

โครงการศึกษา

ทัศนคติของผู้บริหารงานโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง

(THE ATTITUDE OF THE PROJECT MANAGER

ABOUT CONSTRUCTION EMPLOYEE SERVICES)



โครงการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์บัณฑิต

สาขาวิชาวิศวกรรมการก่อสร้าง

ภาควิชาวิศวกรรมโยธา

คณะวิศวกรรมศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอกสิ่งนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประจำปีการศึกษา 2534

รายงานการวิจัย



โครงการ

ทัศนคติของผู้บริหารงานโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง

(THE ATTITUDE OF THE PROJECT MANAGER
ABOUT CONSTRUCTION EMPLOYEE SERVICES)



นางสาว สุนทรณี บุปผา 31.1356 4H
โดย
อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.แดง เจริญสุนทร

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา SPECIAL PROJECT ประจำปีการศึกษา 2534

สาขาวิชาวิศวกรรมกรรมการก่อสร้าง

ภาควิชาวิศวกรรมโยธา

คณะวิศวกรรมศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

หน้าอนุมัติ

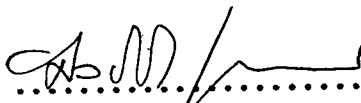
ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง อนุมัติให้ปฏิญานพันธบัตรนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิศวกรรมการก่อสร้าง



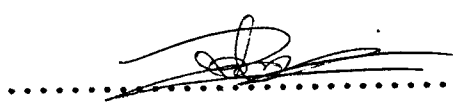
[Handwritten signature]

.....
(อาจารย์ สุรัตน์ หวังเจริญ)

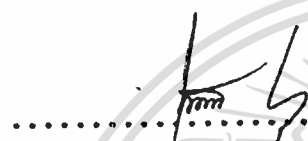
หัวหน้าภาควิชาวิศวกรรมโยธา


.....
(อาจารย์ ศิปปชัย จานสุวรรณ)

กรรมการ


.....
(อาจารย์ วิบูลย์ วุฒินาม)

กรรมการ


.....
(อาจารย์ สุรัตน์ ทวีงเจริญ)

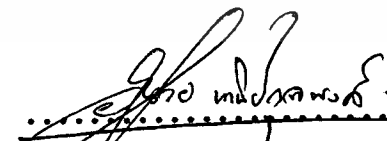
กรรมการ


.....
(อาจารย์ สพนัน ศรีนิล)

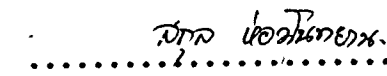
กรรมการ


.....
(อาจารย์ เกษม อมันตกุล)

กรรมการ


.....
(อาจารย์ อำนวย พานิชกุลพงษ์)

กรรมการ


.....
(อาจารย์ สกล ท่อวโนทธาน)

กรรมการ



กิติกรรมประกาศ

รายงานโครงการวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ คุณความดีขอมอบให้แก่บุคคลผู้ให้ความอนุเคราะห์ ตลอดจนแนะนำในด้านต่างๆต่อผู้จัดทำดังนี้

อาจารย์ ดร.แดง เจริญสุวรรณ

-อาจารย์ที่ปรึกษา และให้คำชี้แนะในการค้นคว้า

ผู้จัดการโครงการก่อสร้างของบริษัทต่างๆ

-ผู้ให้ความกรุณาด้านการหาข้อมูล

ตลอดจนรุ่นพี่ เพื่อนๆ ผู้ให้คำแนะนำในการทำงานและช่วยเหลือในด้านต่างๆ และที่ขาดเสียมิได้คือบพการผู้ให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินและกำลังใจด้วยดีตลอดมา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คำนำ

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งในรายวิชา Special Project ตามหลักสูตรการศึกษาของชั้นปีที่ 4 ปีการศึกษา 2534 ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ในด้านที่เกี่ยวกับการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงาน การธำรงรักษาและพัฒนาบุคลากร ในงานก่อสร้าง ซึ่งบุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการทำงานในทุกประเภท

ข้าพเจ้าหวังว่ารายงานฉบับนี้คงเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ ในด้านงานบริหารงานบุคคลงานก่อสร้างบ้างไม่มากนักน้อย หากมีข้อผิดพลาดประการใด ต้องขออภัยไว้ ณ. ที่นี้ด้วย



บทคัดย่อ

โครงการศึกษา

เรื่อง ทัศนคติของผู้บริหารงานโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง
(The Attitude Of The Project Manager
About Construction Employee Services)

โดย นางสาว สุพรรณิ บุษพา 31.1956
สาขาวิชา SPECIAL PROJECT
สาขา วิศวกรรมก่อสร้าง
ภาควิชา วิศวกรรมโยธา
คณะ วิศวกรรมศาสตร์
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.แดง เจริญสุวรรณ

สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลคือ สวัสดิการ ซึ่งเป็นส่วนที่มีผลต่อการทำงานของคนในองค์การ โดยในองค์การแต่ละประเภทการจัดสวัสดิการจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป ในงานก่อสร้างถือเป็นงานที่หนัก และ อันตราสูงกว่าการทำงานประเภทอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคคลงานก่อสร้างจึงควรรู้และเข้าใจถึงพื้นฐานของสวัสดิการแรงงานก่อสร้างในระดับต่างๆ เป็นอย่างดี เพื่อจะได้นำไปใช้ในการบริหารงานด้านแรงงานได้ถูกต้อง

ในการบริหารแรงงานก่อสร้างสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับคือ แรงงานระดับบนและแรงงานระดับล่าง ซึ่งขอบเขตของสวัสดิการที่ให้ทั้งสองระดับแตกต่างกันทั้งในด้านค่าจ้างและสวัสดิการอื่นๆ อันได้แก่ด้านบริการ ด้านอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้แล้ว ยังมีความแตกต่างในส่วนของสวัสดิการแรงงานที่ให้แก่แรงงานในระดับวิศวกรและไฟร์แมนระหว่างบริษัทที่เป็นของคนไทยกับต่างชาติที่เข้ามาทำงาน ในประเทศไทย ซึ่งโดยทั่วไปแล้วสวัสดิการแรงงานของบริษัทต่างชาติจะสูงกว่าของคนไทย

แต่ในด้านความคิดเห็นโดยทั่วไป ผู้บริหารโครงการก่อสร้างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ให้แก่แรงงานเป็นสิ่งที่ดีและเหมาะสมแก่แรงงานเป็นอย่างมาก แต่การจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานขึ้นอยู่กับผู้บริหารของบริษัทเป็นสำคัญ ดังนั้น การให้สวัสดิการแก่แรงงานจึงยังคงขึ้นอยู่กับมนุษยธรรมและคุณลักษณะของฝ่ายบริหารเป็นสำคัญ

สารบัญ

หน้าอนุมัติ	ก
กิติกรรมประกาศ	ง
คำนำ	จ
บทคัดย่อ	ฉ
สารบัญ	ช
บทที่ 1 บทนำ	
บทนำ	1
โครงการศึกษา	3
ขอบเขตในการศึกษา	4
ปัญหาและอุปสรรค	6
ข้อเสนอแนะ	6
บทที่ 2 แนวความคิดด้านสวัสดิการแรงงาน	
ลักษณะทั่วไปของแรงงานก่อสร้าง	8
ความหมายของสวัสดิการแรงงาน	11
วิญญูในการทำงาน	12
การบริหารงานบุคคลในภาคธุรกิจ	16
บทที่ 3 ข้อมูลการสัมภาษณ์	
ผลการสัมภาษณ์แรงงาน	31
ผลการสัมภาษณ์ผู้จัดการโครงการ	45
บทที่ 4 บทสรุป	
สรุปผลตามจุดประสงค์	53
ภาคผนวก	
ตัวอย่างแบบสอบถามสำหรับผู้จัดการโครงการ	54
ตัวอย่างเนื้อหาบทสัมภาษณ์	55
แบบสอบถามแรงงาน	56
ข้อมูลจากแรงงาน	58
บรรณานุกรม	68

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทนำ

การสมัครเข้าทำงานในองค์กรต่างๆของบุคคลใดก็ตาม บุคคลนั้นต้องพิจารณาถึงปัจจัยผลตอบแทนต่างๆ หลายประการประกอบกัน เช่น เงินเดือน หรือค่าจ้างที่จะได้รับความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าต่อไปในหน้าที่การงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่เป็นตัวดึงให้คนเข้าทำงาน และมีความซื่อสัตย์ต่องาน ปัจจัยดังกล่าวนี้คือ สวัสดิการ ขององค์กรที่ให้ต่อพนักงาน

จากคำกล่าวที่ว่า "มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นๆได้ แต่ก็ยังถือว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ" ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการธำรงรักษา พัฒนาและบริการแก่บุคลากรอื่นเป็นปัจจัยที่สำคัญนี้ไว้ เพื่อให้องค์การมีบุคลากรที่ดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นงานส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคลให้คงอยู่กับองค์การนานที่สุดเพราะการที่บุคคลยังปฏิบัติงานในองค์การมาเป็นระยะเวลานานอย่างต่อเนื่องกันนั้นย่อมเป็นเครื่องแสดงได้อย่างหนึ่งว่า บุคคลนั้นมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือประสบการณ์ในการทำงานมาก องค์การจะได้รับประโยชน์ต่างๆอย่างมากมายจากบุคคลเหล่านี้

ในงานก่อสร้าง เป็นงานที่แตกต่างจากงานประเภทอื่น ๆ เนื่องจากลักษณะการทำงานเป็นงานที่ต่างจากอุตสาหกรรมโดยทั่วไป มีกำไรหรือผลประโยชน์ของบริษัทขึ้นอยู่กับ การประมูลงานโครงการต่างๆ และสภาวะเศรษฐกิจ นอกจากนี้สถานที่ของการทำงานก็ ไม่เป็นหลักแหล่งแน่นอน ตามแต่ที่ตั้งของโครงการ และระยะเวลาการก่อสร้างนั้นๆ ในงานโครงการก่อสร้างต่างๆ ยังถือว่าเป็นงานอันตรายสูงงานหนึ่ง ดังจะเห็นว่างานก่อสร้างเป็นงานที่มีอัตราเสี่ยงในการประสบอุบัติเหตุสูงสุดในบรรดางานประเภทต่างๆ เช่น สถิติในปี พ.ศ. 2529 มีผู้ประสบอันตรายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างถึง 2889 ราย และมีอัตราความถี่ (Frequency Rate) ในการประสบอันตรายถึง 26.1% เพราะในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความเสี่ยงในการทำงานสูงกว่าอุตสาหกรรมทุกประเภท และจากการศึกษาตามโครงการสถิติประสบอันตรายปี พ.ศ. 2529 เองของกองวิชาและวางแผน กรม

แรงงาน พบว่าในอุตสาหกรรมการก่อสร้างมีความถี่ในการประสบอันตรายถึงตายสูงที่สุดถึง 0.52% นอกจากนี้การดำเนินการก่อสร้างยังมีลักษณะเป็นแบบผสม ระหว่างงานเทคนิคงาน

การเงินและงานบริหารทั่วไป จากเหตุผลดังกล่าวเป็นคำสั่งให้เกิดความรู้สึกที่ขาดความมั่นคงและมั่นคงทอนขวัญในการทำงาน ดังนั้น การจูงใจให้พนักงานให้มีความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ และมีกำลังขวัญในการทำงานให้แก่บริษัท จึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเป้าหมายสูงสุดของบริษัทเอง การจูงใจส่วนหนึ่งที่สำคัญก็คือการจูงใจโดยสวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดให้ตามตำแหน่ง หรือหน้าที่ของงาน เพื่อเอื้ออำนวยประโยชน์แก่พนักงานในการทำงานนั้นๆ ซึ่งจะให้ผลที่ดีทางอ้อมแก่องค์กร

ดังนั้น ในด้านบริหารบุคคลของงานก่อสร้าง จึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงความต้องการพื้นฐานในด้านสวัสดิการของแรงงานก่อสร้างในระดับต่างๆ เพื่อที่จะสามารถสร้างขวัญกำลังใจ และการอำนวยประโยชน์แก่พนักงาน ให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของแรงงาน ซึ่งการศึกษาในบางแง่มุมเกี่ยวกับทัศนคติด้านสวัสดิการที่มีต่อแรงงานก่อสร้างในระดับต่างๆ อันได้แก่ วิศวกร โฟร์แมน และช่างฝีมือ จะเป็นประโยชน์แก่งานด้านบริหารงานบุคคลของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาการจัดสวัสดิการแก่พนักงานในระดับต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งแก่บริษัทและตัวพนักงานตามเหมาะสม

โครงการศึกษา

เรื่อง

ทัศนคติของผู้บริหารงานโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง

(The Attitude Of The Project Manager

About 'Construction Employee Services)

1. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ทัศนคติของผู้บริหารงานโครงการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง มีวัตถุประสงค์ถึง

- (1.) เพื่อศึกษาความแตกต่างของสวัสดิการแรงงานก่อสร้างที่ได้รับในแรงงานก่อสร้างระดับ วิศวกร และโพรแมน ระหว่างบริษัทไทยกับบริษัทต่างชาติ
- (2.) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารงานโครงการในปัจจุบันเกี่ยวกับลักษณะและรูปแบบของสวัสดิการที่มีต่อแรงงานก่อสร้าง
- (3.) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารโครงการเกี่ยวกับ ผลของสวัสดิการแรงงานที่มีต่อการดำเนินงานของโครงการหรือบริษัท
- (4.) เสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการแรงงานก่อสร้างที่เหมาะสม

2. ที่มาของโครงการ

เนื่องจากในงานบริหารงานบุคคลนั้น ส่วนสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงเพื่อใช้ในการดึงดูดใจแรงงาน เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือสวัสดิการ ซึ่งการดำเนินงานภาคอุตสาหกรรมอื่นๆ สวัสดิการโดยทั่วไปแล้ว เป็นไปตามข้อบังคับหรือกฎหมายของกรมแรงงาน แต่เนื่องจากงานก่อสร้างเป็นงานที่หนักและเสี่ยงอันตรายสูง แตกต่างจากการทำงานประเภทอื่น ดังจะเห็นได้จากการรายงานข่าวเกี่ยวกับอุบัติเหตุในการทำงานก่อสร้างที่มีพาดหัวว่าวอชู่บ่อยๆ และสถานที่ทำงานที่กำลังก่อสร้างอยู่ก็เช่นกัน ดังนั้นการศึกษาถึงมุมมองบางส่วนในสิ่งที่มีผลอย่างสูงต่อการทำงานของบุคคลในงานก่อสร้าง ทำให้เราเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลด้านงานก่อสร้างได้ดียิ่งขึ้น

3. สมมุติฐานการทดลองโครงการ เนื่องจากโดยตำแหน่งของผู้บริหารงานโครงการ

มิได้เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อใดโดยตรงกับคณะผู้บริหารของบริษัท ในการจัดสวัสดิการแก่แรงงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในทางวิชาการเพื่อการเรียนการสอนเท่านั้น ไม่สามารถนำข้อมูลด้านความคิดเห็นของผู้บริหารงานโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานจริงมาใช้
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดลอก แปรเนื้อหา และอ้างถึงเรื่องใดๆของเอกสารฉบับนี้
 เป็นข้อมูลที่นำเชื่อถือได้ว่าเป็นข้อมูลที่แท้จริงตามสภาพของสวัสดิการที่เป็นอยู่ใช้

ปัจจุบันและโดยฐานะที่เป็นแรงงานคนหนึ่งของบริษัท ผู้บริหารงานโครงการควรมีทัศนคติที่ดีต่อการจัดสวัสดิการแก่แรงงาน และสามารถเข้าใจถึงสภาพของสวัสดิการแรงงานได้เป็นอย่างดี

4. ขอบเขตของการศึกษา

4.1 เป้าหมาย การศึกษานี้มุ่งศึกษาที่แนวความคิดเห็นของผู้บริหารงานโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ในด้านความรู้ถึงความเหมาะสมของสวัสดิการที่ให้แก่การทำ และผลของสวัสดิการต่อการดำเนินงานโครงการหรือต่อบริษัท เป็นต้น โดยทำการสำรวจสวัสดิการของแรงงานในระดับ วิศวกร โฟร์แมน ในโครงการ เป็นตัวอ้างอิงในส่วน ของสวัสดิการที่มีอยู่จริงของแรงงานในโครงการก่อสร้างต่างๆ

แรงงานที่ใช้เป็นตัวอ้างอิงในการศึกษา เป็นแรงงานในโครงการก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ของคนไทยและต่างประเทศ(ญี่ปุ่น) เพื่อเป็นตัวเปรียบเทียบ โดยเน้นใน เขตกทม. เป็นหลัก

4.2 ความหมายของคำในการศึกษา

1. โครงการ หมายถึงโครงการก่อสร้างของบริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระยะเวลาการก่อสร้างไม่ต่ำกว่า 1.5-2 ปี ไม่จำกัดขนาดของพื้นที่

2. บริษัทไทย หมายถึง บริษัทรับเหมาก่อสร้างขนาดใหญ่ ที่มีเจ้าของเป็นของคนไทย สามารถรับงานโครงการขนาดใหญ่ได้

3. บริษัทต่างชาติ หมายถึงบริษัทของชาวต่างประเทศที่เข้ามาทำการรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย ซึ่งในการสัมภาษณ์ใช้ตัวอย่างคือจากประเทศญี่ปุ่น

4. ผู้บริหารโครงการ หมายถึง Project Engineer หรือผู้จัดท่างโครงการ ในโครงการก่อสร้างของบริษัทที่เป็นตัวอย่างในการศึกษา

5. แรงงาน หมายถึงแรงงานก่อสร้าง โดย ใช้อ้างอิงความหมายตามหนังสือการบริหารแรงงานแห่งประเทศไทย ปี พ.ศ.2526/2527 หัวข้อที่ 3 คำว่าแรงงานหมายถึง ผู้ที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานงาน(Labour Force)ซึ่งได้แก่ผู้มีงานทำและไม่มีงานทำ สำหรับผู้มีงานทำได้แก่ ผู้มีสถานะการทำงานเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทำงานส่วนตัว ผู้ช่วยธุรกิจส่วนตัว เรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เฉพาะโครงการรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งโดยทั่วไปประกอบด้วย วิศวกร โฟร์แมน ช่างฝีมือและแรงงานทั่วไป

6. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่บริษัทได้ให้แก่แรงงาน เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานแก่แรงงาน และเป็นประโยชน์แก่แรงงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

5. ลักษณะของโครงการ

การศึกษาเรื่องทัศนคติของผู้บริหารงานโครงการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง เป็นการศึกษในสาขาของการบริหารงานบุคคลซึ่งว่าด้วยสวัสดิการแรงงานก่อสร้างเป็นหลัก เพื่อหาข้อเท็จจริง (Method of seeking truth) จากสภาพที่มีอยู่ในปัจจุบันเป็นเกณฑ์ โดยอ้างอิงพื้นฐานของกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงานและความรู้ด้านการจัดสวัสดิการตามหลักการโดยทั่วไป(สามารถศึกษาได้จากบทที่2 เรื่อง แนวความคิดด้านสวัสดิการแรงงานและการบริหารงานบุคคล ที่จะสรุปถึงลักษณะของสวัสดิการและส่วนที่เกี่ยวข้องต่างๆ กับสวัสดิการแรงงาน)

6. เทคนิคในการศึกษา

การศึกษาเพื่อหาข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารงานโครงการสามารถหาได้โดยการสัมภาษณ์ที่มีกึ่งกึ่งน้อยลง(Less Structured Interviews) เป็นการสัมภาษณ์ที่ไม่มีกึ่งกึ่งตายตัว ซึ่งใช้กับการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานโครงการเพื่อให้ได้ข้อมูลในลักษณะ Depth Interview ซึ่งคำถามได้ตั้งเอาไว้ตามจุดประสงค์ที่ต้องการแล้ว ส่วนข้อมูลด้านสวัสดิการที่มีอยู่จริงด้านสวัสดิการแรงงานที่ได้รับจาก วิศวกร และ โฟร์แมน สามารถหาข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์แบบมาตรฐาน(Standardize Interviews) เป็นการสัมภาษณ์ตามแบบที่ได้จัดไว้ให้มีมาตรฐานเดียวกัน โดยการใช้นแบบคำถามแบบเดียวกันนี้กับกลุ่ม เป้าหมายอื่นได้แก่แรงงานที่ใช้เป็นตัวอย่างทุกคน

7. การนำเสนอข้อมูล

1. ข้อมูลจากวิศวกรและโฟร์แมน

นำเสนอข้อมูลดิบที่ได้จากการสำรวจและข้อมูลที่คิดเป็นเปอร์เซ็นต์ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเทียบ เป็นเปอร์เซ็นต์กับจำนวนของแรงงานในแต่ละส่วน ตัวอย่างเช่น จำนวนของวิศวกรบริษัทไทยทั้งหมด 13 คน มีผู้ได้รับ

เงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท อยู่ 5คน สามารถคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้คือ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีเมล: info@www.kitp.com โทร: 0-2611-0000

$(5 \times 100) = 38.46 \%$

เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบความแตกต่างของผลที่ได้ของข้อมูลให้เห็นชัดเจน แล้วทำการสรุปถึงลักษณะของข้อมูลที่ได้

2. ข้อมูลจากผู้บริหาร นำเสนอข้อมูลที่สรุปจากการสัมภาษณ์ในแต่ละหัวข้อบทสัมภาษณ์ (ดูหัวข้อสัมภาษณ์ได้ที่ภาคผนวกหน้า.๕A.) สรุปและให้เหตุผลของข้อคิดเห็นโดยการใช้ความคิดเห็นที่เหมือนกันในแต่ละคำถามเป็นเกณฑ์

8. การสรุปผลการศึกษา

สรุปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่มีอยู่ โดยใช้ข้อมูลจากบทสรุปของข้อมูลที่ได้จากการสอบถาม วิศวกร โฟร์แมน และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารโครงการก่อสร้าง

9. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

- 1. การขาดความร่วมมือจากผู้บริหารโครงการบางแห่ง ที่ไม่ยอมให้โอกาสในการสัมภาษณ์
- 2. ความล่าช้าในการกรอกแบบสอบถามของพนักงาน ทำให้เสียเวลาในการรวบรวมข้อมูล
- 3. การไม่กล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นจริงของพนักงาน เนื่องเกรงว่าเป็นการตรวจสอบของฝ่ายบริหารของบริษัท
- 4. ความคลาดเคลื่อนในเวลานัดสัมภาษณ์ของผู้บริหาร เนื่องจากติดธุระต่างๆ ทำให้เสียเวลาในการรอสัมภาษณ์ และทำให้การทำงานเป็นไปไม่ได้ซ้ำ

10. ข้อเสนอแนะ

- 1. การทำงานเกี่ยวกับการสัมภาษณ์ในรูปแบบ Less Interview เพื่อหาข้อมูลในการทำงานนั้น ควรที่จะมีระยะเวลาในการทำงานที่มากพอที่จะหาตัวอย่างให้ได้เพียงพอที่จะศึกษา
- 2. หากขยายขอบเขตของการศึกษาให้กว้างกว่าในโครงการศึกษารั้งนี้ จะทำให้ข้อมูลที่ได้ มีความสมบูรณ์ ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้ได้ลึกกว่า ซึ่งการขยายขอบเขตของการศึกษา ต้องสัมพันธ์กับ

2.1 ระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน ต้องมีมากพอและเหมาะสมกับขอบเขต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

งานนี้มี 3 ระยะคือ

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีคนนำไปใช้

2.2.1 ระยะเวลาศึกษาค้นคว้าหาข้อมูล ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องและทำ

ความเข้าใจถึง จุดประสงค์ของโครงการ เพื่อกำหนดโครงร่างของ
การทำงาน เตรียมหาข้อมูลที่ต้องการ

2.2.2 ระยะเวลาหาและรวบรวมข้อมูล เป็นการหาข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย
ตามที่ตั้งเอาไว้ และรวบรวมตามกลุ่มของข้อมูล ซึ่งต้องใช้เวลาและ
ความละเอียดรอบคอบมากเพราะเป็นการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล

2.2.3 ระยะเวลาการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล เป็นช่วงหลังจาก
การเก็บข้อมูลแล้ว นำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามหลักการที่ได้ตั้งเอาไว้

2.2 จำนวนผู้ทำงาน เมื่อขอบเขตกว้าง จำนวนผู้ทำงานก็ต้องมากขึ้น เพื่อให้
สามารถทำงานได้มากกว่าการทำงานคนเดียวหรือน้อยคน





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ลักษณะทั่วไปของแรงงานก่อสร้าง

แรงงานก่อสร้างยังมีลักษณะที่แตกต่างกับแรงงานของงานอุตสาหกรรมประเภทอื่น ๆ และถ้าจะเปรียบเทียบกับแรงงานก่อสร้างของต่างประเทศด้วยแล้ว อาจจะได้เห็นความแตกต่างกันออกไปอีก

ในขั้นต้นนี้ จะกล่าวถึงลักษณะพื้นฐานของแรงงานก่อสร้างบางประการ เพื่อประกอบเป็นแนวคิดสำหรับปัญหาที่เกี่ยวข้อในลำดับต่อไป

1. ระดับขั้นของแรงงาน

แรงงานทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานก่อสร้าง ถ้าจะแยกพิจารณาเฉพาะด้านงานโครงการ อาจแบ่งระดับได้ต่าง ๆ กัน ตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความชำนาญของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะแบ่งออกกว้าง ๆ ได้ ดังนี้

ก) ระดับหัวหน้าโครงการ และผู้ควบคุมงานก่อสร้าง (project manager superintendent) บุคลากรหรือแรงงานระดับนี้จะมีการศึกษาสูงตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างพอสมควร ทำหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้บริหารโครงการ ควบคุมดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการก่อสร้างที่กำหนด

ข) ระดับหัวหน้างาน (foreman) เป็นผู้หน้าที่ระดับรองลงมา จะทำหน้าที่ควบคุมกลุ่มช่างปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติการให้ถูกต้องตามรูปแบบและรายการก่อสร้างเฉพาะสาขา งาน และอาจมีหัวหน้างานหลายคนตามขนาดและลักษณะของงานที่มี เช่น หัวหน้าคอนกรีต หัวหน้าช่างไม้ เป็นต้น

ค) ระดับช่างปฏิบัติการ หรือช่างฝีมือ (skilled labour) เป็นแรงงานที่มีฝีมือทำงานตามความชำนาญเฉพาะสาขาของตน เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างสี เป็นต้น อาจมีลูกมือช่วยทำงานที่มีฝีมือระดับรองลงไป เรียกว่า ช่างกึ่งฝีมือ (semi-skilled labour)

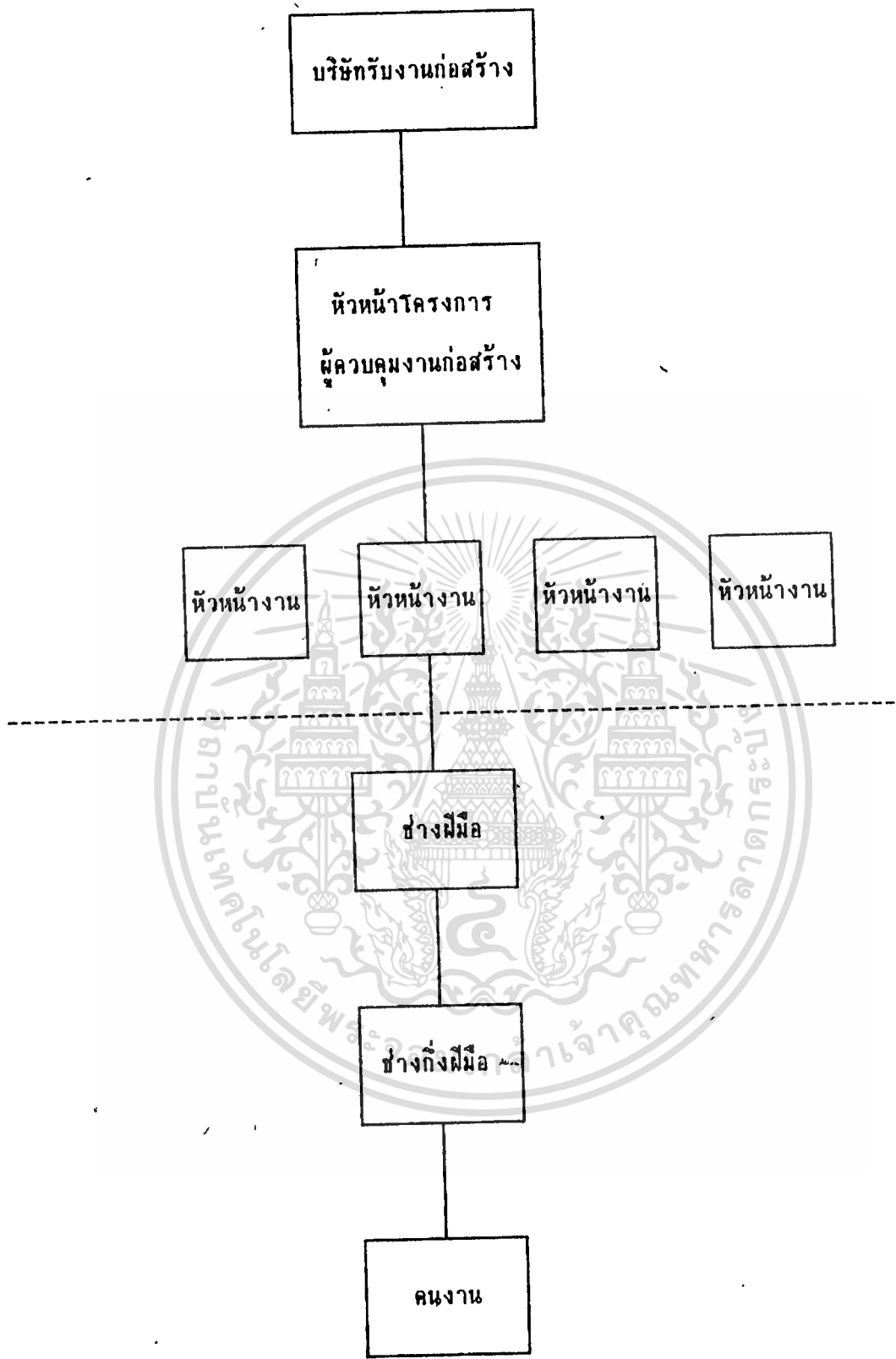
ง) ระดับคนงาน (unskilled labour) หมายถึง ผู้ปฏิบัติการที่ไม่มีฝีมือระบุได้ว่าจะชำนาญทางช่างสาขาใด จึงทำงานทุกประเภทที่ไม่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานแบกหาม งานขุดดิน รื้อถอน เป็นต้น คนงานเหล่านี้อาจสนใจฝึกหัดงานช่างเฉพาะสาขาในระหว่างที่ทำงานอยู่ และเลื่อนระดับขึ้นเป็นช่างกึ่งฝีมือได้ เมื่อทดลองฝึกหัดทำงานในหน่วยงานก่อสร้างนั้นนานพอสมควร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานวิจัยเท่านั้น มีข้อที่ควรสังเกตเพิ่มเติม คือ ระดับผู้ควบคุมการดำเนินงานก่อสร้างทั้ง 4 ระดับนี้ มีข้อที่ควรสังเกตเพิ่มเติม คือ ระดับผู้ควบคุมการดำเนินงานก่อสร้างและหัวหน้างาน อาจจัดอยู่ในระดับผู้บริหารได้ แรงงานระดับนี้ ในบริษัทรับงานก่อสร้าง

สร้างขนาดใหญ่ จะเป็นผู้จ้างโดยบริษัทที่จ้างเป็นรายเดือนจากผู้จ้าง ส่วนประเภทช่างฝีมือ ช่างกึ่งฝีมือ จนถึงขั้นคนงานไร้ฝีมือ ส่วนมากจะเป็นแรงงานที่ขึ้นตรงกับ ผู้รับเหมาช่วงแรงงาน หรือจะได้รับเงินค่าจ้างจากผู้รับเหมาช่วงแรงงาน การจ่ายเงินค่าจ้างปกติจะจ่ายให้สัมพันธ์และระดับขั้นของแรงงาน ซึ่งสามารถแสดงได้ดังผังที่ 1. ดังนี้

2. ความมั่นคงในอาชีพแรงงานก่อสร้าง

ในที่นี้หมายถึงการทำงาน ณ ที่หนึ่งที่ใดได้อย่างต่อเนื่อง สามารถยึดเป็นหลักในการยังชีพได้ และในแต่ละอาชีพจะมีอันตรายของความมั่นคงแตกต่างกันจากการยอมรับกันในสังคมทั่วไป ดังเช่น งานจ้างของเอกชน มีความมั่นคงทางอาชีพน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับงานจ้างของรัฐ หรือในระหว่างงานจ้างเอกชนด้วยกัน บริษัทหนึ่งอาจให้ความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าอีกบริษัทหนึ่ง ทั้งนี้จากองค์ประกอบหลาย ๆ ประการของแต่ละองค์การนั้นการประกอบอาชีพในงานก่อสร้าง อาจถือได้ว่ามีความมั่นคงในอาชีพในระดับต่ำสุดอาชีพหนึ่ง ถ้าจะพิจารณาตั้งแต่ผู้รับผิดชอบในระดับสูง คือในระดับที่ทำงานในบริษัทรับงานก่อสร้างลงมา งานก่อสร้างเป็นงานที่จะรับมาดำเนินการได้ด้วยกำไรประกวดราคา แข่งขันกัน ผู้เสนอราคาต่ำหรือเหมาะสมที่สุดจึงจะได้รับการพิจารณาให้รับงาน นอกจากนี้ งานก่อสร้างยังมีช่วงเวลาทำงานที่กำหนดไว้แน่นอน บริษัทที่จะดำรงอยู่ได้จะต้องมีความสามารถรับงานเข้าบริษัทได้อย่างต่อเนื่อง ถ้าช่วงใดมีภาวะวิกฤตที่ไม่สามารถรับงานได้ ผู้ที่ทำงานร่วมกันอยู่อาจจำเป็นต้องหนีหน้าที่ หรือต้องเปลี่ยนงานใหม่



ผังที่ 1. แสดงส่วนการจ้างทำงานในหน่วยงานก่อสร้างขนาดใหญ่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความหมายของสวัสดิการ

คำว่าสวัสดิการหรือ ประโยชน์และบริการนี้ มีผู้ใช้ถ้อยคำอย่างอื่นที่แตกต่างกันหลายคำ เช่น สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล สิ่งตอบแทนทางอ้อม รายได้พิเศษและผลประโยชน์พิเศษ เป็นต้น

สวัสดิการ หมายถึงประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ก็ตามที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรของตนเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนตามปกติอยู่แล้ว ทั้งในประโยชน์และบริการที่จัดให้นี้อาจมีความสัมพันธ์โดยตรง หรือโดยทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับนอกจากนี้ประโยชน์และบริการที่จัดให้นี้อาจจะเป็นในรูปแบบของเงินเดือนหรือมิใช่ก็ได้

การจัดสวัสดิการมิได้เป็นกิจกรรมที่ฝ่ายนายจ้างต้องเป็นฝ่ายที่รับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียว โดยที่ฝ่ายคนงานหรือฝ่ายลูกจ้างไม่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งในทางปฏิบัติเป็นเช่นนั้นไม่ สวัสดิการบางอย่าง ฝ่ายนายจ้างอาจจะร่วมกับลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน เช่นการประกันสังคม การประกันชีวิต การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ(Provident Fund) เป็นต้น

การจัดการเรื่องสวัสดิการ เป็นกระบวนการหนึ่งในงานบริหารบุคคล ดังจะเห็นได้จากแผนภูมิแสดงภาระกิจและกระบวนการบริหารงานบุคคล(หน้า.19.) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการชำระรักษาและพัฒนาบุคคลากรและบริการ เพื่อให้เกิดความสะดวกสบาย ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนความอบอุ่นใจหมดกังวลในเรื่องต่างๆและให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในองค์การและตนเอง สวัสดิการมิใช่เป็นงานหลักขององค์การแต่เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวขององค์การ และยังมีผลกระทบต่อสมรรถภาพ และกำลังขวัญของเจ้าหน้าที่อีกด้วย ในฐานะที่คนงานหรือเจ้าหน้าที่เป็นมนุษย์ เป็นกำลังสำคัญขององค์การและเป็นผู้คลบคลนดาลให้เกิดผลงานอย่างแท้จริง องค์การจึงมีความจำเป็นในการส่งเสริมหรือหาทางให้เจ้าหน้าที่หรือแรงงาน มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน (Sense of Security) ซึ่งจะเป็ปัจจัยในการส่งเสริมให้การบริหารงานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์

ในทางทฤษฎียอมรับกันว่า คนงานยิ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนานเท่าใด ความเชื่อว่าไม่ว่าการใดจะประสบผลสำเร็จก็ยิ่งมากขึ้น และองค์การจะได้ประโยชน์จากบุคคลเหล่านั้นมากขึ้นด้วย

แต่ถ้าองค์การไม่พยายามจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นอยู่กับองค์การนานๆ หรือปล่อยให้มีผลการลาออกบ่อยๆ ก็เท่ากับองค์การนั้นต้องสูญเสียหรือขาดคนที่มีความรู้หรือความสามารถในการทำงานไป แม้้องค์การจะสามารถสรรหาคนใหม่มาได้ แต่กว่าที่จะฝึกฝนให้มีความรู้ ความชำนาญ และมีประสบการณ์เท่าคนเก่า จะต้องใช้เวลาและเงินในการฝึกอบรมเป็นอันมาก นอกจากนี้ต้องยอมรับว่าทุกคนในองค์การมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน

สวัสดิการแรงงานและประโยชน์อื่นๆที่บริษัทได้ให้แก่คนงานหรือแรงงานนั้น ก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดกำลังใจและขวัญในการทำงานแก่ทำงานได้

3. ขวัญในการทำงาน

3.1 ขวัญและการจูงใจ

1. ความหมายของขวัญ (morale)

ขวัญ หมายถึง "องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึก ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วจะแสดงให้เห็นถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น" (Dale Yoder)

2. ความสัมพันธ์ของการจูงใจ ขวัญ และผลผลิต

กลวิธีและวิธีการสร้างเสริมขวัญของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดถึงแม้ว่าจะได้ผู้ที่มีความสามารถดีเข้ามาปฏิบัติแต่ถ้าหากว่าขวัญของเขาไม่ดีแล้ว การปฏิบัติงานก็อาจจะไม่ได้ผลเท่าที่ควร จากการศึกษาค้นคว้าของศาสตราจารย์ George Elton MAYO แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดและคณะที่เรียกว่า "Hawthorne stuiies" ได้เห็นได้เห็นว่า แรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-monetary incentives) ซึ่งหมายถึง ขวัญของคนงาน (Employee Morale) มีความสำคัญที่จะให้คนงานทำงานให้ได้ผลดี ไม่น้อยกว่าแรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ภายใต้การดำเนินงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆก็ตามที่จูงใจร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จความประสงค์ขององค์การนั้นเอง

การจูงใจขวัญของคนงานและผลผลิต จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้อกันเสมอ กล่าวคือ ถ้าหาก
เขามองเห็นช่องทาง หรือโอกาสที่คนจะสามารถตอบสนองสิ่งจูงใจที่ตนมีอยู่แล้ว ก็จะทำให้
ขวัญของเขาดีหรืออยู่ในระดับสูง และผลผลิตก็จะสูงและดีตามไปด้วย

ฉะนั้น ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรมีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำ
คัญของขวัญในการปฏิบัติงานดีพอสมควร โดยเฉพาะการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในอันที่จะ
สร้างเสริมขวัญและจูงใจให้เขาทำงาน หลีกเลียงพฤติกรรมบางอย่างอันเป็นการทำลายขวัญ

3. การจูงใจ (Motivation)

การจูงใจ หมายถึงความพยายามที่จะชักจูงและให้ผู้อื่นแสดงออกหรือปฏิบัติตามต่อสิ่ง
จูงใจซึ่งสิ่งจูงใจนั้นมีทั้งจากภายในและภายนอกของตัวบุคคลนั่นเอง

ในปัจจุบัน การจูงใจพยายามใช้ทั้งสิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงินมา
เป็นสิ่งจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน เพราะความต้อง
การของคนนั้น นอกจากจะหึงการเงินแล้ว ความต้องการมีตำแหน่งที่เชิดหน้าชูตาในอา
ชีพ และความต้องการสังคมกับคนอื่น ๆ ก็เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการเช่น
เดียวกัน ด้วยเหตุนี้ การจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นศิลปะอันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้
บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานแต่ละองค์การย่อมมีลักษณะแตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านประ
เภทของงาน ผู้ปฏิบัติงานสภาพแวดล้อม ฯลฯ ซึ่งจำเป็นต้องเลือกใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสม
กับงานและบุคคลแต่ละประเภท และกรณีไป

3.2 ความสำคัญของขวัญในการบริหารงาน

ขวัญเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะขวัญมีผลกระทบกระเทือนต่อประสิทธิ
ภาพของการทำงานเป็นอย่างมาก ในการทำงานเราต้องการผู้บังคับบัญชาที่ไม่เพียงแต่
ต้องการให้งานเสร็จเท่านั้น แต่เราต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีวิธีการที่จะทำให้งานแล้วเสร็จ
ในลักษณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจ หรือมีสุขใจเป็นการส่วนตัวจากการทำงานของ

เอกสารนี้จัดทำขึ้นโดยกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น สิ่งที่เป็นลิขสิทธิ์ของกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ การพิจารณาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานนั้น อาจแยกพิจารณาออกเป็น 2 ประเภท คือ นำไปใช้

กำลังขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) และหมู่คณะ (Group Morale) กำลังขวัญสองประเภทนี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกได้ ที่ใดมีขวัญของหมู่คณะสูง ย่อมแสดงถึงขวัญของสมาชิกแต่ละคนย่อมสูงด้วย เป็นส่วนใหญ และถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ก็หมายถึงขวัญของสมาชิกแต่ละคนในส่วนรวมจะต่ำลงด้วย ทั้งนี้ เพราะกำลังขวัญนั้นเป็นกำลังใจของแต่ละบุคคล ดังนั้น กำลังขวัญของหมู่คณะหรือองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน

3.3 วิธีสร้างขวัญในการทำงาน

ขวัญเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ ตรวจสอบว่าขวัญของคนในองค์การอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่ ทั้งนี้เพราะองค์การผู้บริหารตระหนักดีว่า ขวัญคือพลังที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจในการเสริมสร้างขวัญนั้น นอจะนำมากล่าวเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้ คือ

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ต่อนโยบายวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานขององค์การ เพื่อก่อให้เกิดความซาบซึ้งและทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และเมื่อเขาเหล่านั้นมีทัศนคติที่ดีต่องานแล้ว ย่อมจะเสียสละทั้งเวลา แรงกายและแรงใจให้แก่งานที่ท้ออย่างมีกำลังใจกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

2. กำหนดมาตรฐานสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติ เช่น จัดให้มีระบบการวัดผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น การจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความล่าเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

3. กำหนดเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทน เพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง ฉะนั้น ถ้าขวัญตกต่ำลงไปด้วยเหตุอื่น การขึ้นเงินเดือนอัตราค่าจ้างก็ไม่สามารถทำให้งานกลับฟื้นคืนสภาพที่ดีได้

4. งานที่ท้อ ความมีความถนัดและใจรัก ขวัญเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ท้อ

ถ้าถึงงานนั้นเปิดโอกาสให้ตนได้ใช้ความชำนาญ และความคิดริเริ่มของตนเองมาก ยิ่งคนไม่ว่ากรรมใดทางอื่น อีกทั้งห้ามมิให้ผู้อื่นไปยุ่งเกี่ยวกับงานดังกล่าวถึงแม้ว่างานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้น ย่อมดี

กว่าผลงานที่ทำโดยใจไม่รัก เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบให้ใครทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาสนใจเพื่อจะได้ผลิตผลที่มีประสิทธิภาพ

5. **ความเป็นสมาชิกของกลุ่ม** กลุ่มสิ่งคมย่อมเกิดขึ้นในแต่ละองค์การ เช่นกลุ่มผู้สนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยมีความสนใจในเรื่องเดียวกันกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม เขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม บางทีอาจจะไม่สนใจในงานที่ทำ แต่ก็อาจมีขวัญดีได้ถ้ารับการยกย่องจากพวกเดียวกัน เมื่อคนในกลุ่มรวมกันได้จะเห็นว่าขวัญของกลุ่มโดยทั่วไปดีขึ้น และถ้ากลุ่มย่อย ๆ สามารถประสานกันได้ และจะทำให้ขวัญของกลุ่มใหญ่และองค์การดีขึ้นด้วย

6. **การให้มาเห็นจรรยาวิธ** ตลอดทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นการสร้างเสริมขวัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร

7. **ความมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา** เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน และการที่จะทำให้เกิดขวัญดีนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาต้องไม่คลอหวั่นไหว บังคับหรือลงโทษ ควรหาวิธีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความสมัครใจ ดังนี้

7.1 พยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดในงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง เมื่องานสำเร็จจะเกิดความสุขุมใจ และรู้สึกว่างงานนั้นเป็นของตนเอง

7.2 ต้องเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาการทำงานเกิดขึ้นและให้แสดงความคิดเห็นในทางช่วยแก้ปัญหา

7.3 อย่างมุ่งแต่ผลิตผลเท่านั้น ควรให้ความสนใจ ให้ความอบอุ่นใจและให้ความคุ้มครองแก่ผู้บังคับบัญชา ต้องนึกเสมอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคือคนไม่ใช่เครื่องจักรที่จะต้องทนต่อความกดดันจนเกินขอบเขต

7.4 ควรปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงแต่ให้คำปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหา และไม่ควรแบ่งงานมาทำเสียเอง

7.5 ต้องมีความเชื่อมั่นตนเอง การทำงานที่ขาดความมั่นใจ โดยเฉพาะจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยสร้อยร่นเร่าและเกิดความไม่มั่นคงในองค์การขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์ในเชิงวิชาการเท่านั้น เมื่อนักผู้ขาดเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่บังคับบัญชาน้อยสร้อยร่นเร่าและเกิดความไม่มั่นคงในองค์การขึ้น

7.6 จะต้องเป็นผู้ประสานประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา และองค์การได้อย่างดี เพราะมีหน้าที่ควบคุมนโยบายขององค์การ และขณะเดียวกันก็ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา ให้ดำเนินไปตามนโยบายด้วย

7.7 ควรมีการจัดสวัสดิการที่ดี เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความมั่นคงปลอดภัยและองค์การควรจะต้องเป็นหน้าที่ในการบำบัดความทุกข์ร้อนของบุคคลในองค์การก่อนเป็นอันดับแรกอย่างเหมาะสมที่สุด

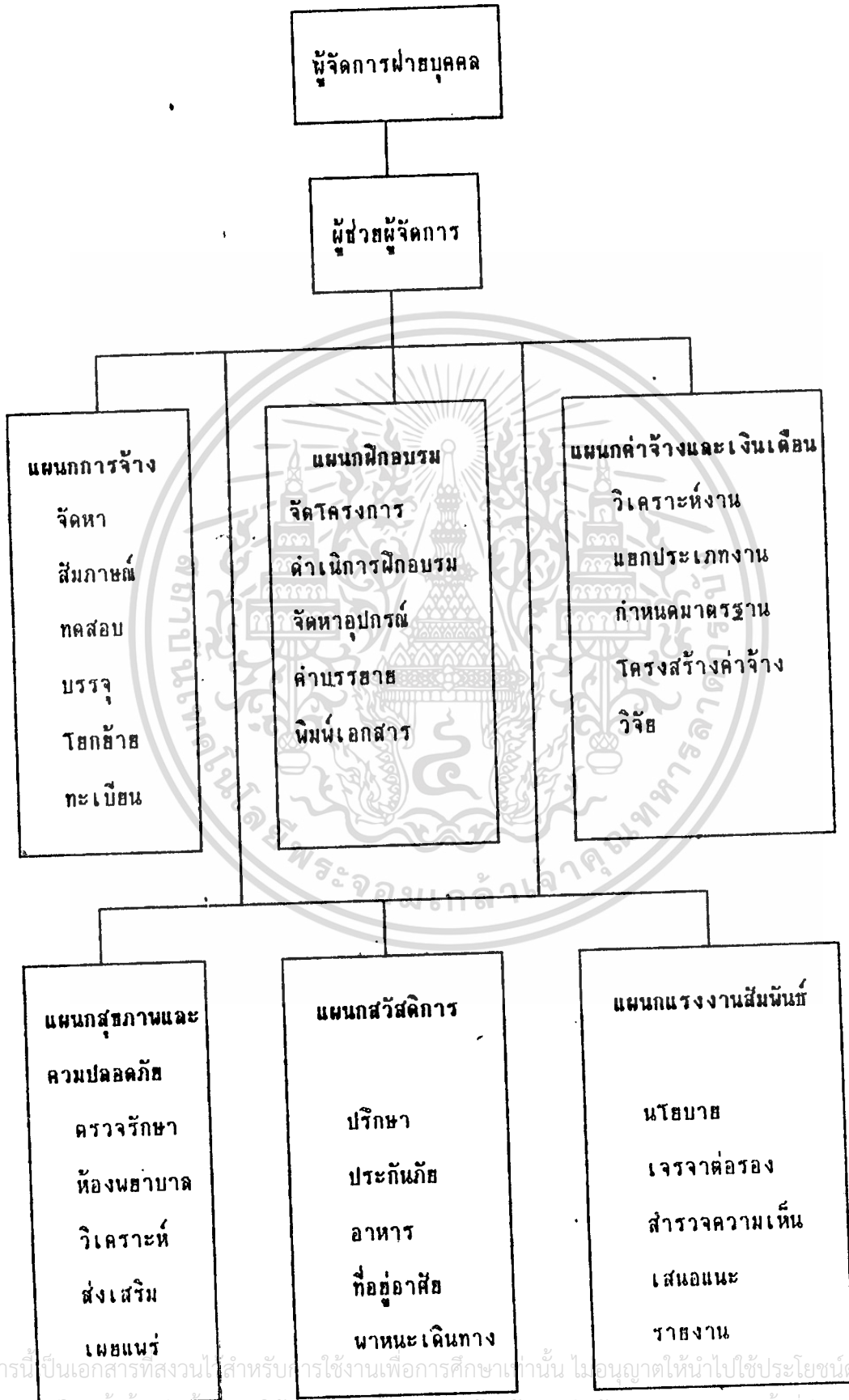
7.8 ควรจัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในทางปฏิบัติงาน เช่น เครื่องทุนแรงในการปฏิบัติงาน การดูแลสุขภาพอนามัย การจัดหาเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดีคือสวัสดิการนั่นเอง

4. การบริหารบุคคลในภาคธุรกิจ

หน่วยงานที่สำคัญที่สุด ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาระงานด้านสวัสดิการแรงงานคือฝ่ายบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปในองค์การขนาดเล็กแบ่งออกเป็น 2 แผนกเท่านั้นคือ แผนกงานบุคคลกับแผนกแรงงานสัมพันธ์ แผนกงานบุคคลจะทำหน้าที่ทางด้านการจ้างงาน การรับสมัคร การคัดเลือกทะเบียนประวัติ ค่าจ้างเงินเดือน แผนกแรงงานสัมพันธ์ จะทำหน้าที่ทางด้านเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน สุขภาพและความปลอดภัย สวัสดิการ วินัยและการร้องทุกข์ สำหรับองค์การขนาดกลางและขนาดใหญ่จะต้องแบ่งส่วนงานในหน่วยบริหารงานบุคคลออกเป็นอย่างน้อย 6 แผนก ดังแสดงในผังที่ 2. ซึ่งจะเห็นว่าสวัสดิการต่างๆ ของแรงงานขึ้นอยู่กับการจัดของฝ่ายบุคคล มีความสำคัญในการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ

ผังที่ 2. หน้าที่ของแผนกงานฝ่ายบริหารงานบุคคล เขียนสรุปดังภาพ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. 1 กระบวนการบริหารด้านสวัสดิการ

จากลักษณะของการบริหารงานบุคคลที่ได้กล่าวมาแล้ว เราสามารถแรงงานในกระบวนการด้านสวัสดิการเป็นส่วนๆ ดังนี้

(1.) การกำหนดค่าตอบแทน เป็นกระบวนการในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม เมื่อบุคคลได้มีการพัฒนาจนถึงขีดความสามารถตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานก็จะต้องมีระบบค่าตอบแทนให้เท่าเทียมกันกับความสามารถของแรงงาน กระบวนการนี้แบ่งเป็น 2 กระบวนการย่อย คือ การกำหนดค่าตอบแทนโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง และเงินเดือน กับ การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ สวัสดิการอื่นใดที่ให้กับแรงงาน ปัจจัยที่จะนำมาสร้างเป็นระบบค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของฝ่ายบริหาร ความสำคัญของค่าตอบแทนไม่ได้อยู่ที่ความยุ่งยากซับซ้อนในการกำหนดระบบ แต่มีความสำคัญต่อองค์การธุรกิจเพราะเป็นค่าใช้จ่ายที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินงานและมีความสำคัญต่อแรงงาน เพราะเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการจูงใจคนให้ทำงาน กระบวนการในการกำหนดค่าตอบแทนจะก่อให้เกิดผล 3 ประการคือ ประการแรก เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์การ ประการที่สอง เพื่อจูงใจให้บุคคลทำงานดีขึ้นได้ผลมากขึ้น และ ประการที่สาม เพื่อรักษาบุคคลที่มีประสิทธิภาพอยู่ทำงานกับองค์การตลอดไป

(2.) การจูงใจ เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลอุทิศความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ในการพัฒนาบุคลากรเป็นการสร้างความสามารถในการทำงาน แต่การจูงใจเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงาน กำลังใจในการทำงานของแรงงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายบริหาร ที่จะประสานประโยชน์ขององค์การกับความต้องการของพนักงานเข้าด้วยกัน กระบวนการในการจูงใจนี้ได้แบ่งออกเป็น 4 กระบวนการย่อยคือ ประการแรก การศึกษานิสัยกรรมของคน เพื่อสร้างความพอใจในการทำงาน ประการที่สอง การให้คนให้ถูกต้องตรงกับความสามารถ รวมทั้งการใช้ลักษณะของการเป็นผู้นำจูงใจให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประการที่สาม การลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งในงานและความขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร ประการที่สี่ เป็นเรื่องของแรงงานสัมพันธ์ การเจรจาต่อรองและบทบาทของสหภาพแรงงาน จุดมุ่งหมายของการจูงใจก็คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้เฉพาะในกรณีฉุกเฉินเท่านั้น ไม่สามารถนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
การกระตุ้นให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างร่วมมือในการทำงานนโยบายด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3.) การบำรุงรักษา เป็นกระบวนการเพื่อรักษาแรงงานที่มีความรู้ความสามารถและมีกำลังใจได้ทำงานกับองค์การต่อไป เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีค่า ขององค์การซึ่งต้องมีการบำรุงรักษาเช่นเดียวกับทรัพยากรวัตถุอย่างอื่น การบำรุงรักษาบุคลากรมีระบบย่อยที่ทำต่อไปอีก 2 ระบบคือ ระบบแรก ได้แก่การบำรุงรักษาทางทัศนคติของแรงงาน มีปัจจัยหลายอย่างที่กระทบต่อทัศนคติ ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ ระบบการสื่อสารความหมายในองค์การไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางคำพูดหรือการสื่อสารที่ไม่ใช้คำพูด ดังนั้นองค์การจะต้องจัดให้มีระบบการแจ้งข่าวสารโดยทั่วถึง การให้คำปรึกษาแนะนำ การเปิดโอกาสให้มีการร้องทุกข์ และการประชุมสัมมนาเพื่อแก้ปัญหา ระบบย่อยที่สอง ได้แก่ การบำรุงรักษาร่างกายซึ่งได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในที่ทำงาน องค์การต้องจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ และความปลอดภัยที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการทำงานและระเบียบข้อบังคับของสังคม

4. 2 หลักการบริหารงานบุคคล

หลักการบริหารงานบุคคลในองค์การธุรกิจที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

(1.) ความเป็นธรรมในสถานการณ์จ้างงาน หมายถึง ความยุติธรรมทางด้านอัตราค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ค่าจ้างที่ยุติธรรมหมายความว่าค่าจ้างนั้นเหมาะสมกับความเห็นอกเห็นใจในการทำงาน ต้องพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างโดยทั่วไปที่ธุรกิจประเภทเดียวกันจ่ายให้กับแรงงานขององค์การนั้นด้วย

(2.) สภาพการทำงานที่ดี สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน โดยรวมถึงเครื่องอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัย และความสะอาดหรือความสกปรก ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน แม้จะยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ค่าจ้างเป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานก็ตาม แต่เป็นเพียงปัจจัยเดียวในหลาย ๆ ปัจจัย สภาพการทำงานที่ดีก็เป็นสิ่งที่ต้องการของแรงงานและเป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคคลทำงานอยู่ในองค์การนั้นได้นานนอกจากสภาพที่กระทบต่อร่างกาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

(3.) การติดต่อสื่อสารในองค์การโดยทั่วถึง คือ การแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบ ข่าวคราวและความเป็นไปต่าง ๆ ในองค์การโดยเฉพาะในส่วนที่เป็นผลประโยชน์ทั้ง ฝ่ายบริหารและฝ่ายแรงงาน การเปิดเผยข้อมูลให้แรงงานทราบจะก่อให้เกิดผลดีและ สร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในแง่ของความสำ คัญทำให้แรงงานมีความรู้สึกไว้วางใจในฝ่ายบริหารมากขึ้น เพราะแรงงานมีความสำคัญจึง เปิดเผยข้อมูลให้ทราบ ก่อให้เกิดความจงรักภักดีและความรู้สึกในทางปกป้องงานขององค์ การด้วย

(4.) การให้ความสำคัญแก่แรงงาน การทำให้แรงงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หลักในเรื่องของความต้องการของคนเป็นที่ยอมรับกันว่าคุณ ไม่ได้มีชีวิตด้วยอาหารหรือความต้องการวัตถุอย่างเดี๋ยว ความต้องการทางด้านสังคม หรือ ความรู้สึกภาคภูมิใจก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง ความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในงาน อาชีพตนเองมีความผูกพันกับองค์การ และเพื่อนร่วมงานก็เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งในการเสริม สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

(5.) การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะทำให้แรงงานมีความรู้สึกว่า ตนเองเป็น ส่วนหนึ่งขององค์การนั้น การที่ได้มีส่วนร่วมในการก่อตั้งหรือริเริ่มโครงการใดก็ตามจะมี ความรู้สึกว่าได้เป็นเจ้าของโครงการนั้น จะเกิดความรู้สึกสนับสนุนและปกป้อง เพราะกั ว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าของด้วย

(6.) มีความมั่นคงในงาน เมื่อคนทำงานที่ได้นาน ๆ ก็จะทำให้เกิดความคุ้นเคย แม้ว่าค่าจ้างจะไม่สูงนัก แต่ก็มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในงานจะทำให้ คนไม่มีความวิตกกังวลว่าจะต้องถูกออกจากงานหรือลดจ้าง มีกำลังใจในการทำงานและ อุทิศความรู้ความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่

(7.) มีความเป็นกันเองกับแรงงาน การติดต่อระหว่างบุคคลฝ่ายบริหารกับฝ่ายนัก งานนอกจากจะทำให้การบริหารดำเนินไปด้วยดีแล้ว ยังทำให้เกิดความคุ้นเคยและรู้การ เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถานการณ์ ทั้งทางส่วนรวมและส่วนตัว ตามปกติช่องว่างระ หว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายแรงงานมักจะมียู่ออยู่แล้ว ยิ่งใช้ระเบียบแบบแผนในการติดต่อระ หว่างกันก็จะยิ่งทำให้ช่องว่างนั้นมีมากขึ้น หากฝ่ายบริหารจะใช้วิธีการอย่าง เป็นกันเองก็จะ

ลดช่องว่างให้เหลือลง ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานขององค์การ

ไม่ว่ากรณีใด (8.) การถือว่าแรงงานมีความสามารถทุกคน ตามปกติการจ้างงานจะถือเอาความ

รู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่งจะถือตามประสิทธิภาพในการทำงานไม่ใช่เพราะความกรุณาของฝ่ายบริหาร เพราะความคิดเช่นนั้นจะเป็นการทำลายประสิทธิภาพของแรงงานในทางอ้อม คนที่ขยันขันแข็งเอาใจใส่งานก็จะกลายเป็นคนเกียจคร้าน ไม่ว่าเขาจะทำงานมากหรือเอาใจใส่งานเพียงใดก็ตาม ฝ่ายบริหารจะมองไม่เห็น จริงอยู่บางคนอาจไม่มีผลงานเท่าที่ควรนั้นก็เพราะยังไม่มีโอกาสแสดงความสามารถ หรือลักษณะงานบางอย่างผลงานไม่ปรากฏให้เห็นเด่นชัด

4.3 การให้สวัสดิการในภาคธุรกิจ

ลักษณะการให้สวัสดิการขององค์การธุรกิจของเอกชน มีมูลเหตุหรือที่มาของการให้อยู่อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1. ตัวบทกฎหมายของบ้านเมือง บังคับหรือกำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของกิจการจัดสวัสดิการบางอย่างตามที่กำหนดไว้ให้แก่แรงงานลูกจ้างของตน
2. การเรียกร้องของแรงงานลูกจ้างโดยสหภาพแรงงานหรือสมาคมลูกจ้าง เป็นผู้ดำเนินการเรียกร้องท่อนายจ้างแทนแรงงานลูกจ้างแต่ละคน
3. นายจ้าง หรือเจ้าของกิจการเป็นฝ่ายริเริ่มจัดให้พนักงานลูกจ้างของตนด้วยตนเอง ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นเพราะเป็นประเพณีถือปฏิบัติกันมาช้านานแล้ว หรือเป็นเพราะความเมตตาหรือเป็นเพราะเหตุผลอื่นใดก็ตาม

4.3.1 วัตถุประสงค์ของการให้สวัสดิการ

1. เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจกับบุคลากรต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งจะ เป็นปัจจัยเกื้อหนุนโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรต่าง ๆ ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วองค์การจะเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์นั่นเอง

2. เพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์การต่อไป โดยไม่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้สำหรับครูเขางานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ จะล้าออกไปทำงานอยู่กับองค์การอื่น และในขณะที่สวัสดิการที่องค์การหนึ่ง ๆ
และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั้น ๆ ด้วย

2. **หลักความสม่ำเสมอ** กล่าวคือ การให้สวัสดิการนั้นจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มิใช่ทำ ๆ หยุด ๆ ตามความพึงพอใจของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ทั้งนี้เพราะถ้าหากดำเนินการอย่างไม่ต่อเนื่องแล้วจะทำให้บุคลากรขององค์การไม่เกิดความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การได้

3. **หลักความสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร** กล่าวคือ ประเภทของสวัสดิการที่จะจัดให้ นั้น จะต้องตอบสนองตรงกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร มิใช่ตรงกับความต้องการหรือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงขององค์การเพียงบางคนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ก่อนที่จะจัดสวัสดิการใด ๆ ให้ จึงควรมีการสำรวจหาความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในองค์การเสียก่อน มิฉะนั้นแล้วสวัสดิการที่จัดให้จะสูญเปล่าหรือไม่คุ้มค่าแก่การดำเนินการได้

4. **หลักความเสมอภาค** กล่าวคือ สวัสดิการที่จะจัดขึ้นนั้นจะต้องให้แก่บุคลากรทุกคนขององค์การอย่างเสมอหน้า เท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ หรือให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ใดหรือกลุ่มใดในลักษณะที่แตกต่างไปจากผู้อื่นหรือกลุ่มอื่น ทั้งจะต้องไม่มีการกำหนดเงื่อนไขใด ๆ ที่จะทำให้เกิดความไม่เสมอภาคด้วย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ สถานภาพทางสังคม ความเชื่อในศาสนา หรือเรื่องอื่นใดก็ตาม

5. **หลักความประหยัด** กล่าวคือ การที่องค์การหนึ่งจะจัดสวัสดิการใด ๆ ให้แก่บุคลากรนั้น องค์การจะต้องใช้จ่ายเงินจำนวนหนึ่งเพื่อดำเนินการดังกล่าว ดังนั้นองค์การจะต้องคำนึงถึงความสามารถทางการเงินที่จะจ่ายให้ด้วย นอกจากนี้การจัดสวัสดิการใด ๆ ให้นั้น จะต้องมึลักษณะเป็นการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยตนเองได้ต่อไปในอนาคต มิใช่เป็นการจัดให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่เพาะนิสัยในการพึ่งพาอาศัยบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลาไม่รู้จักจบสิ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงแก้ไขเอกสารดังกล่าว สวัสดิการใด ๆ ที่จะจัดให้มันนั้น จะไปใช้

6. **หลักความสะดวกในการปฏิบัติ** กล่าวคือ สวัสดิการใด ๆ ที่จะจัดให้มันนั้น จะไปใช้

มากนัก ทั้งไม่เป็นการสร้างภาวะยุ่งยากแก่บุคลากรขององค์การที่จะได้รับประโยชน์และ
บริการนั้น ๆ อีกด้วย

4.3.3 สวัสดิการและประโยชน์ที่ให้แก่แรงงาน

สวัสดิการและประโยชน์ต่างๆ สามารถแบ่งได้เป็นส่วนใหญ่ๆ ดังนี้คือ

(1.) ประโยชน์ที่เกี่ยวพันกับตัวเงินโดยตรง ได้แก่

(1.1.) ประโยชน์ที่เกี่ยวพันกับเวลาที่ทำงาน

หมายถึงอัตราค่าแรงที่คนงานได้รับจากการทำงานเป็นผลัด ซึ่งปกติให้เป็น
เงินเพิ่มพิเศษ เรียกว่า เบี้ยขยัน หรือค่าแรงที่เพิ่มขึ้นในการทำงานวันหยุด
หรือด่วงเวลา หรือทำงานใน สถานการทำงานที่ไม่มีดี ทั้งนี้รวมถึงเวลาที่ให้
คนงานหยุดพักในช่วงการทำงานด้วย

(1.2.) ประโยชน์ที่ให้แก่แรงงานเป็นเวลา

คือการที่บริษัทให้แรงงานไม่ต้องมาทำงานได้โดยไม่คิดหักเงินเดือนหรือค่า
จ้าง เช่น วัน หยุดตามประเพณี วันลา เป็นต้น

(1.3.) การจ่ายเงินให้เพื่อชดเชยรายได้ที่สูญเสียไป

เพื่อเป็นการประกันค่าแรงขั้นต่ำของคนงาน ในกรณีที่ไม่มีงานให้ทำ โดยที่
ไม่ใช่ความผิด ของแรงงาน หรือเป็นการจ่ายในกรณีที่งดการจ้างงานชั่ว
คร่าว เพราะภาวะเศรษฐกิจที่ ตกต่ำ หรือรายจ่ายในกรณีที่ให้ออกจาก
งานจำนวนหนึ่ง

(1.4.) การจ่ายให้นอกเหนือจากการจ่ายตามปกติ

คือการจ่ายโบนัสในตอนสิ้นปี หรือช่วงเทศกาลสำคัญต่าง ซึ่งแล้วแต่นโยบาย
ของบริษัทนั้นๆ

(2.) สวัสดิการประเภทที่สอง คือการประกันภัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนในการประกันภัยลักษณะนี้มักที่จะใช้การประกันภัยแบบกลุ่ม เพราะจะเป็นประ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยชั้นแก่นัก งาน/คนงาน และบริษัทมากกว่าแบบอื่นแบบของการประกันภัย
แบบกลุ่มแบ่งเป็น 3 ชนิดคือ

(2.1.) การประกันชีวิต (Life Insurance)

โดยจะทำการจ่ายให้ในกรณีที่ แรงงานตายหรือออกจากบริษัทเมื่อทุนพลาณ
ซึ่งจะทำการจ่ายแก่ทายาท โดยการมีข้อกำหนดบางอย่างเป็นเงื่อนไขตาม
แต่ลักษณะข้อกำหนดของบริษัท

(2.2.) การประกันภัยการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ (Sickness and Accident Insurance)

การประกันภัยในกรณีที่เกี่ยวกับการเจ็บป่วย และอุบัติเหตุ นั้น จะจ่ายเงินให้
กับแรงงานตามข้อตกลงในการเอาประกัน แต่ทั้งนี้การเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ
เหตุดังกล่าวต้อง เกี่ยวข้องกับการทำงาน

(2.3.) การประกันภัยทางการแพทย์ (Medical Insurance)

การประกันภัยครอบคลุมไปถึงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับ ค่ารักษาพยาบาลใน
โรงพยาบาล ค่ายา ค่าผ่าตัด ค่ารักษาในกรณีที่ไปหาแพทย์ แต่ถ้าป่วยหรือ
อุบัติเหตุสามารถเบิกได้จากกองทุนเงินทดแทน ซึ่งเงื่อนไขในการจ่ายค่า
รักษาพยาบาลสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

(1.) ต้องเป็นการป่วยหรือประสบอุบัติเหตุในระหว่างการทำงาน

(2.) ไม่จ่ายให้ในกรณีที่อยู่ในภาวะทดลองงาน และต้องทำงานเกิน

1 ปี แล้วจึงจะ จ่ายให้

(3.) ไม่จ่ายในกรณีที่เกี่ยวกับการทำฟัน สาธิตา เกิดจากการ
ขาดความซึ้งคิด หรือทำ ผิดกฎหมาย

(4.) จ่ายให้ในกรณีที่เข้าโรงพยาบาล นอนป่วยหรือผ่าตัด

(5.) จ่ายให้ทุกข้ออย่างในการรักษาพยาบาล ตามที่แพทย์ประจำ

โรงพยาบาลเห็นเหมาะสม สม ยกเว้นป่วยเนื่องจาก โรคจิต กามโรค

ในกรณีที่คนงานตายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ทางบริษัทจะจ่ายอย่างน้อยตามกฎหมายคุ้มครอง
แรงงาน ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้คือ

(1.) จ่ายตามกฎหมายแรงงาน ในเรื่องกองทุนเงินทดแทน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3.) ให้บริษัทประกันภัยเป็นผู้จ่าย

(4.) ในการช่วยเหลือผู้ตายต้องทำการอุปการะอาจจะกำหนดโดย

(4.1.) จ่ายค่าเลี้ยงดู 5 ปี หรือ

(4.2.) ให้เงินพิเศษแก่ผู้ที่ต้องอุปการะตามความจำเป็นตามกำหนดของบริษัท

(4.3.) ออกค่าเล่าเรียนให้แก่บุตรของผู้ตายจนสำเร็จการศึกษาระดับหนึ่ง

(5.) เรือช่วยเหลือแก่ครอบครัวผู้ตาย

(3.) บริการด้านอื่นๆ

สวัสดิการด้านอื่นๆที่ทางบริษัทให้กับแรงงาน มากน้อยแล้วขึ้นกับฝ่ายบริหารของบริษัทจะกำหนดให้ การบริการต่างๆที่มีดังนี้

(1.) บริการให้ในส่วนสัมพันธ์กับงานที่ทำ เช่นการให้เสื้อผ้า เครื่องแบบฟรี เครื่องไม้ เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

(2.) การให้บริการที่เกี่ยวกับการรับประทานอาหาร ห้องรับประทานอาหารกลางวัน อาหารฟรี/ราคาถูกลง

(3.) บริการด้านการขนส่ง เช่นการจัดให้มีที่จอดรถ มีรถรับส่ง

(4.) บริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน

(5.) บริการให้ที่พักอาศัย รวมถึงการให้บ้านเช่าในราคาถูกลง

(6.) บริการให้กู้เงินโดยไม่เสียดอกเบี้ย หรือเสียดอกเบี้ยต่ำ

(7.) มีบริการทางกฎหมาย

(8.) บริการขายสินค้าราคาถูกลง หรือการจัดให้มีสหกรณ์

(9.) มีบริการด้านสังคมและการพักผ่อนหย่อนใจ การจัดทีมกีฬา สโมสร ห้องสมุด ฯลฯ

(10.) การจัดบริการด้านการแพทย์ และบริการชุมชน

(11.) บริการด้านการศึกษา เช่น ให้ลาพักผ่อนไปศึกษาต่อ ให้ทุนการศึกษา ให้ค่าเล่าเรียนแก่บุตรหลานของคนงาน

(12.) ให้นำเงินบำนาญ เงินสะสม และการประกันสังคม

(13.) ให้ลาอุปสมบทได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามเผยแพร่ลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(14.) ให้การช่วยเหลือในการประคับประคองภาวะภัยต่างๆ

4.3.4 ประโยชน์ของสวัสดิการ

สวัสดิการสามารถจูงใจ และส่งเสริมให้แรงงานทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีกำลังขวัญดี เราอาจแยกกล่าวประโยชน์ของการจัดการในด้านนี้เป็น 2 ประการ ใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์การ การจัดสวัสดิการก่อให้เกิด
 - 1.1 เป็นการเพิ่มผลผลิตของกิจการ
 - 1.2 เป็นการเพิ่มความเชื่อถือและความภักดีของแรงงานต่อองค์การ
 - 1.3 เป็นการบำรุงขวัญแรงงานขององค์การ
 - 1.4 มีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์และประชุมสัมพันธ์
 - 1.5 ลดอิทธิพลของสหพันธ์กรรมกร และการแทรกแซงของรัฐ
 - 1.6 ช่วยเหลือในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุคนงาน
 - 1.7 ลดการร้องทุกข์
 - 1.8 ป้องกันการแย่งชิงคนงานขององค์การผู้แข่งขัน
 - 1.9 คนงานมีส่วนร่วมในกิจการขององค์การมากขึ้น
2. ประโยชน์ต่อคนงาน
 - 2.1 มีความสะดวกในการใช้เครื่องอุปกรณ์ต่าง ๆ ในการทำงาน
 - 2.2 มีความพอใจในการทำงานมากขึ้น
 - 2.3 ความเป็นอยู่ที่ดี และมีความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 2.4 สัมพันธภาพระหว่างคนงานและนายจ้างดีขึ้น
 - 2.5 ลดอุบัติเหตุในการทำงาน การลางาน และขาดงาน
 - 2.6 ขจัดความเคร่งเครียดในการทำงาน
 - 2.7 สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ
 - 2.8 ช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของคนงานให้สูงขึ้น
 - 2.9 ช่วยส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตของคนงานให้อยู่ในสภาพที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.3.5 ปัญหาของการให้สวัสดิการ

การให้สวัสดิการนั้น โดยธรรมชาติของสวัสดิการเองแล้วเป็นสิ่งที่ดีงาม และผู้ที่ได้รับสวัสดิการทุกคนย่อมพึงพอใจที่จะได้รับ เพราะเป็นการบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนรายได้ให้แก่บุคลากร แต่จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏอยู่ในองค์การต่างๆโดยทั่วไปมักจะพบเห็นอยู่เสมอว่าการให้สวัสดิการไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การต้องการ ในทางตรงกันข้าม กลับก่อให้เกิดการทำลาชวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ จนถึงขั้นมีการลาออกจากงานเพื่อไปทำงานอยู่กับองค์การอื่นที่ตนเห็นว่าให้สวัสดิการที่ดีกว่า ซึ่งการที่เป็นเช่นนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นปัญหาของการให้สวัสดิการขององค์การนั้น ๆ และโดยทั่วไปแล้ว สามารถจำแนกประเภทของปัญหาการให้สวัสดิการได้อย่างน้อย 3 ประเภท คือ

1. ปัญหาด้านความเสมอภาคของการให้สวัสดิการ

กล่าวคือ การให้สวัสดิการขององค์การต่าง ๆ มักมีความเหลื่อมล้ำต่ำสูง แตกต่างจากกัน ทำให้ผู้ที่ได้รับสวัสดิการเกิดความรู้สึกได้เปรียบชั้นได้ และจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งปัญหานี้อาจพิจารณาออกได้ คือ

ในบรรดาองค์การธุรกิจของเอกชนด้วยกันเอง การให้สวัสดิการก็มีความไม่เสมอภาคเท่าเทียมเช่นเดียวกัน บางองค์การได้จัดให้ประโยชน์และบริการไว้ขั้นต่ำสุดเท่าที่กฎหมายของบ้านเมืองกำหนดไว้เท่านั้น แต่บางองค์การได้ให้สวัสดิการอย่างอื่นนอกเหนือไปจากที่กฎหมายได้กำหนดไว้อีกด้วย ซึ่งในบรรดาองค์การที่ให้สวัสดิการเพิ่มขั้นนี้ ยังมีระดับที่ให้แตกต่างจากกัน ดังจะเห็นได้อย่างชัดเจนจากการจ่ายเงินโบนัส หรือเงินแต่ละเดือน ที่องค์การธุรกิจต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรของตนมีอัตราที่แตกต่างกันตั้งแต่ 1 เท่าของเงินเดือน ค่าจ้าง จนถึง 26 เท่า*

* จากวารสารดอกเบญจ ฉบับที่ 11 ประจำเดือนมกราคม 2526 หน้า 22-27 ได้รายงานไว้ว่า เมื่อพ.ศ. 2517 บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลแห่งประเทศไทย จำกัด ได้จ่ายโบนัสแก่แรงงานของบริษัทถึง 26 เท่าของเงินเดือน ส่วนเกณฑ์เฉลี่ยโดยทั่วไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารของบริษัทนี้ ในการจ่ายโบนัสมีค่ามากกว่า 10 เท่าของเงินเดือน
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ปัญหาด้านการบริหารงานโครงการ

สวัสดิการที่องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การของรัฐหรือองค์การธุรกิจของเอกชนจัดให้แก่บุคลากรของคณนั้น จำเป็นจะต้องใช้จ่ายเงินขององค์การจำนวนหนึ่งเสมอ โดยบางองค์การต้องใช้จ่ายเงินเพื่อการนี้ในปีหนึ่ง ๆ ค่อนข้างสูงมาก ดังนั้น การบริหารโครงการให้สวัสดิการจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การใช้จ่ายเงินทุกบาททุกสตางค์สามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การต้องการได้อย่างครบถ้วน แต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว องค์การต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การธุรกิจขนาดเล็กมิได้มีการจัดวางระบบ กำหนดระเบียบวิธีการให้สวัสดิการอย่างชัดเจนแน่นอน มิได้มีการจัดหน่วยงานและกำหนดบุคคลที่จะทำหน้าที่บริหารโครงการให้สวัสดิการไว้เป็นกิจจะลักษณะหากแต่ปล่อยให้ไปตามอำเภอใจของผู้บริหาร เมื่อมีการเรียกร้องจากสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างคนงาน จึงจะดำเนินการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเสียครั้งหนึ่ง ถ้าไม่มีการเรียกร้องใด ๆ การให้หรือไม่ให้สวัสดิการใด ๆ นั้นอยู่กับเมตตาธรรมของนายจ้างเป็นสำคัญ และผู้บริหารมักจะเป็นผู้รับผิดชอบบริหารโครงการเองกำหนดระเบียบ และวิธีการบริหารโครงการเองตามลำพังและตามใจชอบ

3. ปัญหาด้านตัวบุคลากร

ปัญหาประการที่ 3 นี้เป็นปัญหาที่มักจะพบเห็นในองค์การธุรกิจของเอกชน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการที่ขัดแย้งกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง โดยนายจ้างหรือเจ้าของกิจการนั้นมีความต้องการแสวงหากำไรให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะสามารถกระทำได้ ซึ่งความต้องการเช่นนี้ ถือว่าเป็นเป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของการประกอบธุรกิจโดยทั่วไป ดังนั้น นายจ้างจึงต้องพยายามเพิ่มการขายสินค้าหรือบริการให้ได้มากที่สุด และในขณะที่เดียวกันต้องพยายามลดค่าใช้จ่ายด้านต่าง ๆ ให้เหลือน้อยที่สุด จึงจะสามารถได้กำไรสูงสุดได้ ในทางตรงกันข้ามลูกจ้างย่อมต้องการได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ จากนายจ้างให้มากที่สุด ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายของนายจ้างนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ จึงมักจะปรากฏว่าทั้งสองฝ่ายมีความขัดแย้งกันอยู่เสมอ โดยต่างฝ่ายต่างกล่าวหาซึ่งกันและกันว่าเอาเปรียบอีกฝ่ายหนึ่งบ้าง เห็นแก่ตัว ไม่มีเมตตาธรรมบ้าง และในหลายกรณีที่มีความขัดแย้งกันนี้ได้กลายมาเป็นปัญหาข้อชนนากทางไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งยังมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา ซึ่งอาจถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แรงงาน จนถึงขั้นการฟ้องร้องต่อศาล มีการนัดหยุดงาน หรือการจ้างงานและล้มเลิก
กิจการในที่สุด ดังนั้น จะเห็นได้ว่าในท้ายที่สุดแล้วความขัดแย้งระหว่างกันมิได้ก่อให้เกิด
ผลดีแก่ทั้งสองฝ่ายแต่ประการใดเลย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลด้านบุคคล

ตารางที่ 1. แสดงข้อมูลเกี่ยวกับผู้จัดการโครงการ

อายุ (ปี)	สถานภาพ Single/ Married	การ ฝึก ษา	ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)			ระยะเวลา การก่อสร้าง (เดือน)
			ในประเทศ	ต่างประเทศ	ในบริษัทปัจจุบัน	
34	M	ป.ตรี	11	1	8	22
39	M	ป.ตรี	14	3	3	28
20	S	ป.ตรี	7	-	6	28
33	M	ป.ตรี	10	-	10	21
36	-	ป.ตรี	14	-	14	24
31	S	ป.ตรี	8	-	4	29
31	M	ป.ตรี	7	-	6	22
42	S	ป.ตรี	2	10	7	24
30	S	ป.ตรี	5	-	4	24

สรุป ผู้จัดการโครงการทั้งหมด 9 คน, จากบริษัทไทย 6คน, จากบริษัทต่างชาติ 3คน

ประสบการณ์โดยเฉลี่ยของผู้บริหารโครงการอยู่ระหว่าง 10 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
อายุโดยเฉลี่ย 36 ปี
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ยังต้องมีเหตุตบแต่งเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2. แสดงข้อมูลเกี่ยวกับวิศวกรบริษัทต่างชาติ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	การ ศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)		
			ในประเทศ	ต่างประเทศ	ในบริษัทปัจจุบัน
24	2	ป.ตรี	1	-	1
25	2	ป.ตรี	1	-	1
27	2	ป.ตรี	3	-	2
29	2	ป.ตรี	3	-	1
31	1	ป.ตรี	4	-	2
43	1		20	5	3

สรุป รวมจำนวนวิศวกรของบริษัทต่างชาติ 10 คน

ประสบการณ์การทำงานของวิศวกรของบริษัทต่างชาติประมาณ 2.5 ปี

อายุโดยเฉลี่ย 27 ปี

ตารางที่ 3. แสดงข้อมูลเกี่ยวกับวิศวกรบริษัทไทย

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	การ ศึก ษา	ประสบการณ์ในการทำงาน(ปี)		
			ในประเทศ	ต่างประเทศ	ในบริษัทปัจจุบัน
24	1	ป.ตรี	1	-	1
25	3	ป.ตรี	2-2.5	-	1-2.5
-	1	ป.ตรี	6	-	1
26	7	ป.ตรี	2-4	-	2-4
32	1	ป.ตรี	8	-	4

สรุป รวมจำนวนของวิศวกรบริษัทไทย 13 คน

ประสบการณ์โดยเฉลี่ยของวิศวกรไทยประมาณ 3 ปี

อายุโดยเฉลี่ย 26 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4. แสดงข้อมูลเกี่ยวกับไฟร์แมน

อายุ (ปี)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
18-20	4	-
21-23	4	1
24-26	12	6
27-29	8	5
30-32	3	3
33-35	2	2
36-38	3	-
39-41	2	-
สูงกว่า 42	1	-
ไม่ตอบ	2	-
รวม	41	17

สรุป จำนวนไฟร์แมนบริษัทต่าง
ชาติ เท่ากับ 17 คน
อายุโดยเฉลี่ยของไฟร์แมน
บริษัทต่างชาติประมาณ
24-29 ปี

จำนวนไฟร์แมนบริษัทไทย
เท่ากับ 41 คน
อายุโดยเฉลี่ยของไฟร์แมน
บริษัทไทยประมาณ
24-29 ปี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลด้านสวัสดิการจากวิศวกร, โฟร์แมน
ตารางที่ 1. แสดงถึงจุดมุ่งใจการทำงาน (คิดเป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มา	วิศวกร		โฟร์แมน	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
สิ่งจูงใจ ในการสมัครเข้า ทำงานใหม่บริษัท				
สวัสดิการ	7.6	60.0	9.7	17.6
เงินเดือน	23.0	30.0	9.7	29.4
ระบบการทำงาน	38.4	30.0	29.2	35.2
คณะผู้บริหาร	7.6	10.0	24.3	5.8
ชื่อเสียงของบริษัท	30.7	50.0	41.4	41.1
อื่นๆ	23.0	20.0	24.3	-

สรุป สิ่งจูงใจในการสมัครเข้าทำงานของแรงงานสามารถแยกเป็นสองประเด็นคือ

1. ของบริษัทไทย สิ่งจูงใจทั้งในระดับโฟร์แมนและวิศวกรคือระบบการทำงานและชื่อเสียงของบริษัท

2. ของบริษัทต่างชาติ สิ่งจูงใจในระดับวิศวกรคือชื่อเสียงของบริษัทและสวัสดิการ ส่วนโฟร์แมนคือชื่อเสียง ระบบการทำงานและเงินเดือน ตามลำดับ

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บริษัทต่างชาติ อัตราเงินเดือน และสวัสดิการ อยู่ในเกณฑ์ที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2. แสดงระดับเงินเดือนของแรงงาน (เป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มา	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
ระดับเงินเดือนที่ได้รับ (บาท)				
2,000-4,000	-	-	7.3	-
4,001-6,000	-	-	41.4	23.5
6,001-8,000	-	-	26.8	17.6
8,001-10,000	7.6	-	7.3	5.8
10,001-15,000	7.6	20.0	9.7	29.4
สูงกว่า 15,000	76.9	80.0	4.8	17.6

สรุป ระดับเงินเดือนที่ได้รับของแรงงานสามารถแยกออกได้เป็น

1. วิศวกรโดยส่วนมากจะสูงกว่า 15,000 บาท เพราะโดยเฉลี่ยประสบการณ์การทำงานของวิศวกรที่เป็นตัวอย่าง อยู่ระหว่าง 2-3 ปีแล้ว
2. โพรแมน โดยส่วนมากระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 4,000-6,000 บาท แต่ในบริษัทไทย ระดับเงินเดือนเริ่มที่ 2,000-4,000 บาท เงินเดือนในระดับสูงมีอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยมาก เมื่อเทียบจากจำนวนโพรแมนของประเทศไทยทั้ง 41 คน แต่ในบริษัทต่างชาติ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับสูง คือ 10,000-15,000 บาท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น จะเห็นได้ว่าอัตราเงินเดือนของบริษัทต่างชาติจะสูงกว่าบริษัทของไทย

ข้อมูลอ้างอิงของเอกสารทุกครั้งให้นำไปใช้

ตารางที่ 3. แสดงระดับโบนัสที่แรงงานได้รับ (เป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มา	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
จ่ายโบนัสให้เป็น (ค่าของเงินเดือน)				
1-2	-	-	14.6	-
2-5	84.6	40.0	63.4	70.5
6-10	7.6	60.0	-	17.6
จ่ายเป็นส่วนแบ่งฯ	7.6	-	7.3	5.8
ไม่มีการจ่ายโบนัส	-	-	-	-
จ่ายให้ในรูปแบบอื่น	-	-	-	-

สรุป โบนัสที่บริษัทได้ให้แก่แรงงานโดยส่วนมากอยู่ในระดับ 2-5 เดือน แต่ในบริษัทต่างชาติ การให้โบนัสจะมีอัตราที่สูงถึง 6-10 เดือน โดยเฉพาะในระดับวิศวกร ของบริษัทต่างชาติ โอกาสที่จะได้รับในระดับนี้จะมากกว่าโพรแมนและวิศวกรในบริษัทของไทย

ส่วนการจ่ายโบนัสให้เป็นส่วนแบ่งตามเปอร์เซ็นต์ผลกำไรของบริษัท ได้รับในกรณีที่เป็แพ็คเกจงานที่ทำงานกับบริษัทมานานและผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจของผู้บริหาร (อ้างจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานโครงการ)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4. แสดงเบี้ยเลี้ยงที่แรงงานได้รับ (เป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มา	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
ค่าเดินทาง	15.3	70.0	14.6	41.1
ค่าอาหารกลางวัน	30.7	-	39.0	5.8
ออกงานต่างจังหวัด	7.6	-	12.1	5.8
อื่นๆ	38.4	3	39.0	23.5

สรุป

1. เบี้ยเลี้ยงที่พนักงานได้รับเป็นตั้งเงินโดยตรงในบริษัทญี่ปุ่นโดยส่วนมาก ซึ่ง ในรูปของค่าน้ำมัน ค่าเดินทางไป-กลับโดยปกติในการทำงาน
2. ส่วนในบริษัทของคนไทย ส่วนมากจะให้เบี้ยเลี้ยงเป็นค่าอาหารกลางวัน
3. ส่วนเบี้ยเลี้ยงในรูปแบบอื่นที่จะได้รับนั้น จะให้เป็นค่าประจำ Site งาน , การจ่ายโดยระบุโดยตรงเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง , ค่าครองชีพ , หรือ ค่าอาหารเย็นในกรณีที่อยู่ทำงานกลางคืนที่ Site เป็นต้น

ตารางที่ 5. แสดงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่แรงงาน (เป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มา	วิสาหกร		ฟาร์ม	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
ค่าเช่าบ้าน	-	-	12.1	35.2
ฟาร์มทำงาน	53.8	90.0	17.0	88.2
อุปกรณ์ในการทำงาน	69.2	70.0	68.2	64.7
อื่นๆ	15.3	10.0	14.6	-

สรุป สิ่งที่แรงงานได้รับในรูปการอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยส่วน
มากจะให้ เป็นอุปกรณ์ และฟาร์มทำงาน ส่วนในระดับฟาร์มจะมีค่าเช่าบ้านให้อีก
ส่วนหนึ่ง

ตารางที่ 6. แสดงสวัสดิการด้านการบริการแก่แรงงาน (เป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มา สวัสดิการ ในหน่วยงาน	วิสาหกร		โพรมเมน	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
ตู้ยา/ห้องปฐมพยาบาล	69.2	90.0	68.2	58.8
อาหารกลางวัน	15.3	10.0	7.3	11.7
ที่พักพนักงาน	30.7	40.0	56.0	5.8
บริการเงินกู้ยืม	53.8	10.0	43.9	-
บริการขายสินค้า	-	-	2.4	-
ห้องสมุด/อุปกรณ์กีฬา	-	-	21.9	-
บริการดูแลเด็ก	-	-	4.8	-
ลาอุปสมบทได้	61.5	60.0	43.9	35.2
อื่นๆ	-	-	-	-

สรุป สวัสดิการที่ให้แกพนักงานด้านบริการที่บริษัทมีไว้ในโครงการ ได้แก่ ตู้ยาหรือ

ห้องปฐมพยาบาล ที่พักพนักงาน และ การอนุญาตให้ลาอุปสมบทได้ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7. แสดงการประกันภัยแก่แรงงาน (เป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มว ชีวิตการ ในโครงการ	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
การประกันชีวิต (Life Insurance)	38.4	60.0	21.9	23.5
การประกันภัยการ เจ็บป่วยและอุบัติเหตุ	76.9	70.0	58.5	58.8
การประกันภัย ทางการแพทย์ (เช่น ค่ารักษาพยาบาล บาลเมื่อไปหาแพทย์)	69.2	70.0	48.7	70.5

สรุป

การประกันภัยแก่แรงงานโดยส่วนมากอยู่ในรูปของการประกันอุบัติเหตุ และการประกันทางการแพทย์ ซึ่งทางบริษัทจะทำการจ่ายให้แก่กรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน หรือนอกเหนือ แล้วแต่ข้อตกลงของบริษัท

การประกันชีวิตให้แก่แรงงานได้รับโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ที่น้อย แต่จากข้อมูลจะเห็นว่า ในบริษัทต่างชาติจะมีการประกันชีวิตให้แก่วิศวกรในเกณฑ์ที่สูง เมื่อเทียบกับจำนวนของแรงงานทั้งหมดของวิศวกรบริษัทต่างชาติ

ตารางที่ 8. แสดงกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับแรงงานกับบริษัท (เป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มา กิจกรรม	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
งานจัดเลี้ยงสังสรรค์ พนักงานประจำปี	92.3	90.0	73.1	94.1
งานเลี้ยงแก่พนักงาน ในโครงการ	92.3	70.0	65.8	76.4
การแข่งขันกีฬา	61.5	80.0	43.9	41.1
การจัดนำเที่ยว	15.3	50.0	31.7	17.6
การจัดสัมมนา/อบรม	30.7	50.0	7.3	23.5
ชมรมกิจกรรมต่างๆ	-	20.0	2.4	-
อื่นๆ	-	-	4.8	-
บริษัทไม่มีสิ่งเหล่านี้	-	-	2.4	-

สรุป สิ่งที่เป็นตัวสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานกับบริษัท ที่สำคัญคือ งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี, งานเลี้ยงพนักงานในโครงการ, การจัดการแข่งขันกีฬา ส่วนในรูปแบบอื่นยัง
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
เป็นส่วนน้อย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 9. แสดงความต้องการเปลี่ยนงาน (เป็นเปอร์เซ็นต์)

ที่มา	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)	บริษัทไทย (%)	บริษัทต่างชาติ (%)
เปลี่ยน	53.8	50.0	46.3	47.0
<u>สรุปเหตุผลของการเปลี่ยนงาน</u> <u>บริษัทต่างชาติ</u>				
1. เพื่อหาประสบการณ์		1. ต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น		
2. หาโอกาสการทำงานที่ดีกว่าเดิม		2. เพื่อหาสวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทเดิม		
ไม่เปลี่ยน	38.4	40.0	53.6	52.9
<u>สรุปเหตุผลของการไม่เปลี่ยนงาน</u> <u>บริษัทต่างชาติ</u>				
1. สวัสดิการดีแล้ว		1. มีความมั่นคงดีแล้ว		
2. พอใจเงินเดือนแล้ว		2. ระบบการทำงานดี		

สรุป อัตราการเปลี่ยนงานของวิศวกรและโพรแมน อยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก ทั้งนี้อาจดูจากอายุของแรงงานได้ว่า แรงงานอายุของแรงงานยังน้อย ยังมีความต้องการที่จะเรียนรู้ แสวงหาโอกาสและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างเพิ่มขึ้นอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 10. สรุปความต้องการด้านสวัสดิการเพิ่มเติมของแรงงาน

ความคิดเห็น			
วิศวกร		. โฟร์แมน	
บริษัทไทย	บริษัทต่างชาติ	บริษัทไทย	บริษัทต่างชาติ
-เกี่ยวกับการสร้าง ความผูกพันของ พนักงานและแรงจูง ใจในการทำงาน -การพิจารณางาน ที่เหมาะสมแก่ความ สามารถ -การพัฒนาบุคคลา กรให้มีความที่ทันสมัย -การเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการที่ดี กว่าในปัจจุบันและ การเพิ่มด้านประกัน ภัยต่างๆ	-การพัฒนาบุคลากรให้ ดีกว่าเดิม	-เกี่ยวกับการพัฒนาบุ คลากร สวัสดิการ -ความมั่นคงในการทำ งานให้สูงขึ้น	-การประกันชีวิต ให้แก่พนักงาน

สรุป ความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมจากที่ได้รับ
 อยู่แล้ว ในบริษัทไทยจะมีความต้องการเพิ่มเติมในด้านสวัสดิการที่สูงกว่า
 แรงงานในบริษัทต่างชาติ ซึ่งมีความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรให้ดีกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ใดๆ เป็นอันอยู่
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารโครงการ

จากการสำรวจโดยการสัมภาษณ์ผู้จัดการโครงการด้านทัศนคติเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานก่อสร้างเป็นแนวความคิดจากผู้บริหารโครงการทั้ง 9 คน โดยใช้คำถามแนวเดียวกันทั้งหมด (ดังตัวอย่างคำถามในภาคผนวก) แล้วนำมาสรุปโดยใช้แนวความคิดที่เหมือนกันส่วนใหญ่เป็นเกณฑ์ ซึ่งโดยส่วนมากแล้วแนวความคิดจะคล้ายกัน ดังนั้นเราสามารถสรุปทัศนคติของผู้บริหารโครงการเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานก่อสร้างได้เป็นข้อๆ ดังนี้คือ

1. ลักษณะของการบริหารแรงงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้าง

การบริหารงานแรงงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างเท่าที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะคือ ในบริษัทรับเหมาก่อสร้างของคนไทย จะมีพนักงานในระดับบริหารและแรงงานฝีมือจนถึงกรรมกรเป็นของตัวเองด้วยส่วนหนึ่งและส่วนหนึ่งของแรงงานเป็นของ Sub-Contractor ซึ่งแรงงานตั้งแต่ช่างฝีมือลงมาถึงแม้จะขึ้นกับบริษัทโดยตรง แต่ค่าแรงที่ได้รับหรือการว่าจ้างจะอยู่ในลักษณะเป็นรายวัน ไม่ใช่พนักงานกินเงินเดือนเช่นในระดับบริหารที่สูงกว่า

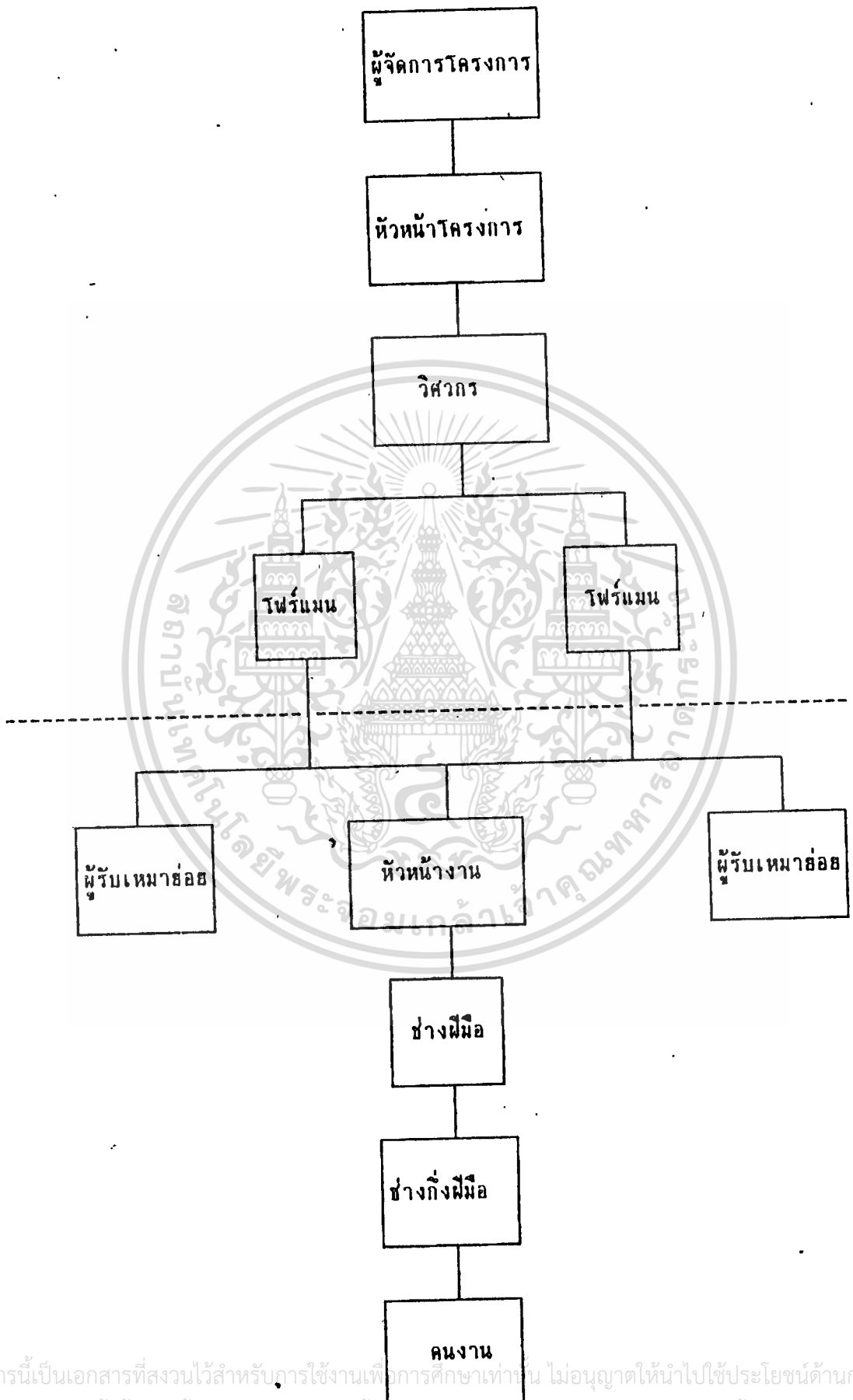
ส่วนในบริษัทของต่างชาติที่เข้ามารับงานในเมืองไทย จะมีกว่าจ้างพนักงานที่ขึ้นตรงต่อบริษัทเพียงพนักงานในระดับบริหารเท่านั้น ส่วนในระดับกรรมกร แรงงานฝีมือ จะทำการว่าจ้างผู้รับเหมาย่อยแทน ซึ่งผู้รับเหมาย่อยเหล่านี้จะรับเหมาค่าแรงจากผู้รับเหมาลึกเพื่อนำมาจ่ายแก่แรงงานระดับล่างที่อยู่ภายใต้การควบคุมอีกต่อหนึ่ง

ข้อดีของการมีแรงงานระดับล่างเองของผู้รับเหมาไทยคือ เราจะมีคนงานระดับล่างอยู่กับเราเสมอ สามารถเชื่อใจในฝีมือ ความรับผิดชอบต่องานได้เป็นอย่างดี

ส่วนการใช้น้รงงานของผู้รับเหมาย่อย เราไม่จำเป็นต้องไปเสียเวลาในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานระดับล่าง ทำให้มีเวลาเพิ่มในการทำงานอื่น ซึ่งการทำงานจะเป็นไปได้เร็วกว่า เป็นต้น

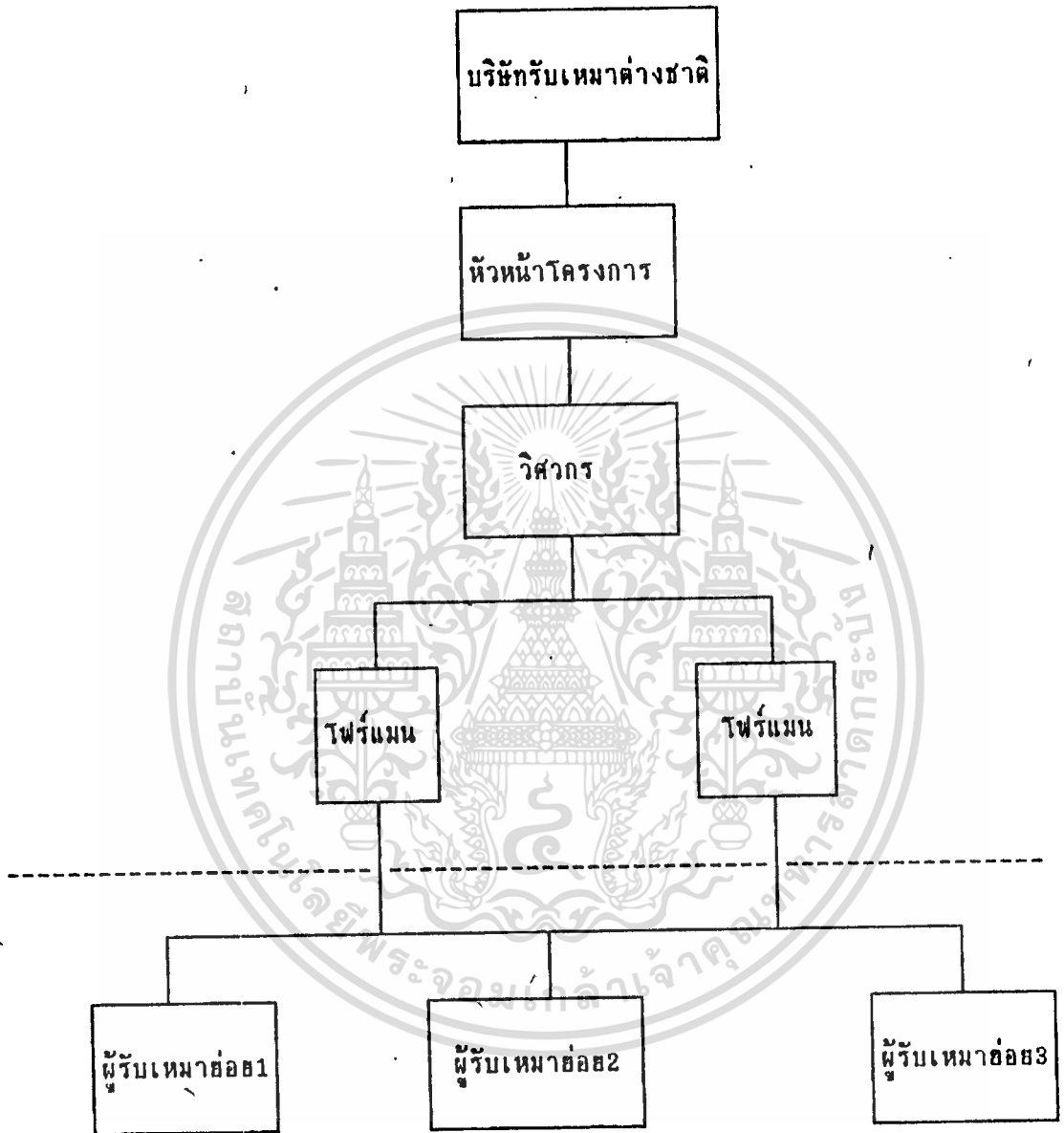
จากลักษณะของการบริหารแรงงานทั้งสองลักษณะ เราสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างตามลักษณะของแรงงานก่อสร้างได้ดังผังต่อไปนี้

1. ฝั่งแสดงลักษณะของการบริหารแรงงานก่อสร้างของบริษัทไทย



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. หิ้งแสดงลักษณะการบริหารแรงงานก่อสร้างของบริษัทต่างชาติ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ขอบเขตของสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง

定会เห็นได้ว่าขอบเขตของแรงงานก่อสร้างมีอยู่ 2 ระดับคือ ระดับบน อันได้แก่ ระดับผู้บริหาร วิศวกร โฟร์แมน ส่วนในระดับล่างลงไป ได้แก่ แรงงานช่างฝีมือ ช่างกึ่งฝีมือ และกรรมกร ดังนั้นสวัสดิการที่มีต่อแรงงานในแต่ละระดับก็ย่อมแตกต่างกันด้วย ซึ่งเราสามารถแยกได้เป็นข้อๆ ดังนี้

2.1 ความแตกต่างด้านค่าจ้างแรงงาน

ในแรงงานทั้งสองระดับมีลักษณะความแตกต่างกันที่เห็นได้ชัดคือ

- (1.) ระดับล่าง เป็นลูกจ้างชั่วคราว ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันเท่านั้น และการจ้างโดยส่วนมากแล้วเป็นการจ้างเฉพาะโครงการ
- (2.) ระดับบน เป็นลูกจ้างถาวรของบริษัท รับค่าแรงการจ้างงานเป็นรายเดือน

2.2 ความแตกต่างของสวัสดิการด้านอื่นๆ

สวัสดิการที่ได้รับในด้านอื่นๆนอกเหนือจากค่าจ้างของทั้งสองระดับนี้ไม่เหมือนกัน

(1.) ระดับล่าง สวัสดิการจะขึ้นกับกรมแรงงานเป็นส่วนใหญ่ อันเป็นกฎหมายบังคับให้บริษัทที่เข้าข้างของกรมแรงงานต้องปฏิบัติตาม เพื่อความเป็นธรรมขั้นพื้นฐานแก่แรงงาน อันได้แก่ กฎหมายประกันสังคม กฎหมายแรงงาน ซึ่งบริษัทส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติตามให้ได้อยู่แล้ว ส่วนการช่วยเหลืออื่นๆที่นอกเหนือไปจากข้อบังคับของกฎหมายแล้ว โดยทั่วไปมักช่วยในด้านที่พัก เพื่ออำนวยความสะดวกแก่แรงงาน ส่วนการช่วยเหลือด้านอื่นๆ จะขึ้นอยู่กับธรรมเนียมการปฏิบัติ และมนุษยธรรมของฝ่ายบริหารของแต่ละแห่ง ซึ่งการช่วยเหลือก็ต้องอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมระดับหนึ่ง เพราะปริมาณของแรงงานในแต่ละระดับนั้นต่างกัน ระดับล่างจะใช้มากกว่าระดับบนหลายเท่าต่องานโครงการหนึ่งๆ

(2.) ในระดับบน นอกจากการให้สวัสดิการตามกฎหมายแรงงานแล้ว จะมีสวัสดิการด้านการประกันภัยให้แก่แรงงานในด้าน ประกันชีวิต อุบัติเหตุ การเจ็บป่วย (ในกรณีที่ไปพบแพทย์) . อีกส่วน ยังมีส่วนที่นอกเหนือจากนี้ซึ่งมีสวัสดิการบริการอื่นๆให้อีกส่วนหนึ่งอันอาจได้แก่ค่ารถ ค่าเดินทาง เครื่องแบบ อุปกรณ์การทำงาน โบนัส ค่าล่วงเวลา และอื่นๆตามแต่แนวปฏิบัติของแต่ละแห่ง

3. ความเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ในการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น ข้างต้นให้มีเหตุผลเพียงพอทำ และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การแรงงานก่อสร้างได้ว่า

สวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่เหมาะสมและยุติธรรมแก่พนักงาน โดยเฉพาะในงานก่อสร้าง ซึ่งการทำงานต่างจากงานประเภทอื่นๆ เพราะการใช้แรงงานค่อนข้างหนักมาก มีความเสี่ยงอันตรายสูงกว่าอุตสาหกรรมทุกประเภท เพราะการทำงานทำอยู่ในสถานที่ที่ไม่เสร็จสมบูรณ์หรือกำลังทำอยู่ ทำให้มีโอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าจะมีระบบความปลอดภัยต่างๆ เข้ามาช่วย แต่ก็ไม่อาจที่จะรักษาหรือป้องกันได้ 100 % เต็ม เมื่อเทียบกับงานในโรงงาน เพราะฟังก์ชันของการทำงานในโรงงานนั้นง่ายต่อการจัดการด้านต่างๆ ได้ดีกว่า ถึงแม้ว่าในงานก่อสร้างจะจัดความปลอดภัยป้องกันอย่างไร โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุขึ้นก็มากอยู่ดี ดังนั้นสวัสดิการด้านต่างๆ ก็ควรที่จะสูงตาม ถ้าไม่พูดถึงเรื่องสวัสดิการแรงงานแล้วการทำงาน สภาพจิตใจต่างๆ ก็จะต้องแย่ลงเมื่อเทียบกับงานอื่นๆ ซึ่งในตัวของคนเองอาจมองไม่เห็นในขณะนี้ แต่ผู้บริหารจะมองเห็นถึงผลของสวัสดิการที่มีต่อการทำงาน

จากระยะเวลา 4-5 ปีที่ผ่านมาสภาพของสวัสดิการแรงงานที่ได้รับดีขึ้นมาก เพราะทางรัฐบาลได้มีกฎหมายออกมาบังคับมากขึ้น เช่นกฎหมายประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน เป็นต้น เพราะเป็นการประกันที่สามารถครอบคลุมไปถึงตัวคนงานได้

แต่ในทางปฏิบัติแล้ว สถานการณ์แรงงานไทยขึ้นอยู่กับเมตตาธรรม การกำหนดกฎเกณฑ์ และดุลยพินิจของผู้บริหารมากกว่า เพราะโดยกฎหมายนั้นสามารถที่จะหลีกเลี่ยงได้

4. การจูงใจและการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงาน

โดยส่วนมากการจูงใจให้แรงงานทำงานดีขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น มักใช้เงินเป็นวิธีการสำคัญ โดยมีเงื่อนไขในการให้ขึ้นอยู่กับผลงานที่ได้เป็นหลัก แต่การจูงใจในลักษณะนี้เป็นดาบสองคมแก่บริษัท เพราะแรงงานอาจสนใจที่จะทำงานก็ต่อเมื่อมีสิ่งล่อใจ หรือมองเห็นประโยชน์ที่สูงกว่าเท่านั้น ทำให้ความรับผิดชอบในการทำงานปกติเสียไปได้

สิ่งที่มีผลจูงใจที่เป็นตัวตัดสินใจของแรงงานโดยทั่วไป ในการเข้าทำงานในแต่ละแห่ง คือค่าจ้างแรงงานหรือเงินเดือน ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วจะพิจารณาเป็นตัวเลือกรายแรกสุด ก่อนที่จะหันไปพิจารณาด้านสวัสดิการแรงงานที่จะได้รับ ถึงแม้ว่าสวัสดิการจะมีผลต่อการทำงาน แต่ก็ยังน้อยกว่าค่าจ้างแรงงาน เพราะสวัสดิการจะมีผลทางอ้อมต่อพนักงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

งานเท่านั้น ทำให้การมองทางสวัสดิการลดความสำคัญลง

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานก่อสร้างโดยปกติแล้ว มักจะสูงกว่าค่าจ้าง
แรงงานขั้นต่ำของกรมแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการปฏิบัติของการจ้างแรงงานก่อสร้างไทย
เพื่อเป็นการจูงใจแรงงานให้หันเข้ามาสู่งานด้านนี้มากขึ้น โดยเฉพาะในแรงงานระดับล่าง
ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย 5-10 บาทจากค่าแรงเดิม ก็อาจมีผลทำให้แรงงานผู้นั้น
เปลี่ยนไปทำที่อื่นที่สูงกว่านั้นได้

ความแตกต่างของค่าจ้างแรงงานบริษัทไทยกับต่างชาติในประเทศไทยนั้นไม่ต่าง
กันมากนัก เพราะพื้นฐานของค่าแรงขึ้นอยู่กับระดับเดียวกัน

5. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

การทำงานก่อสร้างในปัจจุบัน บริษัทส่วนมากมีอุปกรณ์เกี่ยวกับความปลอดภัย
อยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ความปลอดภัยในการทำงานจะขึ้นอยู่กับบุคคลที่ทำงานเองว่า วิธีการทำ
งานจะทำให้เกิดความปลอดภัยแค่ไหน ซึ่งเรื่องนี้ต้องขึ้นอยู่กับพื้นฐานการศึกษา สำคัญส่วนนี้
ความรับผิดชอบของผู้ทำงานเป็นหลัก

ในการทำงานทุกประเภทย่อมมีอันตรายเกิดขึ้นได้เสมอ แต่อัตราการเสี่ยงภัย
ของงานแต่ละประเภทย่อมที่จะแตกต่างกันไป งานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง เครื่อง
จักรกลมักมีสูงกว่าประเภทอื่น ในปัจจุบันได้ทำตามกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวกับความปลอดภัยใน
การทำงานที่ทางกระทรวงมหาดไทยได้ประกาศออกมาใช้ เช่น ประกาศกระทรวงมหาด
ไทยเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง , ความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้างว่า
ด้วยเขตก่อสร้าง เป็นต้น โดยทั่วไปในงานก่อสร้างมักจะมีอุปกรณ์เพื่อให้เกิดความปลอดภัย
ส่วนบุคคลได้แก่ Safety Shue , Safety Belt หมวกแข็ง รองเท้าบูท ถุงมือ ฯลฯ และ
ส่วนรวมมีการป้องกันภัยโดยการติดป้ายเตือนในที่ต่างๆในเขตก่อสร้าง เพื่อที่จะให้พนักงาน
ระมัดระวัง และตั้งกฎข้อบังคับที่มีผลต่อการทำงานเช่น ถ้าพนักงานไม่สวมหมวกแข็ง
ห้ามขึ้นหรือเข้าไปยังที่ทำการก่อสร้าง โดยที่การทำโทษผู้ฝ่าฝืนมีตั้งแต่ ตักเตือนให้ไปใส่มา
แล้วค่อยขึ้นไปทำงาน ถ้าหากมีครั้งต่อไปต้องทำการตัดค่าแรง จนกระทั่งให้พนักงาน เป็น
ต้น นอกจากนี้ในบางบริษัทจัดให้มี Safety Office เพื่อที่ทำการดูแลเรื่องความปลอดภัย
ในการทำงานโดยเฉพาะ ซึ่งในบางบริษัทพนักงานได้รับอนุเคราะห์จากอุบัติเหตุของเพื่อน
แรงงานด้วยกันที่ของหล่นจากชั้น ที่ 27 ในขณะที่ตัวพนักงานอยู่ที่ชั้นล่าง แต่พนักงานคนนั้นไม่
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ขาย เนื่องจากใส่หมวกแข็งอยู่ เพียงแค่คอยัน ต้องพักรักษาตัวชั่วคราวเวลาหนึ่งเท่านั้น
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมีเหตุเปลี่ยนแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากเหตุการณ์ในครั้งนี้ได้ทำให้พนักงานมีการรักษาความปลอดภัยส่วนบุคคลมากขึ้น

6. ผลของสวัสดิการที่มีต่อการดำเนินงานของโครงการ

การจัดสวัสดิการแก่พนักงานมีผลทางอ้อมแก่การดำเนินงานโครงการ โดยเฉพาะในช่วงที่งานเร่ง งานต่อเนื่อง และ เศรษฐกิจดีจะมีผลมากที่สุด เพราะช่วงนั้นค่าแรงจะเป็นไปตามราคาตลาด ซึ่งอยู่ในอัตราเดียวกันเป็นส่วนมาก ทำให้แรงงานหันกลับมามองส่วนที่มีเห็นนอกเหนือค่าแรง ซึ่งในส่วนนี้จะมีผลที่จะทำให้แรงงานมีการเอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดความสนใจในการรับผิดชอบต่อการทำงาน ทำให้งานมีความก้าวหน้าเป็นไปตามแผนงานที่ได้วางเอาไว้ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแก่การทำงาน อย่างเช่น ในบางบริษัทจ่ายเงินพิเศษให้แก่แรงงานระดับล่างที่สามารถทำงานเสร็จตามที่ได้ทำการตกลงเอาไว้ หรือมาทำงานติดต่อกันทุกวันทำงานในช่วงงวดเวลาหนึ่งๆ โดยไม่มีการขาดงานเลยจะได้รับค่าแรงเพิ่มขึ้นเป็น 2-3 เท่าแล้วแต่ผลงานและที่ได้ตกลงกันไว้ เป็นต้น

7. สวัสดิการแรงงานก่อสร้างกับความมั่นคงในอาชีพ

ความมั่นคงในอาชีพสามารถมองได้จากสวัสดิการที่แรงงานได้รับส่วนหนึ่ง ซึ่งถ้าสวัสดิการดีแสดงว่าบริษัทที่มีความมั่นคงในรายได้สูง ซึ่งเป็นส่วนเกี่ยวพันกันแก่ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานและแรงงาน

แต่โดยในความเป็นจริงแล้วการเกิดความมั่นคงในอาชีพจะเกิดขึ้นจากสองสาเหตุคือ

1. เกิดจากความมั่นคงของตัวพนักงานเอง ที่มีความมั่นคงยึดมั่นในอาชีพและการทำงานนั้น
2. ความต้องการและการแสวงหาของตัวบุคคลที่ยังมีอยู่

ซึ่งโดยหลักการแล้วความมั่นคงในอาชีพก่อสร้างเป็นความมั่นคงส่วนบุคคลซึ่งจะเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของบริษัท ดังนั้นผู้ที่จะมีบทบาทสำคัญในการทำความเข้าใจกับพนักงานก็คือ ผู้บริหารงานนั้นต้องคอยเตือนพนักงานอยู่เสมอว่า ความมั่นคงในการทำงานอยู่ที่

ตัวของพนักงานเอง เพราะผลงานของพนักงานทุกคนที่ทำมาถึงผลงานของบริษัท ที่จะนำเอกสารเป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไปซึ่งชื่อเสียงของบริษัทเอง และจะสะท้อนกลับมาในรูปของความเชื่อถือในผลงาน

ไม่ว่าใครเห็นได้ทั้งนี้ ย้ำทั้งนี้ ผมไม่ได้คิดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของบริษัทจากลูกค้า และสังคม ทำให้บริษัทสามารถที่จะหางานได้ง่ายขึ้น มีงานเข้ามา
 ป้อนการทำงานแก่พนักงานได้เรื่อยๆ พนักงานมีงานทำและมีรายได้อยุ่ตลอด

ดังนั้นความมั่นคงในอาชีพอยู่ที่ตัวพนักงานเป็นส่วนใหญ่ หากพนักงานยังอยู่ในวัย
 ที่แสวงหาความพอใจด้านประสบการณ์การทำงาน การเปลี่ยนงาน หรือออกจากงานยังคงมี
 อยู่ จนกว่าจะพอใจในสิ่งที่ได้แสวงหา ซึ่งจากการสำรวจผลที่ได้ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยว
 กับการเปลี่ยนงาน ในระดับของวิศวกร โพรแฟมนั้นอยู่ในลักษณะที่กำกวม ซึ่งในส่วนมาก
 แล้วผู้ที่มีประสบการณ์ยังน้อยมักจะมีความคิดที่จะเปลี่ยนงาน โดยผู้ที่ทำงานในบริษัทของต่าง
 ชาติจะเปลี่ยนเพื่อหาประสบการณ์ในการทำงานได้มากขึ้น ส่วนในบริษัทของคนไทยจะเป็น
 ไปเพื่อหาความพอใจในด้านเงินเดือน, สวัสดิการ ที่ดีกว่า



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สรุปผลการศึกษา

จากข้อมูลที่ได้ทั้งหมดสามารถนำมาสรุปตามจุดประสงค์ของการศึกษาได้ดัง

- (1.) สวัสดิการแรงงานก่อสร้างที่ได้รับในแรงงานก่อสร้างระดับ วิศวกร และโพรแมน ระหว่างบริษัทไทยกับบริษัทต่างชาติแตกต่างกันโดยบริษัทต่างชาติมีสวัสดิการแรงงานและค่าจ้างอยู่ในระดับที่สูงกว่าของบริษัทไทย ดังจะเห็นได้จากเหตุผลของการเปลี่ยนงานของแรงงานในบริษัทต่างชาติเปลี่ยนเพื่อหาประสบการณ์ให้มากขึ้นและหาโอกาสทำงานที่ดีกว่าเดิม ส่วนของแรงงานบริษัทไทยเพื่อต้องการเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงกว่าเดิม
- (2.) ผู้บริหารโดยตรงโดยส่วนมากมีความรู้สึกที่ดี เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานคิดว่าเป็นสิ่งเหมาะสมและยุติธรรมแก่แรงงาน ควรที่จะได้รับอย่างอึ้ง รูปแบบของสวัสดิการที่บริษัทให้แก่แรงงานในปัจจุบันในบริษัทขนาดใหญ่อยู่ในเกณฑ์ดี ในทางกฎหมายข้อบังคับในปัจจุบันดีขึ้นมาก แต่อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติสถานการณ์ด้านสวัสดิการณ่แรงงานก่อสร้างไทย โดยเฉพาะในระดับล่างขึ้นอยู่กั้กับเมตตาธรรม และคุณนินิจของผู้บริหารมากกว่า เพราะโดยกฎหมายนั้นสามารถเลี่งการปฏิบัติได้
- (3.) ผลของสวัสดิการแรงงานมีต่อการดำเนินงานของโครงการหรือบริษัทในด้านก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีแก่แรงงานในการทำงาน ทำให้มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในการทำงานมากขึ้น ทำให้งานต่างๆบรรลุผล เป็นไปตามแผนงาน
- (4.) แนวทางในการจัดสวัสดิการแรงงานก่อสร้างที่เหมาะสม ควรจัดโดย
 - (4.1) กำหนดรูปแบบของสวัสดิการที่จะให้ตามตำแหน่ง และหน้าที่การทำงานของแรงงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานของสวัสดิการอำนวยประโยชน์แก่การทำงานตามตำแหน่งนั้นอย่างเต็มที่
 - (4.2) กำหนดรูปแบบของสวัสดิการที่ให้แก่แรงงานโดยทั่วไปที่ทุกคนจะได้รับ โดยให้มีความเท่าเทียมกัน ให้ความเสมอภาคแก่แรงงานในทุกๆด้าน และสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานส่วนมาก
 - (4.3) จัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับความสามารถทางการเงินของบริษัท การปฏิบัติไม่ยุ่งยากซับซ้อนและเสริมสร้างให้แรงงานมีความสามารถช่วยเหลือตัวเองได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขอสงวนนาม ในการศึกษาเรื่อง ศักดิ์สิทธิ์เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง

ขอสงวนชื่อ เป็นอันสูง เพื่อนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในสาขาวิชาการบริหารแรงงานก่อสร้าง ด้านการปฏิบัติ
 การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องอย่างระมัดระวังเป็นความลับโดยเฉพาะ มิได้นำไปเผยแพร่ที่ใดอีก ทั้งนี้จึง
 ขอสงวนสิทธิ์จากคุณ ท่าน โปรดกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์แก่การศึกษา ด้วย

โครงการ _____

อาชีพ _____

ระยะเวลาในการก่อสร้าง _____

วิทยฐานะ _____ คน, โฟร์แมน _____ คน, หัวหน้าคนงาน _____ คน

1. ตำแหน่ง _____

2. อายุ _____ ปี, สถานภาพ _____

3. การศึกษา () สูงกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 () มัธยมศึกษา () อื่นๆ _____

4. ประสบการณ์ในการทำงานในประเทศ _____ ปี ต่างประเทศ _____ ปี

5. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้ _____ ปี

6. สิ่งสนใจในการสมัครเข้าทำงานในบริษัท
 () สวัสดิการ () เงินเดือน
 () ระบบการทำงาน () คณะผู้บริหาร
 () ชื่อเสียงของบริษัท () อื่นๆ _____

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวอย่าง เนื้อหาบทสัมภาษณ์

1. ความรู้สึกเกี่ยวกับคำว่า "สวัสดิการแรงงานก่อสร้าง"
2. ลักษณะของสวัสดิการของแรงงานในระดับบนและระดับล่างและการช่วยเหลือแก่แรงงานกรณีต่างๆ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานก่อสร้างไทยในปัจจุบัน และเปรียบเทียบกับต่างชาติ
4. แนวความคิดเกี่ยวกับการจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแรงงานและแรงงานโดยใช้สวัสดิการ
5. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในโครงการก่อสร้าง
6. แนวความคิดเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงานของแรงงานและการทำให้แรงงานเกิดขวัญกำลังใจและจงรักภักดีต่อบริษัท
7. ลักษณะของการประกันภัยของบริษัทที่ให้แก่แรงงานและแรงงาน





เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถาม ในการศึกษาเรื่อง ทศนคติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานก่อสร้าง
ข้อมูลเหล่านี้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยในสาขาวิชาการบริหารงานก่อสร้าง ด้านการบริ
หารงานบุคคล ข้อมูลทุกอย่างจะถูกเก็บเป็นความลับโดยเฉพาะ มิได้นำไปเผยแพร่ที่ใดอีก ดังนั้นจึง
ขอความร่วมมือจากทุกท่าน โปรดกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์แก่การศึกษาด้วย

โครงการ _____

บริษัท _____

ระยะเวลาในการก่อสร้าง _____

1. ตำแหน่ง _____

2. อายุ _____ ปี , สถานภาพ _____

3. การศึกษา () สูงกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
() มัธยมศึกษา () อื่นๆ _____

4. ประสบการณ์ในการทำงานในประเทศ _____ ปี ต่างประเทศ _____ ปี

5. ระยะเวลาที่ทำงานในบริษัทนี้ _____ ปี

6. สิ่งจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในบริษัท

() สวัสดิการ () เงินเดือน
() ระบบการทำงาน () คณะผู้บริหาร
() ชื่อเสียงของบริษัท () อื่นๆ _____

ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการและทัศนคติ

1. ระดับเงินเดือนที่ได้รับ

() 2,000-4,000 บาท () 4,001-6,000 บาท
() 6,001-8,000 บาท () 8,001-10,000 บาท
() 10,001-15,000 บาท () สูงกว่า 15,000 บาท

2. โดยปกติทางบริษัทได้จ่ายโบนัสให้แก่ท่านอย่างไร

() 2-5 เท่าของเงินเดือน () 6-10 เท่าของเงินเดือน
() จ่ายเป็นส่วนแบ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ตามผลกำไรของบริษัท
() ทางบริษัทไม่มีการจ่ายโบนัส
() จ่ายให้ในรูปแบบอื่นคือ _____

3. ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยงในลักษณะใดบ้าง

() ค่าเดินทาง () ค่าอาหารกลางวัน
() ออกไปดงงานต่างจังหวัด () อื่นๆคือ _____

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับบุคลากรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ท่านได้รับสิ่งใดจากบริษัทบ้าง

- () ค่าเช่าบ้าน () φόর্মทำงาน
 () อุปกรณ์ในการทำงาน () อื่นๆคือ _____

5. ในโครงการนี้ บริษัทของท่านมีสิ่งเหล่านี้หรือไม่

- () ตู้ยา/ห้องปฐมพยาบาล () อาหารกลางวันราคาถูกลง
 () ที่พักพนักงานราคาถูกลง () บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ/ไม่เสียดอกเบี้ย
 () บริการขายสินค้าราคาถูกลง () ห้องสมุด / อุปกรณ์กีฬา
 () บริการดูแลเด็กก่อนวัยเรียน () ลาอุปสมบทได้
 () อื่นๆ _____

6. ท่านได้รับสิ่งต่อไปนี้จากบริษัท

- () การประกันชีวิต (Life Insurance)
 () การประกันภัยการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
 () การประกันภัยทางการแพทย์ (คือ ค่ารักษาพยาบาลเมื่อไปหาแพทย์)

7. บริษัทของท่านเคยจัดกิจกรรมใดบ้างต่อไปนี้

- () งานจัดเลี้ยงสังสรรค์พนักงานประจำปี () งานเลี้ยงแก่นพนักงานในโครงการ
 () การแข่งขันกีฬาระหว่าง/ภายในบริษัท () การจัดนำเที่ยว
 () การจัดสัมมนา/อบรมต่างๆ () ชมรมกิจกรรมต่างๆ
 () อื่นๆคือ _____ () บริษัทไม่มีสิ่งเหล่านี้

8. ขณะนี้ท่านกำลังศึกษาต่ออยู่หรือไม่

- () ศึกษาต่อ โดย บริษัทอนุญาตเวลาการทำงานบางส่วน
 () ศึกษาต่อ โดย ใช้เวลาในวันหยุด () ไม่ได้ศึกษาต่อ

9. ท่านคิดว่าในระยะเวลาอีกประมาณ 1-2 ปีนี้จะเปลี่ยนงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

- () เปลี่ยน () ไม่เปลี่ยน

เพราะ _____

10. ในความคิดเห็นส่วนตัวของท่าน คิดว่าบริษัทควรจัดบริการหรือท่านต้องการสิ่งใดจากบริษัทเพิ่มเติมอีกบ้าง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อมูลด้านสวัสดิการจากวิศวกร, โฟร์แมน

ตารางที่ 1. แสดงสิ่งจูงใจการทำงาน

ที่มา	วิศวกร		โฟร์แมน	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
สิ่งจูงใจ ในการสมัครเข้า ทำงานในบริษัท				
สวัสดิการ	1	(6)	4	3
เงินเดือน	3	3	4	(5)
ระบบการทำงาน	(5)	3	(12)	(6)
คณะผู้บริหาร	1	1	10	1
ชื่อเสียงของบริษัท	(4)	(5)	(17)	(7)
อื่นๆ	3	2	10	-

สรุป สิ่งจูงใจในการสมัครเข้าทำงานของแรงงานสามารถแยกเป็นสองประเด็นคือ

1. ของบริษัทไทย สิ่งจูงใจทั้งในระดับโฟร์แมนและวิศวกรคือระบบการทำงานและชื่อเสียงของบริษัท

2. ของบริษัทต่างชาติ สิ่งจูงใจในระดับวิศวกรคือชื่อเสียงของบริษัทและสวัสดิการ ส่วนโฟร์แมนคือชื่อเสียง ระบบการทำงานและเงินเดือน ตามลำดับ

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ บริษัทต่างชาติ อัตรารายได้ และสวัสดิการ อยู่ในเกณฑ์ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2. แสดงระดับเงินเดือนของแรงงาน

ที่มา ระดับเงิน เดือนที่ได้รับ (บาท)	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
2,000-4,000	-	-	3	-
4,001-6,000	-	-	(17)	(4)
6,001-8,000	-	-	(11)	3
8,001-10,000	1	-	3	1
10,001-15,000	1	2	4	(5)
สูงกว่า 15,000	(10)	(8)	2	3

สรุป ระดับเงินเดือนที่ได้รับของแรงงานสามารถแยกออกได้เป็น

1. วิศวกรโดยส่วนมากจะสูงกว่า 15,000 บาท เพราะโดยเฉลี่ยประสบการณ์การทำงานของวิศวกรที่เป็นตัวอย่าง อยู่ระหว่าง 2-3 ปีแล้ว
2. โพรแมน โดยส่วนมากระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 4,000-6,000 บาท แต่ในบริษัทไทย ระดับเงินเดือนเริ่มที่ 2,000-4,000 บาท เงินเดือนในระดับสูงมีอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยมาก เมื่อเทียบจากจำนวนโพรแมนของบริษัทไทยทั้ง 41 คน แต่ในบริษัทต่างชาติ เงินเดือนที่ได้รับอยู่ในระดับสูง คือ 10,000-15,000 บาท

จะเห็นว่าอัตราเงินเดือนของบริษัทต่างชาติจะสูงกว่าบริษัทของคนไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภารเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 3. แสดงระดับโบนัสที่แรงงานได้รับ

ที่มา	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
จ่ายโบนัสให้เป็น (เท่าของเงินเดือน)				
1-2	-	-	6	-
2-5	(11)	4	(26)	(12)
6-10	1	(6)	-	3
จ่ายเป็นส่วนแบ่งฯ	1	-	3	1
ไม่มีการจ่ายโบนัส	-	-	-	-
จ่ายให้ในรูปแบบอื่น	-	-	-	-

สรุป โบนัสที่บริษัทได้ให้แก่แรงงานโดยส่วนมากอยู่ในระดับ 2-5 เดือน แต่ในบริษัทต่างชาติ การให้โบนัสจะมีอัตราที่สูงถึง 6-10 เดือน โดยเฉพาะในระดับวิศวกร ของบริษัทต่างชาติ โอกาสที่จะได้รับในระดับนี้จะมากกว่าโพรแมน และวิศวกรในบริษัทของไทย

ส่วนการจ่ายโบนัสให้เป็นส่วนแบ่งตามเปอร์เซ็นต์ผลกำไรของบริษัท ได้รับในกรณีที่เป็นพนักงานที่ทำงานกับบริษัทมานานและผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจของผู้บริหาร (อ้างอิงจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานโครงการ)

ตารางที่ 4. แสดงเบี้ยเลี้ยงที่แรงงานได้รับ

ที่มา	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
ค่าเดินทาง	2	(7)	6	(7)
ค่าอาหารกลางวัน	(4)	-	(16)	1
ออกงานต่างจังหวัด	1	-	5	1
อื่นๆ	5	3	16	4

สรุป

1. เบี้ยเลี้ยงที่พนักงานได้รับเป็นเงินโดยตรงในบริษัทญี่ปุ่นโดยส่วนมาก
ซึ่ง ในรูปของค่าน้ำมัน ค่าเดินทางไป-กลับโดยปกติในการทำงาน
2. ส่วนในบริษัทของคนไทย ส่วนมากจะให้เบี้ยเลี้ยงเป็นค่าอาหารกลางวัน
3. ส่วนเบี้ยเลี้ยงในรูปแบบอื่นที่จะได้รับนั้น จะให้เป็นค่าประจำ Site
งาน , การจ่ายโดยระบุโดยตรงเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง , ค่าครองชีพ , ทั่ว
ค่าอาหารเย็นในกรณีที่อยู่ทำงานกลางคืนที่ Site เป็นต้น

ตารางที่ 5. แสดงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่แรงงาน

ที่มา	วิศวกร		ไฟร์แมน	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
ค่าเช่าบ้าน	-	-	5	6
ฟอรัมทำงาน	(7)	(9)	7	(15)
อุปกรณ์ในการทำงาน	(9)	(7)	(28)	(11)
อื่นๆ	2	1	6	-

สรุป สิ่งที่แรงงานได้รับในรูปการอำนวยความสะดวกในการทำงาน โดยส่วน
 มากจะให้ เป็นอุปกรณ์ และฟอรัมทำงาน ส่วนในระดับไฟร์แมนจะมีค่าเช่าบ้านให้อีก
 ส่วนหนึ่ง

ตารางที่ 6. แสดงสถิติการด้านการบริการแก่แรงงาน

ที่มา	วิศวกร		โพร์แมน	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
สวัสดิการ ในโครงการ				
ผู้ยา/ห้องปฐมพยาบาล	(9)	(9)	(28)	(10)
อาหารกลางวัน	2	1	3	2
ที่พักพนักงาน	4	4	(23)	1
บริการเงินกู้ยืม	(7)	1	(18)	-
บริการขายสินค้า	-	-	1	-
ห้องสมุด/อุปกรณ์กีฬา	-	-	9	-
บริการดูแลเด็ก	-	-	2	-
ลาอุปสมบทได้	8	6	18	6
อื่นๆ	-	-	-	-

สรุป สวัสดิการที่ให้แก่นักงานด้านบริการที่บริษัทมีให้ในโครงการ ได้แก่ ผู้ยาหรือ
ห้องปฐมพยาบาล ที่พักพนักงาน และ การอนุญาตให้ลาอุปสมบทได้ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 7. แสวงหาประกันภัยแก่แรงงาน

ที่มา	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
สวัสดิการ ในโครงการ				
การประกันชีวิต (Life Insurance)	5	6	9	4
การประกันภัยการ เจ็บป่วยและอุบัติเหตุ	(10)	(7)	(24)	(10)
การประกันภัย ทางการแพทย์ (คือ ค่ารักษาพยาบาล เมื่อไปหาแพทย์)	(9)	(7)	(20)	(12)

สรุป

การประกันภัยแก่แรงงานโดยส่วนมากอยู่ในรูปของการประกันอุบัติเหตุ และการประกันทางการแพทย์ ซึ่งทางบริษัทจะทำการจ่ายให้ในกรณีที่พนักงานประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน หรือนอกเหนือ แล้วแต่ข้อตกลงของบริษัท

การประกันชีวิตให้แก่แรงงานได้รับโดยทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ที่น้อย แต่จากข้อ มูลจะเห็นว่า ในบริษัทต่างชาติจะมีการประกันชีวิตให้แก่วิศวกรในเกณฑ์ที่สูง เมื่อเทียบกับจำนวนของแรงงานทั้งหมดของวิศวกรบริษัทต่างชาติ

ตารางที่ ๘. แสดงกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์แก่แรงงานกับบริษัท

ที่มา	วิศวกร		โปรแกรม	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
กิจกรรม				
งานจัดเลี้ยงสังสรรค์ พนักงานประจำปี	(12)	(9)	(30)	(16)
งานเลี้ยงแก่พนักงาน ในโครงการ	(12)	(7)	(27)	(13)
การแข่งขันกีฬา	(8)	(8)	(18)	(7)
การจัดนำเที่ยว	2	5	13	3
การจัดสัมมนา/อบรม	4	5	3	4
เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	-	2	1	-
อื่นๆ	-	-	2	-
บริษัทไม่มีสิ่งเหล่านี้	-	-	1	-

สรุป สิ่งที่เป็นตัวสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานกับบริษัท ที่สำคัญคือ งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี, งานเลี้ยงพนักงานในโครงการ, การจัดการแข่งขันกีฬา ส่วนในรูปแบบอื่นยังเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า เป็นส่วนน้อย
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ๑. แสดงความต้องการเปลี่ยนงาน

ที่มา	วิศวกร		โพรแมน	
	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)	บริษัทไทย (คน)	บริษัทต่างชาติ (คน)
ความคิดเห็น				
เปลี่ยน	7	5	19	8
<u>สรุปเหตุผลของการเปลี่ยนงาน</u> <u>บริษัทต่างชาติ</u> 1. เพื่อหาประสบการณ์ 2. หาโอกาสการทำงานที่ดีกว่าเดิม <u>บริษัทไทย</u> 1. ต้องการเงินเดือนที่สูงขึ้น 2. เพื่อหาสวัสดิการที่ดีกว่าบริษัทเดิม				
ไม่เปลี่ยน	5	4	22	9
<u>สรุปเหตุผลของการไม่เปลี่ยนงาน</u> <u>บริษัทต่างชาติ</u> 1. สวัสดิการดีแล้ว 2. พอใจเงินเดือนแล้ว <u>บริษัทไทย</u> 1. มีความมั่นคงดีแล้ว 2. ระบบการทำงานดี				

สรุป อัตราการเปลี่ยนงานของวิศวกรและโพรแมน อยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก ทั้งนี้อาจดูจากอายุของแรงงานได้ว่า แรงงานอายุของแรงงานยังน้อย ยังมีความต้องการที่จะเรียนรู้ แสวงหาโอกาสและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างเพิ่มขึ้นอยู่

ตารางที่ 10. สรุปความต้องการด้านสวัสดิการเพิ่มเติมของแรงงาน

ความคิดเห็น			
วิศวกร		โพรแมน	
บริษัทไทย	บริษัทต่างชาติ	บริษัทไทย	บริษัทต่างชาติ
- เกี่ยวกับการสร้าง ความผูกพันของ พนักงานและแรงจูง ใจในการทำงาน - การพิจารณางาน ที่เหมาะสมแก่ความ สามารถ - การพัฒนาบุคคลา กรให้มีความที่ทัน สมัยขึ้น - การเพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการที่ดี กว่าในปัจจุบันและ การเพิ่มด้านประกัน ภัยต่างๆ	- การพัฒนาบุคลากรให้ ดีกว่าเดิม	- เกี่ยวกับการพัฒนาบุ คลากร สวัสดิการ - ความมั่นคงในการทำ งานให้สูงขึ้น	- การประกันชีวิต ให้แก่พนักงาน

สรุป ความคิดเห็นของแรงงานเกี่ยวกับสวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติมจากที่ได้รับ
 อยู่แล้ว ในบริษัทไทยจะมีความต้องการเพิ่มเติมในด้านสวัสดิการที่สูงกว่า
 แรงงานในบริษัทต่างชาติ ซึ่งมีความต้องการด้านการพัฒนาบุคลากรให้ดีกว่า

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ที่ เป็นอยู่
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

INDEX

- สุกิจ จุลนันท์ "การบริหารงานบุคคลแผนใหม่" การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย
โรงพิมพ์พระนคร ม.ธรรมศาสตร์ พ.ศ.2505
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช พ.ศ.2516
- Gomersal, Eal R. and Myers, Scott M, "Break Through in on-the-job
Training" Harvard Bussiness Review, July-August 1966
- Stahl, Glen O., Public Personnel Administration, Harper and Row,
Publishers 1962
- เสนาะ ตีเขาว์ การบริหารงานบุคคล โรงพิมพ์พระนคร ม.ธรรมศาสตร์ พ.ศ.2519
- Dale Yoder Personnel Principles and Policies (Tokyo : Maruzen, 1950)
- David W. belcher, Wage and salary Administration (Englewood Cliffs,
n. j. : Prentice-Hall, 1962)
- อมร รัชศาสตร์, ใสรัดน์ สุจริตกุล การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย ฉบับแก้ไข
เพิ่มเติมครั้งที่ 2 โรงพิมพ์พระนคร 2515
- Drucker, Peter An Introduction View Of Management. New Yrok:
Harper College Press a Department Of Harper and Row,
Publishers, 1977.
- GLueck, William Foundation Of Personnel 'Dallas, Texas: Bussiness
Publications, 1979
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับครูใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตีแบบลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Yoder, Dale Personnel Management & Industrial Relations 7th ed.
Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1982

อุทิศ วิรุฒโต หลักการบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 1, สำนักพิมพ์ พีระพัฒน์ พ.ศ. 2523

เสนาะ ศิเชาว์ การสัมภาษณ์ในงานบุคคล โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2530

สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 4 สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช
พ.ศ. 2523

การบริหารงานบุคคล หน่วย 8-15 เอกสารการสอนชุดวิชา สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

นิสศา ชูดวงศ์ การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย รายงานผลการวิจัยหมายเลข 2
สถาบันไทยคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2521

พงษ์ชัย สันติวงษ์ องค์การและการบริหาร (ORGANIZATION AND MANAGEMENT)
พิมพ์ครั้งที่ 5 สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช พ.ศ. 2530

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้