเป็นผู้ดูแลร้อยละ 20 นอกนั้น คือ การมอบหมายให้คนใดคนหนึ่งซึ่งอาจจะเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ คณะกรรมการสวัสดิการ หรือพนักงานการสัมพันธ์เป็นผู้ดูแล โดยจะสังเกตได้ว่ากิจการขนาดใหญ่ผ่านบุคคลเป็นผู้ดูแล โดยเฉพาะ ส่วนกิจการขนาดเล็กนั้นเจ้าของสถานประกอบการหรือผู้จัดการเป็นผู้ดูแลแบบระบบ ครอบครัว

ธนิศา จีวัฒนตรนฐ์ (2522 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบขนาดของ อุตสาหกรรมกับการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด : ศึกษาเฉพาะกรณีอุตสาหกรรม การผลิตยารักษาโรคในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่าสถานประกอบการทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการจัดสวัสดิการตามกฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้างครบเกือบทุกประเภท สำหรับการ จัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดก็มีการจัดให้ไม่แตกต่างกัน ทั้งอุตสาหกรรม ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งได้แก่ เครื่องแบบ การจัดนันทนาการ การให้ความ ช่วยเหลือด้านการเงินต่าง ๆ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย เป็นต้น

โดยมีผู้ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ถ้าพิจารณาตามขนาดของ อุตสาหกรรมพบว่า ร้อยละ 50 ของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก และร้อยละ 41.18 ของอุตสาหกรรม ขนาดกลางมีผู้จัดการเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ส่วนอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ร้อยละ 52.63 จะให้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลดูแลรับผิดชอบ นอกจากนั้นสถานประกอบการบางแห่งจะมีผู้รับผิดชอบ 2 คน หรืออาจเป็นผู้จัดการและเภสัชกร หรือผู้จัดการและหัวหน้างานหรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลและ หัวหน้างานเป็นต้น ทั้งนี้ยังพบว่าร้อยละ 3.81 ของสถานประกอบการอุตสาหกรรมประเภทนี้ มีปัญหาในเรื่องขาดเจ้าหน้าที่ ที่จะดูแลรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างโดยตรง ซึ่งทำให้ ลูกจ้างได้รับประโยชน์ไม่ทั่วถึง

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2523 : 183-185) ศึกษาเรื่อง “ ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน : ศึกษาเฉพาะกรณีกิจการอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพฯ ” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป รวม 28 สถานประกอบการ ลูกจ้าง 178 คน

ในเรื่องสวัสดิการนั้น พบว่าสถานประกอบการทุกแห่งจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ และยังมีนายจ้างบางสถานประกอบการจัดสวัสดิการบางประเภทเพิ่มเติมให้กับลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ด้วย โดยส่วนใหญ่เป็นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ สวัสดิการเรื่องเงินกู้ฉุกเฉิน อาหาร ที่พักอาศัย รถรับ-ส่ง การตรวจสุขภาพประจำปี การเปิดการศึกษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยทั่วไป การให้เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร และการให้เงิน โบนัสหรือเงินพิเศษประจำปี เป็นต้น ส่วนสวัสดิการด้านสังคมนั้นนายจ้างยังให้ความสำคัญในส่วนการแสวงหาความมั่นคงในการทำงานพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ คือ มากกว่าร้อยละ 80 ได้พยายามหางานเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานให้กับตนเองในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น พยายามหางานในสถานประกอบการแห่งอื่นที่มีความมั่นคงมากกว่า พยายามรวมตัวกันเพื่อก่อตั้งสหภาพแรงงาน ตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และพยายามไม่มาทำงานสาย และไม่ขาดงานโดยเด็ดขาด เป็นต้น

วัลลียา นีวาดวงศ (2523 : 62-67) ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลและการจัดสวัสดิการของ บริษัท รong เท้าบาจาแห่งประเทศไทย จำกัด” พบว่า งานสวัสดิการพนักงานนั้นอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สวัสดิการฝ่ายบุคคล แต่เจ้าหน้าที่สวัสดิการยังไม่ได้ทำหน้าที่ด้านสวัสดิการ โดยครบถ้วนงานที่ทำอยู่ประจำทุกวันจะเป็นงานเกี่ยวกับการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล แดงงานที่สำคัญอื่น ๆ ในขอบเขตความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สวัสดิการยังถูกละเลยไม่ได้ปฏิบัติ เช่น งานสร้างความเข้าใจที่ระหว่งลูกจ้างกับบริษัท สร้างความพอใจและทัศนคติที่ดีต่องานให้เกิดขึ้นในหมู่มูลูกจ้าง ดูแลสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้าง ปรับปรุงสภาพการทำงาน เป็นต้น

สุรพล ปธานวนิช (2524 : 68-76) ศึกษาเรื่อง “ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน” โดยศึกษาความต้องการของมนุษย์ อาศัยแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือคนงานของบริษัท ชัน โยยูนิเวอร์แซลอีเลคทริก จำกัด แนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการแรงงาน ได้ข้อสรุปที่เหมาะสมเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ดังนี้

1. ธรรมชาติความต้องการของมนุษย์สามารถจำแนกได้เป็นลำดับช่วงชั้นใหญ่ ๆ ได้ 3 ชั้นด้วยกัน คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านจิตใจ และความต้องการด้านปัญญา หรืออาจจำแนกให้ละเอียดขึ้นตามความคิดของมาสโลว์ได้เป็น 5 ชั้นด้วยกันคือความต้องการด้านสรีระ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความรักและการยอมรับ ด้านเกียรติยศชื่อเสียงและด้านการตระหนักในศักยภาพของตนเอง

2. ระดับการพัฒนาความต้องการระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

3. การตอบสนองเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาความต้องการไปสู่ลำดับช่วงชั้นที่สูงขึ้น ในกรณีที่มีมนุษย์ยังไม่ได้รับการตอบสนองไม่พอเพียงที่จะให้ชีวิตสามารถดำเนินไปตามปกติ หรือยังได้รับการตอบสนองไม่ถึง diminishing point ของความต้องการแล้ว การเพิ่มหรือลดระดับการตอบสนองความต้องการ จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับโอกาสที่จะเกิดการพัฒนาระดับความต้องการ ไปสู่ลำดับช่วงชั้นที่สูง

แต่กรณีที่มีมนุษย์ได้รับการตอบสนองพอเพียงที่จะให้ชีวิตดำเนินไปได้อย่างปกติสุข หรือได้รับการตอบสนองถึง diminishing point ของความต้องการแล้ว การเพิ่มหรือลดระดับการตอบสนองการพัฒนาความต้องการ ไปสู่ลำดับช่วงชั้นที่สูงขึ้นแล้วอย่างใด

4. การศึกษานเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาระดับความต้องการของมนุษย์ ผู้มีระดับการศึกษาสูงและได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละช่วงชั้น ใกล้เคียงกับ diminishing point เพียงไรก็จะยังมีโอกาสพัฒนาระดับความต้องการได้มากเพียงนั้น

เมื่อได้ทราบความต้องการของมนุษย์แล้ว ข้อที่ควรพิจารณาต่อไปก็คือ “ควรจะจัดสวัสดิการอย่างไร” ผลจากการวิจัยเพื่อนำมากำหนดหลักการจัดสวัสดิการสำหรับคนงานก็จะได้ว่าองค์กร พึงจัดสวัสดิการให้ตอบสนองความต้องการของคนงานในลักษณะที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความต้องการจนถึงระดับสูงสุด ก็คือสามารถใช้ศักยภาพที่คนงานมีอยู่ได้อย่างเหมาะสมทั้งนี้เพื่อประโยชน์ร่วมกันทั้งฝ่าย นายจ้างและลูกจ้าง ทั้งนี้ควรมีข้อคำนึง 3 ประการด้วยกัน คือ

1. การตอบสนองความต้องการด้วยประเภทของสวัสดิการจะต้องสามารถตอบสนองความต้องการของคนงานได้ทุกระดับและไม่ควรเน้นในระดับใดระดับหนึ่งจนทำให้เกิดการชะงักงันของการพัฒนาความต้องการ

2. การตอบสนองความต้องการด้วยวิธีการจัดสวัสดิการ ในปัจจุบันวิธีการจัดสวัสดิการดั้งเดิมก็มีลักษณะในเชิงบังคับซึ่งขาดความยืดหยุ่น จึงทำให้สวัสดิการที่จัดให้กับคนงานไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง ดังนั้นสวัสดิการที่หน่วยงานจะให้แก่คนงานจึงแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ สวัสดิการพื้นฐาน ซึ่งใช้วิธีการบังคับแบบดั้งเดิม และสวัสดิการที่มีใช้สวัสดิการพื้นฐานซึ่งใช้วิธีการจัดแบบ cafeteria ซึ่งเปิดโอกาสให้เลือกโดยเสรี

3. การสร้างเงื่อนไขที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระดับความต้องการ เป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับประเภทและวิธีการจัดสวัสดิการ ได้แก่ การศึกษาของพนักงาน เสรีภาพการสร้างวินัย การมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการ และบรรยากาศของความไว้วางใจ โกล่เคียงกันคือร้อยละ 39.68 ของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ร้อยละ 36.36 ของอุตสาหกรรมขนาดกลาง และร้อยละ 15 ของอุตสาหกรรมขนาดใหญ่

ศหัทยา มีประเทศ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการใช้บริการสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จังหวัดลำปาง” พบว่าสภาพการใช้บริการสวัสดิการส่วนใหญ่ผู้ปฏิบัติงานทราบว่ามีการบริการและเคยใช้บริการสวัสดิการที่การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จัดให้บริการสวัสดิการที่ใช้เป็นจำนวนมาก ได้แก่ เงินยังชีพประเภทค่ากระแสไฟฟ้า (ร้อยละ 100.00) เงินค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ บริการเสื้อผ้า เครื่องแบบ บริการที่อยู่อาศัย บริการรับ-ส่งผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บริการที่ใช้จำนวนน้อยมาก ได้แก่ รถยนต์สวัสดิการให้เช่า บริการบ้านพักรับรองเพื่อการพักผ่อน และท่องเที่ยว บริการห้องสมุด บริการสังคมสงเคราะห์ บริการเช่าซื้อจักรยานยนต์ เป็นต้น บริการสวัสดิการที่ผู้ปฏิบัติงานใช้บ่อยที่สุดในปีงบประมาณ 2534 คือ เงินยังชีพประเภทค่ากระแสไฟฟ้า เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่าล่วงเวลา รถบริการรับ-ส่งผู้ปฏิบัติงาน เบี้ยเลี้ยงเดินทางไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศ บริการทางการแพทย์ เงินช่วยเหลือในการรักษาพยาบาล บริการที่อยู่อาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์ร้านค้า ด้านความพอใจในบริการสวัสดิการทั้ง 10 อันดับ พบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่พอใจในบริการเงินช่วยเหลือในการรักษาพยาบาลมาก ส่วนบริการอื่น ๆ อีก 9 บริการ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความพอใจในระดับปานกลาง

สามารถ นิลวงศ (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาศาภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมเครื่องเคลือบดินเผา : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดราชบุรี” พบว่าสภาพการจ้างนายจ้างไม่ได้กำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่ปฏิบัติตามแนวทางที่ปฏิบัติติดต่อกันมานานับตั้งแต่มีการตั้งโรงงาน การทำงานไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่จะหยุดงาน 1 วัน เมื่อทำงานแล้ว 15-16 วัน ส่วนวันหยุดตามประเพณีลูกจ้างจะหยุดงานตามความจำเป็น

สำหรับค่าจ้าง ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน รายเดือนและรายเหมาตามชิ้นงานลูกจ้างเกือบทุกประเภทที่เป็นช่าง คือ ช่างปั้น ช่างคิดลาย ช่างตีโอง คนงานนวดดินจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเหมาตามชิ้นงาน ช่างเตาและช่างคิดลายพิเศษได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยช่างเตาจะได้รับค่าจ้างเพิ่มในการเผาแต่ละเตา ลูกจ้างรายวัน ได้แก่ กรรมกรทั่วไป การกำหนดค่าจ้างเหมาตามชิ้นงานสมาคมเป็นผู้กำหนดให้นายจ้างทุกรายถือปฏิบัติ มีการปรับขึ้นค่าจ้างตามการปรับราคาขายส่งและการประกาศใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ส่วนค่าจ้างรายเดือนและรายวัน นายจ้างแต่ละรายเป็นผู้กำหนด

อุทัยวรรณ ภูยาธร (2535 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “โอกาสและความเป็นไปได้ของวิชาชีพสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การบริหารงานสวัสดิการแรงงานในด้านแนวคิด ประเภท การใช้บุคลากร ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนทัศนคติต่อความต้องการ ความต้องการและระดับการยอมรับเจ้าหน้าที่บริหารงานสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมสร้างโอกาสแก่เจ้าหน้าที่บริหารงานสวัสดิการแรงงานเพื่อเป็นการพัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมต่อไป ผลการศึกษาพบว่าสวัสดิการแรงงานในด้านแนวคิดและประเภทของสวัสดิการสถานประกอบการส่วนใหญ่ ร้อยละ 75.0 มีการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด โดยส่วนใหญ่สวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนดจะเป็นการให้สวัสดิการประเภทโบนัส ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยันและเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีเพียงร้อยละ 25.0 เท่านั้น ที่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเฉพาะตามที่กฎหมายกำหนด ทัศนคติต่อความต้องการและระดับการยอมรับเจ้าหน้าที่บริหารงานสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ พบว่าร้อยละ 94.8 ให้ความยอมรับโดยความคิดเห็นของกลุ่มนายจ้างมีความต้องการเจ้าหน้าที่ทางด้านนี้ร้อยละ 53.2 สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 100-500 คน ร้อยละ 80.0 มีความต้องการ หากพิจารณาถึงประเภทอุตสาหกรรมพบว่าสถานประกอบการประเภทการผลิตไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้การผลิตกระดาษและผลิตภัณฑ์จากกระดาษ การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี มีความต้องการร้อยละ 100.0 ส่วนความต้องการเจ้าหน้าที่ด้านนี้ ร้อยละ 96.6 เป็นสถานประกอบการที่ไม่เคยมีข้อร้องทุกข์เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานเลย แนวทางการเสริมสร้างโอกาสแก่เจ้าหน้าที่บริหารงานสวัสดิการแรงงานร้อยละ 71.5 ไม่ทราบว่าปัจจุบันมีการผลิตบุคลากรด้านสวัสดิการแรงงานในระดับอุดมศึกษา ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการประชาสัมพันธ์ลดอคติเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่จบการศึกษา ในสาขาเฉพาะด้านสวัสดิการแรงงานได้มีโอกาสทำงานที่ตรงกับวุฒิการศึกษาพร้อมทั้งได้ แสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานด้วย

สุชาติ ภูลทรัพย์ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติ” โดยศึกษาแนวคิดสวัสดิการและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและบรรษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา ในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์พบว่าบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินการระหว่าง 5-10 ปี และมีสัดส่วนการถือหุ้นของชาวญี่ปุ่นทั้งหมด ร้อยละ 46.9 ลักษณะของสถานประกอบการเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง ซึ่งมีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 50-499 คน โดยที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง และในขณะเดียวกันบรรษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา ส่วนใหญ่มีระยะเวลาดำเนินกิจการน้อยกว่า 5 ปี และมีสัดส่วนการถือหุ้นของชาวต่างชาติทั้งหมด ลักษณะของสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็น

สถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีจำนวนลูกจ้างระหว่าง 50-499 คน และตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป ประเภทการจัดสวัสดิการบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาต่างมีการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ นอกจากนี้บรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา มีการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ด้วย ได้แก่ การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้าง(โดยให้ไปรับบริการที่โรงพยาบาลโดยนายจ้างออกค่าใช้จ่ายให้) การบริการตรวจสายตา การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สวัสดิการด้านการศึกษา ที่พักอาศัย รถรับส่ง โรงอาหาร เป็นต้น และเมื่อทำการเปรียบเทียบสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในทุกประเภท ปรากฏว่ามีการจัดสวัสดิการในจำนวนที่ใกล้เคียงกันเป็นส่วนใหญ่

ชอนกมิน วอกลง (2537 : 113-114) ศึกษาเรื่อง "สวัสดิการอุตสาหกรรม : ปัจจัยสำคัญที่กำหนดขอบข่ายสวัสดิการอุตสาหกรรมไทย" โดยศึกษาประเภทของสวัสดิการอุตสาหกรรม การเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการอุตสาหกรรม รวมถึงปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของสถานประกอบการ ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดธุรกิจ กำไร สัญชาติของผู้บริหารและสหภาพแรงงานมีผลต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่าประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรมที่สถานประกอบการจัดให้ มีนอกเหนือจากสวัสดิการแรงงาน 3 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านต้นทนาย การศึกษา และด้านวัฒนธรรม

สำหรับปัจจัยสำคัญด้านลักษณะของสถานประกอบการซึ่ง ได้แก่ ประเภทอุตสาหกรรม ขนาดของสถานประกอบการ กำไร สัญชาติของผู้บริหาร และสหภาพแรงงานมีผลต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม โดยมีสหภาพแรงงานเพียงปัจจัยเดียวที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น .05 ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์ โดยตรงต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม ผลการศึกษาครั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยสหภาพแรงงานมีความสัมพันธ์ โดยตรงต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม และมีสัญชาติของกรรมการบริหารและกำไรมีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม โดยที่สัญชาติของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ผ่านกำไรและสหภาพแรงงานและกำไรมีความสัมพันธ์ผ่านสหภาพแรงงาน ซึ่งส่งผลไปถึงการกำหนดประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรม หรืออาจแปลความหมายได้ว่าสถานประกอบการที่มีผู้บริหารเป็นสัญชาติไทยกับต่างชาติจะทำให้สถานประกอบการมีกำไรมาก สถานประกอบการที่มีกำไรมากจะมีสหภาพแรงงานด้วย และสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงานจะมีประเภทสวัสดิการอุตสาหกรรมน้อย

รัตติกัญญา เทียนปทุม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช” พบว่าระดับความพึงพอใจของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด

ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้แก่ ลักษณะทางด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ระยะเวลาที่ข้าราชการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน ความสอดคล้องระหว่างลักษณะงานกับความรู้ความสามารถ ความภาคภูมิใจในหน่วยงาน และลักษณะงานที่สร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การมอบหมายงาน การประสานงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการยอมรับ และความรู้สึกลงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน” พบว่า การศึกษาระดับความพึงพอใจของลูกจ้างต่อคุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้การดำเนินมาตรการทางกฎหมายแรงงานในด้านต่าง ๆ พบว่า ลูกจ้างมีระดับความพึงพอใจในด้านที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดลอม การมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ สภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และความพึงพอใจในชีวิตครอบครัวในระดับปานกลาง แนวทางในการปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย ฯลฯ ที่เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานนั้น พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีการปรับปรุงด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเป็นลำดับแรก ลำดับที่สองคือการปรับปรุงเรื่องเงินชดเชยและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับเมื่อถูกเลิกจ้าง และลำดับที่สามคือการปรับปรุงด้านเวลาในการทำงานและการพักผ่อน อันได้แก่ ชั่วโมงทำงานต่อวันและสัปดาห์ วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี

ในด้านการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างเห็นว่าฝ่ายบริหารควรเป็นผู้ประสานงานในการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการจัดกิจกรรมนันทนาการ เช่น งานเลี้ยงประจำปี กีฬาฯ ฯลฯ และเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นได้ทั้งในการเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องทั่วไปและปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์” เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ทั้งในเชิงลบและบวก ปัจจัยแวดล้อมที่มีผลความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ โดยได้ศึกษาในลักษณะ

เปรียบเทียบระหว่างสวัสดิการที่มีอยู่ในสถานประกอบการ ประเภทที่ได้รับรางวัลด้านแรงงานสัมพันธ์จากคณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ร่วมกับกรมแรงงาน ปี พ.ศ. 2531- กับสถานประกอบการประเภทที่ไม่ได้รับรางวัล ประเภทละ 1 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี

การสุ่มตัวอย่างประชากรจากลูกจ้างไม่จำกัดลักษณะส่วนบุคคล จำนวนแห่งละ 100 คน รวม 200 คน ผลการศึกษาพบว่าสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลระบบแรงงานสัมพันธ์จะดีกว่าระบบแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการประเภทที่ไม่ได้รับรางวัล โดยพิจารณาจากการบริหารงานบุคคล กิจกรรมร่วมของสถานประกอบการกับสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างและบทบาทของสหภาพแรงงาน ซึ่งปรากฏว่าสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลมีลักษณะของเกณฑ์การพิจารณามากกว่าสถานประกอบการประเภทที่ไม่ได้รับรางวัล ระบบสวัสดิการของสถานประกอบการประเภทที่ได้รับรางวัลจะมีนโยบายกฎระเบียบ ข้อตกลง หลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการที่ดีกว่าสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างมากกว่า มีประเภทชนิดของสวัสดิการมากกว่า ลูกจ้างจึงมีความพอใจในสวัสดิการมากกว่า ปัจจัยแวดล้อมด้านทัศนคติของลูกจ้างต่อระบบสวัสดิการและลักษณะส่วนบุคคล ที่เอื้อต่อความพอใจในสวัสดิการได้ดีกว่าสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับแรงงานสัมพันธ์ในเชิงบวกและลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่เอื้อต่อความพอใจในสวัสดิการและเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีแล้ว สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์จะมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ

กัญญา ดิษเจริญ (2538 : 85-86) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร" จากการศึกษาของคำประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่พนักงานมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ดังนั้นบริษัทหรือองค์กรควรปรับปรุง โดยไม่จำเป็นต้องให้ในรูปของการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น อาจจะให้ในรูปของสวัสดิการที่จะต้องตรงกับความต้องการของพนักงาน บริษัทหรือองค์กรนั้น ๆ จึงควรจะศึกษาหรือค้นให้พบว่าพนักงานในส่วนมากนั้นต้องการสวัสดิการในด้านใดเพื่อจะได้จัดให้ได้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ความก้าวหน้า พนักงานมีความพึงพอใจรองลงมา และยังพบว่าพนักงานประมาณครึ่งหนึ่งไม่เคยมีโอกาสฝึกอบรมหรือดูงานเลย บริษัทควรจัดให้พนักงานได้มีโอกาสไปฝึกอบรมหรือดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินงานให้แก่พนักงาน

ธนพรรณ รุ่งโรจน์ดี (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง "ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล : ศึกษาเปรียบเทียบโรงพยาบาลสระบุรีและโรงพยาบาลพระพุทธบาท" พบว่าเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลมีความพึงพอใจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง และไม่มีความแตกต่างกันระหว่างเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลสระบุรี และโรงพยาบาลพระพุทธบาทในความพึงพอใจในงานให้บริการ ปัจจัยด้านความสอดคล้องของความรู้กับการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านการให้ความสนับ

สนุนและร่วมมือของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล

ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล ได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ความก้าวหน้าและค่าตอบแทน การขาดความชัดเจนในงาน ความเสี่ยงในอาชีพ และการขาดแคลนอุปกรณ์ คามลำดับ ทั้งนี้มีปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลสระบุรี คือปัญหาด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน และปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลพระพุทธบาท คือ ปัญหาด้านการขาดความเข้าใจในนโยบายของหน่วยงานและขอบเขตของการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

บทา ธรรมเจริญ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการด้านการศึกษแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาของการจัดสวัสดิการด้านการศึกษแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่าสภาพการสวัสดิการด้านการศึกษาให้แก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม โดยทั่วไปนายจ้างจัดเป็นการฝึกอบรมในงานคือเป็นการให้การศึกษาในวงแคบ มีเนื้อหาเฉพาะมุ่งในวิธีการทำงานพัฒนาทักษะเทคนิคในการทำงานเป็นสำคัญ โรงงานจะให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมภายในโรงงานและจัดส่งลูกจ้างไปอบรมภายนอกโรงงาน รวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในเรื่องทักษะและเทคนิคในการทำงานในระดับมาก ส่วนการฝึกอบรมนอกงาน เช่น การยกระดับการศึกษาของลูกจ้าง การอบรมและให้ ข่าวสารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างทั้งใน โรงงานและนอกโรงงานในระดับต่ำ ส่วนปัญหาของการจัดสวัสดิการด้านการศึกษาให้แก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าโดยภาพรวมแล้วนายจ้างไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องจัดนโยบายของ โรงงานเน้นสวัสดิการด้านอื่น นายจ้างคิดว่าสวัสดิการด้านการศึกษาไม่คุ้มกับการลงทุน และให้เหตุผลว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจเข้าใช้บริการ นอกจากนี้ยังพบว่ามีปัญหาในเรื่องการขาดบุคลากรและสถานที่ด้วย

ลำเลิศ ท้าวสงสา (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการของครูสภา : กรณีศึกษาสมาชิกครูสภา ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า สมาชิกครูสภาสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของครูสภาทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน, สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐาน, สวัสดิการวิชาการและสวัสดิการสงเคราะห์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการสวัสดิการของครูสภา พบว่าสมาชิกครูสภา มีความต้องการในการจัดสวัสดิการของครูสภาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับค่อนข้างมาก สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน หมายถึง บริการที่ครูสภาช่วยเหลือสมาชิกในสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ เช่น การที่ครูสภาร่วมกับธนาคารพาณิชย์สร้างบ้านให้สมาชิกได้เช่าซื้อในราคาถูก , การจัดให้มีสถานพยาบาลสมาชิกครูสภา ช่วยเหลือสมาชิกเพื่อให้มีสิ่งของเครื่องใช้ในการดำรงชีวิต

เพื่อให้ความสะดวกสบายเท่าเทียมบุคคลอื่นในสังคม ได้แก่ การที่รัฐสกร่วมกับสถาบันการเงิน และบริษัทผู้ผลิตสินค้า จำหน่ายสินค้าในราคาถูกให้แก่สมาชิก และให้ผ่อนชำระในจำนวนเงินไม่มาก เช่น รถจักรยานยนต์ รถกระบะ เครื่องใช้ไฟฟ้า สวัสดิการวิชาการ หมายถึง บริการที่รัฐสภาจัดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้สมาชิกมีความรู้ความก้าวหน้าเพื่อผลดีในการปฏิบัติหน้าที่ และการดำรงชีวิต ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ สวัสดิการสงเคราะห์ หมายถึง บริการที่รัฐสภาจัดขึ้นเพื่อให้สมาชิกรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีวิต ได้แก่ การจัดการฌาปนกิจสงเคราะห์ เป็นต้น

สายทิพย์ วงศ์สังข์ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาพนักงานขาย” ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างห้างสรรพสินค้าสูงสุดคือ อาหาร รองลงมาตามลำดับ คือ โบนัส การเบิกค่ารักษาพยาบาล นันทนาการ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุในการทำงาน การศึกษาคือ ส่วนสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้น้อยที่สุด คือ เงินบำเหน็จ สำหรับความคาดหวังของลูกจ้างต่อสวัสดิการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการที่ลูกจ้างมีความต้องการสูงสุด คือ สวัสดิการเศรษฐกิจ ได้แก่ เงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ที่พักอาศัย การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือครอบครัวและบุตร รถรับส่ง และเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุที่ไม่ใช่จากการทำงาน รองลงมา คือสวัสดิการด้านสังคม ได้แก่ บริการให้คำปรึกษา หองสมุด และนันทนาการ ส่วนที่เหลือ ได้แก่ การศึกษาต่อ เงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส และอาหาร

จากเอกสารการวิจัยดังกล่าว จะเห็นว่าประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ขนาดขององค์การ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุงาน ประเภทลูกจ้าง ตำแหน่ง สภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา ด้านการประกาศเกียรติคุณยกย่อง ชมเชย จึงกำหนดให้เป็นตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

สรุปตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีหลาย ๆ ทฤษฎี และจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดและตัวแปรได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (*Independent Variables*) คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงาน ได้แก่

1.1 ประเภทอุตสาหกรรมการผลิต ได้แก่

- การผลิตอาหาร เครื่องดื่มและยาสูบ
- การผลิตสิ่งทอสิ่งถัก เครื่องแต่งกายหนังสัตว์และผลิตภัณฑ์หนังสัตว์
- การผลิตเคมีภัณฑ์และผลิตภัณฑ์เคมี น้ำมันปิโตรเลียม
- ถ่านหินขางและพลาสติก
- อุตสาหกรรมโลหะขั้นมูลฐาน
- การผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์
- ขนาดองค์กร
- ขนาดเล็ก
- ขนาดกลาง
- ขนาดใหญ่

1.3 ปัจจัยชีวสังคม

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- จำนวนบุตร
- การอยู่อาศัย
- การศึกษา
- รายได้สุทธิ
- ภาระค่าใช้จ่าย
- อาชีพงาน
- ประเภทลูกจ้าง
- ตำแหน่ง

1.4 สภาพแรงงาน

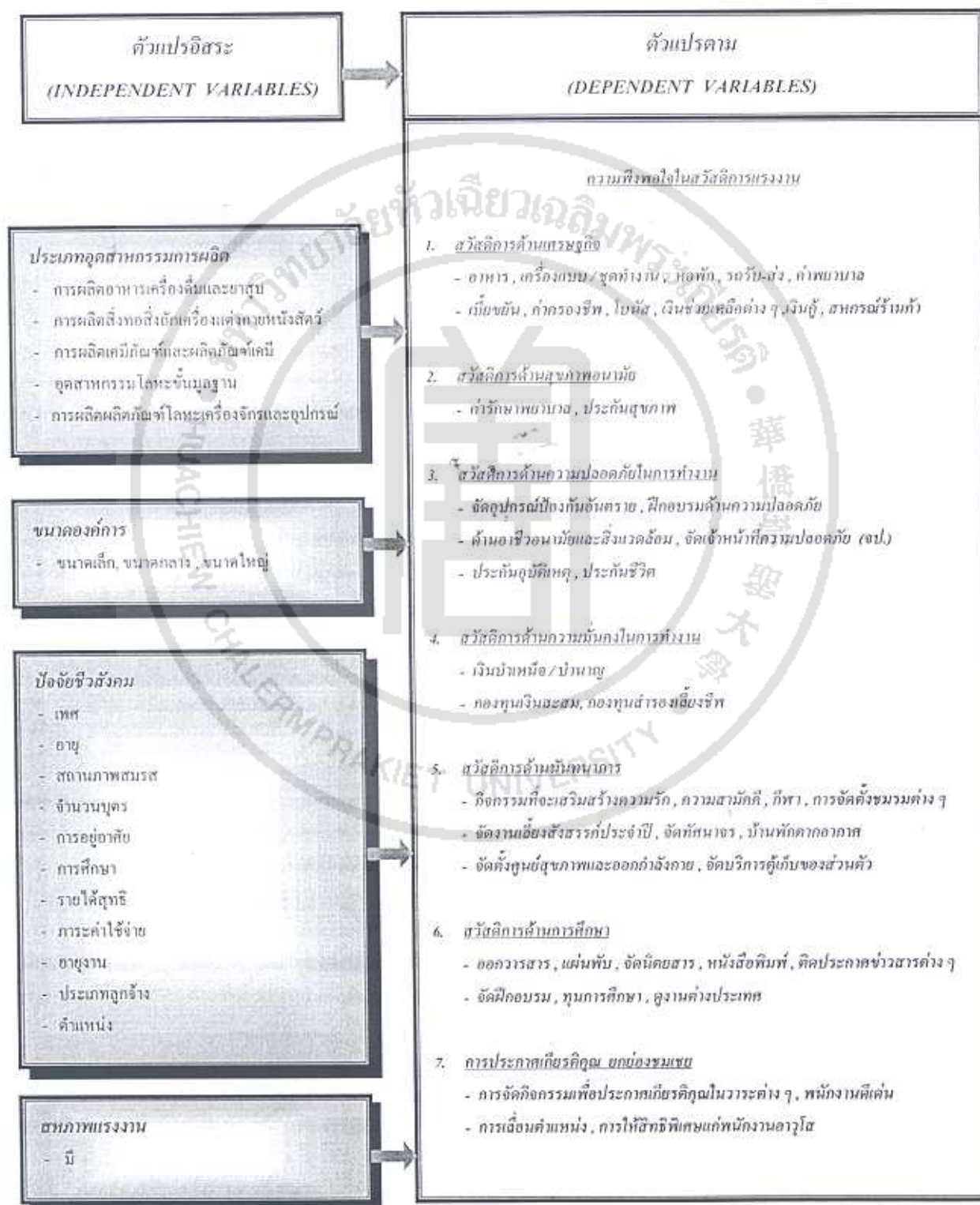
2. ตัวแปรตาม (*Dependent Variables*) คือ ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานประเภทต่างๆ ของลูกจ้าง มีดังต่อไปนี้

- 1.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- 1.2 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
- 1.3 สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- 1.4 สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 1.5 สวัสดิการด้านนันทนาการ
- 1.6 สวัสดิการด้านการศึกษา
- 1.7 การประกาศเกียรติคุณ การยกย่องชมเชย

จากผลการศึกษาและงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น และจากตัวแปรต่างๆ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 2.4 กรอบแนวคิดที่ 1
การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง
ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ



แผนภูมิที่ 2.5 กรอบแนวคิดที่ 2

การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต
ประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ

