

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการใน สถานประกอบการ ในการจัดสวัสดิการของ สถานประกอบการ (เพื่อความเป็นธรรมใน ระบบแรงงาน)

Labour welfare committees in enterprise participation in the labour welfare administration

มงคล เทียนประเทืองชัย¹

■ บทนำ

ประเทศไทยมีประชากร 66.51 ล้านคน เป็นประชากรที่อยู่ในกำลังแรงงาน 38.34 ล้านคน และในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 37.84 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2551, น.1) ที่อยู่ทั้งในภาคเกษตรกรรม และนอกภาคเกษตรกรรม (อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม และบริการ) แรงงาน เหล่านี้ถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ การที่จะให้การพัฒนาดังกล่าวเป็นไปด้วยดีต้องมีแรงงานที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะแรงงานที่เป็นลูกจ้างในภาคเอกชน เฉพาะ เพียงค่าตอบแทนอย่างเดียวยังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องมีสวัสดิการอื่นๆ เสริมอีกด้วย เพราะสวัสดิการเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้างและถือได้ว่าเป็น เครื่องมืออย่างหนึ่งที่นายจ้างนำมาใช้ตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง นอกเหนือ จากเงินเดือนและค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความสะดวกสบายในการทำงาน มี คุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีพ อีกทั้งยังเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี อันจะทำให้ลูกจ้างอุทิศตน ใ้กับการทำงาน เกิดความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร รวมถึงการสร้างให้เกิดการ แรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร แต่เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีมิใช่เป็นหน้าที่ เฉพาะของนายจ้าง หรือ ของรัฐเท่านั้น ลูกจ้างควรเข้ามามีส่วนร่วมในการมี

¹ อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต
นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายธุรกิจ) มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์
พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชนนิติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ส่วนร่วมด้วย เพราะการไม่จัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง หรือจัดไม่ตรงตามความต้องการของลูกจ้างก่อให้เกิดข้อพิพาทแรงงานดังจะเห็นได้ในอดีตของกรมสวัสดิการระหว่างปี 2531-2545 มีจำนวนมากที่สุดเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยที่สุดมีจำนวน 198 เรื่อง ต่อจำนวนข้อเรียกร้องทั้งหมด 676 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 29 และสูงสุดมีจำนวน 1,247 เรื่อง ต่อจำนวนข้อเรียกร้องทั้งหมด 3,113 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 40.1 แม้อ่อนหน้านี้จะมีกฎหมายบังคับให้มีการจัดสวัสดิการ เช่น ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน อาศัยอำนาจประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 หมวด 7 เรื่อง สวัสดิการ โดยบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องมีหน้าที่จัดสวัสดิการ ให้แก่ลูกจ้างตาม ข้อ 63 ข้อ 64 ข้อ 65 ข้อ 66 และข้อ 67 แต่ก็หาได้ทำให้ปัญหานี้หมดไปไม่ จนปัจจุบัน มีการปรับปรุงกฎหมายฉบับดังกล่าวเป็นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 7 เรื่อง สวัสดิการ โดยได้บัญญัติเพิ่มเติมจากกฎหมายเก่าที่ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้าง แต่ฝ่ายเดียว มาเป็นระบบทวิภาคีและไตรภาคี คือให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งปรากฏในมาตรา 92 ถึงมาตรา 99

จากสถิติดังกล่าว ประกอบกับการปรับปรุงกฎหมาย คาดได้ว่ารัฐมุ่งหวังที่จะแก้ปัญหาการละเลยไม่จัดสวัสดิการหรือจัดให้ไม่ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมายบังคับหรือจัดไม่ดีพอหรือไม่ตรงกับความต้องการ เพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นการจัดสวัสดิการที่ดีและตรงกับตามความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว และส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์อันดีระหว่างลูกจ้างกับนายจ้าง เป็นที่น่าสังเกตว่าแทนที่ปัญหาจะน้อยลงกลับปรากฏว่าในปัจจุบันนี้ยังมีการยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานเป็นจำนวน

มากอยู่เนือง ๆ ซึ่งอาจอนุมานได้ว่าลูกจ้างประสบปัญหาในเรื่องความเป็นอยู่และมีความต้องการให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ในขณะที่นายจ้างไม่มีความสามารถในการจัดให้ เนื่องจากตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา ประเทศไทยประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจถดถอยต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

การจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างก็ยังคงมีความจำเป็น การที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ 19 สิงหาคม 2541 หมวด 7 บัญญัติให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทน 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายรัฐบาล 6 คน ฝ่ายนายจ้าง 5 คน และฝ่ายลูกจ้าง 5 คน รวมเป็น 16 คน แสดงให้เห็นว่ารัฐยังเห็นความสำคัญของลูกจ้างในการเข้าไปมีส่วนร่วมจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการ แต่ในทางปฏิบัติ สถานประกอบกิจการหลาย ๆ แห่ง อาจทำได้เพียงการแต่งตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการไว้เพียงลอย ๆ เพื่อให้ลูกจ้างต้องตามกฎหมายเท่านั้น หรือแต่งตั้งลูกจ้างให้เข้าร่วมเพียงในนาม อาจไม่มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง หรือมีแต่น้อยมาก กล่าวคือ นายจ้างอาจใช้ระบบการจัดสวัสดิการแบบเดิม ๆ โดยถือเป็นที่ของนายจ้าง ยึดเหตุผลของนายจ้างเป็นหลัก ทั้งนี้ตามหลักสากล หน้าที่ในการจัดสวัสดิการนั้น ก็มีได้คาดหวังว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือของภาครัฐเท่านั้น ลูกจ้างก็สามารถมีส่วนร่วมหรือจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นมาเองได้ เช่น จัดโดยกลุ่มคนงาน หรือโดยสหภาพ เป็นต้น ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาลูกจ้างในกิจการบางแห่งก็ได้แสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างด้วยกัน เช่น สวัสดิการด้านการกีฬา ด้านการท่องเที่ยว ฯลฯ เป็นการจัดให้ตอบสนองกับความต้องการของลูกจ้าง เพราะการที่จะบังคับให้

เป็นหน้าที่นายจ้างหรือรัฐนั้น ยังไม่สามารถตอบสนองตรงตามความต้องการของลูกจ้างได้ เช่น สวัสดิการบางอย่างที่นายจ้างหรือรัฐจัดให้ลูกจ้างอาจจะไม่มีความจำเป็นต้องใช้เลยก็ได้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่ดีเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกจ้างจึงควรมาจากลูกจ้าง กล่าวคือให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมเสนอหรือร่วมจัดสวัสดิการในสถานประกอบการนั้น ดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐในปัจจุบันที่ส่งเสริมให้มีระบบทวิภาคี คือ ให้ลูกจ้างและนายจ้างร่วมมือกันจัดสวัสดิการ โดยบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 7 ตั้งแต่มาตรา 92-99

■ ลักษณะหรือรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมโดยทั่วไป

เมื่อมองในด้านการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมของบุคคลในกิจกรรมการจัดสวัสดิการหนึ่ง ๆ อาจมีส่วนร่วมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือหลายขั้นตอนก็ได้ นักวิชาการได้สรุปรูปแบบและขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของกิจกรรมหนึ่ง ๆ รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการไว้แตกต่างกันออกไป สำหรับการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการในสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการครั้งนี้ สามารถแบ่งได้เป็น 5 หัวข้อ คือ

1. ประเภทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
2. หลักการใช้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
3. เนื้อหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
4. รูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และ

5. ปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

1. ประเภทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

โดยทั่วไป Pateman (1970, pp. 67-71) ได้แบ่งการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

ลักษณะที่ 1 การมีส่วนร่วมแบบเต็มที่ (Full Participation) หมายถึง ปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของส่วนที่มีหน้าที่ทำการตัดสินใจมีอำนาจเท่าเทียมกันในการกำหนดพิจารณาผลการตัดสินใจ

ลักษณะที่ 2 การมีส่วนร่วมแบบบางส่วน (Partial Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กลุ่มต่าง ๆ ใช้อิทธิพลต่อกันในกระบวนการตัดสินใจ แต่มีเพียงฝ่ายเดียวที่มีอำนาจสุดท้ายสำหรับการตัดสินใจ ลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน แต่ท้ายที่สุดแล้วอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายจัดการหรือผู้บังคับบัญชา หรือบางกรณีอาจอยู่ที่ลูกจ้าง

ลักษณะที่ 3 การมีส่วนร่วมแบบแฝง (Pseudo Participation) หมายถึง สถานการณ์ที่ลูกจ้างได้รับเผยแพร่อธิบายข่าวสารข้อมูลในเรื่องที่เป็นผลการตัดสินใจของฝ่ายจัดการที่ทำไปโดยเรียบร้อยแล้ว โดยเชื่อว่าการสื่อสารกับลูกจ้างโดยการเปิดเผยข้อมูลที่ทำให้การตัดสินใจไปแล้วจะทำให้ลูกจ้างเห็นด้วยกับการตัดสินใจของฝ่ายจัดการ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ไม่ใช่เป็นวิธีการร่วมตัดสินใจ แต่เป็นเทคนิคที่ชักจูงให้ยอมรับการตัดสินใจที่ได้ทำไปแล้วโดยฝ่ายจัดการ และพยายามทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างใน

การจัดการสามารถพิจารณาได้หลายมุมมอง สามารถแบ่งมุมมองเหล่านี้ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 มุมมองต่อการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในเชิงเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) โดยมีพื้นฐานว่านายจ้างและลูกจ้างมีประโยชน์ร่วมกันในสถานประกอบการ

กลุ่มที่ 2 มุมมองการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในเชิงการมีอิทธิพล (Influence) อิทธิพลเป็นการใช้อำนาจที่บุคคลหนึ่งในสังคมทำให้บุคคลเห็นพ้องยอมปฏิบัติตามความต้องการของฝ่ายแรก โดยให้ความสำคัญต่อการมีอิทธิพลในการวางแผน การกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ ในกระบวนการจัดการ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ ระดับความมากน้อยของอิทธิพลจะแสดงปรากฏในระดับของการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง

กลุ่มที่ 3 มุมมองที่พิจารณาการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาควบคุม (Control) การดำเนินงานที่มีผลต่อลูกจ้างโดยตรง ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิต่างๆ 4 ประการ สำหรับการให้ความร่วมมือ ดังนี้

ประการที่ 1 สิทธิในการรับข้อมูลข่าวสาร

ประการที่ 2 สิทธิในการคัดค้าน

ประการที่ 3 สิทธิในการให้คำแนะนำ

ประการที่ 4 สิทธิในการให้คำปรึกษา ได้แก่ สิทธิในการยับยั้ง สิทธิในการร่วมตัดสินใจและสิทธิในการตัดสินใจ

2. หลักการที่ใช้แบ่งลักษณะการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

การแยกแยะลักษณะการมีส่วนร่วมของลูกจ้างสามารถแบ่งโดยอาศัยคุณสมบัติของลักษณะการมีส่วนร่วมประเภทต่างๆ ดังนี้

1) การมีส่วนร่วมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

2) การมีส่วนร่วมทางตรงและทางอ้อม

3) การมีส่วนร่วมโดยฝ่ายจัดการหรือ/และฝ่ายลูกจ้าง

4) การมีส่วนร่วมตามการจัดลำดับชั้นในสถานประกอบการ

3. เนื้อหาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

เนื้อหาการมีส่วนร่วมของลูกจ้างนั้นได้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้มากมาย แต่สำหรับในที่นี้ขอกล่าวถึงเฉพาะที่เกี่ยวข้องและบางส่วนเท่านั้น เช่น ของ Guest เป็นต้น

Guest (อ้างถึงใน นาลินี ศรีภักติกุล, 2536, น. 33) ได้อธิบาย ประเด็นหลักๆ ในเนื้อหาการมีส่วนร่วมที่ประกอบด้วยประเด็นหลัก 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 การกำหนดนโยบาย และเป้าหมายของสถานประกอบการ รวมทั้งการตลาด การเงิน ฯลฯ จัดเป็นการตัดสินใจที่ดำเนินงานในระดับบริษัท ซึ่งการตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อทิศทางในอนาคต และความสำเร็จของสถานประกอบการ

ประเด็นที่ 2 การตัดสินใจที่เกี่ยวกับการบริหารระยะยาวในสถานประกอบการ เช่น เงินโซ สภาพการจ้างงาน และการปฏิบัติการ เป็นต้น

ประเด็นที่ 3 การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ซึ่งต้องการความรับผิดชอบทันทีโดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตาราง การเปรียบเทียบลักษณะการบริหารงานของทฤษฎีอเมริกา ทฤษฎี Z และทฤษฎีญี่ปุ่น

ทฤษฎีอเมริกา (Type A)	ทฤษฎี Z	ทฤษฎีญี่ปุ่น (Type J)
- การจ้างงานระยะสั้น	- การจ้างงานระยะยาว	- การจ้างงานระยะยาว
- การตัดสินใจคนเดียว	- การร่วมตัดสินใจ	- การร่วมตัดสินใจ
- ความรับผิดชอบของแต่ละคน	- ความรับผิดชอบของแต่ละคน	- ความรับผิดชอบเป็นกลุ่ม
- การวัดและการประเมินผลที่เป็นทางการและการเลื่อนตำแหน่งเป็นประจำ	- การวัดและประเมินผลที่ไม่เป็นทางการและการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่บ่อยครั้งนัก	- การวัดและการประเมินผลที่ไม่เป็นทางการและการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่บ่อยครั้งนัก
- เน้นความชำนาญพิเศษ	- ไม่เน้นความชำนาญพิเศษ	- ไม่เน้นความชำนาญพิเศษ
- ความสนใจเรื่องมนุษย์เพียงบางส่วน (Partial Person)	- ความสนใจเรื่องมนุษย์เต็มรูปแบบ (Total Person)	- ความสนใจเรื่องมนุษย์เต็มรูปแบบ (Total Person)

■ หลักการตัดสินสวัสดิการโดยทั่วไป

การจัดสวัสดิการมีหลายหลักเกณฑ์ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ ประการ เช่น รูปแบบขององค์กร ชนิดหรือประเภทขององค์กร วัตถุประสงค์ขององค์กร และประโยชน์ขององค์กร เป็นต้น สวัสดิการแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัย ต่างก็มีแนวคิดเกี่ยวกับหลักการจัดจากหลายสำนักต่าง ๆ กันไป ในที่นี้จะขอกล่าวเฉพาะหลักและวิธีการจัดสวัสดิการที่สำคัญ ๆ โดยเน้นการจัดสวัสดิการในองค์กรโดยทั่วไปแล้ว มีหลักที่สำคัญ ๆ ซึ่งควรยึดถือเพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นมานั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัด มีประโยชน์ครอบคลุมทั้งผู้ให้และผู้รับ หลักการจัดสวัสดิการที่ยึดถือกันมีหลายประการ สรุปได้ ดังนี้ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 81-86)

1. หลักแห่งการสนองตอบความต้องการ
2. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล
3. หลักแห่งความยุติธรรม
4. หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกัน
5. หลักการทำงานร่วมกัน
6. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน
7. หลักแห่งประสิทธิภาพ
8. หลักการตรวจสอบ
9. หลักการประเมินผล

จากหลักการจัดสวัสดิการทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าหลักการมีส่วนร่วม และหลักการสนองตอบความต้องการ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะฉะนั้นการจัดสวัสดิการที่ดีจึงควรให้ลูกจ้างเข้ามีส่วนร่วม ดังที่กฎหมายบัญญัติไว้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้าง เพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

(4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

■ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการในประเทศไทย

การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการของไทย ตามที่บัญญัติไว้ หมวด 7 ตั้งแต่มาตรา 92-99 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้น ยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ดังจะเห็นได้จากตัวอย่างงานวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการ: จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดประชากรเป้าหมาย คือประธานคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และ/หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือผู้ที่ซึ่งถือเป็นตัวแทนของบุคคลดังกล่าวในสถานประกอบการนั้น ในอำเภอบางพลี อำเภอเมือง และอำเภอพระประแดง จำนวนทั้งสิ้น 510 แห่ง โดยแยกเป็นประธานและ/หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือผู้ที่ซึ่งถือเป็นตัวแทนของบุคคลดังกล่าวในสถานประกอบการนั้น ในอำเภอบางพลี จำนวน 201 คน อำเภอเมืองจำนวน 195 คน และอำเภอพระประแดง 114 คน

จากประชากรที่ศึกษาผู้วิจัยมีฐานสมมุติขั้นต้นว่าผู้แทนลูกจ้างประมาณครึ่งหนึ่ง จะมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการมาก โดยกำหนดความผิดพลาดในการประมาณไว้ 5% ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จากเงื่อนไขข้างต้น ขนาดตัวอย่างที่

จะต้องใช้ทั้งสิ้น คือ 510 คน ในพื้นที่ที่ศึกษาทั้ง 3 อำเภอ ได้ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

■ ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการ: จังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ เพื่อศึกษาว่าเป็นไปตามกฎหมายมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. บทบาทการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในการจัดสวัสดิการ

โดยภาพรวมคณะกรรมการสวัสดิการมีบทบาทในการจัดสวัสดิการในระดับน้อยทั้ง 3 บทบาท ได้แก่ ด้านการร่วมหารือเสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการ ด้านการให้คำปรึกษาหารือและเสนอความเห็นแก่นายจ้าง และด้านการตรวจตรา ควบคุม ดูแล และร่วมตัดสินใจในการจัดสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 2.12, 1.98 และ 2.06 ตามลำดับ) การที่ลูกจ้างมีบทบาทในแต่ละด้านมากน้อยต่างกัน สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1.1 บทบาทด้านการร่วมหารือ เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการกับ

นายจ้าง เป็นบทบาทที่แม้จะมีค่าอยู่ในระดับน้อย (= 2.12) แต่ก็มีค่าเฉลี่ยสูงสุดใน 3 ด้านที่กล่าวมาซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับระดับการมีส่วนร่วมของ Pateman C. (1970, pp. 67-71) แล้ว พบว่าเป็นการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับแฝง (Pseudo Participation) หมายถึงสถานการณ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการได้รับเผยแพร่อธิบายข่าวสารข้อมูลในเรื่องที่เป็นผลการตัดสินใจของฝ่ายนายจ้าง หรือฝ่ายจัดการที่เข้าไปเรียบร้อยแล้ว โดยเชื่อว่าการสื่อสารกับคณะกรรมการสวัสดิการโดยการเปิดเผยข้อมูลที่ทำให้การตัดสินใจไปแล้วจะทำให้คณะกรรมการสวัสดิการเห็นด้วยกับการตัดสินใจของฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายจัดการ การมีส่วนร่วมลักษณะนี้ไม่ใช่เป็นวิธีการร่วมตัดสินใจ แต่เป็นเทคนิคที่ชักจูงฝ่ายคณะกรรมการสวัสดิการให้ยอมรับการตัดสินใจที่ได้ทำไปแล้วของฝ่ายนายจ้าง และพยายามทำให้คณะกรรมการสวัสดิการรู้สึกว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมในเชิงจิตวิทยา ตามแนวคิดของ V.H. Vroom (Chell Elizabeth, 1985, p. 1) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานะเงื่อนไขที่ไม่เหมาะสมที่บุคคลจะใช้เข้าไปมีส่วนร่วม ดังจะเห็นได้จากผลการศึกษาที่พบว่า เมื่อเศรษฐกิจไม่ดี นายจ้างจะไม่เปิดโอกาส นอกจากนี้กฎหมายยังให้ความสำคัญครองไม่พอเพียง ซึ่ง McGroegor (1960, p. 9) เห็นว่าการมีส่วนร่วมนั้นประกอบด้วยสถานะเงื่อนไขที่เหมาะสมที่บุคคลใช้สำหรับการเข้าไปมีอิทธิพลในการตัดสินใจ ประกอบกับแนวคิดของ Salamon (1998, p. 361) และ Walker (นาสินี ศรีสิกุล, 2536, น. 20) ที่พบว่าควรเปิดโอกาสให้ฝ่ายลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมทุกระดับ ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยในด้านประเภทของกิจการ ขนาดของกิจการ การมีองค์กรลูกจ้าง และวิธีการ

คัดเลือกลูกจ้างเข้าเป็นกรรมการคณะกรรมการต่าง ๆ มีผลต่อการทำให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมมากขึ้น แต่จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีเงื่อนไขไม่เหมาะสมหลายอย่าง และที่เห็นชัดเจนที่สุดก็คือวิธีการคัดเลือกลูกจ้างที่เข้าไปเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ส่วนใหญ่จะมาจากกระบวนการรับตัวผู้รับการคัดเลือกมากกว่าการเสนอตัวโดยสมัครใจเข้าไปรับการคัดเลือกเอง ทำให้คณะกรรมการขาดความรู้ ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ในเรื่องสวัสดิการ

1.2 บทบาทด้านการตรวจตรา ควบคุมดูแล และร่วมตัดสินใจในการจัดสวัสดิการซึ่งเป็นบทบาทที่คณะกรรมการสวัสดิการมีส่วนร่วมในระดับรองลงมา (= 2.06) ซึ่งเมื่อเทียบกับระดับการมีส่วนร่วมของ Pateman C. (1970, pp. 67-71) แล้วสามารถเทียบได้กับระดับ Full Participation หมายถึง บังคับบุคคลที่เป็นสมาชิกของส่วนที่มีหน้าที่ทำการตัดสินใจมีอำนาจเท่าเทียมกันในการกำหนดพิจารณาผลการตัดสินใจ เหตุที่คณะกรรมการสวัสดิการมีส่วนร่วมในด้านนี้อยู่ในระดับน้อยนั้นเนื่องจากคณะกรรมการสวัสดิการยังไม่เห็นความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบกิจการเท่าที่ควร ยังเห็นว่าให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดและเป็นหน้าที่ของผู้ตรวจแรงงานฝ่ายรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของบัณฑิตย์ ธนชัย เศรษฐวุฒิ (2542) ได้วิเคราะห์บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพบว่าคณะกรรมการยังไม่เข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเอง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพงษ์ คล้อยแคล้ว (2544) เรื่อง การติดตามผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ: จังหวัดสมุทรปราการ

ผลการศึกษาพบว่า การตรวจตรา ควบคุม ดูแล จัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างจะสามารถปฏิบัติได้มากกว่าด้านอื่น แต่ก็ยังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่ากฎหมายให้อำนาจไว้

1.3 บทบาทการให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้าง เป็นบทบาทที่คณะกรรมการสวัสดิการมีส่วนร่วมในระดับน้อยและมีค่าต่ำสุด ($t = 1.98$) เมื่อเทียบกับบทบาทอีก 2 ด้านข้างต้น ซึ่งเมื่อนำมาเทียบกับการมีส่วนร่วมของ Pateman C. (1970, pp. 67-71) แล้วพบว่า เป็นการมีส่วนร่วมในระดับ Partial Participation หมายถึง การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กลุ่มต่างๆ ใช้อิทธิพลต่อกันในกระบวนการตัดสินใจ แต่มีเพียงฝ่ายเดียวที่มีอำนาจสุดท้ายสำหรับการตัดสินใจ ลูกจ้างสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมเพียงบางส่วน แต่ท้ายสุดแล้วอำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา หรือบางกรณีอยู่ที่ลูกจ้าง แสดงว่านายจ้างยังเห็นว่าการจัดสวัสดิการเป็นหน้าที่ของตนตามกฎหมายกำหนด จึงไม่จำเป็นต้องขอคำปรึกษาหารือ และการเสนอแนะความเห็นจากคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมากนัก ถ้าตนสามารถจัดตามที่กฎหมายกำหนดก็ถือว่าใช้ได้แล้ว จะตรงกับความต้องการของลูกจ้างหรือไม่ไม่ใช่หน้าที่ของตน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ปัญหาด้านสวัสดิการแรงงานลูกจ้างยังมีข้อพิพาทสูงกว่าข้อพิพาทในด้านอื่นๆ อยู่ตลอดมา เพราะสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายแรงงานกำหนดไว้เป็นเพียงสวัสดิการขั้นต่ำและสำคัญที่รัฐเห็นว่าลูกจ้างส่วนใหญ่จะมีความจำเป็นที่เป็นพื้นฐานในการครองชีพจึงบัญญัติกฎหมายให้กำหนดสวัสดิการเหล่านั้นไว้ ให้นายจ้างต้องจัดให้และจัดให้ ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายบัญญัติไว้ แต่ในความเป็นจริงสภาพสังคมและเศรษฐกิจ

ย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สวัสดิการที่เคยจำเป็นอาจจะมีค่าจำเป็นน้อยลงหรือไม่มีความจำเป็นอีกต่อไป และในทางกลับกันสวัสดิการบางอย่างจากที่ไม่จำเป็นกลับมาจำเป็นต่อการครองชีพหรือจากจำเป็นน้อยกลับเพิ่มความจำเป็นมากขึ้น ทำให้ความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองจึงเกิดปัญหาข้อพิพาทสวัสดิการมากขึ้น ในขณะที่กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการยังเป็นเหมือนเสือกระดาษปรับเปลี่ยนตามไม่ทันสังคม ถ้าการจัดสวัสดิการแรงงานแบบที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมน่าจะลดปัญหาข้อพิพาทลงได้ ดังจะเห็นได้ในปี พ.ศ. 2545 ข้อพิพาทด้านสวัสดิการแรงงานลดลงมาอยู่ในอันดับสอง หลังจากที่มีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 97 บัญญัติให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีหน้าที่ตามที่กล่าวมาข้างต้น และผลการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวเริ่มมีประสิทธิผลมากขึ้น ดังนั้น ถ้าลูกจ้างมีส่วนร่วมมากขึ้นและเป็นแบบเต็มตามที่กฎหมายกำหนดไว้ น่าจะทำให้ปัญหาด้านสวัสดิการแรงงานลดน้อยลงหรือหมดไปในอนาคต

แต่จากผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการยังไม่สามารถเข้าไปมีบทบาทในการให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างได้อย่างเต็มที่ เพราะสถานะของเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญเนื่องจากนายจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการเรื่องกำไรและขาดทุนแต่ฝ่ายเดียว ส่วนใหญ่จึงตัดสินใจโดยอาศัยความคิดเห็นของฝ่ายตนเป็นหลัก จากข้อเสนอแนะของลูกจ้างจำนวน 6 รายที่ให้ข้อสังเกตว่า สถานประกอบกิจการจะรับฟังการให้คำปรึกษา และการเสนอแนะจากคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการได้มากหรือน้อยนั้น ขึ้นอยู่กับสภาพ

ของเศรษฐกิจ ถ้าเศรษฐกิจมีส่วนทำให้นายจ้างรับฟังคำปรึกษา และการเสนอแนะจากคณะกรรมการสวัสดิการมากขึ้นนั้นก็หมายถึงว่าทำให้คณะกรรมการสวัสดิการเข้าไปมีบทบาทมากขึ้น แต่ถ้าเศรษฐกิจไม่ดีก็จะเป็นไปในทางตรงข้าม ผลดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิต (Dachler and Wilpert, 1978, pp. 1-9) กล่าวโดยภาพรวมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองตามข้อกำหนดของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สอดคล้องกับที่บันทึกโดย ธนชัยเศรษฐวุฒิ (2542) วิเคราะห์ว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้หากพิจารณาในประเด็นของปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการมากที่สุด คือ ปัญหาเศรษฐกิจไม่ดีทำให้ลูกจ้างไม่มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วม ถึงจะมีโอกาสเรียกร้องก็ไม่กล้าเรียกร้องเพราะเกรงว่าจะกระทบต่อความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากไม่มั่นใจในความคุ้มครองของกฎหมาย

2. ปัญหาการมีส่วนร่วม

กว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 55.9) ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการไม่กล้าแสดงบทบาท เพราะเกรงจะส่งผลต่อความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการยังไม่ได้ได้รับการส่งเสริมให้เข้าใจในการเข้าร่วมในการจัดสวัสดิการ เพราะในการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ถ้าคณะกรรมการสวัสดิการแสดงบทบาท มากไปนายจ้างส่วนมากยังมีความคิดในทางลบ มีมุมมองว่าไม่แน่วแน่เป็นแกนนำประท้วงเรียกร้องในอนาคตได้ จึงมักจะหาวิธีให้ออกจาก

งาน และกฎหมายก็ยังไม่สามารถให้ความมั่นใจและให้ความคุ้มครองได้ดีเท่าที่ควร ขาดการส่งเสริมอย่างจริงจังจากฝ่ายรัฐและฝ่ายนายจ้าง นายจ้างยังไม่เห็นความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการในการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการตามหลักการจัดสวัสดิการที่ดีที่ Moothy (สุราษฎร์ วัฒนารมณ, 2540, น. 83-84) กล่าวไว้ คือหลักการประสานงานหรือหลักผสมผสาน และหลักการทำงานร่วมกัน

3. ปัจจัยที่สำคัญต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในการจัดสวัสดิการ

3.1 ประเภท ขนาด และลักษณะการวิจัย
ครั้งนี้ พบว่าประเภทของกิจการเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการสวัสดิการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการแตกต่างกัน โดยกิจการประเภทพาณิชย์ คณะกรรมการสวัสดิการมีส่วนร่วมในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการร่วมหารือ เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการ และด้านการให้คำปรึกษา และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างมากกว่ากิจการประเภทอื่นๆ ส่วนด้านตรวจตรา ควบคุม ดูแล และร่วมตัดสินใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยแต่ก็สูงกว่ากิจการประเภทอื่นๆ ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่ากิจการประเภทพาณิชย์นั้นต้องมีการแข่งขันกันสูงเพื่อทำกำไร จึงต้องมีการอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างในด้านต่างๆ ประกอบกับคณะกรรมการสวัสดิการมีโอกาสมิ่วเวลาแสวงหาความรู้เพื่อแข่งขันมาก ทำให้นายจ้างต้องรับฟังคำปรึกษาหารือ และข้อเสนอแนะความคิดเห็นจากลูกจ้างตามไปด้วย ในขณะที่ประเภทการผลิต คณะกรรมการสวัสดิการส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีเวลาว่างและต้องทำตามคำสั่งของนายจ้างเป็นหลัก หรือแม้แต่กิจการประเภท

บริการที่คณะกรรมการสวัสดิการจะมีเวลาว่างมากก็จริง แต่ความสำคัญของคณะกรรมการสวัสดิการมีน้อยกว่ากิจการที่ต้องแข่งขันมากอย่างกิจการพาณิชย์ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปัทมา จันทภาโส (2539) และ วิษณุ บุญมาร์ตัน (2539) ขนาดกิจการกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการ พบว่าขนาดของกิจการทั้ง เล็ก กลาง และใหญ่ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการ ทั้ง 3 ด้าน คือด้านการร่วมหารือ เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการ ด้านการให้คำปรึกษาหารือ และเสนอความเห็นแก่ นายจ้าง และด้านตรวจตรา ควบคุม ดูแล และร่วมตัดสินใจในการจัดสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อยทั้งสิ้น โดยด้านการร่วมหารือ เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการ มีค่าสูงสุดที่ค่าเฉลี่ยที่ 2.29 แสดงให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในระดับนี้มีอยู่ในทุกขนาด เพราะคณะกรรมการสวัสดิการสามารถมีส่วนร่วมได้มากถึงจะไม่เต็มที่ แต่คณะกรรมการสวัสดิการไม่ต้องแสดงบทบาทอย่างเปิดเผยซึ่งเสี่ยงต่อความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ วิษณุ บุญมาร์ตัน (2539) ที่พบว่า ขนาดของสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ มีผู้บริหารมีอาชีพจำนวนมากจะทำให้การเข้าร่วมของลูกจ้างสูง ในขณะที่ขนาดเล็กมีผู้บริหารมีอาชีพอยู่น้อย มักปิดกั้นการมีส่วนร่วมของลูกจ้างลักษณะของกิจการ เช่นการมีสาขา ถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีสาขาอยู่ไกลกันมากจะเป็นอุปสรรคในการสื่อสาร ถ้าสื่อสารไม่ดีจะทำให้การมีส่วนร่วมน้อย

3.2 การมีลูกจ้างชาวต่างชาติ การมีองค์กรลูกจ้าง และการรับทราบข่าวสาร มีความสัมพันธ์

กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างเป็นชาวต่างชาติ มีองค์กรลูกจ้าง และมีการสื่อสารที่ลูกจ้างรับรู้รับทราบข่าวสารจะทำให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้นมีส่วนร่วมมากขึ้น อาจจะเป็นเพราะรับแนวคิดสิทธิและหน้าที่จากลูกจ้างที่เป็นชาวต่างชาตินั้น การมีองค์กรก่อให้เกิดอำนาจต่อรองมากขึ้นและทำให้นามองค์กรลูกจ้างไม่ต้องเสี่ยงเป็นการส่วนตัว และการรับรู้รับทราบข่าวสารทำให้ลูกจ้างเข้าใจสิทธิและหน้าที่ของตนมากขึ้น

3.3 การตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ การเป็นคณะกรรมการกับการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีองค์กรของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการสหภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้มีการตั้งลูกจ้างเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ คณะกรรมการสวัสดิการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ มากกว่าไม่มี ดังนั้น การมีคณะกรรมการและวิธีการแต่งตั้งที่เป็นธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คณะกรรมการสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมทุกระดับ เพราะเป็นการใช้อำนาจฉ่วงดุลอำนาจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิษณุ บุญมาร์ตัน (2539)

3.4 วิธีการเข้ามาเป็นคณะกรรมการ การศึกษาครั้งนี้ พบว่าในสถานประกอบกิจการ 103 แห่ง ของสถานประกอบกิจการที่มีการระบุตัวผู้เข้าไปเป็นกรรมการในคณะกรรมการชุดต่าง ๆ มีเพียง 39 แห่งเท่านั้นที่ลูกจ้างสมัครใจโดยการเสนอตัวเข้ารับการคัดเลือกเป็นกรรมการในคณะ

กรรมการ และผลการศึกษายังทำให้ทราบว่า กรรมการที่เข้ามาโดยความสมัครใจเพื่อเสนอตัวรับการคัดเลือกแล้วเมื่อตนได้รับการแต่งตั้งเป็น กรรมการในคณะกรรมการจะทำหน้าที่ได้ดีกว่า หรือมีบทบาทในการมีส่วนร่วมมากกว่าวิธีการระบุตัวจากฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายนายจ้างอีกด้วย จึงเห็นได้ว่า ลูกจ้างที่จะเข้าไปเป็นกรรมการนั้นต้องมีภาวะผู้นำ กล้าคิด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ มีความรู้ ความสามารถเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายลูกจ้างด้วยกัน และฝ่ายนายจ้าง

■ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการ: จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในระดับน้อย และส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในด้านการร่วมหารือ เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นการปรับปรุง แก้ไข และส่งเสริมให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการซึ่งจากผลการศึกษาปรากฏว่ามีส่วนร่วมในระดับน้อยทั้ง 3 ด้าน ให้สู่ในระดับปานกลาง และในระดับมากทุก ๆ ด้าน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการทั้งด้านการร่วมหารือ เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการ ด้านการให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้าง และด้านตรวจตรา ควบคุมดูแล และร่วมตัดสินใจในการจัดสวัสดิการ โดยรัฐควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 ควรรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และฝ่ายนายจ้างเป็นหลัก โดยพิจารณาควบคู่กับสถานะทางเศรษฐกิจในแต่ละยุคสมัย เพื่อกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง

1.2 ควรเน้นการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ ในด้านสิทธิและหน้าที่ของแรงงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้มีความรู้ความเข้าใจอย่างกว้างขวาง เช่น การเสนอแนะความคิดเห็นประเภทของสวัสดิการ การจัดสวัสดิการ การทำงานเป็นทีม และสิทธิหน้าที่ของลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง คือคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายสวัสดิการแรงงานกับรัฐ

1.3 ควรบัญญัติกฎหมายรองรับสิทธิ และให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อสามารถแสดงบทบาทได้เต็มตามกฎหมายบัญญัติไว้ โดยไม่ต้องกลัวว่าจะถูกนายจ้างปฏิบัติต่อตนอย่างไม่เป็นธรรม

1.4 ควรมีการแก้ไขระเบียบการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

1.5 ควรสร้างแรงจูงใจพนักงานเจ้าหน้าที่ออกตรวจตราเยี่ยมเยียนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเป็นระยะ พร้อมทั้งอบรมความรู้ความเข้าใจตามกฎหมายควบคู่ไปด้วย เพื่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจะได้เข้าไปมีส่วนร่วมได้อย่างแท้จริงและถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายบัญญัติไว้

2. ควรส่งเสริมให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการกล้าแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างเต็มที่ตามกฎหมายบัญญัติไว้ โดยนายจ้างควรดำเนินการดังนี้

2.1 ส่งเสริมให้ลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ มีความรู้ ความเข้าใจ มีโอกาส และมีความมั่นคง

2.2 ควรยีนหยุ่นเวลาการทำงานสำหรับลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้อ่านนายต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ และจัดงบประมาณเพื่อการนี้ด้วย

2.3 ลดบทบาทของนายจ้างลง โดยเฉพาะเรื่องการกำหนดตัวผู้สมัครรับการคัดเลือกเป็นกรรมการในคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

3. การสร้างความน่าเชื่อถือของลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในการปฏิบัติงาน ลูกจ้างควรดำเนินการ ดังนี้

3.1 ควรมีการวางแผนและกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และผลงานที่ได้ทำไปแล้วอย่างเปิดเผย และแจ้งให้ลูกจ้างทั้งหมดทราบอย่างต่อเนื่อง

3.2 ควรศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เพื่อที่จะได้มีฐานข้อมูลที่ทันสมัยอยู่เสมอสำหรับเสนอข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างและนายจ้าง

3.3 ควรคำนึงถึงความต้องการสวัสดิการที่แท้จริงของลูกจ้างส่วนรวมเป็นหลัก

3.4 ควรมีการสำรวจความต้องการของลูกจ้าง เพื่อสนับสนุนการแสดงบทบาทต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

3.5 ลูกจ้างที่ไม่ได้เป็นกรรมการในคณะ

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ควรให้ความร่วมมือต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อช่วยให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการกับนายจ้างอย่างสมบูรณ์

3.6 ลูกจ้างทุกคนควรมีจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างประโยชน์ให้นายจ้างและสังคม

เนื่องจากการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการครั้งนี้ยังไม่ครอบคลุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการทั้งหมด จึงควรศึกษาวิจัยเพื่อทราบผลการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการทั่วประเทศต่อไป

สรุป

บทความนี้เขียนขึ้นจากงานวิจัยของผู้เขียนเอง คือการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการ: จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยศึกษาแนวคิด และทฤษฎีจากเอกสาร ตำราวิชาการต่าง ๆ และศึกษาคาสนาม โดยรวมข้อมูลจากประธานหรือผู้แทนของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการทุกประเภท ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอบางพลี อำเภอบางพลี และอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 222

แห่ง หรือร้อยละ 43.0 ของสถานประกอบกิจการ ทั้งหมดใน 3 อำเภอ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง อายุเฉลี่ย 32 ปี สมรสแล้ว การศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 5 ปี และมีรายได้โดยเฉลี่ย 12,171.17 บาท ต่อเดือน มีบทบาทในการมีส่วนร่วมจัดสวัสดิการทั้ง 3 ด้าน ในระดับน้อย คือ บทบาทด้านการร่วมหารือ เสนอ ข้อคิดเห็น และแนวทางการจัดสวัสดิการ บทบาท ด้านการให้คำปรึกษาหารือ และเสนอแนะความ เห็นแก่ นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง และบทบาทด้านการตรวจตรา ควบคุม ดูแล และ ร่วมตัดสินใจในการจัดสวัสดิการ

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีบทบาทใน การมีส่วนร่วม คือประเภทกิจการ การมีองค์กร ลูกจ้าง และวิธีการเข้ามาเป็นกรรมการ โดยเฉพาะสถานประกอบกิจการประเภทพาณิชย์ ที่ มีองค์กรลูกจ้าง มีการสื่อสารรับทราบสวัสดิการ และมีวิธีการคัดเลือกลูกจ้างเข้ามาเป็นกรรมการ โดยลูกจ้างเป็นผู้สมัครใจเสนอตัวเข้ารับการคัดเลือก มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง มากกว่าประเภทอื่น ๆ สำหรับปัญหาและอุปสรรค ของการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการใน สถานประกอบกิจการ คือ สภาวะเศรษฐกิจ และความมั่นคงในการทำงาน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะว่า รัฐควรส่งเสริมความ เข้าใจในสิทธิหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง พร้อมทั้งแก้ไขกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการ จัดสวัสดิการ เพื่อให้เกิดการบังคับใช้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่วนนายจ้างควรส่งเสริมให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องสวัสดิการ เปิดโอกาส

ให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ กิจการเข้ามามีส่วนร่วมจัดสวัสดิการ พร้อมทั้ง อำนาจความสะดวกแก่ลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทได้อย่าง สมบูรณ์ สำหรับลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรมีการ วางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ศึกษาสิทธิต่าง ๆ และบทบาทหน้าที่ของตนตาม ที่ระบุไว้ในกฎหมาย นอกจากนี้ควรมีการสำรวจ ความต้องการของลูกจ้าง และมีจิตสำนึกในการ ทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างประโยชน์ให้นายจ้างและ สังคมส่วนรวม พร้อมทั้งความเป็นธรรมในระบบ แรงงานต่อไป

■ เอกสารอ้างอิง

จงจิตต์ โสภณคุณาภรณ์. 2530. **สวัสดิการ สังคม**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จุฑา เทียนไทย. 2534. **การบริหารงาน ญี่ปุ่นในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนัก พิมพ์บริษัทประชาชนจำกัด.

จूरรัตน์ ภารา. 2538. **การมีส่วนร่วม ของคณะกรรมการพัฒนาสตรีหมู่บ้านใน การป้องกันโรคเอดส์กรณีศึกษา อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา ประชากรศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหิดล.

เจริญ วัชรรังษี. 2526. **การบริหารงาน โดยให้พนักงานมีส่วนร่วมแบบญี่ปุ่นกับ แบบเยอรมัน**. กรุงเทพมหานคร: สภาองค์การ นายจ้างแห่งประเทศไทย.

ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. 2536. ประวัติศาสตร์การปฏิวัติอุตสาหกรรมเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์สร้างสรรค์ จำกัด.

โชคชัย สุธงเวศ. 2539. รายงานสัมพันธไทย การสร้าง-พัฒนาทฤษฎี และการปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เคล็ดไทย จำกัด.

เดชา เลิศวิสัย. 2540. ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการดำเนินงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ธีระชัย เด็ดขาด. 2544. การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจการด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของชุมชน: ศึกษาเฉพาะประชาชนในพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลหลักสอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาประชากรศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. การมีส่วนร่วมหลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง. เชียงใหม่: สิริลักษณ์การพิมพ์, 2547.

นิคม จันทรวิฑูร และ วิภาวี พิจิตบันดาล. 2527. รายงานสัมพันธ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิพนธ์ จันดาร์ักษ์. 2536. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในการแก้ปัญหาการขาดแคลนน้ำในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. 2535. การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพ

ชีวิต และสิ่งแวดล้อม. รวบรวมโดย บัณฑิตยอนชัยเศรษฐวุฒิ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณพงศ์พันธ์.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). 2542. เริ่มวิวัฒนาการกลางวิกฤติ. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.

ไพศิษฐ์ พิพัฒกุล. 2526. การบริหารงานระบบเยอรมัน. กรุงเทพมหานคร: สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย.

พินดา วิมานรัตน์. 2543. การมีส่วนร่วมของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาบึงบรเพ็ด จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

เมธี เอี่ยมวรธา. 2542. เศรษฐศาสตร์การเมือง. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อิทธิธรรม.

ยงยุทธ เรืองเดช. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจรของผู้ประกอบการค้าในเขตเทศบาลเมืองนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชีวศึกษาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ราชบัณฑิตสถาน. 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์ จำกัด.

รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์. 2545. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม. กรุงเทพมหานคร: หจก. พิมพ์อักษร.

วรวิทย์ เจริญเลิศ. รายงานกับการพัฒนาประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอารมณพงศ์พันธ์, 2535.

วิชา ไชยสาร. 2545. การเมืองภาคประชาชน.

กรุงเทพมหานคร: หจก.วี.เจ.พรินติ้ง.

วิจิตร ระวังวงศ์. 2534. **สวัสดิการแรงงานในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศักดิ์ศรี บริบาลบรรพตเขตต์. 2535. **ระบบความมั่นคงทางสังคม**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ ทาปัญญา. 2539. **ปัจจัยที่มีผลต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมแหล่งโบราณสถาน: กรณีศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนผู้มีถิ่นพำนักใกล้แหล่งโบราณสถาน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

สังคีต พิริยะรังสรรค์. 2542. **แรงงานสัมพันธ์: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดียนตุลา.

สุรางค์รัตน์ วชิรามณ. 2540. **สวัสดิการในองค์กรแนวคิดและวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: เม็ดทราย พรินติ้ง.

สุพล ปธานวนิช. 2543. **แนวคิดและปรากฏการณ์ด้านแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2518. **พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2541. **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

หมัยณัฐ ผลจันทร์. 2542. **การมีส่วนร่วม**

และปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของแรงงานสตรีในสหภาพแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรรช สมสะอาด. 2538. **การศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานโครงการธนาคารน้ำ: กรณีศึกษาจังหวัดสุรินทร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาเทคโนโลยีการบริหารสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อนุพงษ์ เพียรไพรงาม. 2543. **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการลดปัญหาด้านการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม กรณีศึกษาอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรุณ โตยิ่ง. 2542. **การมีส่วนร่วมป้องกันอาชญากรรมของผู้ประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

■ เอกสารอื่นๆ

กระทรวงแรงงาน. 2551. **สถิติแรงงานและสวัสดิการสังคม**. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์. 2538. สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จำเนียร จวงตระกูล. 2528. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารของลูกจ้าง. สำนักงานเลขาธิการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย.

นาลินี ศรีกลีกุล. 2536. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในสถานประกอบการ: ศึกษาในอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าสำเร็จรูป. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิตคณะสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นิคม เต็งใหญ่. 2539. ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรแรงงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสหภาพแรงงานในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปัทมา จันทภาโส. 2539. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสตรีในสมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจ: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานรัฐวิสาหกิจการสื่อสารแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2529. เศรษฐศาสตร์สวัสดิการและสิ่งแวดล้อม. นทบุรี คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (อัดสำเนา)

วิษณุ บุญมาร์ตน. 2539. การมีส่วนร่วมของแรงงานในกิจการรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษาการไฟฟ้านครหลวง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจิตร ระวิวงศ์. 2520. สวัสดิการแรงงาน (สค.542). เอกสารประกอบการบรรยาย คณะ

สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมพงษ์ คล้อยแคล้ว. 2544. การติดตามผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ: จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สังคิต พิริยะรังสรรค์. 2535. การมีส่วนร่วมตัดสินใจของลูกจ้างในฝ่ายจัดการ. กรุงเทพมหานคร: คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัดสำเนา).

References

Bloom, Benjamin S. (1982). Human Charistics and school Learning. New York: McGraw — Hill Book.

Bloom, Benjamin S. & Others. (1971). Handbook Formative and Summative Evaluation of Student learning. New York: McGraw — Hill Book.

International Labour Office. 1985. Workers' Participation in Decisions within Undertakings. Geneva.

Robert G. Confer & Thomas R. Confer. (1999). Occupational Health and Safety. New York: Lewis Publishers.

Salamon, Michael. 1998. Industrial Relations: Theory and Practice. 3rd ed. Trowbridge: Redwood Books.

Sawtell Pateman C. 1970. Participation and Democratic Theory. London: Cambridge University.

Sloane, Arthur A., and Witney, Fred.
1967. *Labour Relations*. New Jersey:
Prentice-Hall, Inc.,

Walker, K., F. *Workers* Participation
in Management : Concepts and Reality*.
1975. *Industrial Relations and the
Wider Society.*, Barrett, B., Rhodes, E.,
and Beishon. London: Collier Macmillan.
pp. 20, 36.

■ Article

Dachler, H., and Wilpert, B.
Conceptual Dimension and Boundaries
of Participation in Organizations: A
Critical Evaluation. *Administrative
Science Quarterly* 23. (1978): 1-39.



