

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ การศึกษาสวัสดิการของแรงงานระดับหน่วยผลิตนิคม
อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน

ผู้เขียน นายวสันต์ คำบุรี

ปริญญา เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษา ผศ.ดร.ปิยะลักษณ์ พุทรวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
ผศ.ดร.วรลักษณ์ หิมะกลัส อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของบริษัทที่ได้รับการลงทุนจากต่างประเทศและเปรียบเทียบกับบริษัทที่มีการลงทุนภายในประเทศ ตลอดจนศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของบริษัทที่ได้รับการลงทุนจากต่างประเทศและบริษัทที่ได้รับการลงทุนภายในประเทศ ของแรงงานระดับหน่วยผลิตนิคม อุตสาหกรรมภาคเหนือ จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มของสถานประกอบการจำนวน 50 ราย และกลุ่มของแรงงานจำนวน 400 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การให้น้ำหนักความพอใจแบบลิเคิต และสถิติ t-test

ผลการศึกษา พบว่า สถานประกอบการที่เป็นบริษัทที่ได้รับการลงทุนจากต่างประเทศ ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการมีสัญชาติ ญี่ปุ่น จำนวนแรงงานในสถานประกอบการโดยเฉลี่ยจำนวน 1,227 ราย และสถานประกอบการที่เป็นบริษัทที่ได้รับการลงทุนภายในประเทศ ผู้ประกอบการมีสัญชาติไทย จำนวนแรงงานในสถานประกอบการ โดยเฉลี่ยจำนวน 705 ราย โดยผู้ให้ข้อมูลอยู่ในตำแหน่งงานฝ่ายบุคคลซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการจัดสรรและดูแลเรื่องสวัสดิการแก่แรงงาน นอกจากนี้ สถานประกอบการทั้ง 2 กลุ่ม ได้จัดสรรสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้แก่แรงงานทั้ง 6 ด้าน โดยสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดที่บริษัทจัดสรรให้แก่แรงงานมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ในรูปของการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน และสวัสดิการที่มีการจัดสรรแตกต่างกัน คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

แรงงานระดับหน่วยผลิต จำนวน 400ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.50 สถานะภาพ โสดอายุ มีอายุเฉลี่ย 38ปี ภูมิลำเนาอยู่ในภาคเหนือ สถานภาพโสด ไม่มีบุตร จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย 5 ปี ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันคือ ประกอบและตรวจสอบชิ้นส่วนงานให้ได้มาตรฐาน ได้รับรายได้เฉลี่ยเดือนละ 10,087 บาท นอกจากนี้แรงงานยังได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ 6 ด้านใกล้เคียงกัน โดยสวัสดิการที่แรงงาน 2กลุ่มได้รับแตกต่างกัน คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ในรูปของเงิน โบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ และแรงงานมีความพอใจในสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด 3 อันดับแรก คือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รองลงมาคือ สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ในรูปของการจัดให้มีรถรับ-ส่ง และสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยในรูปของการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน ตามลำดับ

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดที่สถานประกอบการมีการจัดสรรให้แก่แรงงานและที่แรงงานได้รับนั้น พบว่ามีแรงงานที่ไม่ทราบและไม่ได้รับสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดที่สถานประกอบการได้มีการจัดสรรให้ อาจจะเนื่องมาจากสถานประกอบการไม่ได้มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในเรื่องสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดที่แรงงานควรได้รับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title	The Study of Production Level-Laborers' Welfare in Northern Industrial Estate, Lumphun Province	
Author	Mr. Wasan Kamburee	
Degree	Master of Economics	
Advisory Committee	Asst. Prof. Dr. Piyaluk Buddhawongsa	Advisor
	Asst. Prof. Dr. Woralluck Himaklat	Co-advisor

ABSTRACT

The purposes of the study were to investigate and to study the satisfaction of the labor's non-enforcement welfares toward the production level labors of overseas-invested corporations in comparison with those of domestically-invested corporations. The samples were divided into two groups: 50 entrepreneurs and 400 production level laborers. Questionnaires were used to collect data which were then analyzed by descriptive statistics, Likert-type scales and t-test.

It was found that most entrepreneurs of the overseas-invested corporations were Japanese nationals and there were an average of 1,227 laborers in each corporation. Most entrepreneurs of the domestically-invested corporations were Thai nationals and there were an average of 705 laborers in each corporation. The respondents were those working in the human resource department and in charge of providing the welfares for the laborers. Both overseas-invested corporations and domestically-invested corporations provided 6 labor's non-enforcement welfares. The largest welfares provided were recreation and health. The difference of welfare allocation between both corporations was the saving for the laborers in terms of providence fund.

The majority of the 400 production level laborers were female with an average age of 38. 57.50% were single. They were native to the northern region. They possessed the bachelor degree with an average of 5-year experience. Their job included assembling the assembly parts and quality controlling. They earned an average monthly salary of 10,087 baht. Besides, the labors of overseas and domestic corporation both were similarly provided with 6 additional welfares. However, both

were differently provided with stipendiary welfare including bonus, stipend, incentive, shift fee. The laborers were highly satisfied with three labor's non-enforcement welfares: providence fund, stipend, recreation and health respectively.

It can be concluded that the laborers do not recognize that they are provided with labor's non-enforcement welfares. This is probably because they are not well informed about labor's non-enforcement welfares from their corporations which lack good public relations.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved