



สภาพการทำงานและปัญหาของพนักงานหญิงแผนกท่อผ้า

แผนกท่อผ้ามีพนักงานหญิงชาย 700 คน เป็นพนักงานหญิง 600 คน พนักงานชาย 100 คน มีชั่วโมงการทำงานสัปดาห์ละ 45 ชั่วโมง การทำงานมีเข้ากะและประจำกลางวันโดยมีชั่วโมงการทำงาน ดังนี้

กะทำงาน	เวลาทำงาน	เวลาพัก	กลุ่ม	เวลาทำงาน
กะเช้า	06.15 - 14.30 น.	09.30 - 10.15 น.	แรก	10.15 - 14.30 น.
		10.15 - 11.00 น.	สอง	11.00 - 14.30 น.
		11.00 - 11.45 น.	สาม	11.45 - 14.30 น.
กะบ่าย	14.15 - 22.30 น.	17.15 - 18.00 น.	แรก	18.00 - 22.30 น.
		18.00 - 18.45 น.	สอง	18.45 - 22.30 น.
		18.45 - 19.30 น.	สาม	19.30 - 22.30 น.
กะดึก	22.15 - 06.30 น.	00.15 - 01.00 น.	แรก	01.00 - 06.30 น.
		01.00 - 01.45 น.	สอง	01.45 - 06.30 น.
		01.45 - 02.30 น.	สาม	02.30 - 06.30 น.
กะกลางวัน	08.30 - 16.45 น.	12.00 - 12.45 น.		12.45 - 16.45 น.

พนักงานเข้ากะจะสังกัดหมู่และวันหยุดประจำสัปดาห์ของตนเอง ดังนี้

หมู่ 1	หยุดวันอาทิตย์	หมู่ 2	หยุดวันพฤหัสบดี
หมู่ 3	หยุดวันจันทร์	หมู่ 4	หยุดวันศุกร์
หมู่ 5	หยุดวันอังคาร	หมู่ 6	หยุดวันเสาร์
หมู่ 7	หยุดวันพุธ		

พนักงานสังกัดกะประจำกลางวัน หยุดวันอาทิตย์

พนักงานมีสิทธิหยุดงานตามวันหยุดตามประเพณี 13 วัน โดยบริษัทกำหนดวันที่ 1 พฤษภาคมอันเป็นวันแรงงานแห่งชาติเป็นวันหยุดด้วยทุกปี ส่วนวันหยุดอื่น ๆ นั้นจะได้พิจารณาตามความเหมาะสม และจะประกาศให้ทราบตอนต้นปีของทุก ๆ ปี หากมีวันหยุดวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงาน บริษัทก็จะจัดให้หยุดชดเชยในวันถัดไปหรืออาจจะจ่ายค่าจ้างในวันหยุดให้

พนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปีนับแต่วันเริ่มทำงานเป็นต้นมามีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ดังนี้

ทำงานครบ	ปี	มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี	วันทำงาน
"	1 ปี	7	"
"	2 ปี	7	"
"	3 ปี	8	"
"	4 ปี	8	"
"	5 ปี	9	"
"	6 ปี	10	"
"	7 ปี	11	"
"	8 ปี	12	"
"	9 ปี	13	"
"	10 ปี	14	"
"	11 ปีขึ้นไป	15	"

การหยุดพักผ่อนประจำปีจะสะสมหรือเลื่อนจำนวนวันที่ไม่ได้หยุดนั้นไปรวมหยุดในปีอื่นไม่ได้

พนักงานหญิงซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการคลอดเพิ่มขึ้นจากวันลาป่วยไม่เกินปีละ 30 วันทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีก 60 วันรวมทั้งวันหยุดด้วย แต่ถ้าพนักงานหญิงนั้นได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วันให้มีสิทธิได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกิน 30 วัน

ในการลาเพื่อการคลอดนี้ หากพนักงานหญิงไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากการคลอดแล้วให้มีสิทธิลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างอีก 30 วัน

สภาพการทำงานของพนักงานหญิงแผนกทอผ้า

พนักงานในแผนกทอผ้าส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิงประมาณ 80 % ที่เหลืออีก 20 % เป็นพนักงานชายทำงานเป็นช่างเครื่อง ดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักรและทำงานซึ่งพนักงานหญิงทำไม่ได้

ลักษณะการทำงาน

พนักงานหญิงจะต้องยืนและเดินตลอดเวลาทำงาน ยกเว้นงานร้อยตะกวดซึ่งต้องนั่งทำเนื่องจากเป็นงานประณีต และต้องอาศัยสมาธิพอสมควร งานเลาะหลอดค้ายพุ่งมักจะใช้พนักงานที่ไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้เนื่องจากตั้งครรภ์ หรือเจ็บป่วยต้องการการพักผ่อนพอสมควร พนักงานทอผ้าจะต้องเดินผ่านแถวเครื่องทอ 16 เครื่องที่ตนรับผิดชอบเพื่อตรวจดูผ้าที่ทอออกมาว่ามีอะไรต้องแก้ไข เช่น ผ้าเสียต้องเลาะผ้า หรือมีค้ายหย่อนหรือจะต้องถอดค้าย พนักงานเลาะผ้าจะต้องดูว่ามีเครื่องทอเครื่องใดภายใน 30 เครื่องที่ตนรับผิดชอบต้องแก้ไขผ้าให้มีคุณภาพดี

อากาศ

อุณหภูมิโดยทั่วไปในแผนกทอผ้าประมาณ 30 องศาเซลเซียส ความชื้นโดยเฉลี่ย 78-80 % แต่ในห้องย้อมแบ่งอุณหภูมิประมาณ 35-37 องศาเซลเซียส แม้จะมีเครื่องปรับอากาศโดยทั่วไปแต่อากาศค่อนข้างร้อน มีห้องค้ายพุ่งที่อากาศค่อนข้างดีเพราะมีแอร์ไอน้ำช่วย

ฝุ่นละออง

โดยทั่วไปมีฝุ่นละอองพอสมควรยกเว้นห้องค้ายุ้งซึ่งมีความชื้นมากพอสมควรทำให้พนักงานในห้องค้ายุ้งต้องใช้ผ้าปิดจมูกเป็นประจำ และในห้องทอผ้าจะเห็นเหมือนหมอกปกคลุมอยู่เนื่องจากการทำงานของเครื่องทอผ้าแก่พนักงานโดยทั่วไปไม่ใช้ผ้าปิดจมูก

เสียง

ในห้องทอผ้ามีเสียงดังมากเนื่องจากเครื่องทอผ้าทำงาน เสียงดังประมาณ 100 เดซิเบลขึ้นไป ซึ่งตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม¹ โดยประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 หมวด 14 ข้อ 18 ระบุว่าปลั๊กดัดเสียง (Ear plugs) จะต้องทำด้วยพลาสติกหรือยาง หรือวัสดุอื่นใช้ใส่ช่องหูสองข้าง ต้องสามารถลดระดับเสียงลงได้ไม่น้อยกว่า 15 เดซิเบล(เอ) และบังคับให้นายจ้างจัดหาปลั๊กดัดเสียงให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานดังต่อไปนี้

1. ไม่เกินวันละเจ็ดชั่วโมงต้องมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินเก้าสิบเอ็ดเดซิเบล(เอ)
2. เกินกว่าวันละเจ็ดชั่วโมง แต่ไม่เกินแปดชั่วโมง จะต้องมียกระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินเก้าสิบเดซิเบล(เอ)
3. เกินวันละแปดชั่วโมงจะต้องมียกระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกินแปดสิบเดซิเบล(เอ)

และยังได้ระบุว่า ข้อ 14 นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในที่ที่มีระดับเสียงดังเกินกว่าหนึ่งร้อยสี่สิบเดซิเบล(เอ)มิได้

ข้อ 15 ภายในสถานที่ประกอบการที่มีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 13 ให้นายจ้างแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่เป็นต้นกำเนิดของเสียงหรือทางผ่านของเสียงมิให้มีระดับเสียงดังเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 13

1 กระทรวงมหาดไทย กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน 2523, (กรุงเทพฯ : สิริพรการพิมพ์, 2523), หน้า 126-127.

ข้อ 16 ในกรณีไม่อาจปรับปรุงหรือแก้ไขตามความในข้อที่ 15 ได้ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสวมใส่ปลั๊กอุดเสียงหรือครอบหูลดเสียงตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในหมวด 4 คลอดเวลาที่ทำงาน

ในพ.ศ. 2522 พนักงานในแผนกทอผ้าได้รับปลั๊กอุดเสียงเฉพาะพนักงานที่ทำงานอยู่ในห้องค้ายพุ่ง ห้องทอและช่างบำรุงรักษา แต่พนักงานไม่ค่อยใช้เนื่องจากไม่เคยชินและใช้แล้วเกิดหูอักเสบ ทางคณะกรรมการความปลอดภัยของบริษัทกำลังหาทางแก้ไขให้พนักงานใช้ปลั๊กอุดเสียงโดยเปลี่ยนชนิดของปลั๊กอุดเสียง และมีการแนะนำวิธีการใช้ที่ถูกข้อซึ่งกำลังดำเนินการอยู่

น้ำดื่มและห้องน้ำ

น้ำดื่มมีตู้น้ำเย็น 5 จุดตามจุดต่าง ๆ ในห้องทอ แต่พนักงานบอกว่าไม่ค่อยเย็น ค่ายพนักงานจะนำกระติกมารองน้ำเพื่อที่จะได้ไม่ต้องใช้เวลาในการเดินมาหาน้ำ และสามารถทำงานได้เต็มที่ แต่ทำให้น้ำในตู้เย็นไม่ทันกับความต้องการของพนักงานคนต่อ ๆ ไป

ห้องน้ำพนักงานหญิงในแผนกทอผ้ามี 7 ห้อง มีพนักงานทำความสะอาด 2 คน โดยหมุนเวียน 07.00-15.15 น. และ 09.00-17.15 น. มีปัญหาในการทำความสะอาดค่ายพนักงานใช้ห้องน้ำมาก ของใช้ประจำห้องน้ำหาย เช่น ชัน กลอนประตู ฯลฯ

ภูมิหลังของพนักงานหญิง

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 80 % มาจากต่างจังหวัด ไม่มีที่พักอาศัย บางคนพักกับญาติแต่รู้สึกไม่สะดวกสบายจึงย้ายมาอยู่หอพัก 6 % พักหอพักเนื่องจากอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครแต่ทำงานเป็นกะ การเข้ากะคึกและออกกะบ่ายต้องใช้เวลาในการเดินทางมากพอสมควร การกลับที่อยู่อาศัยทำได้ลำบากและอาจไม่ปลอดภัยด้วยต้องเข้าชอยล็กไม่มีคนคอยรับส่ง และ 14 % บ้านอยู่ในเขตกรุงเทพ-นนทบุรี แต่ใช้เวลาในการ

ตารางที่ 4 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพัก จำแนกตามสาเหตุที่อาศัย

สาเหตุที่อาศัย	ร้อยละ
มาจากต่างจังหวัด	80.00
ทำงานเป็นกะ	6.00
บ้านอยู่ในเขตกท.นนทบุรีแต่ทางไกล	14.00
รวม	100.00(50)

เดินทางมากอาจไม่ทันเวลาทำงาน จึงพักหอพักและกลับไปเยี่ยมบ้านเฉพาะวันหยุดหรือวันหยุดตามประเพณี

หอพักหญิงนี้เป็นหอพักสร้างใหม่เป็นตึก 4 ชั้น เริ่มเปิดทำการเมื่อวันที่ 12 สิงหาคม พ.ศ.2519 ชั้นล่างเปิดโล่งเป็นห้องที่ทำการของแม่บ้าน ที่ดูโทรทัศน์ ที่รีคผ้า ที่รับประทานอาหาร ห้องเรียนของโรงเรียนศึกษาผู้ใหญ่ทอผ้ากรุงเทพ ห้องสอนกิจกรรมและวิชาชีพในหลักสูตรระยะสั้น ห้องพยาบาลของบริษัท โดยแบ่งเป็นสัดส่วนตามความต้องการและจำเป็นในการใช้สอยเนื้อที่ ปัจจุบันมีพนักงานหญิงพักอยู่ 585 คน พนักงานหญิงพักชั้นที่ 2 และชั้นที่ 3 มีห้องพักจำนวน 62 ห้อง โดยที่แต่ละชั้นจะมีห้องน้ำ 30 ห้อง ที่อาบน้ำ ที่ล้างหน้าและที่ซักผ้าของแต่ละชั้นโดยมีพนักงานทำความสะอาด 1 คนต่อชั้น ชั้นที่ 3 มีห้องซึ่งสำรองเป็นห้องพยาบาลหรือห้องแยกคนป่วยเนื่องจากเดิมห้องพยาบาลของบริษัทอยู่ที่ออฟฟิศหน้าโรงงาน และเพิ่งย้ายมาอยู่บริเวณเดียวกันกับหอพักในพ.ศ.2521 มีห้องเก็บจักรสำหรับให้พนักงานหญิงทำการตัดเย็บเสื้อผ้า ชั้นที่ 4 เป็นหอพักชายที่ยืมจากหอพักหญิงควยเคิมบริษัท เขาคึกบริเวณข้างบริษัทใช้เป็นหอพักชายต่อมาได้เลิกสัญญาเช่าและมาใช้บริเวณเดียวกันกับหอพัก มีการทำประตูกันปิดตายทางชั้นลงที่ติดต่อกับชั้น 3 และมีทางขึ้นลงคนละทางกับหอพักหญิง มีพนักงานชายพักประมาณ 70 คนซึ่งก็มีสิ่งอำนวยความสะดวกเช่นเดียวกับหอพักหญิง หอพักหญิงมีแม่บ้าน 2 คน

หมุนเวียนทำงานเป็นกะ คือ 08.30-15.30 น. และ 15.15-22.30 น. หากเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ของแม่บ้านคนใดคนหนึ่งจะมีแม่บ้านอีกคนหนึ่งอยู่เวรทำงานล่วงหน้า หรือให้พนักงานทำความสะอาด มีร้านอาหารหน้าหอพัก 2 ร้านบริการขายอาหารและมีร้านหนึ่งหยุดในวันอาทิตย์

ห้องพักห้องหนึ่งยาว 15 เมตรจะรับผู้พักได้ 14 คน แต่เมื่อเข้าพักจริง ๆ ประมาณ 8 คนต่อ 1 ห้องก็แออัดพอสมควรและเนื่องจากไม่มีการอนุญาตให้ต่อเติมส่วนหนึ่งส่วนใดในห้องพักหรือนำตู้เสื้อผ้า โต๊ะมาเพิ่ม พนักงานต้องอาศัยที่แขวนเสื้อผ้าซึ่งมีกระดาษเหนียวติดอยู่ด้านหลังคิณางั่งเพื่อใช้แขวนกระโปรง กางเกง เนื่องจากตู้ลอยที่อยู่บนหัวนอนมีความยาวประมาณ 1.05 เมตร และมีราวแขวนเสื้อใต้ตู้ลอย พนักงานที่พักอยู่ในห้องเดียวกันจะแยกตามหมู่ที่พนักงานสังกัด คือ หากเลขประจำตัวอยู่ในหมู่ 6 หรือหมู่ 2 จะให้พนักงานหมู่ 6 หรือ หมู่ 2 พักในห้องเดียวกันเพื่อความสะดวกในการเข้าออกกะ โดยแบ่งเป็นชั้น 2 ปีกขวา ชั้น 2 ปีกซ้าย ชั้น 3 ปีกขวา และชั้น 3 ปีกซ้าย เพื่อเป็นการลดปัญหาในการที่อาจมีข้าวของในห้องพักหายเนื่องจากคนเข้าออกกะไม่ตรงกัน และพนักงานจะได้พักผ่อนมากขึ้นโดยไม่ถูกรบกวน นอกจากนี้ยังสะดวกในการตามดูญาติ โดยที่ทางยามหน้าหอพักจะแจ้งให้แม่บ้านทราบว่าญาติมาขอพบพนักงาน แม่บ้านจะใช้เครื่องขยายเสียงเรียกตามห้องที่พนักงานสังกัดอยู่ โดยให้ออกไปพบนอกบริเวณหอพักด้วยเขตหอพักห้ามผู้ชายเข้า ยกเว้นผู้ที่มาติดต่อขอรับการรักษาพยาบาล ครัวโรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ พนักงานที่เข้าอาศัยหอพักจะเสียเงินค่าประกันของเสียหาย 100 บาทและเงินจำนวนนี้จะคืนให้เมื่อพนักงานลาออกจากหอพัก พนักงานที่อาศัยหอพักทำความสะอาดโดยที่แม่บ้านได้ตกแต่งเตือนให้ปรับปรุงแก้ไขตนเองแล้วหากพนักงานไม่กระทำตามจะไม่มีสิทธิอาศัยอยู่ในหอพักอีกต่อไป และไม่สามารถขอสมัครเข้าพักได้อีก จำนวนผู้พักหอพักโดยเฉลี่ย 8.5 คนต่อห้อง

ตารางที่ 5 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามชนิดของที่พักอาศัย

ชนิดของที่พัก	ร้อยละ
บ้านเช่า	29.33
บ้านของตนเอง	50.00
บ้านพักของทางราชการ	12.00
อาศัยบ้านคนอื่น	8.67
รวม	100.00(150)

พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทส่วนใหญ่มีที่พักอาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพฯ บางกรวย บางซื่อ บางโพ บางกอกน้อย นนทบุรี พนักงาน 50 % มีบ้านพักอาศัยเอง ส่วนอีก 29.33 % เช่าบ้านอยู่เพราะแต่งงานแล้ว 12 % มีบ้านพักของทางราชการและ 8.67 % อาศัยบ้านคนอื่นอยู่ สาเหตุที่พนักงานหญิงเช่าบ้านโดยที่ไม่มาอาศัยหอพักเพราะว่าส่วนใหญ่จะแต่งงานแล้ว หรือครอบครัวย้ายมาอยู่กรุงเทพฯ มหานคร และรู้สึกสะดวกสบายมากกว่าพักหอพัก

ระดับการศึกษา

พนักงานหญิงส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับป.4 คือ พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักจบป.4 62 % พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทจบป.4 68.67 % แต่มีพนักงานหญิงที่ไม่จบป.4 แยกเป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 2 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 1.33 % ด้วยเป็นพนักงานเก่าเข้ามาทำงานก่อนช่วงพ.ศ.2516 ซึ่งเป็นช่วงการปรับปรุงและขยายงานเป็นแบบสมัยใหม่ เดิมบริษัทไม่สนใจเรื่องระดับการศึกษาของพนักงานเพียงแต่ทำงานได้เป็นพอ มีพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทศึกษา

ตารางที่ 6 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาชีพหอดักและพนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	พนักงานหญิงอาชีพหอดัก	พนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท
ไม่จบป.4	2.00	1.33
จบป.4	62.00	68.67
ป.5-ป.7	0.00	2.00
จบป.7	18.00	12.67
มากกว่าป.7	18.00	15.33
รวม	100.00(50)	100.00(150)

ระดับป5-ป.7 2 % แต่พนักงานหญิงที่อาชีพหอดักไม่มีเปอร์เซ็นต์ที่จะศึกษาระดับป.5-ป.7 เนื่องด้วยมีการศึกษาผู้ใหญ่ระบบเบ็ดเสร็จอยู่บริเวณชั้นล่างของหอดักหญิง โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่เริ่มก่อตั้งและเปิดดำเนินการสอนได้ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ.2519 โดยความร่วมมือระหว่างสหภาพแรงงานและบริษัท แบ่งการศึกษาชั้นแรกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับ 2(ป.4) เป็นการช่วยสอนพนักงานที่จบป.4 แล้วหรือยังไม่จบป.4 เรียนเพื่อเป็นการปรับปรุงตนเองและเป็นการปูพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับ 3(ป.7)ต่อไป และระดับ 3(ป.7) ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่จบป.4 แล้วเป็นการเรียนเพื่อช่วยตนเองและเลื่อนฐานะในการทำงาน ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การสอนแบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ ช่วงเช้า 09.00-11.00 น. นักศึกษาที่เข้าเรียนเป็นพนักงานที่เข้ากะบ่ายหรือเป็นวันหยุด และช่วงเย็น 18.00-20.00 น. นักศึกษาที่เข้าเรียนเป็นพนักงานที่ออกกะเช้าและเข้ากะคึกหรือเป็นวันหยุด การเข้าเรียนจะกระทำโดยที่นักศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบต่อการเรียนของตนเอง และเริ่มมีการสอนระดับ 4 (ม.ศ.3)ในพ.ศ.2521 มีนักศึกษาที่จบระดับ 3(ป.7) สนใจเรียนต่อมาก นอกจากนี้นักศึกษาที่เรียนจบระดับ 4(ม.ศ.3)

จะไปเรียนต่อระดับพาณิชย์ภาคค่ำและมหาวิทยาลัยรามคำแหง พนักงานหญิงกลุ่มนี้ถือว่าเป็นพวกที่ศึกษาสูงกว่าป.7 เป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 18 % ส่วนพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทศึกษาสูงกว่าระดับป.7 มี 15.33 % โดยมากมักจะเรียนและทำงานไปด้วย เพื่อช่วยเหลือครอบครัว

ภูมิลำเนาเดิม

พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในภาคกลาง โดยมีพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 56 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 49.33 % ส่วนใหญ่จะมาจากอยุธยา อ่างทอง นครนายก สิงห์บุรี นครปฐม โดยมีญาติหรือคนรู้จักกันซึ่งทำงานอยู่ที่บริษัทและแนะนำให้มาทำงาน อันดับสองรองลงมา คือ พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทมีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 11.33 % พนักงานหญิงที่มาจากภาคนี้ส่วนใหญ่มาทำงานในกรุงเทพก่อน เป็นงานประเภทงานบ้าน หรืองานก่อสร้าง แล้วเปลี่ยนมาทำงานโรงงานอุตสาหกรรมเพราะมีเวลาพักผ่อนนอนและเป็นอิสระกว่า รองลงมาเป็นพนักงานที่มาจากภาคใต้ ภาคเหนือและภาคตะวันออกที่เหลือเป็นพนักงานหญิงที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น

ตารางที่ 7 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามภูมิลำเนาเดิม

ภูมิลำเนาเดิม	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
ภาคเหนือ	4.00	2.68
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	20.00	11.33
ภาคใต้	8.00	1.33
ภาคตะวันออก	4.00	2.00
ภาคกลาง	56.00	49.33
กทม.	8.00	33.33
รวม	100.00(50)	100.00(150)

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 8 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 33.33 % ส่วนใหญ่ทำงานเนื่องจากยังหางานอื่นไม่ได้เป็นการหารายได้ช่วยครอบครัว บางคนทำงานเพราะไม่มีความรู้จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ การที่มีพนักงานอาศัยอยู่ในเขตกทม.มากพอสมควรเนื่องจากบริษัทอยู่แถบชานเมืองและกึ่งตัวเมืองไม่ไกลเกินไปที่จะมาทำงาน พนักงานส่วนใหญ่อาศัยอยู่แถบบางซื่อ บางกรวย นนทบุรี คลองจั่น บางโพ และบางกอกน้อย

ปัจจัย"ผลัก"และ"ดึง"ให้พนักงานหญิงอาศัยอยู่กทม.

จากการศึกษาของ International Labour Office, Report to the Government of Thailand on the Internal Migration.

กล่าวว่ามีปัจจัยผลัก (Push Factor) และปัจจัยดึง (Pull Factor) ที่มีบทบาทก่อให้เกิดการย้ายถิ่นในประเทศไทย

ปัจจัยผลักได้แก่

- ความต้องการที่ดิน
- การขาดแคลนน้ำ
- การถือครองที่ดินที่ไม่อุดมสมบูรณ์
- การขาดแคลนอุตสาหกรรมในชนบท

ปัจจัยดึงได้แก่

- ความต้องการแรงงานทำนายน้อยลง
- ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงาน
- การชักชวนจากญาติและเพื่อน
- ความต้องการการศึกษา

และสาเหตุทางเศรษฐกิจ (Economic Factors) เป็นปัจจัยสำคัญของการย้ายถิ่น

1 International Labour Office, Report to the Government of Thailand on the Internal Migration, (Geneva, 1965), pp. 79-108.

ไพบูลย์ ช่างเขียน¹ พบว่าปัจจัยหลักที่ทำให้คนย้ายถิ่นมี

- ที่ดินขาดความสมบูรณ์
- ความกดดันจากการเพิ่มผลเมือง
- ภาวะดินฟ้าอากาศ
- แรงงานส่วนเกินเหลือเพื่อ
- ภัยจากโจรผู้ร้าย

ปัจจัยดังได้แก่

- การศึกษา
- ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง
- ความต้องการเปลี่ยนอาชีพ
- การได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง

จากการศึกษาถึงปัจจัยหลักและดึงให้พนักงานหญิงมาอาศัยอยู่กรุงเทพมหานคร พบว่าอาชีพของบิดามารดามีส่วนในการตัดสินใจของพนักงานหญิง เนื่องจากพบว่าพนักงานหญิงส่วนใหญ่มีบิดามารดาทำอาชีพเกษตรกรรมซึ่งมักจะต้องพึ่งพาภาวะดินฟ้าอากาศซึ่งไม่มีใครแน่นอน บางปีฝนแล้ว บางปีน้ำท่วม พนักงานหญิงส่วนใหญ่ก็จะไม่มีใครช่วยบิดามารดาทำนา บางคนมีพี่น้องช่วยทำนาเลยมาทำงานในกรุงเทพเพราะเห็นว่ามียารายได้แน่นอนกว่าและสามารถส่งกลับไปช่วยเหลือทางบ้านได้มากกว่า รองลงมาบิดามารดามีอาชีพรับราชการ รับจ้างและค้าขาย

1 ไพบูลย์ ช่างเขียน, การปกครองมหานคร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2516), หน้า 238-243.

ตารางที่ 8 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามอาชีพของบิคามารคา

อาชีพของบิคามารคา	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
เกษตรกร	65.22	75.00
รับราชการ	6.52	9.00
รับจ้าง	13.04	8.00
ค้าขาย	15.22	8.00
รวม	100.00(46) ¹	100.00(100) ¹

1 จำนวนนี้มีได้รวมพนักงานหญิงที่อาศัยอยู่ในกทม. ตั้งแต่กำเนิด

อาชีพเกษตรกรรวมของบิคามารคาของพนักงานหญิงส่วนใหญ่สามารถเหลือไว้ขายได้ค่ายต้องไปกู้ยืมเงินของผู้อื่นมาเป็นทุนในการทำนา แล้วส่งหนี้เป็นข้าวไร่ รองลงมาคือพอใช้บริโภคในครัวเรือนค่ายที่กินส่วนใหญ่มักจะไม่ใคร่อุดมสมบูรณ์ ต้องทำการเลี้ยง

ตารางที่ 9 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามผลผลิตของบิคามารคาที่ทำอาชีพเกษตรกร

ผลผลิตของบิคามารคาที่ทำอาชีพเกษตรกร	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท
สามารถเหลือไว้ขายได้	53.34	45.33
พอใช้บริโภค	33.33	32.00
ต้องซื้อเพิ่มเติม	13.33	22.67
รวม	100.00(30) ¹	100.00(75) ¹

1 จำแนกตามจำนวนพนักงานที่มีบิคามารคาทำอาชีพเกษตรกร

สัตว์เช่น หมู ไก่ ทำเลื้อ ทอผ้า ฯลฯ ประกอบกันเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ นอกจากนี้ยังมีอีกส่วนหนึ่งที่ต้องซื้อข้าวมาเพิ่มเติมซึ่งพบว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 22.67 % ที่มีบิคมารคาทำอาชีพเกษตรกรรมต้องซื้อข้าวเพิ่มเติมในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีเพียง 13.33 %

ตารางที่ 10 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามที่มาที่บิคมารคาที่มีอาชีพเกษตรกรรมถือครองในปัจจุบัน

จำนวนที่นาที่ถือครองในปัจจุบัน	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
เพิ่มขึ้น	10.00	5.34
คงเดิม	50.00	57.33
ลดลง	40.00	37.33
รวม	100.00(30) ¹	100.00(75) ¹

1 จำแนกตามจำนวนพนักงานที่มีบิคมารคาทำอาชีพเกษตรกรรม

จำนวนที่ดินในการถือครองของบิคมารคาที่มีอาชีพเกษตรกรรมของพนักงานหญิงเมื่อเทียบกับจำนวนถือครองที่พนักงานหญิงทราบก่อนที่จะมาทำงานในกรุงเทพฯ และจำนวนที่ถือครองในปัจจุบัน พบว่าส่วนใหญ่บิคมารคายังคงมีจำนวนที่นาที่ถือครองในปัจจุบันมีจำนวนคงเดิมโดยที่ไม่มีการลดหรือเพิ่มเป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 50.00 % พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 57.33 % ส่วนโอกาสที่จะมีที่ดินถือครองเพิ่มมีจำนวนไม่มากนัก เป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 10.00 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 5.34 % ในขณะที่จำนวนที่นาที่บิคมารคาถือครองลดเป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 40.00 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 37.33 % กว๊าสาเหตุที่มีการแบ่งที่นาให้แก่ลูก ๆ การที่บิคมารคามีอายุมากทำนาไม่ไหวต้องขายที่นาไปเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานหญิงต้องหางานทำที่ค่อนข้างจะมั่นคงพอสมควรทำเพื่อเป็นหลักประกันในการดำรงชีพของคน

ตารางที่ 11 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาชีพหัตถกรรมและพนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามสาเหตุที่มากกรุงเทพ

สาเหตุที่มากกรุงเทพ	พนักงานหญิงอาชีพหัตถกรรม	พนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท
มีงานทำมีรายได้	81.82	91.30
ศึกษาต่อ	13.63	4.35
อยู่กับบิดามารดา	4.55	4.35
รวม	100.00(24) ¹	100.00(54) ¹

1 จำแนกตามจำนวนพนักงานที่เคยมากกรุงเทพ

ปัญหาของบิดามารดาที่มีอาชีพเกษตรกรรมพบส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเกี่ยวกับฝนแล้ง รongลงมาคือ น้ำท่วม หนูกัดข้าวและปุ๋ยมีราคาแพง พนักงานหญิงส่วนใหญ่มาจากภูมิสำเนาเดิมที่มีระดับเศรษฐกิจปานกลาง รongลงมาที่มีระดับเศรษฐกิจดี และพนักงานหญิงที่อาชีพหัตถกรรมมาจากภูมิสำเนาเดิมที่มีระดับเศรษฐกิจแย่ 13.04 % ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทมีเพียง 5 % พนักงานหญิงรู้จักคนในกรุงเทพที่มาจากต่างจังหวัดโดยที่ส่วนใหญ่มักจะเป็นญาติพี่น้อง เพื่อนบ้าน โดยที่คนรู้จักกันมักจะมาเพื่อที่จะทำงานมีรายได้ รongลงมาคือแต่งงานและย้ายครอบครัว หรือมาศึกษาต่อ ค่าขาย และมารับราชการ พนักงานหญิงส่วนที่เคยมารุงกรุงเทพแล้วมารุงกรุงเทพเพื่อที่จะมีงานทำมีรายได้แน่นอน เป็นพนักงานหญิงที่อาชีพหัตถกรรม 81.82 % และพนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัท 91.30 % รongลงมาคือเพื่อศึกษาต่อแต่พลาด หรือมีจุดมุ่งหมายที่จะมาหาที่เรียนแต่ยังไม่สามารถเข้าเรียนได้เสียหันมาทำงานอุตสาหกรรม บางคนเรียนจบแล้วแต่ก็ยังหางานที่ตรงกับคุณวุฒิไม่ได้เลยทำงานที่ต่ำกว่าระดับซึ่งก็คิดว่าอยู่บ้านเฉย ๆ หรือกลับไปต่างจังหวัดแล้วต้องเป็นภาระของบิดามารดา บางคนก็มารุงกรุงเทพเพื่อที่จะมาอาศัยกับบิดามารดาด้วยย้ายมาจากต่างจังหวัดแล้ว



ตารางที่ 12 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามการตัดสินใจในการมากรุงเทพฯ

การตัดสินใจในการมากรุงเทพฯ	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
ตัดสินใจเอง	54.35	41.00
ญาติพี่น้อง เพื่อนรักชวน	45.65	59.00
รวม	100.00(46) ¹	100.00(100) ¹

1 จำแนกตามจำนวนพนักงานที่ไม่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่กรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจในการมากรุงเทพฯของพนักงานหญิงที่ไม่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่กรุงเทพฯ พบว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 54.35 % ตัดสินใจมาเอง ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 41.00 % ตัดสินใจมาเอง และพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 45.65 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 59.00 % มาเพราะญาติพี่น้องเพื่อนชักชวน

จึงพอสรุปได้ว่า พนักงานหญิงมากรุงเทพฯโดยมีปัจจัยหลัก คือ ภาวะกินฟ้าอากาศ ความต้องการที่ดิน แรงงานส่วนเกินเหลือเพื่อ การขาดแคลนอุตสาหกรรมในชนบท และปัจจัยอื่น คือ ความแตกต่างของอัตราค่าจ้าง การศึกษา การได้รับคำชักชวนจากญาติพี่น้องหรือเพื่อนฝูง

สถานภาพสมรส

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักเป็นโสด 86 % มากกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทซึ่งมีเป็นโสดเพียง 50 % นอกนั้นแบ่งเป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักสมรสจดทะเบียน 6 % พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทสมรสจดทะเบียน 34 % พนักงานหญิงสมรสจดทะเบียนอาศัยหอพักเนื่องจากสามีอยู่ต่างจังหวัด หรือต้องทำงานเข้ากะจึงต้องพักอยู่หอพักในช่วงออกกะบายและเข้ากะคึกเพื่อความสะดวกในการพักผ่อน แม้ว่า

ตารางที่ 13 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
โสด	86.00	50.00
สมรสจดทะเบียน	6.00	34.00
สมรสไม่จดทะเบียน	4.00	8.67
หมาย	0.00	4.67
หย่าร้างจดทะเบียน	4.00	1.33
แยกกันอยู่	0.00	1.33
รวม	100.00(50)	100.00(150)

บริษัทจะมีรถรับส่งพนักงานที่เข้ากะคึกและออกกะบาย แต่มีเขตจำกัดของการเดินทางเพียงศรียาน-ท่าหน้าเมืองนนท์-บริษัท ประชาชื่น-ราชวัตร-บริษัท และ นนทบุรี-ปากเกร็ด-บริษัท จึงเป็นเหตุให้พนักงานมาอาศัยหอพัก พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักสมรสไม่จดทะเบียน 4 % พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทสมรสไม่จดทะเบียน 8.67 % นอกนั้นแยกเป็นพนักงานหญิงที่เป็นหมาย หย่าร้างจดทะเบียน และแยกกันอยู่ซึ่งมีจำนวนไม่มากนัก

การะรับฝึคชอบ

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 22 % ไม่ต้องรับฝึคชอบเลี้ยงดูใคร ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานในช่วงอายุ 28-35 ปีขึ้นไป เป็นโสด บิคามารคาเสียชีวิตอาศัยหอพักเพราะสะดวกสบายดีและไม่อยากุ่นวายกับฐาศิพื่อนอง พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 13.33 % ไม่ต้องรับฝึคชอบเลี้ยงดูใครส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุ 19-25 ปียังโสด ทำงานเพื่อเป็นรายไค้ของตนเองมีเหลือให้บิคามารคาบ้าง หรือทำงานเพื่อศึกษาค่อ ซึ่งตรงกับการ

ตารางที่ 14 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู

จำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
ไม่มี	22.00	13.33
1-3 คน	30.00	54.67
4-6 คน	36.00	25.33
7-9 คน	10.00	4.00
10 คนขึ้นไป	2.00	2.67
รวม	100.00(50) ¹	100.00(150) ²

1 อัตราเฉลี่ยของจำนวนคนที่พนักงานหญิงอาศัยหอพักต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู 6.6 คน

2 อัตราเฉลี่ยของจำนวนคนที่พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัทต้องรับผิดชอบเลี้ยงดู 3 คน

สำรวจความรับผิดชอบทางครอบครัวของสตรีที่ทำงานในประเทศไทย ของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยที่ว่า สตรีโสดส่วนหนึ่งทำงานเพื่อเลี้ยงตัวเองและมีรายได้สมทบรายได้ของครอบครัว พนักงานหญิงส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบดูแลคน 1-3 คน แยกเป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 30 % ซึ่งเป็นครอบครัวในต่างจังหวัด พี่น้องสมรสแล้วเหลือบิดามารดาและน้องคนเล็ก ส่วนพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทที่่ต้องรับผิดชอบดูแลคน 1-3 คน 54.67 % ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่สมรสแล้วและมีบุตรต้องดูแล พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและต้องรับผิดชอบดูแลคน 4-6 คน 36 % ส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัดเป็นพี่คนโตต้องส่งเสียน้องเรียนหนังสือ พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทที่่ต้องรับผิดชอบดูแลคน 4-6 คนมี 25.33 % ส่วนใหญ่สมรสแล้วต้องดูแลตนเอง สามี หรือญาติพี่น้องเพิ่มเติมหรือยังไม่ได้สมรสแต่ดูแลครอบครัว ส่วนพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักที่่ต้องรับผิดชอบดูแลคน 7-9 คนมี 10 % นับได้ว่ามีครอบครัวขนาดใหญ่ พนักงานหญิงที่อาศัยนอก

บริเวณบริษัทที่ต้องรับผิดชอบดูแลคน 7-9 คนมี 4 % มักจะนับรวมญาติพี่น้องที่จะต้องดูแล
 ส่งเสียเป็นรูปครอบครัวขยาย ส่วนพนักงานหญิงที่ต้องรับผิดชอบดูแลคน 10 คนขึ้นไปแยก
 เป็นพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 2 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 2.67 %
 ซึ่งเป็นลักษณะครอบครัวใหญ่และขยาย

เหตุผลในการทำงานอุตสาหกรรมและรายได้

สืบเนื่องมาจากภาวะรับผิดชอบของพนักงานหญิงที่จะต้องดูแลคนในครอบครัว
 มีส่วนในการผลิตและค้ำให้พนักงานหญิงอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร แต่การจะดำรงชีวิต
 อยู่ในกรุงเทพมหานครโดยที่มีพื้นฐานการศึกษาไม่สูงมากนัก งานที่ทำต้องเป็นงานที่ใช้แรง
 กายมาก ส่วนใหญ่จะเป็นงานรับใช้ตามบ้านเรือน งานก่อสร้าง งานในโรงงานอุตสาหกรรม
 ขนาดเล็ก หรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน ซึ่งลักษณะของงานจะมีรายได้แน่นอนหรือไม่
 แน่แน่นอนแล้วแต่ความมั่นคงของแต่ละกิจการ รายได้ที่ได้รับจะต้องพอเพียงแก่การดำรง
 ชีพ การทำงานอุตสาหกรรมของพนักงานหญิง บริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัดพบว่า
 มีสาเหตุมาจากความต้องการทางเศรษฐกิจและความต้องการการทำงานที่เป็นอิสระพอสมควร
 เพราะงานอุตสาหกรรมแม้จะต้องทำงานถึง 8 ชั่วโมงต่อวัน แต่ก็ยังมีเวลาว่าง
 เป็นของตนเองอาจใช้เวลาในการหาความรู้เพิ่มเติม เช่น เรียนการศึกษาผู้ใหญ่ ถัก-
 โครเชต์ เรียนตัดเย็บเสื้อผ้า ฯลฯ ซึ่งเป็นการเตรียมตัวหาอาชีพสำรองหากออกจาก
 งานอุตสาหกรรม พนักงานหญิงที่มาทำงานที่บริษัทส่วนใหญ่จะมีคนแนะนำมา รายได้
 เมื่อแรกเข้าอยู่ในอัตราโดยเฉลี่ย 501-1,000 บาท และมีพนักงานส่วนหนึ่งซึ่งเป็นพนักงาน
 เก่าอยู่มานานเริ่มทำงานตั้งแต่วันละ 6 บาทและได้รับการปรับเพิ่มประจำปีเรื่อยมา
 ส่วนพนักงานที่เข้าทำงานประมาณ 2 ปีเศษจะได้รับค่าแรงวันละ 27 บาทเมื่อเริ่มทำงาน
 หากจบป.4-ป.7 จบม.ศ.3 ได้ 28 บาท และจบม.ศ.5 ได้ 30 บาท คู่ด่วย 26 วัน
 ทำงานและบวกกับเงินค่าครองชีพคนละ 100 บาทต่อเดือน หากมาทำงานโดยไม่ขาดและ
 ไม่ลาจะได้รับเงินเบี้ยขยันงวดละ 70 บาท (เดือนหนึ่งทำงานเป็น 2 งวดเพื่อความสะดวก
 ในการจ่ายเงินค่าแรง โดยที่พนักงานรายวันทำงานตั้งแต่วันที่ 1-15 ของเดือนจะได้รับ

ตารางที่ 15 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามสาเหตุที่รายได้ไม่พอเพียง

สาเหตุที่รายได้ไม่พอเพียง	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
มีภาระส่งเงินให้ที่บ้าน	84.00	38.16
มีค่าใช้จ่ายมาก	16.00	59.21
รักษาตนเอง	0.00	2.63
รวม	100.00(50)	100.00(150)

ค่าแรงตามจำนวนวันที่ทำวากับเงินค่าครองชีพ 50 บาทต่องวด และเงินเบี้ยขยัน 70 บาท หากทำงานกะดึกจะได้รับเบี้ยกะดึกอีกคนละ 3 บาทคิดเป็นเงินที่ไ้งวดละ 489 บาท ในปัจจุบันพนักงานรายวันทดลองงานได้รับค่าแรงวันละ 40 บาทเป็นเวลา 60 วันแล้วจึงปรับเป็น 45 บาท เงินค่าครองชีพเดือนละ 352 บาท เบี้ยขยัน 140 บาท ต่อเดือน จะได้รับเงินคนละประมาณ 1,660 บาทหากไม่มีการลา) การที่ได้ค่าแรงสูงพอสมควรประกอบกับมีสวัสดิการที่ดีพอสมควรทำให้พนักงานหญิงมาทำงานอุตสาหกรรม นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น คือ พนักงานหญิงที่มีภาระรับผิดชอบดูแลครอบครัวจะต้องส่งเงินกลับไปต่างจังหวัด พบว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 84 % ส่งเงินกลับไปบ้านที่ต่างจังหวัด ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 38.16 % มีภาระส่งเงินไปต่างจังหวัด และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 59.21 % มีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น เพราะส่วนใหญ่สมรสแล้วไม่สามารถที่จะส่งเงินไปให้ที่บ้านได้มาก

แต่พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักแม้จะมีภาระผูกพันที่จะต้องส่งเงินกลับบ้าน แต่ก็ไม่ได้คิดจะทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิต 70 % ของพนักงานเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเรียนต่อและอาจเปลี่ยนอาชีพเป็นงานที่มีลักษณะสบายกว่างานอุตสาหกรรม หากมิได้เรียนต่อก็มักจะคิดกลับบ้านพร้อมเงินก้อนหนึ่งไปตั้งตัวที่ต่างจังหวัด หรือตั้งร้านค้าปลีก ค้าขาย พนักงาน

ตารางที่ 16 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาชีพหอบพักและพนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามอัตราเงินเดือนที่ได้รับเมื่อแรกเข้าทำงานและอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

อัตราที่ได้รับเมื่อแรกเข้า/เดือน	พนักงานหญิงอาชีพหอบพัก	พนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท
ต่ำกว่า 500-500	28.00	37.33
501-1,000	70.00	59.33
1,001-1,500	2.00	2.67
1,501-2,000	-	0.67
รวม	100.00(50)	100.00(150)

อัตราที่ได้รับในปัจจุบัน/เดือน	พนักงานหญิงอาชีพหอบพัก	พนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท
1,001-1,500	36.00	48.67
1,501-2,000	48.00	33.33
2,001-2,500	14.00	13.33
2,501-3,000	2.00	3.33
3,001 ขึ้นไป	-	1.33
รวม	100.00(50)	100.00(150)

ส่วนใหญ่จะมีการวางแผนอนาคตของตนไว้แล้ว ส่วนอีก 30 % ที่คิดจะทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิตส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิงที่มีอายุพอสมควรและมีรายได้คงที่พอที่จะอำนวยความสะดวกสบายให้แก่ชีวิตตนเอง พนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัท 56.67 % คิดที่จะทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิตเนื่องมาจากสมรสแล้ว และมีภาระรับผิดชอบหรือไม่มีการศึกษาสูงพอที่จะเปลี่ยนงานใหม่ได้ หรือไม่มีที่ดินในต่างจังหวัดที่จะกลับไปตั้งตัว และส่วนใหญ่เป็นผู้ที่เกิด

ตารางที่ 17 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาชีพห่อพักและพนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามความถี่ในข้อไม้คี่ของการอยู่กม.

ความถี่ในข้อไม้คี่ของการอยู่กม.	พนักงานหญิงอาชีพห่อพัก	พนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท
รายจ่ายสูง	52.23	78.00
อากาศไม้คี่	41.79	20.00
เสียงก้ง	2.99	0.00
คนไม่จริงใจ	2.99	2.00
รวม	100.00(67) ¹	100.00(101) ¹

1 จำแนกตามคำตอบมีมากกว่า 1 คำตอบและตอบเฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ต่างจังหวัด

ในกรุงเทพมหานคร ส่วนอีก 43.33 % ไม้คี่จะทำงานอุตสาหกรรมตลอดชีวิตด้วยกำลังเรียนอยู่มีโอกาสในการเปลี่ยนงาน บางคนมีการศึกษาในระดับสูง แต่ต้องมาทำงานต่ำกว่าระดับเนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว

พนักงานหญิงที่อาชีพห่อพักและพนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทเห็นว่าการที่ตนเองอาศัยอยู่กรุงเทพมหานครมีข้อไม้คี่ เช่น รายจ่ายสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัท 78.00 % เห็นว่ารายจ่ายสูงอาจเนื่องมาจากต้องมีการรับผิดชอบดูแลครอบครัวมากหากต้องอยู่ในกรุงเทพมหานครตลอดไปโดยยังไม่มีโอกาสในการโยกย้ายที่อยู่ พนักงานหญิงที่อาชีพห่อพักเห็นว่าการอยู่กรุงเทพมีข้อไม้คี่ คือ รายจ่ายสูง 52.23 % และอากาศไม้คี่ 41.79 % ในขณะที่พนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทเห็นว่าอากาศไม้คี่มีเพียง 20.00 % อาจจะเป็นเพราะจำต้องทนอยู่ในกรุงเทพต่อไปจึงต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น

สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท

ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงงานมีความเครียดเกือบพอสมควร เพราะบริษัทมีเป้าหมายในการผลิตสูง พนักงานต้องพยายามทำงานให้เต็มความสามารถเมื่อกลับบ้านหรือหอพักสิ่งที่จะเป็นเครื่องพักผ่อนหย่อนใจได้ดีที่สุด คือ โทรทัศน์ จากการศึกษาพบว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 66.00 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัท 69.33 % ดูโทรทัศน์เป็นเครื่องพักผ่อนหย่อนใจเพราะเป็นสิ่งที่แทบทุกครอบครัวจะต้องพยายามหามาประดับด้วยถูกกว่าไปดูภาพยนตร์ รองลงมาคือ ดูภาพยนตร์ แต่พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทจะมีส่วนหนึ่ง 10.67 % ที่ไม่มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจเพราะจะต้องทำงานบ้านเพราะไม่มีคนช่วยทำ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานหญิงที่สมรสแล้ว แยกทางกับสามี หรือสามีทำงานประเภทเดียวกันต้องการพักผ่อนจึงไม่ช่วยเหลือทำงานบ้าน บางคนเป็นหม้าย มีบุตรยังเล็กช่วยเหลือตนเองไม่ได้

ตารางที่ 18 อัตราร้อยของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามการพักผ่อนหย่อนใจ

ชนิดของการพักผ่อนหย่อนใจ	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
ดูโทรทัศน์	66.00	69.33
ดูภาพยนตร์	18.00	13.33
ข้อของ	8.00	2.00
นอนพักผ่อน	8.00	4.67
ทำงานบ้าน	0.00	10.67
รวม	100.00(50)	100.00(150)

ตารางที่ 19 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาชีพหอบพักและพนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามความคิดในข้อดีของการอยู่ท่อม.

ความคิดในข้อดีของการอยู่ท่อม.	พนักงานหญิงอาชีพหอบพัก	พนักงานหญิงอาชีพนอกบริเวณบริษัท
รายได้ดี	61.54	61.47
คมนาคมสะดวก	35.38	30.27
มีโอกาสเรียนหนังสือ	3.08	2.75
การกินอยู่ดี	0.00	4.59
มีที่เรียนดีสำหรับบุตร	0.00	0.92
รวม	100.00(65) ¹	100.00(109) ¹

1 คำตอบมีมากกว่า 1 คำตอบ และตอบเฉพาะผู้มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด

พนักงานหญิงที่อาชีพหอบพักและพนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทเห็นว่าการที่ตนเองอยู่กรุงเทพมหานครนั้นเป็นการดีเพราะมีรายได้ดี รองลงมาคือการคมนาคมสะดวกเมื่อเทียบกับต่างจังหวัด และมีโอกาสในการเรียนหนังสือต่อ แต่พนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทเห็นว่ามีข้อดีอื่นอีก คือ มีการกินอยู่ดีและมีที่เรียนดีสำหรับบุตร

ส่วนความคาดหวังของพนักงานหญิงที่มีต่อสภาพที่หากตนเองอยู่กรุงเทพมหานครต่อไปพบว่าพนักงานหญิงทั้งที่อาชีพหอบพักและที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทคาดหวังว่าคงอยู่ในระดับปานกลางเพราะ พนักงานหญิงมีภาระต้องส่งเงินกลับบ้านปีหนึ่งเป็นจำนวนพอสมควร ดังจะเห็นได้ว่าพนักงานหญิงที่อาชีพหอบพักส่งเงินกลับบ้านปีละ 4,501-6,000 บาทและ 9,001 บาทขึ้นไป 24.44 % ส่วนพนักงานหญิงที่อาชีพนอกบริเวณบริษัทส่งเงินกลับบ้านปีละ 4,501-6,000 บาท 32.86 % น้อยกว่าพนักงานหญิงที่อาชีพหอบพักเพราะมีภาระทางครอบครัว มีบุตรต้องเลี้ยงดูรายจ่ายจึงมากกว่าและมีส่งกลับบ้าน 1,501-3,000 บาทต่อปี 21.43 % ซึ่งก็เป็นเพราะมีรายจ่ายสูง

ตารางที่ 20 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามจำนวนเงินที่ส่งไปต่างจังหวัด/ปี

จำนวนเงินที่ส่งไปต่างจังหวัด/ปี	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
ต่ำกว่า 1,500-1,500	11.11	7.14
1,501-3,000	20.00	21.43
3,001-4,500	6.68	10.00
4,501-6,000	24.44	32.86
6,001-7,500	8.89	10.00
7,501-9,000	4.44	1.43
9,001 ขึ้นไป	24.44	17.14
รวม	100.00(45) ¹	100.00(70) ¹

1 เฉพาะพนักงานที่มาจากต่างจังหวัดและเคยส่งเงินกลับบ้าน

ตารางที่ 21 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามระยะเวลาในการปรับตัวในการทำงาน

ระยะเวลาในการปรับตัว	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
1.0-6.0 เดือน	50.00	46.67
6.1-12 เดือน	35.42	27.33
1.1-2 ปี	6.25	16.00
2.1-4 ปี	8.33	10.00
รวม	100.00(48) ¹	100.00(150) ¹

1 เฉพาะพนักงานที่มีปัญหาในการปรับตัว

ตารางที่ 22 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามการเปลี่ยนจากสภาพความเป็นอยู่เดิม

การเปลี่ยนจากสภาพความเป็นอยู่เดิม	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
การใช้เวลา	33.58	40.78
การแต่งกาย	25.55	23.40
สาธารณูปโภค	23.35	22.70
การใช้ภาษา	17.52	13.12
รวม	100.00(137) ¹	100.00(282) ¹

1 เฉพาะพนักงานที่มีปัญหาในการเปลี่ยนและคำตอบมีมากกว่า 1 คำตอบ

พนักงานหญิงส่วนใหญ่จะใช้เวลาในการปรับตัวในการทำงานประมาณ 1-6 เดือน รองลงมาคือ 6.1-12 เดือน การปรับตัวในการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนใหญ่คือ การใช้เวลาเพราะพนักงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานเป็นกะ การที่ต้องทำงานในช่วง 22.30-06.30 น. ต้องอาศัยการพักผ่อนมากพอสมควร มีพนักงานบางคนไม่สามารถปรับตัวได้ต้องลาออกจากงานไปก็มี การทำงานกะก็จึงเป็นสิ่งที่พนักงานโดยทั่วไปต้องพยายามในการปรับตัวมาก นอกจากนี้การอดพักเป็นช่วง ๆ ทำให้ระบบการย่อยอาหารของพนักงานไม่ดีเท่าที่ควรจึงพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ป่วยเป็นโรคกระเพาะ รองลงมาคือ การแต่งกายเพราะพนักงานต้องแต่งกายตามที่บริษัทกำหนดให้เมื่อมีเงินจึงมักจะซื้อเสื้อผ้าสวย ๆ ใส่ ถัดมาคือ การสาธารณูปโภคและการใช้ภาษา

พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัทต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานและมีสิ่งต่าง ๆ ที่เปลี่ยนจากสภาพความเป็นอยู่เดิม แต่ก็ยังมีสิ่งผูกพันกับต่างจังหวัดมากโดยที่อัตราการส่งเงินกลับไปต่างจังหวัดมีค่อนข้างสูง แม้จะรู้สึกว่าการอยู่กรุงเทพฯ นั้นมีข้อดี คือ รายได้ก็แค่รายจ่ายสูงเมื่อเทียบกับต่างจังหวัดแต่

ภาระผูกพันทำให้ต้องคงอยู่กรุงเทพมหานครต่อไปแม้จะทราบว่าคงไม่มีสภาพดีขึ้นมากมายนักเพียงแต่ให้มีรายได้ส่งกลับบ้านก็พอใจ

ระบบการทำงานอุตสาหกรรม

พนักงานหญิงส่วนใหญ่ทำงานเป็นกะ พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักทำงานเป็นกะ 92 % และพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัททำงานเป็นกะ 86.67 % ที่เหลือทำงานประจำกลางวัน พนักงานคนหนึ่งจะทำงานสัปดาห์ละ 45 ชั่วโมง การทำงานเป็นกะนี้จะผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป โดยที่พนักงานเข้าทำงานกะเช้า 6 วันมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน แล้วเข้ากะคึก 6 วันมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน แล้วเข้ากะบ่าย 6 วันมีวันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วัน เป็นดังนี้หมุนเวียนกันไป พนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 56.52 % เห็นว่าการทำงานเป็นกะไม่ดีแต่ไม่มีทางเลือก ส่วนพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทส่วนใหญ่ 63.08 % เห็นว่าการทำงานเป็นกะดีเพราะมีเวลาว่างมากอาจจะไปทำธุระต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้นโดยไม่ต้องลาในช่วงที่เข้ากะบ่ายหรือกะคึก ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีครอบครัวแล้วจะไ้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น

ตารางที่ 23 อัตราส่วนร้อยละของพนักงานหญิงอาศัยหอพักและพนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท จำแนกตามความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นกะ

ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นกะ	พนักงานหญิงอาศัยหอพัก	พนักงานหญิงอาศัยนอกบริเวณบริษัท
ดี	43.48	63.08
ไม่ดีแต่ไม่มีทางเลือก	56.52	36.92
รวม	100.00(46) ¹	100.00(130) ¹

1 เฉพาะพนักงานที่ทำงานเป็นกะ

ระบบการทำงานอุตสาหกรรมจะมีการบังคับบัญชากันเป็นชั้น ๆ เริ่มจากพนักงาน หัวหน้าหมู่ หัวหน้าหน่วย หัวหน้าส่วน หัวหน้าแผนก ผู้จัดการแผนก และผู้จัดการฝ่ายเพื่อความสะดวกในการควบคุมงาน การผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพดีเพื่อการขายที่คล่องและเป็นที่ยอมรับของตลาดขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและหัวหน้างานในขณะปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทจะปรึกษาหัวหน้าผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นส่วนใหญ่หากมีปัญหาเรื่องงาน เพราะรู้สึกว่าเป็นผู้ที่เข้าใจงานและมีความยุติธรรม รองลงมาคือการปรึกษาหารือกับกลุ่มเพื่อนเพราะมีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน

การทำงานในอุตสาหกรรมทอผ้ามีฝุ่นละอองจากขบวนการผลิตมากพอสมควร ซึ่งควรใช้ผ้าปิดจมูกเพื่อกรองอากาศที่หายใจเพื่อป้องกันการเป็นหวัดซึ่งเป็นโรคที่ห้องพยาบาลของบริษัทพบว่า เป็นโรคอันดับหนึ่งของการเจ็บป่วยของพนักงานที่ใช้บริการห้องพยาบาล พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทส่วนใหญ่ใช้ผ้าปิดจมูกกัน มีเป็นส่วนน้อยที่ไม่ใช้เพราะความเคยชินและผ้าปิดจมูกนี้ ภิคมบริษัทก็มีแจกให้พนักงาน พนักงานต้องจัดหาเอง ต่อมาเมื่อมีการสตรีค์ในเดือนกันยายนพ.ศ.2518 จึงมีการแจกผ้าปิดจมูกแก่พนักงานโดยถือว่าเป็นสวัสดิการแก่พนักงาน ทำให้พนักงานที่เคยชินกับการไม่ใช้ผ้าปิดจมูกมีจำนวนพอสมควรโดยพนักงานอ้างว่าเมื่อใช้แล้วอึดอัดหายใจไม่สะดวก โดยไม่ได้เป็นห่วงสุขภาพของตนเอง ส่วนปลัดกลดเสียงนั้นพนักงานแผนกทอผ้าไม่นิยมใช้ เพราะเมื่อใช้แล้วเกิดอาการระคายเคือง หูอักเสบ และปลัดกลดเสียงเริ่มแจกให้แก่พนักงานในพ.ศ.2522 จึงทำให้พนักงานไม่เคยชินกับการใช้ปลัดกลดเสียงแม้จะทราบว่า มีประโยชน์ ประกอบกับคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร เรื่องนี้คณะกรรมการความปลอดภัยของบริษัทได้เปลี่ยนชนิดของปลัดกลดเสียงและกำลังจะแจกแก่พนักงานที่ต้องใช้ต่อไป

สหภาพแรงงานทอผ้ากรุงเทพ

ในการทำงานอุตสาหกรรมนั้นระบบหนึ่งที่ควบคู่ไปกับฝ่ายจัดการ คือ ระบบสหภาพแรงงานซึ่งตั้งขึ้นมาเพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของสมาชิกและให้คำปรึกษาหารือแก่ลูกจ้างที่เป็นสมาชิก

สหภาพแรงงานทอผ้ากรุงเทพเริ่มก่อตั้งเมื่อพ.ศ.2518 โดยการรวมตัวกัน
ของวิศวกรและพนักงานทำการสไตรค์เมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ.2518 เพื่อให้บริษัท
ปรับปรุงสภาพการทำงานและสวัสดิการให้ดีกว่าที่เป็นอยู่เดิม 33 ข้อ โดยมีรายละเอียด
ต่อไปนี้

ข้อเรียกร้อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	ปัจจุบัน
1. ค่าแรงขั้นต่ำ 25 บาท ครบ 3 เดือนปรับเป็น 30 บาทและปรับเป็นลูกจ้างประจำ	ประมาณ 22 บาท	ป.4-ป.7วันละ 27 บาท ม.ศ.3วันละ 28 บาท ม.ศ.5วันละ 30 บาท	วันละ 45 บาท
2. พนักงานทำงาน 3 ปี ต้องได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้าง รายเดือน	ไม่ระบุแล้วแต่ หัวหน้า	คงเดิม	ดู 1

1 การปรับสภาพพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน เมื่อพนักงานมีคุณสมบัติ
เข้าข่ายกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนี้

1.1 เมื่อพนักงานผู้นั้นมีตำแหน่งงานถึงระดับหัวหน้าหมู่หรือเทียบเท่าขึ้นไป

1.2 เมื่อพนักงานได้รับการประเมินผลงานอยู่ในเกณฑ์ 1.3 ติดต่อกันเป็นเวลา
3 ปี ให้ถือปีปฏิทินคือเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมถึงวันที่ 31 ธันวาคมของทุกปีเป็นเกณฑ์ใน
การพิจารณา

1.3 เมื่อพนักงานมีอายุการทำงานเกิน 10 ปีโดยไม่มีความผิดถึงขั้นพักงาน
ในกรณีนี้หากพนักงานกระทำความผิดทางวินัยจนถึงขั้นพักงานในปีใด ไม่นับอายุการทำงาน
ในปีนั้น ๆ เพื่อปรับสภาพของพนักงานและให้ถือปีปฏิทินโดยให้เริ่มต้นวันที่ 1 มกราคมของ
ทุกปีเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.4 เมื่อพนักงานผู้นั้นไม่มีการขาด การลางานใด ๆ เป็นเวลาดำเนินการ 3 ปี
และมีผลของการประเมินผลงานใน 3 ปีนั้นไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ 1.0 ให้ถือปีปฏิทินคือเริ่มคิด

ข้อเรียกร้อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	ปัจจุบัน
3. เงินช่วยค่าครองชีพ 200 บาท/เดือน	ไม่มี	100 บาท/เดือน	352 บาท/เดือน
4. ลาป่วยไม่ต้องตัดเบี่ย ชยัน	ไม่ได้รับเบี่ยชยัน	ลาป่วยไม่ตัดเบี่ยชยัน แต่ทำได้ไม่เกิน 4 งวดต่อปี	ลาป่วยไม่ตัดเบี่ย ชยันแต่ทำได้ไม่ เกิน 4 งวดต่อปี ¹

1.4(ต่อ) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคมถึงวันที่ 31 ธันวาคมของทุกปีเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.5 เมื่อในรอบปีใด ๆ มีหัวหน้าแผนกเสนอพนักงานที่เค้นจากแผนกต่าง ๆ เพื่อพิจารณาปรับสภาพให้เป็นพนักงานรายเดือน จะมีการพิจารณาคัดเค้นเค้นนั้น ๆ ตามความเหมาะสม ให้ถือปีปฏิทินเริ่มต้นวันที่ 1 มกราคมถึงวันที่ 31 ธันวาคมของทุกปีเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1. เบี่ยชยัน หมายความว่าเงินรางวัลที่จะจ่ายให้พนักงานรายวันที่มาทำงานตามปกติทุกวันโดยไม่ขาดลาในแต่ละงวดการทำงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ถึงวันที่ 15 หรือตั้งแต่วันที่ 16 ถึงวันสุดท้ายของเดือน พนักงานมีสิทธิได้รับเบี่ยชยันคนละ 70 บาทต่องวด การลาป่วยตามระเบียบปฏิบัติของบริษัทจะได้รับอนุโลมให้ได้รับเบี่ยชยันแต่จะกระทำได้ไม่เกินปีละ 4 งวด หากพนักงานขาดงาน ลากิจ ละทิ้งหน้าที่หรือมาสายเกินกว่า 4 ครั้งในแต่ละงวดการทำงานจะมีผลทำให้หมดสิทธิในการรับเบี่ยชยันในงวดการทำงานนั้น ๆ

ข้อเรียกร้อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	ปัจจุบัน
5. เบี้ยกะดึก 5 บาท/ คืน	ไม่มี	เบี้ยกะดึก 3 บาท/คืน	เบี้ยกะดึก 5 บาท/คืน
6. ประเมินผลงานทุก 3 เดือน	ปีละ 1 ครั้ง	คงเดิม	คงเดิม
7. พนักงานทำงาน ครบ 1 ปี มีสิทธิลา บวชได้ 3 เดือนได้ ค่าแรง 45 วัน	ต้องลาออก	ลาบวชได้ 90 วันไม่ ได้รับค่าจ้างแต่มีเงิน ช่วยเหลือการอุปสมบท 500 บาทและลาได้ 1 ครั้ง	ลาบวชได้ 90 วัน ทำงาน ยกเว้นใน กรณีที่อยู่อุปสมบทครบ พรรษาและมีความ จำเป็นต้องรอรับกรูิน โดยมีหลักฐานรับรอง ให้มีสิทธิลาต่อได้อีก เพื่อรับกรูินซึ่งรวม แล้วไม่เกิน 120 วันทำงาน
8. บริษัทต้องออกเงิน สะสมให้พนักงาน 5 % ของค่าแรงและจ่ายให้ แก่พนักงานที่ออกจาก งานไม่ว่าในกรณีใด	ไม่มี	ถูกจ้างฝากได้ 5 % ของเงินเดือนไม่เกิน 500 บาท/เดือน นายจ้างสมทบให้ ปีที่1 20%ของเงินฝาก ปีที่2 40%ของเงินฝาก ปีที่3 60%ของเงินฝาก ปีที่4 80%ของเงินฝาก ปีที่5 100%ของเงินฝาก	ถูกจ้างฝากได้ 5 % ของเงินเดือนไม่เกิน 500 บาท/เดือน นายจ้างสมทบให้ ปีที่1 20%ของเงินฝาก ปีที่2 40%ของเงินฝาก ปีที่3 60%ของเงินฝาก ปีที่4 80%ของเงินฝาก ปีที่5 100%ของเงินฝาก



ข้อเรียกร้อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	ปัจจุบัน
9. จ่ายโบนัสปีละ 3 ครั้ง ครั้งละเท่ากับค่าแรง 1 เดือน	รายเดือนได้ 2 เดือน/ปี รายวัน 12 วัน/ปี	รายเดือนได้ 2 เดือน/ปี รายวันได้ 12 วัน/ปี	โบนัสปีละ 15 วัน ของอัตราค่าจ้าง โบนัสจากการมาทำงานโดยไม่มีภาระขาดงานอีก 15 วัน และหากมีผลกำไร จะมีโบนัสแบ่งให้แต่ไม่ได้ระบุจำนวนวัน
10. ทำบัตรประจำตัวพนักงานฟรี	เสียค่าทำบัตร 2 บาท	ฟรีครั้งแรก บัตรเก่าหรือชำรุดเสียหายทำให้ใหม่ฟรี หากสูญหายต้องเสียค่าทำบัตรครั้งแรก 10 บาท ครั้งต่อ ๆ ไป 15 บาท	ฟรีครั้งแรก บัตรเก่าหรือชำรุดเสียหายทำให้ใหม่ฟรี หากสูญหายต้องเสียค่าทำบัตร 10 บาท ครั้งต่อ ๆ ไป 15 บาท
11. จ่ายชุดทำงาน 2 ชุด/ปี	จัดหาเอง	จ่ายชุดทำงาน 2 ชุด/ปี	จ่ายชุดทำงาน 2 ชุด/ปี โดยที่เสื้อและเอี๊ยมจะต้องเป็นผ้าไทเร
12. จ่ายหมวก 1 ใบ ผ้าปิดจมูก 6 ผืน	จัดหาเอง	จ่ายหมวก 1 ใบ ผ้าปิดจมูก 6 ผืน	จ่ายหมวก 2 ใบ ผ้าปิดจมูก 6-12 ผืน ตามความจำเป็นของหน่วยงาน

ขอเรียกร้อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	ปัจจุบัน
13. ข้าราชการต่อคนงานวันละ 3 มอ/คน	ชื้อทานเอง	จ่ายข่าวสาร 15 % ตามมาตรฐานเดือนละ 1 ถึงแบ่งจ่ายให้เดือนละ 2 ครั้ง ครั้งละครึ่งถึงพร้อมกันกับวันรับเงินค่าแรงประจำงวด	จ่ายข่าวสาร 15 % ตามมาตรฐานเดือนละ 1 ถึง แบ่งจ่ายให้เดือนละ 2 ครั้ง ครั้งละครึ่งถึงพร้อมกันกับวันรับเงินค่าแรงประจำงวด
14. รถรับส่งพนักงานให้พอเพียงและไม่คิดค่าโดยสาร	ไม่มี	นายจ้างจัดรถส่งให้ลูกจ้างหลังจากเลิกทำงานกะบายและรับคนมาเข้าทำงานกะดึก	นายจ้างจัดรถส่งให้ลูกจ้างหลังจากเลิกทำงานกะบายและรับคนมาเข้าทำงานกะดึก
15. หอพักฟรีสำหรับพนักงานให้เพียงพอรวมถึงคนมีครอบครัว ไม่คิดค่าบริการต่างๆ มีตู้ โต๊ะ เตียง โทรทัศน์ 1 เครื่อง และชั้นล้างหอพักต้องวางตลอด	เดิมมีแต่สภาพไม่ค่อยดี และมีพอเพียง	นายจ้างกำลังสร้างหอพักและคนงาน 40 ครอบครัว ก็ต้องขนย้ายออกจากโรงงาน จ่ายค่าขนย้ายครอบครัวละ 7,000 บาท	หอพัก 4 ชั้นรับเฉพาะพนักงานไม่รวมถึงครอบครัว
16. แพทย์ประจำทุกวันและพยาบาล 24 ช.ม.	แพทย์มาเฉพาะเตียง มีห้องพยาบาลและพยาบาลประจำเฉพาะวันจันทร์-เสาร์	แพทย์ประจำทุกวันอย่างน้อย 2 ช.ม. พยาบาล 24 ช.ม.ทุกวัน รถรับส่งลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย 24 ช.ม	แพทย์ประจำทุกวันจันทร์-เสาร์ พยาบาล 24 ช.ม.ทุกวัน รถรับส่งลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ข้อเรียกร้อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	มีจจุบัน
17. เอ็กซเรย์ปอดและตรวจร่างกายคนงานทุก 6 เดือน โดยไม่คิดมูลค่า	ไม่มี	เอ็กซเรย์ปอด 1 ครั้ง /ปี ฟรี	เอ็กซเรย์ปอด 1 ครั้ง /ปี ฟรี รักษาพนักงานที่เป็นโรคปอดจนหาย
18. ต้องมีน้ำเย็นดื่มให้เพียงพอ	ไม่มีต้องซื้อ	มีน้ำเย็นที่ถูกสุขลักษณะ	มีน้ำเย็น
19. มีน.ส.พ.ให้อ่าน 3 ฉบับ	ไม่มี	มีน.ส.พ. 3 ฉบับ	มีน.ส.พ. 3 ฉบับ
20. จัดให้มีอุปกรณ์ในห้องสุขาให้ถูกสุขลักษณะ	มีห้องน้ำชาย 1 ห้อง ห้องน้ำหญิง 3 ห้อง	มีกระดาษชำระ ผงซักฟอก สบู่ ผ้าเช็ดมือให้เพียงพอ	มีกระดาษชำระ ผงซักฟอก สบู่ ผ้าเช็ดมือ
21. ห้องสมุดสำหรับคนงาน	ไม่มี	จะจัดให้ที่หอพักหญิงโสดก่อน	อยู่ในโครงการของฝ่ายบุคคล
22. แสงสว่างในสถานที่ทำงานให้เพียงพอ	มีแต่ไม่เพียงพอ	จัดให้มีแสงสว่างในสถานที่ทำงานให้เพียงพอ	มีแสงสว่างในสถานที่ทำงานเพียงพอ
23. ทางหนีไฟสำหรับคนงาน	ไม่มี	จัดให้มีทางหนีไฟ	มีทางหนีไฟ
24. มีอุปกรณ์การทำงานของคนงานไว้เป็นประจำ	ต้องหาซื้อเอง	จัดหาอุปกรณ์ให้ ถ้าชำรุดเปลี่ยนได้ฟรี หากสูญหายต้องซื้อเองและหากชำรุดเปลี่ยนให้ฟรี	มีอุปกรณ์ให้ ถ้าชำรุดเปลี่ยนได้ฟรี หากสูญหายต้องซื้อเองและหากชำรุดเปลี่ยนให้ฟรี

ข้อเรียกร้อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	ปัจจุบัน
25. สถานที่และอุปกรณ์ในการเดินกีฬาของพนักงาน	ไม่มี	โต๊ะปิงปอง 2 โต๊ะ หมากดุก หมากฮอสจัดให้	โต๊ะปิงปอง 2 โต๊ะอยู่ในหอพักหญิง สนามฟุตบอล สนามบาสเก็ตบอล
26. เวลาพัก พนักงานหญิงเหมือนชาย	พนักงานชายพักมากกว่า 15 นาที	เวลาพัก พนักงานหญิงเหมือนชาย	เวลาพัก พนักงานหญิงเหมือนชาย
27. ทำงานครบ 1 ปีพักร้อนได้ 7 วันไม่ถูกพักค่าแรง 2 ปีพักได้ 14 วัน ไม่ถูกหักค่าแรงในวันหยุด	ไม่มี	ทำงานครบ 1 ปีพักร้อน 7 วันเพิ่มอีก 1 วันทุก 2 ปี ที่ถูกจ้างมีอายุการทำงานเพิ่มขึ้น แต่รวมแล้วไม่เกินปีละ 14 วัน ไม่ให้สะสมวันหยุด	1 ปีพัก 7 วันทำงาน 2 ปีพัก 7 วันทำงาน 3 ปีพัก 8 วันทำงาน 4 ปีพัก 8 วันทำงาน 5 ปีพัก 9 วันทำงาน 6 ปีพัก 10 วันทำงาน 7 ปีพัก 11 วันทำงาน 8 ปีพัก 12 วันทำงาน 9 ปีพัก 13 วันทำงาน 10 ปีพัก 14 วันทำงาน 11 ปีขึ้นไปพัก 15 วันทำงานและไม่ให้สะสมวันหยุด
28. พนักงานที่เจ็บป่วยและสถานพยาบาลของบริษัทไม่สามารถรักษาให้ได้ บริษัทต้องออกค่ารักษาเต็ม	ออกเอง	เบิกได้ไม่เกิน 600 บาท/ปี ตามเงื่อนไข 1. ต้องเป็นโรงพยาบาลของรัฐ	เบิกได้ไม่เกิน 600 บาท/ปี ตามเงื่อนไขต่อไปนี้ 1. ต้องไม่ป่วยเนื่องจากgamโรคหรือยาเสพติด

ชื่อเรียกเรื่อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	ปัจจุบัน
28. (ต่อ)		2. ต้องไม่ป่วยเนื่องจาก กามโรคหรือยาเสพติด 3. การจ่ายเงินนี้ไม่คลุม ถึงการเสริมสวย เช่น แว่นตา ฟันปลอม เป็นต้น	2. การจ่ายเงินนี้ไม่คลุม ถึงการเสริมสวย การทำ ทำแว่นตา ฟันปลอม โรคสุราเรื้อรัง หรือ การเจ็บป่วยที่พนักงาน ก่อให้เกิดขึ้นเอง
29. ต้องจัดให้มีไฟแบตเตอรี่ สำรองฉุกเฉินให้เพียงพอ	ไม่มี	จัดหาให้	มีไฟแบตเตอรี่สำรอง
30. บริษัทจ่ายเงินช่วยสมรส 500 บาท เงินบวช 500 บาท งานศพบิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร คนละ 1,000 บาทและไม่หักค่า แรงคนงานที่หยุดในกิจการ ดังกล่าว	เฉพาะบาง ระดับ	การแต่งงาน 500 บาท ช่วยเพียง 1 ครั้ง มี ใบทะเบียนสมรสมาแสดง ลากิจ 7 วันไม่ได้ค่าจ้าง เงินช่วยงานศพ 1,000 บาท ลากิจ 3 วันไม่ได้ ค่าจ้าง มีใบมรณบัตร มาแสดง	การแต่งงาน 500 บาท ช่วยเพียง 1 ครั้ง มี ใบทะเบียนสมรสมา แสดง ลากิจ 7 วันไม่ ได้ค่าจ้าง เงินช่วย งานศพ 1,000 บาท ลากิจ 7 วันไม่ได้ค่า จ้าง มีใบมรณบัตรมา แสดง เงินช่วยการ อุปสมบท 500 บาทมี หนังสือรับรองและการรัก เชิญเป็นหลักฐานประ กอบ

ข้อเรียกร้อง	ก่อนสไตรค์	ผลการเจรจา	ปัจจุบัน
31. ช่วยค่าเล่าเรียนบุตร คนงานครึ่งหนึ่งของค่าเล่า เรียนจนจบป.7	ไม่มี	ไม่ได้	ไม่มี
32. บริษัทต้องร่างระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทใหม่ มี ตัวแทนของคนงานเข้าร่วม ด้วยครึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ	บริษัทร่างเอง	จัดให้มีระเบียบข้อบังคับ ของบริษัทใหม่ มีตัวแทน คนงานเข้าร่วมด้วย(สห- ภาพแรงงาน)	มีสภาพการจ้าง
33. บริษัทต้องไม่เอาผิดกับ คนงานในการสไตรค์		ไม่เอาผิดกับคนงาน	ไม่เอาผิด
34. ให้บริษัทจ่ายค่าแรงให้ ในระหว่างหยุดงาน		ไม่จ่ายให้แต่ให้ยืมเงิน โดยไม่คิดดอกเบี้ยและ ให้ผ่อนใช้ในระยะเวลา	

การยื่นข้อเรียกร้องนี้ได้กระทำกรไถ่เกลี้ยโดยเจ้าหน้าที่กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยตกลงกันได้เมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ.2518 และในวันที่ 16 พฤศจิกายน พ.ศ.2519 ได้มีการตกลงทำสภาพการจ้างฉบับที่ 1 โดยการตกลงกันระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงาน และมีการปรับปรุงต่อสภาพการจ้างเรื่อยมาจนสภาพการจ้างที่ใช้ในปัจจุบันนี้เป็นฉบับที่ 4 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2523 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2523 โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับคู่สัญญาข้อตกลงสภาพการจ้าง ระยะเวลา และเงื่อนไขข้อตกลง เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน วินัยและโทษทางวินัย สวัสดิการ การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ของพนักงาน และภาคผนวกที่ 1 การมาทำงานสาย

ปัจจุบันคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานท่าอากาศยานกรุงเทพเป็นคณะกรรมการชุดที่ 5 ประกอบด้วยคณะกรรมการ 15 คนซึ่งมาจากการเลือกตั้งของสหภาพในเดือนพฤษภาคมของทุกปี ปัจจุบันมีสมาชิก 1,100 คน สวัสดิการที่สมาชิกสหภาพจะได้รับจากการจ่ายเงินบำรุงเดือนละ 5 บาท มีดังนี้

- เยี่ยมเยียนสมาชิกที่เจ็บป่วยและได้รับอุบัติเหตุเป็นเวลาเกินกว่า 3 วันขึ้นไปทางสหภาพจะจัดกระเช้าเยี่ยมผู้ป่วยมีมูลค่าไม่เกินรายละ 150 บาท ทั้งนี้ยกเว้นการคลอดบุตร

- เงินช่วยเหลืองานศพบิดามารดาของสมาชิกศพละ 500 บาท และ 1,000 บาทให้แก่บิดามารดาสมาชิกในกรณีที่สมาชิกถึงแก่กรรม พวงหรีด 1 พวง

- ให้การศึกษาอบรมความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

- สมาชิกมีสิทธิขี้มเครื่องเสียงและเครื่องขยายเสียงของสหภาพได้ไม่เกิน 3 วัน โดยสมาชิกจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกรณีที่อุปกรณ์นั้นเสียหาย หรือสูญหาย ทั้งนี้สมาชิกจะนำเครื่องขยายเสียงออกนอกเขตกรุงเทพมหานครไม่ได้

- ให้ค่าปรึกษาหารือและคุ้มครองสมาชิก

- สหภาพกำลังดำเนินการจัดโครงการเลี้ยงเด็กอ่อนภายในบริษัท โดยจะขอความร่วมมือจาก 3 ฝ่าย คือ บริษัท สหภาพ และมูลนิธิเด็ก ซึ่งกำลังอยู่ในระหว่างร่างโครงการ

สวัสดิการ

จากการเรียกร้องของสหภาพแรงงานทำให้บริษัทปรับปรุงสวัสดิการซึ่งเดิมมีการแจกทองคำน้ำหนัก 2 บาทเมื่อพนักงานทำงานติดต่อกันครบ 10 ปี และทองคำน้ำหนัก 7 บาทเมื่อพนักงานทำงานติดต่อกันครบ 20 ปี เงินโบนัสพนักงานรายเดือน 2 พนักงานรายวัน 12 วัน จนปัจจุบันมีสวัสดิการดังนี้

1. เงินช่วยเหลือเพื่อการสมรส สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานกับบริษัท ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป และได้รับเงินช่วยเหลือ 500 บาทเพียงครั้งเดียวโดยมีใบทะเบียนสมรสเป็นหลักฐานสำคัญในการขอเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ

2. เงินช่วยเหลืองานศพ สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป และได้รับเงินช่วยเหลืองานศพบิดา มารดา สามี ภรรยา และบุตรของพนักงานศพละ 1,000 บาทโดยมีใบมรณบัตรและทะเบียนสำมะโนครัวเป็นหลักฐานสำคัญในการขอเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ หากพนักงานถึงแก่กรรมบริษัทจะจ่ายเงินค่าทำศพเป็นจำนวนเงินสามเท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ยแต่ต้องไม่เกิน 5,000 บาท

3. เงินช่วยเหลือการอุปสมบท สำหรับพนักงานที่มีอายุการทำงานกับบริษัท ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และได้รับเงินช่วยเหลือ 500 บาทเพียงครั้งเดียวโดยมีการ์ดเชิญและหนังสือรับรองของพระอุปัชฌาย์เป็นหลักฐานสำคัญในการขอเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือ

4. พนักงานมีสิทธิรักษาตัวในโรงพยาบาลหรือสถานคลีนิกที่บริษัทกำหนดไว้ โดยเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ตามที่จ่ายจริงแต่ไม่เกินปีละ 600 บาท

คลีนิกที่บริษัทกำหนดมีดังนี้

1. วิโรจน์การแพทย์ (ตรงข้ามการไฟฟ้าฝ่ายผลิต สามแยกบางกรวย)
2. ปรีญาการแพทย์ (ปากซอยโรงพยาบาลบาราศนราดูร)
3. บางซื่อโพสติกคลีนิก (บางโพ)
4. วิรัชการแพทย์ (ใกล้หอนาฬิกา นนทบุรี)
5. เตาปูนคลีนิก (สามแยกเตาปูน)
6. สมภพคลีนิก (สี่แยกบางโพ)

แต่หากพนักงานเป็นโรคขั้นร้ายแรงหรือต้องทำการผ่าตัดโดยเข้าเป็นคนไข้ในโรงพยาบาลของรัฐมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ดังนี้

พนักงานที่ทำงานครบ 1 ปีแล้วแต่ยังไม่ถึง 5 ปีเบิกได้ไม่เกิน 1,000 บาทต่อปี
 พนักงานที่ทำงานครบ 5 ปีแล้วแต่ยังไม่ถึง 10 ปีเบิกได้ไม่เกิน 1,500 บาทต่อปี
 พนักงานที่ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไปเบิกได้ไม่เกิน 2,000 บาทต่อปี

ทั้งนี้ยกเว้นการเจ็บป่วย เป็นโรค หรือการกระทำดังต่อไปนี้ คือ โรคพันคอคณฺทร ทำแว่นตา เสริมสวย กามโรค ยาเสพติด พิษสุราเรื้อรัง และการเจ็บป่วยที่พนักงานก่อให้เกิดขึ้นเอง ต้องมีใบเสร็จเงินของโรงพยาบาลหรือสถานคลีนิคเพื่อขอรับการรักษา ในกรณีที่พนักงานรับการรักษาทันทีนอกเหนือไปจากโรงพยาบาลหรือสถานคลีนิค บริษัทอาจอนุมัติให้เบิกค่ารักษาพยาบาลได้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น

5. การรักษาพยาบาลสืบเนื่องจากอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยทางบริษัทได้นำเงินไปวางที่กองทุนเงินทดแทน กรมแรงงานเพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาลของพนักงานซึ่งกรมแรงงาน เป็นผู้อนุมัติค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท

6. การจ่ายข้าวสารคนละ 1 ถังต่อเดือน แบ่งจ่ายเดือนละ 2 ครั้ง ครั้งละครึ่งถังจ่ายพร้อมกับการจ่ายเงินค่าจ้างประจำงวด

7. เครื่องแบบการทำงานปีละ 2 ชุด เอี๊ยมปีละ 2 ผืน และผ้าปิดจมูกปีละ 6-12 ผืน รองเท้าผ้าใบปีละ 2 คู่ หมวก 2 ใบต่อปี

8. การยืมเงินบริษัท พนักงานที่ทำงานกับบริษัท 1 ปีขึ้นไปมีสิทธิยืมเงินบริษัทได้ไม่เกินอัตราค่าจ้าง 1 เดือน โดยต้องมีสาเหตุดังต่อไปนี้

- เพื่อรักษาตัวของพนักงาน
- เพื่อการศึกษาส่วนตัว หรือบุตร
- เพื่อการรักษาพยาบาลบิดา มารดา สามี ภรรยาและบุตร
- เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในงานศพบิดา มารดา สามี ภรรยาและบุตร
- เพื่อเป็นการใช้จ่ายซ่อมแซมบ้านสืบเนื่องจากอัคคีภัย หรือภัยธรรมชาติอื่น ๆ
- การสูญเสียทรัพย์สินจากการโจรกรรมโดยมีหลักฐานมาแสดง
- การชำระเงินค่าเช่าบ้านพักอาศัยครั้งแรก (เงินคาวน)

โดยจะผ่อนชำระคืนไม่ต่ำกว่างวดละ 10 % ของเงินยืม และพนักงานจะยืมปีละกี่ครั้งก็ได้แต่ในการยืมครั้งต่อไปต้องชำระเงินยืมครั้งก่อนเสร็จเรียบร้อยแล้ว

9. พนักงานมีสิทธิได้รับเงินค่าครองชีพเดือนละ 352 บาท หรืองวดละ

176 บาท

10. พนักงานประจำมีสิทธิฝากเงินสะสมได้ไม่เกิน 5 % ของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 500 บาทต่อเดือน บริษัทสมทบเงินสะสมให้พนักงานในอัตราดังต่อไปนี้

ปีที่ 1 20 % ของเงินที่ฝากในปีนั้น

ปีที่ 2 40 % ของเงินที่ฝากในปีนั้น

ปีที่ 3 60 % ของเงินที่ฝากในปีนั้น

ปีที่ 4 80 % ของเงินที่ฝากในปีนั้น

ปีที่ 5 และปีต่อไป 100 % ของเงินที่ฝากในปีนั้น

11. หอพักสำหรับพนักงานหญิงและชายโดยไม่คิดมูลค่า นอกจากเงินค่าประกันของเสียหาย 100 บาทและจะคืนให้เมื่อพนักงานลาออกจากหอพัก

12. เบี้ยเลี้ยงพนักงานกะดึก 5 บาทต่อคืนที่มาทำงาน

13. เงินโบนัสพนักงานที่ทำงานครบปีนับถึงวันที่ 31 ธันวาคมจะได้รับโบนัส 15 วันของอัตราค่าจ้าง หากพนักงานทำงานไม่ครบปีจะได้รับดังนี้ คือ

เกิน 3 เดือนแต่ไม่ถึง 6 เดือนได้รับโบนัส 5 วัน

ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไปแต่ไม่ถึง 1 ปีให้คิดตามสัดส่วนของระยะเวลาทำงานในรอบปีในอัตราเดือนละ 1.25 วันต่อเดือน เศษของเดือนที่เกินกว่า 15 วันให้นับเป็นเดือนและเศษของเดือนที่ต่ำกว่า 15 วันให้ปัดทิ้ง

14. รถรับส่งพนักงานที่ออกกะบายและพนักงานที่เข้าทำงานกะดึก

สายที่ 1 ศรียาน - ทาน้ำเมืองนนท์

เที่ยวรับ ออกจากทาน้ำเมืองนนท์เวลา 21.15 น. รับพนักงานเข้าทำงานกะดึกโดยเริ่มจาก ทาน้ำเมืองนนท์ - สามแยกบางโพ - เกียกกาย - ศรียาน (ถึงศรียานประมาณ 21.45 น.) วกกดลับสู่เส้นทางเค็ม - สามแยกบางโพ - เตาปูน - ถึงบริษัท

เที่ยวส่ง ออกจากบริษัทเวลา 22.45 น. ส่งพนักงานออกกะบายโดยเริ่มจากบริษัท - เตาปูน - สามแยกบางโพ - เกียกกาย - ศรียาน - สวนรื่นฤดี - วกกดลับสู่เส้นทางเค็ม - สามแยกบางโพ - วัดสร้อยทอง - ถึงทาน้ำเมืองนนท์เวลาประมาณ 23.15 น.

สายที่ 2 ประชาชื่น - ราชวัตร

เที่ยวรับ ออกจากสี่แยกราชวัตรเวลา 21.30 น. รับพนักงานเข้าทำงานกะคึกโดยเริ่มจาก สี่แยกราชวัตร - สะพานสูงบางซื่อ - ถนนประชาชื่น - ซอยเพิ่มทรัพย์ ถึงบริษัท

เที่ยวส่ง ออกจากบริษัทเวลา 22.45 น. ส่งพนักงานออกกะบ่ายโดยเริ่มจากบริษัท - ซอยเพิ่มทรัพย์ - ถนนประชาชื่น - สะพานสูงบางซื่อ - คีตกแดง - ราชวัตร - ถึงสี่แยกสุขุโขทัย เวลาประมาณ 23.30 น.

สายที่ 3 นนทบุรี - ปากเกร็ด

เที่ยวรับ ออกจากห้าแยกปากเกร็ดเวลา 21.15 น. รับพนักงานเข้าทำงานกะคึกโดยเริ่มจาก ห้าแยกปากเกร็ด - สามแยกแคราย - สามแยกนนทบุรี - ถึงบริษัท เวลาประมาณ 22.00 น.

เที่ยวส่ง ออกจากบริษัทเวลา 22.45 น. ส่งพนักงานออกกะบ่ายโดยเริ่มจากบริษัท - สามแยกนนทบุรี - สามแยกแคราย - ห้าแยกปากเกร็ด - วกกดียบเส้นทางเค็ม สามแยกแคราย - สี่แยกพงษ์เพชร - วกกดียบ - ถึงสามแยกนนทบุรีเวลาประมาณ 23.40 น.

15. การศึกษาผู้ใหญ่แก่พนักงาน ระเบียบ 3 ค่าเล่าเรียนภาคละ 150 บาท
ระเบียบ 4 ค่าเล่าเรียนภาคละ 270 บาท เรียน 3 ภาคจบได้ประกาศนียบัตรโดยกระทรวงศึกษาธิการรับรองวิทยฐานะ

16. รางวัลการทำงานนาน ทำงานครบ 10 ปีได้รับทองคำน้ำหนัก 2 บาท
และทำงานครบ 20 ปีได้รับทองคำน้ำหนัก 7 บาท

17. เช็กขมรยบอดพนักงานประจำปีในเดือนมิถุนายนของทุกปีโดยไม่คิดมูลค่า

18. วารสารหอพักกรุงเทพแจกแก่พนักงานเดือนละ 1 ฉบับโดยไม่คิดมูลค่า

19. ร้านค้าสวัสดิการหอพักจำหน่ายสินค้าแก่พนักงานในราคาเขาเฉพาะสินค้า

ที่จำเป็นในการอุปโภค บริโภค

สวัสดิการของบริษัทที่ให้แก่พนักงานส่วนใหญ่สืบเนื่องมาจากข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงานในอันที่จะปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ มีเพียงวารสารหอพักกรุงเทพเท่า

นั้นที่ไม่ได้มาจากการเรียกร้อง การที่พนักงานต้องเรียกร้องและได้สวัสดิการต่าง ๆ มาจากการเรียกร้องทำให้ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อบริษัทในแง่ดีมีน้อยกว่าเท่าที่ควรจะเป็น หากจะเทียบกับสวัสดิการที่กิจการสิ่งทอโดยทั่วไปให้แก่พนักงานบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด นับว่าเป็นบริษัทที่ให้สวัสดิการแก่พนักงานมิได้ด้อยกว่าบริษัทสิ่งทอใด ๆ แต่ลักษณะและพฤติกรรมของการให้ไม่ใ้ใจให้พนักงานมีความรู้สึกในแง่ดีต่อบริษัทเท่าที่ควร สิ่งหากบริษัทจะได้นั้นการให้มากกว่าการเรียกร้องเอาจากพนักงานโดยไม่ต้องคอยให้พนักงานโวยวายขึ้นมาจึงปรับปรุง ก็จะเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานอันเป็นเป้าหมายขององค์การทุกแห่ง

อุบัติเหตุในงาน

การทำงานระบบอุตสาหกรรมจำต้องมีการรักษาความปลอดภัยเพื่อควบคุมพนักงาน เครื่องจักร วัสดุ ตลอดจนวิธีการทำงานเพื่อทำให้สภาพการณ์และการทำงานไม่ก่อให้เกิดการบาดเจ็บต่อพนักงานหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทรัพย์สิน ซึ่งหากการรักษาความปลอดภัยทำไม่ได้ผลก็ทำให้เกิดอุบัติเหตุในงาน อุบัติเหตุในงานอาจสืบเนื่องมาจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ การขาดความรู้ ความชำนาญ ทักษะที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม สภาพทางร่างกายและจิตใจของพนักงาน ฯลฯ

บริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัด ตั้งมาประมาณ 30 ปี มีอุบัติเหตุในงานที่ร้ายแรงมากในช่วงต้น ๆ คือ พนักงานชายชัชรตฟอดล์คิลฟ์คักเบลฝ่ายขึ้นวางเรียงซ้อนกันเป็นแถว เผลออยู่เบลฝ่ายหล่นลงมาบนหลังคารตฟอดล์คิลฟ์ทำให้พนักงานผู้นั้นเป็นอัมพาตก่อนลงไป พนักงานหญิงทำงานในแผนกทอผ้าถูกระสวยเครื่องทอผ้าพุ่งใส่ในันค้ำทำให้คาบอคไปข้างหนึ่ง และในช่วงพ.ศ. 2519 - 2523 มีพนักงานชาย 2 คนถูกเครื่องสายโยบคนนิ้วมือขวา 4 นิ้วกระดูกเหล็กตองคักนิ้วทั้งเหลือเพียงนิ้วหัวแม่มือเพียงนิ้วเดียว พนักงานชาย 2 คนถูกเครื่องสายโยบคูดมือเข้าไปในเครื่องทำให้กระดูกมือข้างขวาหัก 3 ท่อน พนักงานหญิงถูกเครื่องค้ายสีม้วนแขน เข้าไปกับเครื่องทำให้ข้อมือซ้ายหักและบิดไป ปัจจุบันยังไม่สามารถใช้มือซ้ายได้ดังเดิม พนักงานหญิงถูกเครื่องทอผ้าตีสะโพก

ทำให้กระดูกสันหลังเคลื่อน ปัจจุบันยังรักษาตัวอยู่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในแผนกที่มีงานค่อนข้างเบาโดยที่ยังไม่ทราบว่า จะหายก็ตั้งเดิมหรือไม่

นอกจากอุบัติเหตุร้ายแรงที่กล่าวมานี้ยังมีอุบัติเหตุเล็ก ๆ น้อย ๆ อีกมากมาย จากสถิติของฝ่ายบุคคลในเดือนมกราคม-พฤษภาคม 2523 มีพนักงานโดยเฉลี่ย 1,913 คน มีพนักงานประสบอุบัติเหตุในงาน 275 คน คิดเป็น 14.36 % ของจำนวนพนักงานทั้งหมด จำนวนวันที่พนักงานต้องลาพัก 385 วันคิดเป็น 0.06 ของวันทำงาน/ปี จากการศึกษาพบว่าอุบัติเหตุส่วนใหญ่ 30 % ที่พนักงานประสบ คือ กระสวยเข็น (ซึ่งมีมากในอดีตแต่ในปัจจุบันไม่มี) รองลงมาคือเครื่องทอที่มีมือ หรือหนีบมือประมาณ 20 %

พนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุไม่ร้ายแรงมักจะรักษาโดยห้องพยาบาลของบริษัท หากเป็นกรณีร้ายแรงจะนำส่งโรงพยาบาลมิชชั่น เดชา เพราะบริษัทโอนเงินไปวางไว้ที่กองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน เพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาลของพนักงานซึ่งกรมแรงงานเป็นผู้อนุมัติค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท และพนักงานที่ป่วยเพราะอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติหน้าที่จะได้รับค่าจ้างในระหว่างการลาป่วยตามสิทธิที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน

จากตารางที่ 27 จะเห็นได้ว่ามีพนักงานประสบอุบัติเหตุในงานมาก และเป็นเรื่อง ซึ่งมีผลเสียในก้นก่าตั้งใจ ขวัญในการทำงานของพนักงานที่ประสบอุบัติเหตุและเพื่อนพนักงาน ทางบริษัทได้จัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย โดยมีหัวหน้าแผนกหรือผู้จัดการฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาร่วมกันทำงาน แต่บริษัทควรต้องแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการที่จะรักษาความปลอดภัย โดยต้องกำหนดนโยบายที่แน่นอนและชัดเจนเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในการทำงานและจัดการให้พนักงานได้รับทราบโดยทั่วกัน และควรจัดสรรงบประมาณสำหรับฝึกอบรม จัดให้มีการสอนงานและฝึกอบรมพนักงาน โดยหัวหน้างานผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้เชี่ยวชาญอย่างมีระบบและแบบแผนให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในงานอย่างลึกก่อนที่จะให้ลงมือปฏิบัติงาน ควรให้หัวหน้างานทำการสอนแนวทางการทำงานที่ปลอดภัยอย่างแน่นอนในการปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง อธิบายเหตุผล

ของวิธีการทำงานดังกล่าวให้ดูเป็นตัวอย่าง แล้วให้พนักงานลองทำโดยหัวหน้าต้องคอย
แก้ไขการกระทำที่ไม่เหมาะสมด้วย และสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ การติดตามผลการปฏิบัติการ
โดยการตรวจสอบอยู่เป็นประจำต้องแน่ใจว่าพนักงานจะไม่นำเอาวิธีการเก่า ๆ ที่ไม่
ปลอดภัยมาใช้อีก ซึ่งหัวหน้างานก็คงปฏิบัติอยู่แล้วเพียงแต่ทำให้บ่อยขึ้น นอกจากนี้
อาจจะกระตุ้นพนักงานโดยทั่วไปให้สนใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดย

- จัดฉายภาพยนตร์ เกี่ยวกับความปลอดภัยให้พนักงานได้ดูอยู่เสมอ
- จัดให้มีคำขวัญ และโปสเตอร์ เกี่ยวกับความปลอดภัยติดอยู่ทั่วไป
- จัดให้มีการประกวดคำขวัญและโปสเตอร์เป็นประจำ
- จัดให้มีการแข่งขันเกี่ยวกับความปลอดภัยของแต่ละแผนก โดยมีรางวัล

อาจเป็นโลโก้ หรือด้วยรางวัลหมุนเวียนกันไปแผนกใดก็ได้ด้วยครอบครองครบ 3 ครั้งถือว่า
ได้เป็นกรรมสิทธิ์

- จัดเครื่องขยายเสียงอธิบายให้พนักงานระมัดระวังตนเองเกี่ยวกับการทำ
งานก่อนเข้าทำงานทุกครั้ง

- พนักงานระดับหัวหน้าผู้ควรจะได้มีเวลาพักผ่อนพนักงานได้บังคับบัญชา
เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานก่อนเข้าทำงานทุกวัน วันละ 5-10 นาที

ผลจากการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งนี้อาจจะส่งผลให้พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่มี
ความระมัดระวังตนเองในการปฏิบัติงานมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจในการ
ทำงานที่เพิ่มมากขึ้น

การประเมินผลงาน

การประเมินผลงาน หมายถึง ขบวนการในการพิจารณากำหนดว่างานหนึ่ง ๆ
มีคุณค่ามากน้อยเพียงใดเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ทั้งนี้โดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคลผู้
ปฏิบัติงาน กล่าวง่าย ๆ การประเมินผลงาน คือ ความพยายามในการจัดระบบการ
จ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้เป็นธรรมที่สุดนั่นเอง

การประเมินผลงานพนักงานของบริษัท โรงงานทอผ้ากรุงเทพ จำกัดที่ผ่านมา ตั้งแต่เริ่มก่อตั้งบริษัทถึงพ.ศ.2518 เป็นการประเมินผลงานโดยหัวหน้าเสนอหัวหน้าใน ระดับสูงขึ้นไป ไม่มีหลักเกณฑ์ที่แน่นอนในการประเมินผลงาน ซึ่งมีพนักงานบางคนไม่ ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ควร ในพ.ศ.2519 มีการปรับปรุงการประเมินผลงานใหม่ โดยให้มีความเป็นธรรมแก่พนักงานมากที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ประเมินคุณค่าของการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละบุคคลว่ามีความสามารถ เพียงใด มีความประพฤติและมีความตั้งใจในการทำงานอย่างไร

- ช่วยในการพิจารณาการปรับค่าแรง การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ การลดชั้น การลดตำแหน่ง และการปลดออกจากงานเป็น ไปอย่างยุติธรรมและถูกต้อง

- เป็นแนวทางให้เห็นว่าพนักงานผู้ถูกประเมินมีข้อบกพร่องในการทำงาน อย่างไร มีความประพฤติและไม่ตั้งใจทำงานอย่างไร สมควรที่จะแก้ไขอย่างไร และ ผู้ประเมินมีความเห็นในตัวผู้ถูกประเมินอย่างไร

- เป็นพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะแนะนำ ตักเตือน หรือให้คำปรึกษาแก่ พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและความเข้าใจอันดีระ- หว่างหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน

มีการจัดระดับงานและประเภทตำแหน่งงาน ดังนี้

- ก. ระดับพนักงานทั่วไป
- ข. ระดับหัวหน้าหมู่หรือเทียบเท่า
- ค. ระดับหัวหน้าหน่วยหรือเทียบเท่า
- ง. ระดับหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่า
- จ. ระดับหัวหน้าแผนก
- ฉ. ระดับผู้จัดการแผนก
- ช. ระดับผู้จัดการฝ่าย

การประเมินผลงานประจำปีของพนักงานทั่วไปเพื่อให้เป็นไปตามความยากง่ายของหน้าที่รับผิดชอบซึ่งจะก่อให้เกิดความเป็นธรรม จึงได้กำหนดประเภทของตำแหน่งไว้ด้วยกัน 3 ประเภท คือ

ประเภท ก. ประเภทตำแหน่งงานที่ใช้ความสามารถสูง เช่น ช่างเครื่องทอสายเขียว พนักงานอะไหล่ทั่วไป เสมียน เป็นต้น

ประเภท ข. ประเภทตำแหน่งงานที่ใช้ความสามารถขั้นธรรมดา เช่น พนักงานทอผ้า พนักงานควบคุมเครื่องปั่นค้าย เป็นต้น

ประเภท ค. ประเภทตำแหน่งงานที่ใช้ความสามารถง่าย เช่น พนักงานทำความสะอาด

การประเมินผลงานมีหลักการในการให้คะแนนเกี่ยวกับ

ก. คุณภาพของงาน พิจารณาจากคุณภาพของงานที่ทำได้ ความถูกต้องแม่นยำ ความประณีตเรียบร้อย ความสามารถในการปฏิบัติ และประสิทธิภาพของงาน

ข. ปริมาณของงาน พิจารณาจากงานที่ทำว่ามีปริมาณตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่

ค. การรักษากฎระเบียบ พิจารณาจากความประพฤติ การเชื่อฟังคำสั่งและอยู่ในระเบียบวินัยที่กำหนดไว้

ง. การร่วมมือและประสานงาน พิจารณาจากความร่วมมือ สนับสนุนและประสานงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

ผู้ประเมินผลและผู้รับการประเมิน

ผู้บังคับบัญชาโดยตรงมีหน้าที่ทำการประเมินคนที่ 1 ค่ายมีเวลาและหน้าที่ในการทำงานใกล้ชิดกับพนักงานที่ถูกประเมินมากที่สุด เมื่อประเมินแล้วผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะต้องรายงานการประเมินผลงานให้ผู้บังคับบัญชารับรองต่อไปเป็นผู้ประเมินคนที่ 2 ทั้งนี้เพื่อความถูกต้องและเพื่อความเป็นธรรมหลังจากนั้นจึงรายงานขออนุมัติไปยังหัวหน้าส่วนหัวหน้าแผนก ผู้จัดการแผนก ผู้จัดการฝ่ายและกรรมการผู้จัดการ

เกณฑ์การประเมิน

ในช่วงพ.ศ.2519-2520 ใช้เกณฑ์การประเมิน 5 เกณฑ์ ดังนี้

1.30	เกณฑ์ดีมาก
1.15	เกณฑ์ดี
1.0	เกณฑ์ปานกลาง
0.85	เกณฑ์ต่ำกว่าปานกลาง
0.70	เกณฑ์ต่ำมาก

ในพ.ศ.2521 เปลี่ยนเกณฑ์การประเมินเป็น 7 เกณฑ์ คือ

1.3	
1.2	
1.1	ไม่มีชื่อเรียกเกณฑ์แต่มีหลักการคล้ายของเดิม
1.0	พนักงานที่ได้ 1.3 คือพนักงานที่ทำงานดี
0.9	การขอขึ้นให้สูงขึ้นทำให้อัตราการปรับเงิน
0.8	ของพนักงานมีตัวคูณสูงขึ้น
0.7	

การหักคะแนนการประเมินผลงานประจำปี

มีการหักคะแนนผู้ที่มีสถิติการลาป่วย ลากิจ ขาดงาน ดังนี้

ลาป่วย	หัก	1	คะแนน
ลากิจ	หัก	2	คะแนน
ขาดงาน	หัก	5	คะแนน

การลากิจและลาป่วยที่ระบุไว้ความเงื่อนไขและจำนวนวันที่มีสิทธิลาในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง เช่น การลาเพื่อการสมรส การลาเพื่อการอุปสมบท การลาเพื่องานศพ การลาคลอด 60 วัน การลาพักผ่อน และการลาป่วยที่สืบเนื่องมาจากการประสบอุบัติเหตุในงานจะไม่นำมาพิจารณาหักคะแนน

คะแนนรวมที่นำไปหักอัตราการเพิ่มจากการประเมินผลงานประจำปี

- ก. คะแนนรวมระหว่าง 1-14 ไม่นำมาหักจากเงินค่าจ้างที่ปรับเพิ่ม
- ข. คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 14.1 ถึง 29 หัก 20 % ของเงินค่าจ้างที่จะปรับเพิ่ม
- ค. คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 29.1 ถึง 44 หัก 40 % ของเงินค่าจ้างที่จะปรับเพิ่ม
- ง. คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 44.1 ถึง 59 หัก 60 % ของเงินค่าจ้างที่จะปรับเพิ่ม
- จ. คะแนนรวมทั้งตั้งแต่ 59.1 ขึ้นไป หัก 80 % ของเงินค่าจ้างที่จะปรับเพิ่ม
- และเมื่อผู้บังคับบัญชาส่งผลการประเมินไปยังฝ่ายบุคคล จะมีการตัดเกรดคิดเป็นค่ากลางของเงินค่าแรงที่ขึ้นประจำปี

การประเมินผลงานมีการปรับปรุงเกณฑ์การประเมินจาก 5 เกณฑ์เป็น 7 เกณฑ์ เพื่อให้ผลประโยชน์แก่พนักงาน แต่ยังมีปัญหาเกี่ยวกับตัวพนักงานที่ถูกประเมินโดยที่พนักงานรู้สึกว่าการประเมินผลงานไม่ใคร่ยุติธรรม แม้ว่าจะมีการประเมินผลงานหลายขั้นตอนเพื่อแก้ไขการลำเอียงของผู้บังคับบัญชา พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักและพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทเห็นว่าเกณฑ์การประเมินผลงานที่ตนได้รับใน 2 ปีที่ผ่านมา(พ.ศ.2520-2521) ไม่ยุติธรรมแต่ที่ไม่คัดค้านเพราะมีการระงับข้อสงสัยเสียครอบครัวในต่างจังหวัดหรือทำงานเพื่อหาเลี้ยงตนเอง เมื่อยังไม่มียานใหม่ที่ดีกว่าก็จำต้องทนทำงานไปก่อน

การที่จะดูว่าการประเมินผลงานใน 2 ปีที่ผ่านมาขึ้นอยู่กับเกณฑ์ใดนั้น มีการแบ่งเป็น 3 ชั้น คงเดิม ต่ำลง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ดีขึ้น พนักงานที่ได้เกณฑ์ประเมิน 1.0 หรือ 0.85 หรือ 0.70 ในพ.ศ.2520 ได้รับเกณฑ์ประเมินเพิ่มขึ้นจากที่ได้รับอยู่ คือ จาก 1.0 เป็น 1.1 หรือ 1.2 หรือ 1.3 จาก 0.85 เป็น 1.0 หรือ 1.1 ขึ้นไป จาก 0.70 เป็น 1.0 หรือ 1.1 ขึ้นไปในพ.ศ. 2521

คงเดิม พนักงานได้เกณฑ์ประเมิน 1.3 หรือ 1.15 หรือ 1.0 หรือ 0.85 หรือ 0.70 ในพ.ศ.2520 ได้รับเกณฑ์ประเมินคงเดิมคือถือว่า 1.3 และ 1.15 อยู่ใน

เกณฑ์ที่หากได้รับการประเมินในพ.ศ.2521 เท่ากับ 1.3 หรือ 1.2 หรือ 1.1 ถือได้ว่า
คงเดิม และเช่นเดียวกันหากพนักงานได้รับ 0.85 หรือ 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำแต่
หากในพ.ศ.2521 พนักงานได้รับการประเมิน 0.90 หรือ 0.70 ถือว่าคงเดิม

ต่ำลง พนักงานได้เกณฑ์ประเมินต่ำกว่าที่ได้รับในพ.ศ.2520 โดยที่จากเกณฑ์
1.3 หรือ 1.15 ได้รับ 1.0 หรือต่ำกว่านั้นในพ.ศ.2521 จากเกณฑ์ 1.0 ได้รับ 0.9
หรือต่ำกว่านั้น และจากเกณฑ์ 0.85 ได้รับ 0.80 หรือต่ำกว่านั้น

จากตารางที่ 26 พบว่าพนักงานหญิงที่อาศัยหอพัก 60 % และพนักงานหญิงที่
อาศัยนอกบริเวณบริษัท 55.34 % ได้รับการประเมินในอัตราคงเดิม แต่พนักงานหญิงที่
อาศัยหอพักมีอัตราการประเมินผลงานที่ขึ้นสูงกว่าพนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทนิต
หน่อย พนักงานหญิงที่อาศัยหอพักมีอัตราการประเมินผลงานต่ำลง 20 % ในขณะที่
พนักงานหญิงที่อาศัยนอกบริเวณบริษัทมีอัตราการประเมินผลงานต่ำลง 25.33 %