

แนวความคิดในการจัดสวัสดิการโดยทั่วไป

ความหมายของสวัสดิการ

คำว่า "สวัสดิการ" เป็นคำที่มีการกล่าวถึงกันอยู่เสมอ และมักจะกล่าวถึงกิจกรรม บางอย่างของบริษัท ห้างร้าน สถานประกอบการ องค์กรของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และส่วน ราชการ ในทำนองว่าที่มีสวัสดิการดี ที่ไม่มีสวัสดิการไม่ดี แม้ในสถานประกอบการหรือรัฐวิสาหกิจ บางแห่งก็ได้แบ่งหน่วยงานออกเป็นหน่วยพิเศษ เพื่อทำหน้าที่ในค่านี เช่น กรมการสวัสดิการของ ทหารบก ฝ่ายสวัสดิการสงเคราะห์ของโรงงานยาสูบ กระทรวงการคลัง กองสวัสดิการการรถไฟ แห่งประเทศไทย เป็นต้น ดังนั้น ในขั้นแรกนี้เขียนโครงขอความเข้าใจเสียก่อนว่าสวัสดิการ คืออะไร มีความหมายกว้างขวางเพียงใด ทั้งนี้ได้มีผู้ให้คำจำกัดความของคำว่าสวัสดิการไว้ดังนี้

สวัสดิการ ความหมายของคำว่าสวัสดิการในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๔๘๒ นิยามคำว่าสวัสดิการ ไว้ดังนี้

สวัสดิ์ สวัสดิ์ (น) ความดี ความงาม ความเจริญรุ่งเรือง คำทักษาย คำพูด เมื่อพบกัน การ (น) กิจ งาน ชุระ หน้าที่ เมื่ออยู่หน้าสมาสีในที่บางแห่งแปลว่า ผู้ทำ เช่น พาลิชการ ดังนั้น คำว่า สวัสดิการ ย่อมมีความหมายเป็นที่เข้าใจกันว่า การทำความดี ความงาม ความเจริญรุ่งเรืองให้แก่บุคคลนั้นเอง เมื่อสรุปใจความโดยย่อแล้วก็คือ การกินดีอยู่ดี มีความสุข ทั้งกายและใจ ไม่มีโรคภัยมาเบียดเบียน ปราศจากความทุกข์ยาก หรือความเดือดร้อนต่าง ๆ มีความเป็นอยู่ตามสมควรแก่สภาพ

002853

ตามความหมายซึ่งปรากฏใน Dictionary of Sociology คำว่าสวัสดิการ หมายถึง "An interest directed to the well-being of person of groups" ถ้าจะกล่าวอย่างสั้น ๆ หมายถึง การอยู่ดี (well-being) ซึ่งถ้าจะขยายความออกไปก็อาจ กล่าวได้ว่า คือภาวะของการมีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง และมีความสุข ถ้าเกี่ยวกับทางด้าน แรงงานก็หมายถึงสิ่งหรือสถานะการณที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือความอยู่ดีกินดี ของลูกจ้างนั่นเอง

* สุวิทย์ บึงวรพันธ์ "ความหมายของสวัสดิการแรงงาน" บรรยายเนื่องในการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องสวัสดิการ ณ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๒๐

บางท่านได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า "สวัสดิการ" โดยทั่วไปหมายถึงสภาวะที่บุคคลมีสุขภาพ อนามัยดี มีความผาสุก ความมั่นคง มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต สวัสดิการสำหรับลูกจ้างคลุมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่มีส่วนทำให้ลูกจ้างคนงานได้รับความสุขสบาย มีสุขภาพอนามัยดี และมั่นคงในชีวิต ซึ่งรวมตลอดถึงครอบครัวด้วย^๑

ในความหมายของ บีช (Beach) สวัสดิการหมายถึงประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานลูกจ้างในหน่วยงานของตน ซึ่งอาจจะเป็นไปในรูปของ เงินรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหันไม่ว่าจะเป็นการให้ออก หรือลาออก การพ้นจากงานเมื่อเกษียณอายุ นอกจากการให้เป็นเงินแล้ว ยังอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่าง ๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบ ๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด^๒

ในความหมายของ ซิสัน (Sison) นั้น สวัสดิการคือสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานจะได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการนี้ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับในเวลาทำงานเพื่อเป็นการยังชีพ เพื่อที่จะเป็นการช่วยเหลือให้ความสะดวกสบายแก่ผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการที่เห็นอาจจะไม่ใช่ข้อยกเว้นที่องค์การหรือหน่วยงานจะต้องให้ แต่เป็นด้วยความสมัครใจของหน่วยงาน หรือบางครั้งสวัสดิการอาจจะกลายเป็นข้อต่อรองให้สัญญาหนึ่งระหว่างนายจ้างกับผู้ปฏิบัติงาน และในบางครั้งสวัสดิการอาจจะอยู่ในกฎข้อบังคับก็ได้^๓

^๑ พร อุกมพงษ์ "สวัสดิการสำหรับลูกจ้าง" ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม(กรุงเทพมหานคร คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๑๕) หน้า ๔๕

^๒ Dale, S. Beach, "Personnel," The Management of People At Work (New York : The Macmillan Company, 1955), p 706.

^๓ Perfecto S. Sison, "Employee Benefits and Services" Personnel Management (Oveson City : Sison's Printing Press 1965), p 286.

ในความหมายของ Dale Yoder ให้ความหมายสวัสดิการว่าหมายถึง บริการ และประโยชน์พิเศษต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งโดยปกติหน่วยราชการหรือนายจ้างจัดให้ขึ้นตามความต้องการของพนักงานหรือลูกจ้าง ระบบการให้บริการและการให้ประโยชน์ต่าง ๆ กัน บางระบบมีลักษณะ "เป็นการร่วมกัน" (mutual) คือทั้งฝ่ายองค์กร และคนขององค์กรร่วมกันจัดให้บริการขึ้นเพื่อสนองความต้องการอันแท้จริงของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ บางระบบมีลักษณะเป็นการ "สงเคราะห์แก่กุล" (Contributory) ซึ่งฝ่ายองค์กรหรือนายจ้างจัดให้เองโดยตลอด อย่างไรก็ตาม บริการและประโยชน์พิเศษนั้น ๆ ต้องมีคุณค่าโดยตรงในระยะยาวต่อพนักงานหรือลูกจ้างมากกว่าต่อหน่วยงานหรือนายจ้างเอง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานมีกำลังใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถและเพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ๑

ฉะนั้น หากกล่าวโดยนัยกว้าง ๆ คำว่า "สวัสดิการ" หมายถึง สภาพที่เกี่ยวกับความผาสุก ความอยู่ดีกินดี สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการดำรงชีวิตของบุคคล ทั้งนี้ถ้ามองถึงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการซึ่งได้แก่กิจกรรมทุกประเภทที่ดำเนินการ เพื่อให้บุคคลบรรลุถึงสภาพดังกล่าวนี้ ไม่ว่าจะโดยวิธีอย่างไรก็ตาม หรือหลายอย่างก็ตาม หรือไม่ว่าจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานใดก็ตาม เช่น งานที่เกี่ยวกับสาธารณสุข งานส่งเสริมอาชีพของราษฎร งานเกี่ยวกับการเลี้ยงดูเด็กกำพร้าอนาถา คนชรา และคนพิการ งานเกี่ยวกับการจัดให้มีความปลอดภัยแก่ประชาชน งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการพักผ่อนหย่อนใจ งานเกี่ยวกับการประกันสังคม ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้ไม่ว่างานที่ดำเนินการนั้นจะเป็นสิ่งที่มีรูปร่าง เป็นรูปธรรมจับต้องได้ หรือเป็นสิ่งที่ไม่มีรูปร่าง เป็นนามธรรมจับต้องไม่ได้ก็ตาม ก็ตามอยู่ในความหมายของคำว่า สวัสดิการ ทั้งสิ้น

ถ้าจะกล่าวในวงแคบลงอีก สวัสดิการของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม หรือสถานประกอบการ อันเป็นความมุ่งหมายของการเขียนวิทยานิพนธ์ในเรื่องนี้ ก็หมายถึง การดำเนินการของฝ่ายจัดการ หรือฝ่ายนายจ้างที่มีความมุ่งหมายเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างคนงานบรรลุถึงระดับ

๑ Dale Yoder, "Personnel Principles And Policies" Modern Manpower Management (N.J. Englewood Cliffs, : Prentice - Hall Inc, 1959).

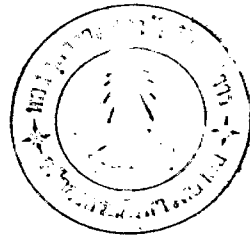
ความอยู่ดีกินดีตามควรแก่สภาพ มีความยาสุกทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี และ มีความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งมีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้า และมีคั้งในการดำรงชีวิต รวมตลอดไปถึงครอบครัวของเขาด้วย อีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่า การดำเนินกิจกรรม และ เรื่องราวทุกอย่างที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของลูกจ้างคนงาน ย่อมอยู่ในความหมายของคำว่าสวัสดิการทั้งสิ้น ไม่จำกัดว่ากิจกรรมหรือเรื่องราวนั้นได้จัดขึ้นภายในบริเวณโรงงาน หรือสถานที่ทำงาน และไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้างโดยตรงเท่านั้น หากแต่รวมไปถึงกิจกรรมที่จัดขึ้นภายนอกโรงงาน และแก่บุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างด้วย เช่น การจัดโรงเรียนสำหรับบุตรหลานของคนงาน ที่บริษัทสุรามหาคุณ จำกัด ได้ดำเนินการอยู่ การจัดบ้านพักให้ลูกจ้างได้อยู่อาศัย การให้บริการรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและครอบครัว เป็นต้น

แนวความคิดในการจัดสวัสดิการ

การให้บริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นแนวนโยบายหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรยิ่งไปกว่านั้น หากองค์กรใดมีโครงการจัดดำเนินงานที่ดี โดยที่มุ่งให้บริการสงเคราะห์แก่บุคคลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วยแล้ว บริการสวัสดิการที่จัดขึ้นย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร เป็นไปในทางดียิ่งขึ้น ฉะนั้นผู้เขียนมีความเห็นว่าน่าจะได้ศึกษาในเรื่องการจัดสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ถึงหลักการ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เปรียบดูความจำเป็นที่องค์กรมีบริการสวัสดิการ และประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปวิเคราะห์ขอมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในเรื่องนี้

หลักในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่คนงานหรือพนักงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เป็นเรื่องที่ฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือฝ่ายนายจ้าง จะต้องศึกษาพิจารณาให้ถ่องแท้ถึงความต้องการอันแท้จริงของคนงานหรือพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ เพื่อสามารถให้การจัดสวัสดิการให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของคนงาน และแก่คนงานอย่างแท้จริง การจัดสวัสดิการให้แก่คนงานมีหลักเกณฑ์ที่ควรพิจารณาดังนี้คือ



๑. สวัสดิการที่จัดให้ของตรงตามความประสงค์ของคณงานอย่างแท้จริง หลักการพิจารณาในข้อนี้มีความสำคัญมาก และ เป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะต้องศึกษาพิจารณาเพื่อให้การจัดบริการนั้นสามารถให้บริการช่วยเหลือคณงานได้จริง ๆ เพราะบริการที่จัดขึ้นโดยไม่สำรวจหาความต้องการอันแท้จริงของคณงานเสียก่อน บ่อมไม่คุ้มค่า สิ้นเปลือง หรืออาจสูญเปล่า ไม่สนองต่อความต้องการทั้งฝ่ายคณงานและฝ่ายนายจ้างด้วย ตัวอย่างเช่นนี้มีอยู่เป็นอันมาก เช่น การจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้แก่คณงานในเวลาเลิกงาน แต่โรงงานนั้นอยู่ทางไกลชุมชน พอเลิกปฏิบัติงาน คณงานต่างก็กระวีกระวาดกลับบ้าน เพราะระยะทางไกล จึงไม่มีใครใช้สถานที่พักผ่อนที่จัดสร้างขึ้น ทำให้การจัดสวัสดิการนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่คณงาน นอกจากนั้นแล้วสวัสดิการที่จัดให้ของเป็นไปตามความมุ่งประสงค์ของการจัดบริการ เพราะการจัดบริการให้แก่คณงาน "หากไม่ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ดังกล่าวมาแล้ว ก็จะไม่เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานและองค์กรอย่างแท้จริง เช่น การจ่ายเงินยังชีพแก่ข้าราชการบางจังหวัดในภาคใต้ สมัยสงครามโลกครั้งที่สอง เนื่องจากการขาดแคลนข้าว รัฐบาลพิจารณาเห็นว่าราคาข้าวและสินค้าสูงชันมาก เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติราชการของข้าราชการในท้องที่เหล่านั้นอย่างยิ่ง จึงให้ความช่วยเหลือโดยนำข้าวสารไปแจกจ่ายแก่ข้าราชการโดยไม่คิดมูลค่า นับเป็นการจัดสวัสดิการที่ตรงความต้องการของข้าราชการ และข้าราชการก็ได้รับประโยชน์ด้วย แต่ต่อมารัฐบาลเห็นว่าการจัดส่งข้าวสารเป็นเรื่องยุ่งยาก จึงจ่ายเป็นเงินให้แทนเรียกว่า เงินยังชีพข้าราชการ ในบางจังหวัดภาคใต้การเปลี่ยนแปลงเช่นนี้ไม่เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการ เพราะข้าวเป็นสิ่งที่ขาดแคลนแม้มีเงินก็อาจหาซื้อไม่ได้ หรือการที่รัฐบาลบางประเทศให้ความช่วยเหลือข้าราชการ โดยการนับตามจำนวนบุตร เป็นเกณฑ์ หากข้าราชการต้องการให้รายได้เพิ่มก็ต้องพยายามมีบุตรเพิ่มขึ้น เป็นการสนับสนุนให้เพิ่มพลเมือง ซึ่งไม่ใช่จุดมุ่งหมายของสวัสดิการ และจะก่อให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมตามมาภายหลัง"

๑ สำนักงาน ก.พ. "สวัสดิการข้าราชการ" จุลสารการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลระดับหัวหน้ากอง (๑๘ ก.ย. - ๗ ต.ค. ๒๕๑๓) ฉบับที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๑๓ หน้า ๖

๒. สวัสดิการที่จัดให้ของสนองตอบความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่ หมายความว่า การจัดบริการสวัสดิการนั้นจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่พนักงานของหน่วยงานส่วนใหญ่ มิใช่เกิดจากการเรียกร้องของพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในหน่วยงาน เพราะการจัดบริการสวัสดิการให้แก่พนักงานเพียงกลุ่มเดียว ย่อมไม่คุ้มค่าต่อการลงทุน และไม่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดบริการนั้น ตัวอย่างเกี่ยวกับการจัดบริการทำนองนี้ ได้แก่ การจัดบ้านพักตากอากาศสำหรับพนักงานอาวุโสของหน่วยงาน ซึ่งปิดโอกาสสำหรับพนักงานผู้น้อยที่มีความต้องการและมีความจำเป็นในเรื่องการพักผ่อนหย่อนใจเสียสิ้น

๓. สวัสดิการที่จัดให้ของสม่าเสมอ กล่าวคือ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานของหน่วยงานนั้น ควรจัดให้โดยสม่าเสมอ มิใช่ตามความพอใจและตามโอกาสของนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้คนงานชั่วคราว ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอนย่อมไม่ก่อให้เกิดความผูกพัน และสร้างความภักดีจากคนงานแก่หน่วยงานได้ เพราะการจัดบริการสวัสดิการดังกล่าวมีลักษณะเป็นการชั่วคราว มักขาดเหตุผล และมักไม่ใคร่ตรงตามความประสงค์อันแท้จริงของคนงานด้วย^๒

๔. การให้บริการสวัสดิการ ควรจะมีแบบอย่างเดียวกัน และเสมอภาคกันทุกคน ไม่เลือกว่าผู้รับบริการจะอยู่ในฐานะใด หรือตำแหน่งใด

๕. สวัสดิการที่จัดให้ของไม่เป็นภาระแก่คนงาน การจัดบริการสวัสดิการให้แก่คนงานนั้นจะต้องคำนึงถึงหลักสำคัญในการที่จะผ่อนคลายความเคียดแค้น หรือส่งเสริมให้คนงานในหน่วยงานมีความผูกพันกัน และมีบริการสวัสดิการบางประเภทที่จัดขึ้นแล้วแทนที่จะสร้างประโยชน์ให้แก่คนงาน แต่กลับสร้างภาระใหม่แก่คนงาน เช่น "นักบริหารหลายท่านเห็นความสำคัญของสวัสดิการ จึงลงมือจัดกันเป็นการใหญ่ ทำการเรียกรับเงินเป็นค่าบำรุงสวัสดิการในอัตราสูง ทำให้เคียดแค้นเป็นภาระแก่คนงาน หรือบางทีคิดว่าการตั้งสโมสรจะเป็นประโยชน์แก่คนงานที่ทำงานมาเห็นดีเห็นชอบจะได้พักผ่อนหลังจากเคร่งเครียดกับการงานมาแล้ว แต่เนื่องจากไม่มีการควบคุมที่ดี ปล่อยให้หายสุรา และมีการเล่นการพนันโดยเสรี เงินเดือนไม่มีเหลือกลับถึงบ้าน" และก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวตามมา เป็นต้น^๓

^๒ Dale Yoder, Modern Manpower Management p. 527

^๓ Edwin B. Flippo, Principle of Personnel Management, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1966), pp. 514-515

^๓ สำนักงาน ก.พ. "สวัสดิการข้าราชการ" หน้า ๕

๖. การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงต้นทุนของหน่วยงานให้ต้องแท้ โดยที่การจัดสวัสดิการให้แก่งานเป็นภาระประการหนึ่งของฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะในด้านการเงิน และที่สำคัญก็คือ การให้บริการสวัสดิการนี้จะมีระยะยาว ดังนั้นหน่วยงานจึงจำเป็นต้องมีแผนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดบริการสวัสดิการให้เป็นการแน่นอนและถาวร การกำหนดแผนการจัดบริการสวัสดิการจะต้องคำนึงถึงต้นทุน และประโยชน์ที่จะได้รับให้คุ้มและรอบคอบ มิฉะนั้นโครงการอาจล้มเหลวได้โดยง่าย

สวัสดิการ เป็นแนวทางหนึ่งซึ่งช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากผู้นปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งจะเป็นผลให้การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยราบรื่น ฉะนั้นจึงควรที่จะได้มีการวางแผนการดำเนินงาน นโยบาย และโครงการสวัสดิการไว้อย่างรอบคอบสมบูรณ์ โดยคำนึงถึงหลักความต้องการมูลฐานของคนเรา หรือสิ่งตอบแทนที่คนทำงานพึงได้รับ ตลอดจนคำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์ (human value) เพื่อที่งานด้านสวัสดิการจักได้เป็นส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพ สมรรถภาพของผู้นปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์การหรือหน่วยงานในที่สุด อย่างไรก็ตามการให้บริการสวัสดิการของแต่ละหน่วยงาน ย่อมมีข้อแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมาย ตลอดจนขีดกำลังความสามารถของแต่ละหน่วยงานที่จะดำเนินการในเรื่องนี้

ประเภทของสวัสดิการ

การให้สวัสดิการแก่ผู้นปฏิบัติงานนี้ไม่สามารถกำหนด หรือจำแนกประโยชน์และประเภทของบริการได้แน่นอนเป็นหลักเกณฑ์ได้ เพราะการแบ่งประเภทของสวัสดิการนั้นมักจะแตกต่างกันไปตามแต่ลักษณะของงาน ประเภทกิจการ ความพอใจของนายจ้างและลูกจ้าง และอื่น ๆ ของหน่วยงานแต่ละแห่ง การให้บริการสวัสดิการอาจจะเป็นการให้ในรูปของตัวเงิน และที่ไม่เป็นตัวเงินโดยตรงก็ได้ ซึ่งในที่นี้จะพิจารณาแยกเป็นหัวข้อใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

๑. บริการด้านเศรษฐกิจ มีบริการอยู่หลายประเภทที่จัดเข้าเป็นการบริการทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการเพิ่มพูนความมั่นคงทาง เศรษฐกิจแก่คนงานนอกเหนือไปจากเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับ เป็นการให้หลักประกันทางการเงินแก่คนงาน ได้แก่ การช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน การให้กู้ยืมเงิน เงินทุนช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อสมรส ช่วยค่าคลอดบุตร เพื่อการพาณิชย์ การจ่ายเสื้อผ้าเครื่องแบบให้สำหรับในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดพาหนะรับ-ส่ง

๒. บริการด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่สภาพในการดำรงชีวิตของพนักงานลูกจ้าง การให้หลักประกันทางการเงินในกรณีที่ต้องออกจากงาน บำนาญหรือตาย เช่น การจัดให้มีบำนาญ บำนาญ เงินค่าทดแทน การประกันชีวิต สุขภาพ และอุบัติเหตุ (Life, Health and Accident Insurance) เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

๓. บริการด้านสหภาพการ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่าง ๆ ขององค์กรหรือหน่วยงานได้รู้จักสนิทสนมกันยิ่งขึ้น และช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกไม่เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน โดยฝ่ายจัดการหรือฝ่ายนายจ้างจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายและอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ การให้บริการด้านนี้อาจแบ่งได้ดังนี้คือ

๓.๑ บริการทางคานกีฬา (Athletic) มีหน่วยงานหลายแห่งให้ความสนใจให้การให้บริการประเภทนี้มากขึ้นเพราะทำให้พนักงานได้พักผ่อนสมอง และเสริมสร้างพลังกำลังความสามารถของพนักงานได้ดี ประเภทของกีฬาที่ควรจัดให้แก่นักงาน เป็นกีฬาที่ทุกคนสามารถเข้าร่วมสนุกสนานได้ตามต้องการ หรือเป็นเพียงดูชม และควรมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุด้วย นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานส่วนมากได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมได้ โดยจัดให้มีการแข่งขันภายในระหว่างพนักงานด้วยกัน และเลือกคนที่มีความสามารถเด่นมาร่วมกันเป็นทีม เพื่อเป็นตัวแทนไปแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ ทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในตัวคนงานเอง และเป็นที่รู้จักของสังคมทั่วไป ประเภทของกีฬาที่กำลังได้รับความนิยมมากได้แก่ ฟุตบอล บาสเกตบอล โบว์ลิ่ง เทนนิส วอลเลย์บอล และกอล์ฟ เป็นต้น

๓.๒ บริการทางสังคม (social service) : การจัดบริการด้านนี้เพื่อสร้างสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และการพักผ่อนของพนักงาน ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่นการจัดให้มีการรื่นเริงขึ้นเพื่อพนักงานโดยเฉพาะ หรือระหว่างพนักงานและครอบครัว โดยกำหนดวันใดวันหนึ่งขึ้นแล้วจัดให้เป็นประจำทุกปีก็ได้ หรือการจัดท่องเที่ยวไปตามต่างจังหวัดไกล ๆ เช่น การปิดนิตตามสวนพฤกษชาติ น้ำตก ชายทะเล หรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจอื่น ๆ

๓.๓ การส่งเสริมในค่านิยมวัฒนธรรม (Cultural affair) นอกเหนือจากเป็นการให้พนักงานพักผ่อนแล้ว การบริการทางค่านิยมวัฒนธรรมนี้ยังมีส่วนเสริมสร้างความสามารถพิเศษ

ของคณงานอีกด้วย เช่น งานฝีมือแกะสลัก วาดภาพ การถ่ายภาพ หรือการดนตรี แต่บริการ
ในด้านนี้ยังไม่ได้รับความสนใจมากเท่าคนอื่น ๆ ทั้งนี้ เพราะหน่วยงาน หรือองค์กรไม่สามารถ
หาคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างจริงจังมาช่วยดำเนินการได้

อย่างไรก็ดี แผนงานทางคานส์หนทางการควรมีลักษณะดังนี้คือ

- ก. ให้โอกาสแก่คณงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
- ข. ให้อำนาจ ๆ ประเภท เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในสิ่งที่ตนพอใจและสนใจ
- ค. ควรจัดให้มีสมาธิเสมอไม่ขาดตอน
- ง. อย่าให้การบริการดังกล่าวเป็นการดึงคณงานมาจากครอบครัวของเขา แต่
ควรจัดบริการที่สามารถทำให้ครอบครัวของเขาสามารถช่วยได้
- จ. ควรใช้ประโยชน์จากอุปกรณ์ที่มีอยู่แล้วอย่างเต็มที่

๔. บริการด้านการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่คณงาน ตามปกติการให้บริการ
เกี่ยวกับความสะดวกต่าง ๆ ควรเป็นภาระของคณงานในอันที่จะแสวงหาเอาเองในชีวิตประจำวัน
แต่หน่วยงานก็ไม่ควรละเลยเสีย เพราะยังมีอีกหลายสิ่งที่สามารถจัดทำได้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์
แก่คณงานเอง และตัวคณงานด้วย สิ่งเหล่านี้ได้แก่

๔.๑ ที่อยู่อาศัย (Housing) ที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในปัจจัย
อันจำเป็นแก่การดำรงชีพ ๔ ประการ ก่อนนั้นเมื่อพูดถึงที่อยู่อาศัยของคณงาน คนส่วนมากมักจะ
นึกถึงห้องพักที่อับและแคบที่ทางโรงงานจัดหาให้ภายในบริเวณโรงงาน แต่ปัจจุบันนี้เรื่องที่พักอาศัย
หมายรวมถึงการจัดสรรกองทุนให้คณงานได้ขยับไปจัดหาซื้อที่ดินปลูกบ้านเอง หรือการที่หน่วยงาน
ปลูกสร้างแล้วให้คณงานเช่าซื้อ หรือผ่อนส่งในราคาที่ยุติธรรม เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับผู้
ไม่มีบ้านอาศัยเป็นของตนเอง หรือผู้ย้ายมาอยู่ใหม่ ทำให้คณงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานดีขึ้น
รวดเร็วขึ้น เพราะมีความเชื่อมั่นว่าครอบครัวได้มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมและปลอดภัย

๑ Pigers, Paul and Myers, Charles A., Personnel Administration :
A point View and Method, (New York : McGraw-Hill Book Co., 1969)
p. 372.

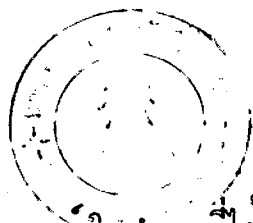
๔.๒ โรงอาหาร (Cafeteria) อาหารเป็นสิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการดำรงชีพ การจัดให้มีโรงอาหารของหน่วยงานเองจะช่วยอำนวยความสะดวกแก่คนงานอย่างมาก สถานประกอบการหรือโรงงานบางแห่งอยู่ห่างไกลจากชุมชนมาก อาหารกลางวันอาจเป็นปัญหาใหญ่แก่คนงานจำนวนไม่น้อย เพราะอาจไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเตรียมหาอาหารมาในตอนเช้า นอกจากนี้หน่วยงานยังสามารถควบคุมในค่านโภชนาการได้ นอกจากนั้นแล้วการได้รับประทานอาหารร่วมกันระหว่างคนงาน ย่อมก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างคนงานด้วย และหากจะสามารถจัดจำหน่ายอาหารในราคาเบาได้ ก็ช่วยที่จะช่วยกอบประโยชน์แก่กุลแคนงานอีกโสดหนึ่งด้วย

๔.๓ การคมนาคม (Transportation) การคมนาคมกำลังเป็นปัญหาสำคัญในนครหรือเมืองที่กำลังเจริญ ปัญหาเรื่องการคมนาคมนี้หมายถึงการจัดให้มีสถานที่จอดรถที่เพียงพอสำหรับคนงานที่มีรถของตนเอง รวมทั้งสถานที่จอดรถสำหรับผู้มาติดต่อด้วย ปัญหาเรื่องสถานที่จอดรถนับเป็นการระของคณงานที่ต้องคอยร่นววยหาสถานที่จอดรถท่ามกลางการจราจรที่ติดขัด และอากาศที่ร้อนอบอ้าว สำหรับการจัดให้มีรถรับส่งก็เป็นประโยชน์แก่คนงานและหน่วยงานมาก ไม่ว่าที่ทั้งของหน่วยงานนั้นจะอยู่นอกเมืองหรือในเมือง การจัดรถบริการรับ-ส่งทำให้คนงานไม่ต้องเบียดเสียดกับคนอื่น บางครั้งอาจทำให้ถึงที่ทำงานล่าช้า ทำให้เกิดอารมณ์เสีย ปฏิบัติงานไม่ได้ผลเต็มที่ การจัดบริการรถรับ-ส่งจะช่วยให้คนงานมาปฏิบัติงานตรงตามเวลา แต่เนื่องจากคนงานมีอยู่คนละทิศทางการัน หน่วยงานจึงควรกำหนดที่รอเป็นจุด ๆ (Waiting stations) โดยประมาณเวลาไว้ควรวางจะถึงจุดใดเวลาประมาณเท่าใด ทั้งนี้เพื่อไม่ต้องเสียเวลาคอย และให้เกิดความพร้อมเพรียงกันด้วย

๕. บริการทางการแพทย์ บริการด้านนี้จัดว่าเป็นบริการที่สำคัญมากประการหนึ่ง ที่องค์กรหรือหน่วยงานควรจัดให้มีบริการทางด้านกาแพทย์และ การให้บริการทางกาอนามัยและสุขภาพของคณงาน เช่น

๕.๑ จัดให้น้ำสะอาดสำหรับดื่ม หอน้ำห้องส้วม และเครื่องใช้จนจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัย

๕.๒ มีอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลและยาประจำบ้านต่าง ๆ เช่น ยาใส่แผลสด แอมโมเนีย ยาแก้ปวดคาง ๆ ฯลฯ



๕.๓ มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ในจำนวนที่ได้สัดส่วนกับคนงาน

๕.๔ จัดให้คนงานได้รับการตรวจร่างกาย (Physical check-up)

จากแพทย์แผนปัจจุบันเป็นครั้งคราว เช่น หกเดือนต่อครั้ง หรืออย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

ปัจจุบันนี้มีหน่วยงานหลายแห่งได้จัดให้มีบริการทางการแพทย์ไว้ส่งเคราะห์แก่ครอบครัวของคณงาน ซึ่งได้แก่ ภรรยาหรือสามี และบุตร หรือรวมทั้งบิดามารดาของคณงานด้วย เช่น สถานพยาบาลของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สถานพยาบาลของโรงงานยาสูบ และโรงพยาบาลของโรงงานสุราบางยี่ขัน เป็นต้น ซึ่งนอกจากจะรับคนไข้ภายนอกทั่วไปแล้ว ยังรับตรวจคณงานของโรงงานและครอบครัวของคณงานในราคาต่ำกว่าปกติ หรือในหลายหน่วยงานที่ไม่มีโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาลของตนเอง ก็อาจอุทิศหรือบริจาคเครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์ หรือสร้างตึกหรืออื่น ๆ ให้แก่โรงพยาบาลใดโรงพยาบาลหนึ่ง หรือหลายโรงพยาบาล โดยมีข้อตกลงกันว่า โรงพยาบาลแห่งนั้นจะจัดบริการพิเศษให้กับคณงานของหน่วยงานนั้นและครอบครัวของเขา เช่น ธนาคารไทยพาณิชย์ เป็นต้น

จุดมุ่งหมายในการจัดให้มีบริการทางการแพทย์ ได้แก่

- ๑. เพื่อความแน่ใจว่าคณงานมีสุขภาพดีทั้งทางกายและจิตใจ
- ๒. เป็นการทำนุบำรุงรักษาสุขภาพอนามัย และประสิทธิภาพของคณงานในหน่วยงาน
- ๓. ให้การศึกษาแก่คณงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ และอนามัยส่วนตัว
- ๔. ลดอัตราการลาป่วยของคณงาน

๖. บริการห้องสมุด การจัดบริการด้านการศึกษาคนคณาจากห้องสมุดนี้จัดว่าเป็นการให้ความรู้แก่คณงานโดยทางอ้อม มีประโยชน์คือ

๖.๑ ช่วยให้คณงานได้ทราบเรื่องราว ข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทั้งคณงานและหน่วยงาน

๖.๒ เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทั้งในคณาสาระและบันเทิง

๑๐ Michael J. Juckus. Personnel Management. (Homewood, Ill : Richard D. Irwin, Inc., 1963), PP. 577 - 579

๒.๓ เป็นการหันเหความสนใจของแรงงานในเยอรมันหลักการทางเศรษฐกิจและสังคมบางหลักการ เพื่อจูงใจให้ผู้ที่ศคนเพื่อประโยชน์ของสังคมในอนาคตต่อไป

๓. ร้านค้าสำหรับคนงาน บริการประเภทนี้มีอยู่ทั่วไปในโรงงานใหญ่ ๆ ทั้งนี้เพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกในการจัดซื้อของใช้ที่จำเป็นในราคาประหยัด สินค้าเหล่านี้ อาจเป็นสินค้าที่ผลิตเอง หรือจัดหามาจำหน่ายโดยให้ส่วนลดเป็นพิเศษ (Discount Price) บางกรณีอาจจัดในรูปร้านค้าสหกรณ์ (Cooperative store) เพื่อช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันกับกิจการนั้นมากขึ้น เพราะจะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินปันผล ทั้งในค่านหุ้นและส่วนลดที่ได้จากการซื้อ

๔. การให้บริการและคำปรึกษาทางค่านวิชาการศึกษา บริการค่านนี้อาจแยกพิจารณาได้ดังนี้คือ

๔.๑ การแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance) เป็นการให้คำแนะนำว่างานในหน้าที่ใดเหมาะสมกับความสามารถของคนงาน ความสนใจและความถนัด งานประเภทนี้ควรจัดทำขึ้นโดยผู้ที่มีความสามารถจริง ๆ เป็นงานระยะยาว เป็นการลดจำนวนการโยกย้ายหรือออกจากงานของคนงาน และเมื่อคนงานได้ปฏิบัติงานตามที่ตนถนัดและสนใจ คนงานย่อมมีความพอใจสูงสุดในงานนั้น นับเป็นผลดีของหน่วยงานอย่างยิ่ง

๔.๒ การให้คำแนะนำและความช่วยเหลือทางค่านกฎหมาย (Legale aids) ความช่วยเหลือประเภทนี้ควรกระทำในขอบเขต ซึ่งคำแนะนำรวมถึงการกรอกแบบฟอร์มภาษีเงินได้ การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินส่วนตัว หรือความยุ่งยากของครอบครัว เป็นการให้คำแนะนำโดยไม่คิดค่าบริการ โดยทั่วไปแล้วจะเป็นคำแนะนำว่าจะปฏิบัติอะไรอย่างไรในแง่ที่เกี่ยวกับตัวบทกฎหมาย

๔.๓ การให้การบริการทางการศึกษา การให้บริการทางค่านนี้ควรมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาคนงานทั้งในค่านการศึกษาและสังคม ในบางหน่วยงานโครงการนี้รวมถึงการให้บริการแก่ครอบครัวของคนงานด้วย โดย

- ๔.๓.๑ มีการแนะแนวการศึกษาแก่บุตรธิดาของพนักงาน
- ๔.๓.๒ ช่วยเหลือในด้านการเงิน เช่น การให้ความช่วยเหลือในค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการศึกษามิตร เป็นต้น
- ๔.๓.๓ จัดหาตำรา และจัดให้มีการสอนพิเศษขึ้นในวิชาที่พนักงานสนใจ

ผลพลอยได้จากการจัดให้มีบริการทางการศึกษา คือการที่พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์แก่ตนเองในด้านวิชาการที่ตนสนใจ และเป็นผลดีต่อกิจการที่มีพนักงานที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น

๕. ค่าใช้จ่ายสำหรับเวลาพักผ่อนของพนักงาน ค่าใช้จ่ายประเภทนี้เป็นรายจ่ายที่หน่วยงานต้องเสียให้แก่พนักงาน แต่เป็นเรื่องที่ไม่สามารถชี้แจงให้พนักงานมองเห็นได้ง่ายนัก พนักงานส่วนน้อยมากที่ทราบว่าตนได้รับค่าจ้างตอบแทนในระหว่างเวลาพักผ่อน เวลาพักผ่อนที่กล่าวถึงนี้รวมไปถึง เวลาอาหารกลางวัน เวลาพักรุ่งวันเช้า หรือรุ่งวันบ่าย (Coffee break or Tea break) เวลาชำระล้างผลิตภัณฑ์เปลี่ยนเสื้อผ้า แม้ว่าจะไม่มีกำหนดกฎเกณฑ์เอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แต่พนักงานบางคนที่ได้รับอนุญาตพิเศษให้ทำความสะอาดร่างกายผลิตภัณฑ์เปลี่ยนเสื้อผ้า ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะกำหนดให้ไม่เกินคนละสิบนาที

อย่างไรก็ดี แนวความคิดและแนวปฏิบัติในเรื่องนี้ได้เปลี่ยนแปลงไปบ้าง ค่าใช้จ่ายสำหรับเวลาพักผ่อนของพนักงานนี้เป็นการพักผ่อนจริง เช่นการที่หน่วยงานบางแห่งมีบ้านพักรอตามสถานที่ตากอากาศ เปิดโอกาสให้พนักงานคนงานเข้าใช้พักผ่อนได้ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายอย่างใดเลย หรือในบางแห่งพนักงานที่ทำงานกับหน่วยงานมาเป็นเวลานาน จะได้รับเชิญให้ไปพักผ่อนยังต่างประเทศ โดยหน่วยงานจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้นับแต่ค่าโดยสาร เครื่องบิน ค่าที่พัก ค่าอาหาร และเงินค่าใช้จ่ายอีกจำนวนหนึ่ง

Joseph B. Kingsbury, Personnel Administration for Thai Students,

(Bangkok : Thammasat University Press, 1957), pp. 72-77.

๑๐. ค่าใช้จ่ายสำหรับเวลาไม่ทำงาน (Nonworking expenses) เวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงานนี้เป็นคนละกรณีต่างจากเวลาพักผ่อนในหัวข้อที่ผ่านมา เวลาที่ไม่ได้ปฏิบัติงานหมายถึงวันหยุดตามประเพณีนิยมประจำปี ลาป่วย ลาคลอด ลาภิกจ วันหยุดเนื่องในโอกาสพิเศษ ฯลฯ เป็นต้น

ประโยชน์และวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

ปัจจุบันถือว่าการจัดสวัสดิการให้แก่คนงานเป็นสิ่งที่หน่วยงานแทบทุกแห่งพอจะมองเห็นแล้วว่า มีประโยชน์พอที่จะช่วยให้โรงงานหรือหน่วยงานของตนดำเนินการไปสู่จุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพพอสมควร ทั้งนี้อาจพิจารณาได้ว่า

๑. การจัดบริการสวัสดิการให้แก่คนงานนั้น จะทำให้คนงานได้มีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เมื่อคนงานได้รับการพักผ่อนแล้วร่างกายและจิตใจจะอยู่ในสภาพสมบูรณ์พอที่จะต่อสู้กับงานที่ได้รับมอบหมายได้ ไม่ว่างานนั้นจะหนักมากน้อยเพียงใด เพราะร่างกายของคนเราถ้าไม่ได้รับการพักผ่อนที่เพียงพอจะทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้าได้

๒. การจัดบริการสวัสดิการให้แก่คนงาน ทำให้คนงานสามารถมีรายได้เพิ่มขึ้น รายได้ของคนเราเป็นสิ่งจำเป็นในการครองชีพ ถ้ารายได้น้อยไม่พอกับค่าใช้จ่ายคนก็จะเกิดความกังวลใจ ทำให้ต้องคิดหมกมุ่นในความเดือดร้อนนั้น จนบางครั้งทำให้งานนั้นเกิดข้อผิดพลาดได้

๓. การให้สวัสดิการแก่คนงานทำให้คนงานมีหลักประกันในการทำงาน การให้สวัสดิการประเภทนี้เป็น การให้ความช่วยเหลือแก่คนงานในกรณีที่คนงานทำงานจนถึงกำหนดเวลา เกษียณอายุ ซึ่งเป็นระยะที่ร่างกายของคนจะได้รับการพักผ่อนอย่างเต็มที่

๔. การให้สวัสดิการที่ดีแก่คนงานช่วยเสริมขวัญในการทำงาน ขวัญและกำลังใจถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะต้องใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ถ้ามีความสบายใจหรือพึงพอใจในการทำงาน ไม่เกิดความคับข้องใจ งานที่ทำได้จะมีประสิทธิภาพ เพราะความคับข้องใจของคนงานนั้นจะเป็นสาเหตุที่กระทบกระเทือนต่อสุขภาพจิตใจของคน และอาจ

พรสวรรค์ สีมันตร "การ จัดบริการสวัสดิการของสารไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,

แสดงพฤติกรรมในเชิงลบออกมา เช่น มีการแสดงออกในทางก้าวร้าว (aggressive) มีความ
ท้อถอยไม่ยอมทำงาน (regressive) และแสดงความเฉื่อยชาไม่ตั้งใจทำงาน
(resignation) พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ จะทำให้เกิดผลเสียต่อโรงงาน ถ้าไม่หาทาง
ป้องกันแก้ไข

๕. การจัดสวัสดิการที่ดีทำให้คนเข้าใจเจตนาดีของหน่วยงาน และให้ความร่วมมือใน
การทำงาน เพราะเมื่อคนงานเห็นความสนใจ ความเอาใจใส่ของนายจ้างแล้วก็จะเกิดความพอใจ
ไม่มีความายจ้างเอารัดเอาเปรียบตน

วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

๑. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่คนงาน อันจะมีผลช่วยลดการขาดงาน
ลางาน และเปลี่ยนงานได้

๒. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะเป็นสาเหตุจูงใจให้คนอยากเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ

๓. การจัดสวัสดิการที่ดีให้กับคนงาน จะเป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้คนงานเกิดความจงรักภักดี
และซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

๔. การจัดสวัสดิการที่ดีนั้นจะช่วยให้คนงานมีกำลังใจที่จะเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน

๕. การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่คนงานจะช่วยป้องกันปัญหาขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับ
คนงานได้ในบางโอกาส ทั้งยังเป็นเครื่องช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันอีกด้วย

๖. เพื่อลดความไม่พอใจ และการอุทธรณ์ร้องทุกข์ต่าง ๆ ของคนงาน

๗. การให้สวัสดิการที่ดี ทำให้คนงานหมดความกังวลใจต่าง ๆ ไม่ต้องมีความห่วงกังวล
ในความเจ็บป่วย หรือในฐานะเศรษฐกิจของตน เพราะได้รับความช่วยเหลือจากทางมหามัจฉา
จึงสามารถอุทิศเวลา และแรงงานให้กับการปฏิบัติงานในโรงงานได้เต็มที่

๘. เพื่อให้คนงานสามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีพของตนได้

จะเห็นว่าว่าการจัดสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์โดยส่วนรวม เพื่อให้คนงานหมดความ
กังวลใจ จะได้ทำงานอย่างเต็มสมรรถภาพ ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทำให้
การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น การดำเนินการด้านสวัสดิการควรจะได้คำนึงถึง
หลักความต้องการขั้นมูลฐานของคนงานเป็นสำคัญ

ความจำเป็นที่จะต้องมีสวัสดิการ

เหตุผลที่จะต้องมีสวัสดิการแรงงาน อาจพิจารณาได้จากความจำเป็นของทั้งสามฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน คือ ฝ่ายคนงานหรือลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล

ฝ่ายคนงานหรือลูกจ้าง โดยทั่วไปแล้ว ทุกคนที่ทำงานก็ย่อมปรารถนาผลตอบแทนเฉพาะอย่างยิ่งผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อการดำเนินชีวิตประจำวันอย่าง เป็นสุขสบายตามควร ผลตอบแทนดังกล่าว น่าจะได้แก่

- ๑. อัตราเงินเดือนเป็นที่พอใจ หรือผลตอบแทนในรูปตัว เงินอื่น ๆ
- ๒. สวัสดิภาพ และความปลอดภัยจากการเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- ๓. การได้รับความคุ้มครอง และมีหลักประกันความมั่นคงอย่าง เพียงพอในขณะทำงาน

และ เมื่อออกจากงาน

- ๔. การได้รับความนับถือในความสามารถจากผู้นับตั้งบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- ๕. ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันในการทำงาน
- ๖. สภาพการทำงานที่ได้รับการ เปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้น
- ๗. โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ

หากลูกจ้างต้องทำงานโดยได้รับค่าจ้างแต่เพียงอย่างเดียว และเมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดไว้ล่วงหน้าเกิดขึ้น เช่น เจ็บป่วย ตนเองหรือครอบครัวประสบอุบัติเหตุ หรือเกิดปัญหาอื่นใดที่จำเป็นต้องใช้จ่ายเงินทองเป็นจำนวนมากกว่าปกติ ในกรณีเช่นนี้ลูกจ้างย่อมหมกมุ่นกังวลใจที่จะปฏิบัติงาน ยิ่งถ้าหากเป็นลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ ความรู้น้อย ค่าจ้างที่รับต่ำมาก ลูกจ้างยิ่งจะไม่สามารถดำรงชีพอยู่ได้เลย หากไม่ได้รับความช่วยเหลือจากนายจ้าง ฉะนั้นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ นอกเหนือจากค่าจ้างก็จะเป็นที่ต้องการและจำเป็นสำหรับลูกจ้างเป็นอันมาก

William R. Spriegel, Edward Schulz and William B. Spriegel, Elements of Supervision (Second Edition; New York : John Wiley and Sons, Inc., 1957), pp. 75-76.

สวัสดิการจะมีความจำเป็นมากขึ้น ถ้าค่าจ้างแรงงานต่ำ การมีกฎหมายประกันค่าจ้างขั้นต่ำ โดยหลักการแล้วน่าจะสนใจใ้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างพอเพียงแก่การครองชีพตามอัตภาพ แต่ถ้ามมีการ หลีกเลียงกฎหมาย (ซึ่งบางครั้งเกิดขึ้นด้วยการสมยอมของลูกจ้างเอง) การมีกฎหมายประกันค่าจ้าง ขั้นต่ำก็ไม่ช่วยลูกจ้างเลย และแม้จะมีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด แต่ค่าจ้างตกอยู่ในระดับ อัตรที่ต่ำมาก ก็ไม่อาจช่วยให้คนงานมีความสามารถในการออมทรัพย์ได้ ฉะนั้น คนงานส่วนมากจะยัง ขาดสิ่งที่ต้องการในชีวิตอีกมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เวลาจำ เจ อยู่กับงานในวันหนึ่ง ๆ อย่างน้อยถึง ๑ ใน ๓ ของเวลาทั้งหมด ท่ามกลางเสียงของเครื่องจักร อากาศที่อบอ้าว การทำงานที่ต้องอยู่ในระเบียบวินัย และเสียงท่ออัตราย ย่อมจะต้องการสิ่งทดแทน ในรูปของสวัสดิการ

ฝ่ายนายจ้าง การที่นายจ้างจัดสวัสดิการให้แกลูกจ้างก็เพราะ (๑) เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง และ (๒) เพื่อเป็นการให้กำลังใจ และเป็นการจูงใจแกลูกจ้าง ให้ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง นอกจากนี้แล้วบางครั้งนายจ้างยังต้องมีความ จำเป็นหรือมีพันธะที่จะต้องจัดสวัสดิการให้แกลูกจ้าง ดังนี้

๑. สวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการบางอย่างรัฐบาลเห็นว่า เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นายจ้างจะต้องจัดให้แกลูกจ้าง จึงได้ตราเป็นกฎหมายบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม และนายจ้างก็จำเป็นต้องปฏิบัติตาม มิฉะนั้นจะมีความผิด

๒. สวัสดิการที่เกิดจากข้อตกลง นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แกลูกจ้างตามข้อตกลง ซึ่งอาจจะ เป็นข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

๓. สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เอง เป็นสวัสดิการที่นายจ้างเห็นสมควร และจัดให้ขึ้น กับการมีแล้วก็มีขอยกพันที่นายจ้างจะต้องจัดให้ตลอดไป

๔. สวัสดิการที่จัดให้เพราะความจำเป็นบังคับ ซึ่งโดยแท้จริงแล้วนายจ้างอาจไม่มี ความประสงค์จะจัดสวัสดิการให้แกลูกจ้าง แต่เพราะความจำเป็นทำให้ต้องจัดให้โดยต้องการจูงใจ คนงานที่มีฝีมือ ความรู้ ความสามารถสูง มาทำงานด้วย จึงต้องจัดสวัสดิการให้เป็นพิเศษ

๑) วิจิตร ระวังศักดิ์ "สวัสดิการอุตสาหกรรม" (กรุงเทพฯ : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๒

ข้อพิจารณาของนายจ้างในการจัดสวัสดิการ

นายจ้างมีความสามารถในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของตนได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของนายจ้างแต่ละคน และสวัสดิการที่ใหนมีผลดีให้กับนายจ้างและลูกจ้าง มากน้อยเพียงใด การที่นายจ้างจะจัดสวัสดิการประเภทใดให้กับลูกจ้าง นายจ้างจะมีข้อพิจารณา ในการจัดสวัสดิการ ดังนี้

๑. สวัสดิการที่ใหนจะเป็นประโยชน์ที่มองเห็นว่าจะได้รับในทันที เช่น การจัดรถรับ-ส่ง การจัดบริการคานอาหาร เป็นต้น กล่าวคือ การจัดบริการรถรับ-ส่ง จะช่วยลดค่าใช้จ่าย เวลา และความยากลำบากในการเดินทางมาทำงานของพนักงาน และยังประโยชน์แก่นายจ้าง ทำให้พนักงาน มาทำงานตรงตามเวลาไม่มาทำงานสาย และทั้งยังช่วยขจัดปัญหาทางอารมณ์และจิตใจของทั้งนายจ้าง และลูกจ้างอีกด้วย การบริการทางคานอาหาร เช่น จัดร้านขายอาหารแบบขายตัวเอง (Canteen) จัดร้านขายอาหารภายในบริเวณโรงงาน ประกันคุณค่าทางโภชนาการ ความสะอาด และราคา พอดีสมควร เพื่อให้พนักงานมีอาหารที่ถูกต้องลักษณะ รับประทานอาหารในราคาถูก และนายจ้างก็ได้รับ ประโยชน์ในคานที่ว่าพนักงานไม่ต้อง เสีย เวลามากในการหาอาหารรับประทานในตอนกลางวัน ทำให้ ไม่กลับเข้ามาทำงานสาย และพนักงานเองก็มีโอกาสได้พบและพูดคุยกันตามอัธยาศัย มีสวัสดิการ บางประเภทที่พนักงานไม่สามารถรับประโยชน์ได้ในทันที เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ ฉะนั้นสำหรับ ในกิจการที่พนักงานส่วนใหญ่เป็นกะหมุนคนสวามี อัตราการเข้าออกงานสูง นายจ้างก็เห็นสมควรไม่ พิจารณาจัดสวัสดิการประเภทนี้ขึ้น เป็นต้น

๒. ความจำเป็นเพราะลักษณะของกิจการ หรือทำเลที่ตั้งบังคับ เช่น พนักงานต้องทำงาน เป็นกะ บางกะต้องทำกลางคืนเล็กคึก หรือโรงงานตั้งอยู่ห่างไกลชุมชน นายจ้างก็ต้องจัดที่พัก หรือ รถบริการรับ-ส่งให้

๓. แรงกดดันจากลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน นายจ้างอาจพิจารณาจัดสวัสดิการ ให้แก่ลูกจ้าง ตามขอเรียกร้องของลูกจ้างหรือของสหภาพแรงงานนั้น

๔. ภาวะผูกพันในการดำเนินงานต่อเนื่องกันไป ได้แก่ค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงาน สถานที่ และอุปกรณ์ เช่น การจัดบริการคานอาหาร การจัดตั้ง โรงอาหารก็ต้องมีแม่ครัว ถ้วยชาม คนทำความสะอาด คนทำบัญชีรับ-จ่าย หากจัดรถบริการรับ-ส่งก็ต้องจ้างคนขับ จ่ายค่าน้ำมันรักษาโรค ทำที่เก็บรถจอดรอ การประกันอุบัติเหตุ ฯลฯ กล่าวคือ การจัดสวัสดิการประเภทใดขึ้นแล้ว นายจ้าง

ก็ต้องจัดให้ตลอดไป จะยกเลิกไม่ได้ ฉะนั้นนายจ้างจะต้องพิจารณาถึงค่าใช้จ่ายที่จะต้องเกิดขึ้นตามมาเป็นภาระผูกพันตามประเภทของสวัสดิการที่จัดขึ้นนั้น

๕. ทาที่ หรือแนวโน้มของรัฐบาลในการกำหนดภาระของนายจ้างตามกฎหมาย หรือการเข้าร่วมรับภาระในค่าน้ำสวัสดิการ เช่น เมื่อมีข่าวว่ารัฐบาลอาจจะมีการเงินสะสม และการประกันสังคมสำหรับลูกจ้าง นายจ้างอาจหรือไม่จัดสวัสดิการในเรื่องนี้ แม้อาจจะเรียกร้องให้นายจ้างจัดให้ก็ตาม

ฝ่ายรัฐบาล รัฐบาลมีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกคนในประเทศ ลูกจ้างคนงานก็เป็นคนกลุ่มหนึ่งในสังคม และเป็นประชาชนส่วนหนึ่งของประเทศ ย่อมต้องอยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองควาย ในการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นธรรมคาวอยู่เองที่จะมีการขัดประโยชน์กันระหว่างนายจ้างบ้าง เป็นครั้ง เป็นคราว เพราะนายจ้างเมื่อลงทุนในกิจการใดกิจการหนึ่ง ก็ต้องมุ่งหวังผลประโยชน์และกำไรสูงสุด นั่นก็คือการต้องลดต้นทุนการผลิตให้ต่ำได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ฉะนั้นรัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อป้องกันไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบคนงาน ตลอดจนวางกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในค่าน้ำสวัสดิการ เพื่อเป็นหลักประกันว่าลูกจ้างจะต้องมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่พอสมควร อยู่ในมาตรฐานที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ดังนั้นรัฐบาลจึงต้องออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดบริการคานการ รักษาพยาบาล และการจ่ายเงินค่าทดแทนแก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ถูกจ้างเกิดประสบอันตรายขณะกำลังทำงาน หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากงานที่ทำ เป็นต้น การที่รัฐบาลต้องเข้ามามีบทบาทช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการก็เพื่อจะให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม อันจะเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศในที่สุด

สวัสดิการตามที่กฎหมายไทยกำหนด

ในขณะที่กฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง คือประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน หมวด ๗ ข้อ ๒๓ ข้อ ๒๔ ข้อ ๒๕ และข้อ ๒๖ ซึ่งกำหนดข้อผูกพันให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างควายเงินของนายจ้าง และตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๓ ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นทุนให้การจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ หรือเสียชีวิต หรือเป็นโรคอันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน หมวด ๗ สวัสดิการ กำหนดให้นายจ้าง
จัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ดังนี้

๑. นำสะอาดสำหรับดื่ม
๒. หอน้ำ
๓. หองส้วม
๔. การบริการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล
๕. แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกาย
๖. แสงสว่าง
๗. ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก
๘. การระบายอากาศ
๙. เครื่องป้องกันอันตราย
๑๐. ทางออกฉุกเฉิน

นำสะอาด หอน้ำ หองส้วม

นายจ้างต้องจัดให้มีนำสะอาดสำหรับดื่ม หอน้ำ และส้วม ถูกต้องสุขลักษณะ และมี
ปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้างตามจำนวนที่ดังนี้

จำนวนลูกจ้าง	นำดื่ม	หอน้ำ	หองส้วม
ไม่เกิน ๑๕ คน	๑	๑	๑
ไม่เกิน ๕๐ คน	๑	๑	๒
ไม่เกิน ๕๐ คน	๒	๑	๓
ไม่เกิน ๕๐ คน ทุก ๕๐ คน	+ ๑	+ ๑	+ ๑

บริการการปฐมพยาบาล และรักษาพยาบาล

นายจ้างต้องจัดให้มีปัจจัยในการปฐมพยาบาล ของรักษาพยาบาล สถานพยาบาล
พยาบาล แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง เพื่อการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังนี้

จำนวนลูกจ้าง	ปัจจัย ปฐมพยาบาล	ห้อง พยาบาล	สถาน พยาบาล	พยาบาล	แพทย์	ยานพาหนะ
๑๐ คน ขึ้นไป	๑	๐	๐	๐		๐
๒๑๐ คน ขึ้นไป	๑	๑	๐	๑	๑ (ครั้งคราว)	๐
๑๐๐๐ คน ขึ้นไป	๑	๑	๑	๒	๑ (ประจำ)	๑

ปัจจัยในการปฐมพยาบาล

ปัจจัยในการปฐมพยาบาลได้แก่ (๑) สายยางทามเลือด (๒) กรรไกร (๓) สำลี ผ้าพันแผล
ผ้าชะแฉะ และผ้าบางพลาสติก (๔) ถ้วยทองยา (๕) ถ้วยล้างตา (๖) หลอดหยอดตา (๗) ถ้วยน้ำ
(๘) ที่ป้ายตา (๙) เข็มกลัด (๑๐) ปากคีบปลายหู (๑๑) ปรอทวักไซ้ (๑๒) ยาแดงใส่แผล
ยาเหลืองใส่แผล หรือทิงเจอร์ไอโอดีน (๑๓) อัลกอฮอล์บริสุทธิ์ ๗๐% (๑๔) ยาแก้ไฟไหม้ร้อนลวก
(๑๕) น้ำกรดอมริคล้างตา (๑๖) แอมโมเนียหอม (๑๗) ยาแก้ปวดหัวตัวร้อน (๑๘) ทิงเจอร์ฝิ่นการบูร
(๑๙) ยารักษาหน้าขาว (๒๐) ยารักษาหน้าแดง (๒๑) ยาแก้บิด (๒๒) โยคะไมคาร์บอนเนต (๒๓) วาสลินขาว
ห้องพยาบาล ของรักษาพยาบาลจะต้องมีเตียงพักคนไข้ ๑ เตียง และเวชภัณฑ์อื่นจำเป็น
เพียงพอแก่การรักษาพยาบาล

สถานพยาบาล สถานพยาบาลจะต้องมีเตียงพักคนไข้ ๒ เตียง และเวชภัณฑ์อื่นจำเป็นเพียงพอ
แก่การรักษาพยาบาล

ยานพาหนะ เป็นยานพาหนะที่นายจ้างต้องจัดหาไว้ให้พร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานอนามัย
ชั้นหนึ่ง สถานพยาบาล หรือโรงพยาบาลที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบ
อันตราย หรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

T16528194



การตรวจร่างกายประจำปี นายจ้างต้องจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกาย ลูกจ้างที่ทำงานอันอาจจะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกาย ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ ครั้ง และต้อง เก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี

กองทุนเงินทดแทน

ตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ข้อ ๓ ได้กำหนดให้กองทุนเงินทดแทนขึ้นใน กรมแรงงาน เพื่อเป็นทุนให้ทำการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้าง โดยให้ทำการ เรียกเก็บเงิน สมทบ และอัตราเงินสมทบจากนายจ้าง โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

๑. ในพื้นที่ที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการ รักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น
๒. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้าง จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินสองหมื่นบาท (เมื่อลูกจ้างประสบ อันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้างจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวนเงิน ๓ เท่าของค่าจ้าง รายเดือนโดยเฉลี่ย แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งพันหกร้อยบาท และไม่เกิน ๕ พันบาท)
๓. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง คือ
 - (๑) บิดา มารดา
 - (๒) สามี หรือภรรยา
 - (๓) บุตรซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบ ๑๘ ปีแล้วกำลังศึกษาอยู่ ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
 - (๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่ ๑๘ ปี แต่ที่ทุพพลภาพหรือจิตหั่นเหี้ยนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ ในอุปการะของลูกจ้างก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย
๔. เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้นายจ้าง จ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

(๑) ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถ ทำงานติดต่อกันได้เกินเจ็ดวัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะสูญเสียอวัยวะหรือไมก็ตาม โดยจ่ายนับแต่วันแรก ที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดเวลาที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

(๒) ร้อยละห้าสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนหรือร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ และตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายให้ ตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด แต่ต้องไม่เกิน ๕ ปี

(๓) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่กระทรวงมหาดไทยได้กำหนด แต่ต้องไม่เกิน ๑๐ ปี

(๔) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนด ๕ ปี

๕. นายจ้างไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตราย หรือการเจ็บป่วยของลูกจ้าง เพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) เสพเครื่องคองของเมา จนไม่สามารถครองสติได้

(๒) จงใจให้ตนเองหรือผู้อื่นประสบอันตราย หรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบ

อันตราย

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ สำนักงานกองทุนเงินทดแทนได้ดำเนินการศึกษาสถิติการประสบอันตรายของลูกจ้าง ในปี พ.ศ. ๒๕๑๗ - ๒๕๑๘ เพื่อคำนวณหาอัตราการเพิ่มหรือลดลงของเงินสมทบที่เรียกเก็บจากนายจ้างแต่ละราย และในต้นปีเดียวกันนี้ กรมแรงงานได้ขยายงานกองทุนเงินทดแทนออกไปอีก ๖ จังหวัด คือ ชลบุรี ราชบุรี สระบุรี กาญจนบุรี สงขลา และภูเก็ต (ซึ่งเดิมมีที่กรุงเทพฯ สมุทรปราการ นนทบุรี ปทุมธานี สมุทรสาคร และนครปฐม) คุ้มครองสถานประกอบการ ๕,๐๐๐ แห่ง และลูกจ้าง ๕๗๐,๐๐๐ คน นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนในอัตราร้อยละ ๐.๒ - ๔.๕ ของค่าจ้าง นายจ้างในหมู่บ้านและเกาะลัดได้ จ่ายตั้งแต่ ๐.๓ - ๑๓.๐ % ของอัตราค่าจ้าง ในมาเลเซียจ่ายเท่ากันทุกประเภท ในอัตรา ๑% ของค่าจ้าง เฉลี่ยแล้วนายจ้างไทยมีการจ่ายร้อยละ ๐.๗ ของค่าจ้าง หรือประมาณเดือนละ ๕ บาท ต่อลูกจ้าง ๑ คน

พร อุดมพงษ์ "บทบาทของรัฐเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน" สวัสดิการแรงงาน (กรุงเทพมหานคร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๐), หน้า ๒๔

สวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

Dale S. Beach ได้แบ่งสวัสดิการไว้เป็น ๔ ประเภทด้วยกัน คือ

๑. การช่วยเหลือทางการเงินในภาวะที่พนักงานยังช่วยตัวเองไม่ได้มากนัก (Financial Protection against certain risks) ได้แก่
 - ๑.๑ เงินสะสม
 - ๑.๒ เงินช่วยเหลือค่าทศพ
 - ๑.๓ เงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานถึงทุพพลภาพ
 - ๑.๔ การประกันประเภทต่าง ๆ
 - ๑.๕ การให้ยืมเงิน
 - ๑.๖ การช่วยเหลือการรักษาพยาบาลพนักงานและครอบครัว
๒. การจ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงานให้บริษัท ได้แก่
 - ๒.๑ การจ่ายค่าจ้างในวันลาพัก
 - ๒.๒ การจ่ายค่าจ้างในระหว่างลาอุปสมบท
 - ๒.๓ การลาศึกษาต่อหรือการเข้ารับการฝึกอบรมโดยได้รับค่าจ้าง
๓. เงินหรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บริษัท (Bonus and Award: not related to employee out-put) ได้แก่
 - ๓.๑ เงินรางวัลประจำปี
 - ๓.๒ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ
 - ๓.๓ เงินช่วยเหลือระหว่างตากอากาศ เมื่อพนักงานลาหยุดพักผ่อนประจำปี
 - ๓.๔ เงินช่วยเหลือพนักงานที่สมรส
 - ๓.๕ เงินช่วยเหลือพนักงานที่มีบุตร หรือเงินช่วยเหลือค่าศึกษาของบุตร
 - ๓.๖ การจ่ายข่าวสารให้พนักงาน

Dale S. Beach : Personnel : The Management of People At work:

๔. การให้บริการในค่านต่าง ๆ ได้แก่

- ๔.๑ การให้บริการด้านสุขภาพอนามัย เช่น การบริการตรวจร่างกายประจำปี
บริการทางการแพทย์ พยาบาล
- ๔.๒ การให้บริการด้านสหนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้อง
พักผ่อน ห้องสมุด
- ๔.๓ การให้บริการด้านเศรษฐกิจ เช่น จัดที่พักให้กับคนงาน จัดบริการรถรับ-ส่ง
จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า การจัดสรรที่ดิน การให้เช่าซื้อ
- ๔.๔ การให้บริการด้านการศึกษา เช่น จัดตั้งทุนการศึกษาต่อให้พนักงาน จัดตั้ง
โรงเรียนในโรงงาน ให้โอกาสพนักงานเข้ารับการศึกษา การจัดฝึกอบรม
- ๔.๕ การให้บริการด้านสังคมสงเคราะห์ เช่น การให้บริการด้านการแนะนำปรึกษา
ปัญหาต่าง ๆ การให้บริการด้านการวางแผนครอบครัว การรับฟังเรื่องราวการร้องทุกข์ของคนงาน
อย่างไรก็ดี การให้บริการสวัสดิการของแต่ละองค์การ ย่อมมีข้อแตกต่างกันไปตาม
จุดมุ่งหมาย ตลอดจนขึ้นต่อกำลังความสามารถของแต่ละองค์การที่จะดำเนินงานในเรื่องนี้ ฉะนั้น
สำหรับการศึกษาวิจัยการจัดสวัสดิการให้คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องคัมในเขต
กรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้เขียนจะได้ยึดถือแนวคิดดังกล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นหลักในการศึกษาเพื่อ
วิเคราะห์ถึงปัญหาต่อไป

ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย