

แนวความคิดทั่วไปในการจัดสวัสดิการ



ก. แนวทฤษฎีทั่วไป

ทุกวันนี้เราอยู่ในอุตสาหกรรม คงไม่มีปฏิเสธว่าอุตสาหกรรมนำความสุขสบาย ความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตให้คนเรา ขณะเดียวกันอุตสาหกรรมก็สร้างความไม่มั่นคงทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจแก่คนงาน ทำให้คนงานแต่ละคนต้องชวนขวายหาทางอยู่รอด เฉพาะอย่างยิ่งคนงานที่ไร้ฝีมือ ความรู้น้อย ค่าจ้างที่ต่ำเกินไป ไม่สามารถที่จะมีความเป็นอยู่ที่ดีตามสมควร และอาจจะต้องเดือดร้อนเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดล่วงหน้า เช่น เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ หรือมีการเปลี่ยนแปลงบางอย่างในครอบครัว หรือค่าครองชีพซึ่งต้องทำให้จ่ายเงินทองมากกว่าปกติ ในกรณีเช่นนี้สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้จึงมีความสำคัญต่อลูกจ้างอยู่มาก ขณะเดียวกันการจัดสวัสดิการยังเป็นการตอบแทนนายจ้างในรูปของการเพิ่มผลผลิต แต่ก็มีนายจ้างบางรายที่เห็นแก่ได้ไม่ประสงค์จะจัดสวัสดิการให้ตามควรแก่สภาพ จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายบังคับแทนที่จะจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างโดยสมัครใจหรือด้วยความเมตตาจิต ดังนั้น แนวคิดทั่วไปไปต่อการจัดสวัสดิการแรงงานที่จะกล่าวต่อไปนี้จะช่วยให้เข้าใจถึงเหตุผลในการจัดสวัสดิการแรงงานได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีการใช้อำนาจบังคับ ( The Policing Theory of Labour Welfare )

สาระของทฤษฎีนี้กล่าวว่า มนุษย์เราส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่เป็นคนชั่วร้าย มีน้อยคนเหลือเกินที่จะเป็นคนบริสุทธิ์ใจและมีความเมตตา มนุษย์เราเต็มไปด้วย

ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีวิธีที่จะกอบโกยผลประโยชน์ตามที่ตนเอง  
ต้องการโดยไม่คำนึงถึงสวัสดิการที่จะต้องให้กับผู้อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าตน  
เองอยู่ในสภาพที่พร้อมควมความมั่นคงเพื่อสวัสดิภาพของตนเองให้มากที่สุดด้วยวิธี  
กตัญญูที่อยู่ที่อยู่ในฐานะเป็นรองของเขา ก็จะขอยกเอาข้อความตอนหนึ่งใน  
พระคัมภีร์ไบเบิลว่า "ถ้าจะให้ธูเดินรอกเข้าไปในรูเข็มจะเป็นเรื่องที่ยากกว่า  
ที่จะให้พวกคนรวยได้ไปสู่อาณาจักรของพระเจ้า" (St. Mark 25) ในความ  
เข้าใจ ท่านเองเดียวกันกับที่คนรวยขูดรีดคนจน

ตามที่ขณะนี้ พวกเจ้าของโรงงานและสถานประกอบการจะพยายาม  
หาโอกาสกตัญญูที่คนงานอย่างไร้ความยุติธรรม ซึ่งมักจะแสดงออกในรูปของ  
การให้คนงานทำงานเกินเวลา ให้ค่าจ้างต่ำ ไม่ห่วงใยในสภาพแวดล้อมการทำงาน  
ของคนงาน ละเลยต่อปัญหาสุขภาพอนามัยและระบบการรักษาความปลอดภัย รวม  
ทั้งการเพิกเฉยต่อปัญหาอันววยความสะอาดขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ น้ำดื่ม น้ำใช้  
ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ห้องพักผ่อน รวมทั้งห้องอาหาร เป็นต้น เป็นที่ประจักษ์ว่า  
ถ้าเป็นรัฐสวัสดิการ สภาพการณ์เช่นนี้จะปล่อยให้เกิดขึ้นอีกต่อไปไม่ได้ เพราะ  
จะขัดขวางต่อความก้าวหน้าและความอยู่รอดของรัฐนั้น

ในประเด็นปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานมากเกินไปสภาพการ  
ทำงานอยู่ในภาวะที่ย่ำแย่ การขาดหลักประกันความมั่นคงทางสังคม สิ่ง  
เหล่านี้จะได้นำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและแก้ไขในทางที่ดีขึ้น ด้วยการออก  
กฎหมายขอมบังคับกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำ กำหนดสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น  
รวมทั้งกำหนดถึงอันววยความสะอาดในการทำงานที่จำเป็นด้วย นอกจากนั้นกฎหมาย  
ที่สร้างขึ้นมาจะต้องใช้บังคับได้อย่างจริงจังด้วย เพราะนายจ้างอาจพยายาม  
หลบหลีกขอกฎหมายที่กำหนดให้จัดสวัสดิการขั้นต่ำอยู่แล้วก็ได้ จึงจำเป็นที่จะต้อง  
มีการตรวจตราของเจ้าหน้าที่อยู่เสมอ

อาจสรุปได้ว่า (๑) วัตถุประสงค์กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้กับ  
 คนงาน (๒) จะต้องมีการตรวจตราถึงมาตรฐานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดอยู่เสมอ  
 (๓) ให้ลงโทษนายจ้างในกรณีทะเลาะหรือเจตนาไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

เป็นความจริงที่ว่าชนรรมชาติมนุษย์เรายังไม่ได้มีพฤติกรรมและทัศนคติใน  
 ความเมตตาการุณาอย่างเต็มเปี่ยม ในหลายสังคมยังมีผู้ที่คอยจะเอารัดเอาเปรียบ  
 ผู้อื่นที่อ่อนแอและโศครายกว่ามาก ขณะเดียวกันก็มีผู้จัดการที่ค้อยไม่บ่อย ฉะนั้น  
 กฎหมายสวัสดิการแรงงานจึงจำเป็นต้องคอยควบคุมนายจ้างที่คอยเอารัดเอา  
 เปรียบให้ลดเอาเปรียบลงให้น้อยที่สุด อย่างน้อยที่สุด นายจ้างจะต้องสนใจต่อ  
 การปรับปรุงสภาพการทำงานและจัดหาโรงเลี้ยงเด็ก ห้องอาหาร รวมทั้ง  
 มาตรการในการรักษาความปลอดภัยภายในโรงงานด้วย และเมื่อจัดสวัสดิการ  
 แรงงานให้แล้วก็ต้องจัดอย่างมีแผนและต่อเนื่องกันไปไม่ใช่หยุดบ้างจัดบ้าง แต่  
 อยากรีก็ตาม เมื่อนำกฎหมายออกใช้บังคับให้นายจ้างเกิดความเกรงกลัวนั้นจะ  
 สามารถใช้บังคับอย่างได้ผลในช่วงระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่จะไม่สามารถเอาชนะ  
 ถึงจิตใจของนายจ้างในการที่จะรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการนี้ได้ เพราะนายจ้าง  
 อาจพยายามหาช่องโหว่จากกฎหมายเพื่อหาวิธีการต่าง ๆ ที่หลีกเลี่ยงการจัดสวัสดิการ  
 ให้ ยิ่งทัศนคติแบบนั้นของนายจ้างมีมากเท่าไร รัฐอาจจะต้องเสียค่าตรวจตราเพื่อให้  
 นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น ฉะนั้นแทนที่จะเป็นการใช้วิธีการบังคับ เจ้าหน้าที่  
 ตรวจโรงงานพบว่าการใช้เทคนิคในการชักจูงใจนายจ้างให้จัดหาสวัสดิการจะประสบ  
 ผลสำเร็จมากกว่า

---

<sup>๑</sup> K.N. Vaid, Labor Welfare in India , (New Delhi : New  
 India Press, 1970), p. 29.

ทฤษฎีทางศาสนา ( The Religious Theory of Labour Welfare )

แม้ว่ามนุษย์เราจะไม่ได้มีปรัชญาในการดำเนินชีวิตไปเสียทุกคน แต่ที่  
 อาจกล่าวได้ว่าความมนุษย์เราก็ยังมีความผูกพันกับศาสนาอย่างหนีไม่พ้น ศาสนาซึ่งประกอบ  
 กวดยแบบแผนการปฏิบัติและความศรัทธา แบบแผนของความเชื่อ แบบแผนพฤติกรรม  
 และความหวัง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะพัฒนาอยู่ในตัวบุคคลแต่ละคนตามวัฒนธรรมและระเบียบ  
 วินัยที่สังคมนั้นกำหนด นายจ้างก็เช่นเดียวกับลูกจ้างที่เป็นมนุษย์ปุถุชนธรรมดาที่จะต้อง  
 มีความเชื่อความศรัทธาตามคคิของชาวพุทธเชื่อว่า การเวียนว่ายตายเกิดมีผลต่อ  
 การปฏิบัติตนในปัจจุบัน โดยทั่วไปแล้วจะเชื่อกันว่าเมื่อใครทำความดีและรู้จักให้  
 ทานในปัจจุบันก็จะได้รับประโยชน์จากผลการให้อันนั้นในอนาคต และจากผลการ  
 ปฏิบัติอันดีไม่ส่งผลให้เห็นในชาตินี้ก็จะต้องไปมีผลในชาติหน้า และเนื่องจากการ  
 คาดหวังผลประโยชน์ในอนาคตคนเราจึงใช้ชีวิตในการให้ทาน เช่น สร้างโรงงาน  
 สำหรับคนชรา สร้างโรงเรียน สร้างโรงพยาบาล การแจกจ่ายเสื้อผ้า รวมทั้งการให้  
 เงินทุนเพื่อการศึกษา เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ ล้วนแต่สะท้อนให้เห็นถึงความ  
 มั่นใจและความเชื่อ ความดีทุกอย่างที่ทำได้ อาจมองได้ว่าเป็นการ "ลงทุน"  
 เมื่อเขาให้อาหารกับคนยากไร้ เขาก็จะได้รับการเลี้ยงดูอันดีไว้ชาติหน้าของเขา  
 และถ้าเขาให้เสื้อผ้ากับผู้ไม่มีจะสวมใส่ เขาก็ควรจะได้รับ เสื้อผ้าอย่างเพียงพอในอนาคต  
 และถ้าเขาให้ความช่วยเหลือในเรื่องที่อยู่อาศัยเป็นคนไร้ที่อยู่ เขาก็ควรจะมที่มีที่พักอาศัย  
 อย่างเพียงพอในชาติหน้าเช่นกัน

จะเห็นได้ชัดว่า กิจกรรมต่าง ๆ ของสวัสดิการที่กระทำขึ้นเนื่องจากความ  
 เชื่อทางศาสนานั้นมักอยู่ที่จุดหมายของการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญมากกว่าที่  
 จะเป็นการอยู่บนพื้นฐานแห่งเหตุผล สวัสดิการที่นายจ้างจัดหามา นั้นมักจะเป็นสวัสดิการ  
 สำหรับตนเองเป็นอันดับแรก ส่วนของคณงานจะเป็นอันดับรอง นั่นคือ สวัสดิการแบบ  
 นี้ถือได้ว่าเป็นการใช้วิธีการเพื่อส่งเสริมเป้าหมายของตนมากกว่าจะยึดปัญหาความ  
 ต้องการของคณงานเป็นหลัก เมื่อเป็นเช่นนี้ การลงทุนเพื่อจัดสวัสดิการในลักษณะ

นี้อาจจะไม่เป็นแบบสากลและต่อเนื่องกันได้ แม้ว่าการจัดสวัสดิการในลักษณะนี้จะมีข้อเสีย แต่คนงานก็ยังคงได้รับประโยชน์จากสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ตามนัยของทฤษฎีนี้ ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการจัดสวัสดิการเพื่อเป็นการชดเชยกับบาปในอดีตและเพื่อหวังอนาคตที่คนมีส่วนที่ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ความคิดและพฤติกรรมของคนในสังคมนั้น เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีการใช้อำนาจบังคับในสวัสดิการแรงงานแล้ว ทฤษฎีนี้จะมีข้อคืออยู่ตรงที่ว่า กิจกรรมที่จัดในสวัสดิการเป็นลักษณะของความสมัครใจ แทนที่จะเป็นการถูกบังคับอย่างทฤษฎีแรก

### ทฤษฎีการให้เปล่า (Philanthropic Theory of Labour Welfare)

ตามทฤษฎีนี้อาจเห็นได้ว่าความนุญชวรักรักรเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน พลังของความรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกันจะเป็นแรงจูงใจที่จะช่วยให้คนเรามุ่งกระทำความดีมีความเมตตา สงสาร และรู้จักเสียสละให้กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกันเอง

ถ้าจะอธิบายตามประเด็นในทัศนะนี้ การจัดสวัสดิการแรงงาน อาทิเช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดร้านขายอาหารในราคาถูก เป็นต้น อาจเนื่องมาจากความเห็นใจสงสารของนายจ้างที่ต้องการจะให้มีการพัฒนาความสามารถของคนงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งในอันที่จริงแล้ว บางส่วนของการจัดกิจกรรมสวัสดิการแรงงานนั้นเป็นการจัดให้เปล่าเพื่อเห็นแก่มนุษยธรรมโดยแท้จริง เช่นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้เปล่ากับเด็ก สตรีและพวกคนพิการ ในอังกฤษ Robert Owen เป็นนายจ้างที่จัดสวัสดิการให้กับคนงานเนื่องจากความสงสาร และเห็นแก่มนุษยธรรม ในอินเดียก็มี คานธี ซาปจิ บังกาลิ แม้แต่พระพุทธองค์ พระเยซูเจ้า ก็ทรงเป็นผู้รักเพื่อนมนุษย์หรือเป็นผู้ให้ที่รู้จักกันดี ทรงเชื่อว่า ความรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกันนั้นจะเป็นแกนแท้ที่จะนำไปอบรมสั่งสอนให้มวลมนุษยชาติพ้นจากความทุกข์ยาก

สวัสดิการแรงงานตามทฤษฎีนี้จะขึ้นอยู่กับเมตตาจิตของคนเราที่มีต่อกันมาก ซึ่งอาจจะจัดสวัสดิการที่ไม่เป็นแบบทั่วไปและอาจเลิกกันไปเมื่อไรก็ได้ แต่การจัดสวัสดิการในลักษณะสมัครใจหรือเพราะความเมตตาสงสารนี้จะมีคุณค่าอย่างมาก และที่ใดก็ตามที่มีนายจ้างที่เปี่ยมไปด้วยความเมตตาแล้วที่นั่นคนงานก็จะได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการของนายจ้างได้อย่างเต็มที่ ฉะนั้น วิธีที่ดีที่สุดก็คือช่วยชักจูงใจให้นายจ้างมีความเมตตาจิตต่อลูกจ้างของตน

### ทฤษฎีการปฏิบัติเยี่ยงบิดาต่อบุตร (Paternalistic Theory of Labour Welfare)

ตามทฤษฎีการให้แบบพ่อที่มีต่อลูก ผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะเป็นผู้ถืออรรถประโยชน์ ทรัพย์สินสมบัติ รวมทั้งผลกำไรไว้ทั้งหมด แต่ทรัพย์สินที่นายจ้างเป็นผู้ถืออยู่นั้นก็มีไว้จะเป็นของนายจ้างเสียทั้งหมดคนเคี้ยว เพราะจริงอยู่เมื่อนายจ้างจะเป็นผู้ใช้สมบัติวัตถุเหล่านั้นในการผลิตแต่ก็เป็นการผลิตออกมาเพื่อให้คนงานของเขาได้ใช้ประโยชน์ หรือไม่ก็เป็นการได้ประโยชน์กับคนส่วนรวมในสังคมในหลายเหตุผลด้วยกัน เป็นต้นว่า การให้ค่าจ้างต่ำเกินไป การไม่ส่งเสริมการศึกษาคนงาน เป็นต้น เหล่านี้มีส่วนทำให้คนงานไม่สามารถที่จะประคับประคองตัวเองได้อย่างเต็มที่ นายจ้างจึงควรจัดสวัสดิการเพื่อความอยู่ดีกินดีของคนงานตามสมควร การให้แบบนี้มีชื่อเป็นการให้แบบลูกกฎหมายบังคับ แต่เป็นการให้ความเต็มใจที่ต้องการจะให้พวกคนงานมีความสามารถช่วยตัวเองได้ ความสัมพันธ์ของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างตามลักษณะนี้จึงเป็นความสัมพันธ์แบบพ่อที่มีความเมตตาต่อลูก หรือแบบพี่ที่มีต่อน้อง ตามแบบแผนความสัมพันธ์เช่นนี้ ผู้เป็นพี่หรือนายจ้างจะเป็นผู้ให้ความรู้และประสบการณ์ว่าผลประโยชน์ของโรงงานก็คือผลประโยชน์ของคนงานด้วย ทฤษฎีนี้อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า Fraternalistic Theory of Labour Welfare ซึ่งเชื่อว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างเป็นคนของครอบครัวอุตสาหกรรมด้วยกัน ผลประโยชน์ของนายจ้างก็คือผลประโยชน์ของลูกจ้างเช่นกัน

ทฤษฎีการให้เปล่า (Philanthropic Theory) ก็มีลักษณะเป็นการชักชวน นายจ้างผู้มีจิตศรัทธาให้จ้ดสวัสดิการ เพื่อก่อให้เกิดความมีเจตนาที่ระหว่างฝ่ายคนงานกับฝ่ายนายจ้าง ทฤษฎีการให้แบบพอที่มีต่อลูกก็เช่นกันซึ่งอาจใช้วิธีการชักจูงให้นายจ้างจ้ดสวัสดิการให้กับคนงานด้วยความสมัครใจ และแม้ทฤษฎีนี้จะเป็นการให้ฝ่ายนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบเป็นพิเศษในการจ้ดสวัสดิการที่ตนเองเห็นสมควรจะจ้ดให้ แต่ทฤษฎีนี้ก็มีข้ออธิบายว่านายจ้างจะเข้ามาใช้สมบัติวัตถุให้เป็นประโยชน์ต่อคนงานได้อย่างไร เมื่อเป็นเช่นนั้นคนงานอาจจะคิดว่าตนเองเป็นเสมือนพวกคนส่วนน้อย และฝ่ายผู้ประกอบการก็จะเป็นผู้เอารักเอาเปรียบเขาอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะไม่มีกฎหมายเข้ามาควบคุมตามแนวทฤษฎีนี้ แต่อย่างไรก็ดี ทฤษฎีนี้ก็ เป็นในเรื่องความเมตตาซึ่งเป็นบทบาทของนายจ้างที่จ้ดดำเนินการแก้ปัญหาสวัสดิการแรงงาน

### ทฤษฎีเพื่อความสงบเรียบร้อย (The Placating Theory of Labour Welfare)

สาระสำคัญของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่าคนงานจะต้องเป็นผู้ที่ตระหนักสำนึกในสิทธิและสิทธิพิเศษของตน (rights and privileges) คนงานรู้จักรวมตัวเป็นกลุ่มที่มีพลังอำนาจในการต่อรอง เมื่อกาลเวลาเปลี่ยนแปลง คนงานรู้จักเรียกร้องให้ขึ้นอัตราค่าแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ และถ้าการเรียกร้องในสิ่งเหล่านี้ของคนงานไม่ได้รับการตอบสนอง การรวมตัวของกรรมกรอาจเกิดผลเสีย ซึ่งไม่เพียงแต่ฝ่ายนายจ้างเท่านั้นที่จะรับเคราะห์ ยังอาจกระทบกระเทือนถึงระบบเศรษฐกิจทั้งระบบได้อีกด้วย เพื่อไม่ให้เหตุการณ์ร้ายเช่นนี้เกิดขึ้น จึงควรป้องกันด้วยการจ้ดสวัสดิการให้ ซึ่งเป็นการแสดงออกของความเป็นมิตรและความกรุณาที่จำเป็นและการจ้ดสวัสดิการแรงงานนี้ยังเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการเสริมสร้างความร่วมมือของคนงานที่มีต่อนายจ้างอีกด้วย

ความทัศนะของทฤษฎีทำให้เห็นว่า ความจำเป็นที่จะต้องจัดกิจกรรมในค่าน  
 สวัสดิการแรงงานนั้นจะต้องกำหนดออกมาในรูปของแนวนโยบาย แต่ทฤษฎีนี้ก็วาง  
 อยู่บนพื้นฐานของความหวาดระแวงของนายจ้าง ที่เกรงว่าพวกคนงานจะเกิดมีความ  
 สำนึกถึงสิทธิของตนและก่อตัวทำการเรียกร้อง ดังนั้น สวัสดิการที่จัดให้มันจึงเป็น  
 การจัดโดยปราศจากความจริงใจ และมีทัศนะที่จะเตรียมตอบโต้การกระทำของคน  
 งานแฝงอยู่ด้วย

### ทฤษฎีการประชาสัมพันธ์ (Public Relations Theory of Labour Welfare)

ความทฤษฎีการประชาสัมพันธ์ การจัดสวัสดิการของนายจ้างนั้น ถือว่า  
 เป็นการสร้างสรรค์ทัศนะที่ดีต่อกันระหว่างฝ่ายคนงานกับฝ่ายบริหาร และระหว่าง  
 ฝ่ายบริหารกับประชาชนทั่วไป เมื่อโรงงานอุตสาหกรรมเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม  
 ฉะนั้น ความจำเป็นที่จะต้องสร้างภาพพจน์ของโรงงานที่ดีให้เป็นที่ประจักษ์แก่  
 ประชาชนในสังคมนั้นจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก และด้วยเหตุผลที่จะต้องสร้าง  
 ทัศนคติที่ดีต่อกันนี้ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ไม่ว่าจะเป็น  
 การรักษาความสะอาดและจัดมาตรการรักษาความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการ  
 ทำงาน การจัดร้านค้าอาหารในราคาถูกลง โรงเรียนเด็ก และสิ่งอำนวยความสะดวก  
 อื่น ๆ เหล่านี้จะช่วยสร้างความประทับใจให้กับคนงาน ผู้มาเยี่ยมชมเยี่ยมน  
 โรงงาน รวมทั้งประชาชนทั่วไปอย่างแน่นอน การบริหารสวัสดิการของนายจ้าง  
 ในประเทศอินเดียนั้น เขาภูมิใจที่จะโฆษณากิจกรรมต่าง ๆ ที่เขาจัดไว้ในสวัสดิการ  
 และเพื่ออวดผู้ที่มาเยี่ยมโรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้สาธารณชนได้รับรู้ถึงการบริหาร  
 งานที่ดีของโรงงานด้วย

อันที่จริงแล้ว สวัสดิการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้มันถือได้ว่าเป็นวิธีการ  
 (means) ที่จะช่วยรักษาสมรรถภาพการทำงานของคนงานให้มันคงยิ่งขึ้น แต่ตัว  
 สวัสดิการเองก็หาได้เป็นเป้าหมายชั้นสุดท้าย (ends) ในตัวของมันเองไม่ และ



เงื่อนไขอันนี้เองจึงจำเป็นต้องแสดงออกซึ่งการกระทำที่เป็นประโยชน์ คือ เป็นประโยชน์ต่อโรงงานอุตสาหกรรมเองและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย เราทราบแล้วว่าหน้าที่ของสวัสดิการแรงงานก็คือสร้างควมมีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น และสวัสดิการแรงงานนี้จะสำแดงพลังของมันจากการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของ คนงานที่ปรารถนาจะอยู่ในรัฐสวัสดิการ (welfare state)

ข. การนิยามศัพท์

เนื่องจากวิทยานิพนธ์เรื่องนี้มีสาระเน้นในเรื่องความต้องการและทัศนคติ ของคนงานต่องานสังคมสงเคราะห์ จึงสมควรจะให้ทราบกันอย่างถ่องแท้ถึง ความหมายของคำว่า "ความต้องการ" "ทัศนคติ" และ "การสังคมสงเคราะห์" ดังที่นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้นิยามเอาไว้

ความหมายของสภาพความต้องการ (Needs)

Berelson กับ Steiner กล่าวว่า "สภาพความต้องการ" เป็นภาวะภายในที่คอยเสริมกำลังหรือกระตุ้นหรือทำให้เคลื่อนไหว เพื่อที่จะนำทาง พฤติกรรม หรือเพื่อขยับแนวทางพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายต่าง ๆ

Thomas<sup>๒</sup> เสนอแนะว่า สภาพความต้องการทางสังคมที่มีอยู่ต่าง ๆ นานาเหล่านี้ อาจจัดแบ่งโดยย่อเป็นเพียง ๔ ประการ คือ

---

<sup>๑</sup> Berelson and Steiner, Human Behavior : An Inventory of Scientific Findings , (New York : Harcourt, 1964), p. 240.

<sup>๒</sup> Thomas, W.I., The Unadjusted Girl, (Boston : Little & Brown, 1923), p. 129.

- ต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ( Security )
- ความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยอมรับ ( Recognition )
- ความต้องการเกี่ยวกับความปรารถนาการตอบสนองจากผู้อื่น ( Response from others )
- ความต้องการเกี่ยวกับความปรารถนาประสบการณ์ใหม่ ๆ ( New experience )

Hilgard<sup>๑</sup> มีความคิดว่า ความต้องการทางสังคมมีการแสดงออกแตกต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม และแม้แต่คนในวัฒนธรรมเดียวกันก็มีความต้องการทางสังคมไม่เหมือนกันและแสดงออกต่างกันอีกด้วย ความแตกต่างเหล่านี้เกิดขึ้นได้ด้วยเหตุที่ว่าความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งที่เรียนรู้มา และจะแสดงออกด้วยลักษณะแบบพฤติกรรมที่เรียนรู้มาแล้วว่าจะออกมาในรูปใด

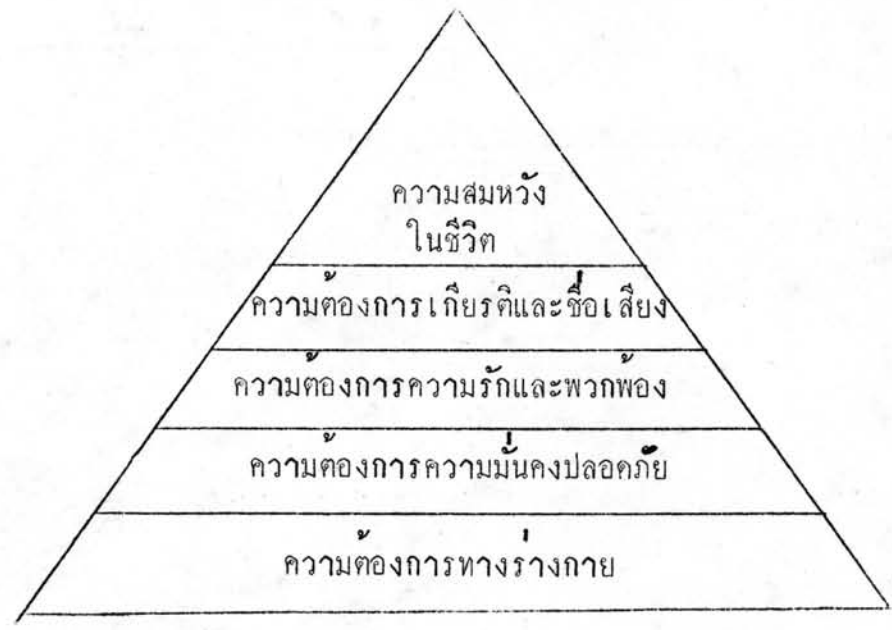
ความต้องการทางสังคม ก็ไม่ใช่จะแสดงออกปรากฏในรูปแบบที่แท้จริงเสมอไป เพราะปัญหามันอยู่ว่า บางทีคนเราที่มีความต้องการเหมือนกัน อาจแสดงพฤติกรรมออกมาจากความต้องการหลายอย่างต่าง ๆ กันคอยหนุนหลังอยู่

Allport<sup>๒</sup> บอกว่า ทรายเท่าที่มนุษย์ยังมีความผันแปรเปลี่ยนแปลง มีความแตกต่างกันไม่มีที่สิ้นสุด เป้าหมายที่มนุษย์จะเสาะแสวงหาในชีวิตจึงเหลือคณานับไม่มีที่สิ้นสุดเช่นกัน ไม่ใช่จะนับความต้องการมีจำนวนเท่านั้นเท่านั้นหรือมีความต้องการเพียง ๔ อย่างดังที่ Thomas กล่าวไว้

<sup>๑</sup> Hilgard, E. Introduction to Psychology , 4<sup>th</sup> Ed (New York : Harcourt Brace, 1967).

<sup>๒</sup> Allport, G.W. Personality : A Psychological Interrelation, (New York : Henry Holt, 1973).

สำหรับ Maslow มีความเห็นว่า ความต้องการของคนเราเป็นไปตามลำดับชั้น และมีลำดับชั้นของความต้อการอยู่ถึง ๕ ระดับ ซึ่งมีผลจูงใจคนในรูปแบบต่าง ๆ และมีผลจูงใจคนในสถานการณ์นานาชนิด ลำดับชั้นดังกล่าว Maslow ใช้คำว่า Hierarchy of Needs นั้น มีดังนี้ :-



Maslow มีความคิดว่า ความต้องการของมนุษย์เราเริ่มที่เรื่องของทางสรีระเป็นพื้นฐาน ถ้าความต้องการใดความต้องการหนึ่ง (ตามลำดับชั้นความสำคัญเป็นขั้นตอนเหล่านี้) ไม่ได้รับการตอบสนองให้สมใจ มันจะมีอิทธิพลครอบงำบุคคลนั้นอยู่เรื่อยไป และเมื่อความต้องการใด ในเรื่องใด ลำดับใด ได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลจะถูกผลักดันให้ปรารถนาสิ่งอื่นที่สูงขึ้นตามลำดับชั้นอีก

---

Maslow, A.H., Motivation and Personality, (New York : Harper & Row, 1954) ในอรรถย ชันมนุษย์ จิตวิทยาสังคมชั้นสูง (ปากเกร็ด : โรงพิมพ์สถานสงเคราะห์หญิงปากเกร็ด กรมประชาสงเคราะห์, ๒๕๑๔) หน้า ๒๑๕.

ขณะเดียวกันก็จะไผ่หาช่องทางที่จะได้รับการตอบสนองอีกอยู่เรื่อย ๆ จนกว่าจะถึง  
ลำดับสูงสุดที่เขาว่ามนุษย์เราจะพึงมี

นอกจากนี้ เขาอาจพิจารณาได้ว่า ความต้องการของคนเรานั้นจะต้อง  
มีวิธีการ (means) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย (goals)  
ที่ตั้งไว้ และวิธีการดังกล่าวจะต้องนำมาพิจารณาในเรื่องของทิศทาง (direction)  
ที่ใช้ว่าเป็นไปในทิศทางใด พิจารณาในเรื่องความเข้มข้นหรือความจริงจัง  
(intensity) ของการใช้วิธีการและประการสุดท้ายก็คือความสอดคล้อง  
(consistency) ของวิธีการที่จะนำไปใช้ในการบรรลุเป้าหมายว่ามีความสอดคล้อง  
กันเพียงใด

เมื่อบุคคลใช้วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีในการบรรลุถึงเป้าหมายแล้ว  
เป้าหมายอันนั้นอาจกลายเป็นวิธีการอันใหม่ที่จะนำไปใช้ในการบรรลุเป้าหมายอัน  
ใหม่ต่อไปเรื่อย ๆ นอกจากนี้ก็กรีของความต้องการ (degree of needs)  
ยังขึ้นกับโอกาสที่จะได้รับความสำเร็จอีกด้วย

การนำนิยามศัพท์ของคำว่า "ความต้องการ" มาอธิบายดังกล่าวข้างต้น  
มีส่วนช่วยให้เข้าใจถึงสภาพความต้องการของคนงานว่า ความต้องการระดับพื้นฐาน  
หรือความต้องการเพื่อปากท้องจะเป็นความต้องการอันดับแรกของผู้ใช้แรงงาน และ  
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งเป็นอันดับรองลงมาก็ได้แก่สวัสดิการในด้านต่าง ๆ  
ความต้องการมีพวกพ้อง สามารถปรับตัวเข้าได้กับนายจ้างและคนงานด้วยกัน

### ความหมายของ "ทัศนคติ"

แม้ว่าเราจะไม่สามารถเห็นหรือจับต้องทัศนคติของคนอื่น ๆ ได้ แต่ทัศนคติก็ทำให้คนเราแตกต่างกันมาก สำหรับผู้ใช้แรงงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ ย่อมหมายถึงว่าสังคมนั้นมีการจัดสวัสดิการที่ดีพอสมควรแก่ลูกจ้าง คนเราทุกคนมีส่วนคล้ายคลึงตรงที่ว่าเราพยายามที่จะสร้างทัศนคติของเราให้ดี และพยายามลดทัศนคติที่ไม่ดีต่อสิ่งต่าง ๆ ให้ลดน้อยลง ดังที่มีผู้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ต่าง ๆ ดังนี้

"ทัศนคติ" ไม่ใช่สิ่งที่มีมาแต่กำเนิด บุคคลเกิดทัศนคติขึ้นได้จะด้วยการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ ทัศนคติ คือ ความสัมพันธ์ที่บุคคลอื่นต่อสภาพการณ์หรือเหตุการณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ บุคคลสามารถมีทัศนคติในเรื่องต่าง ๆ ได้มากมาย เนื่องจากการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ มีผู้ให้ความหมายของทัศนคติไว้ต่าง ๆ ดังนี้

Murphy, Murphy, and Newcomb<sup>๑</sup> ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ ลักษณะของความชอบหรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจที่บุคคลแสดงออกต่อสิ่งต่าง ๆ

Rosemberg<sup>๒</sup> ให้ความหมายว่า ทัศนคติ คือ การตอบสนองทางก้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสรรพสิ่ง ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เกี่ยวพันกับความคิด ความเข้าใจของบุคคลนั้น

<sup>๑</sup> G. Murghy, L. Murphy, and T. Newcomb, Experimental Social Psychology, (New York : Harper and Row Publishers, 1937), p. 889.

<sup>๒</sup> M.J. Rosemberg, "Cognitive Structure and Attitude Affect," Journal of Abnormal and Social Psychology, 53 (1956), p. 367.

Lumbert and Lumbert<sup>๑</sup> ให้ความหมายว่า ทักษะคือ ลักษณะคงที่  
ของความคิด ความรู้สึกและแนวโน้มที่จะแสดงต่อบุคคล กลุ่มสังคม รวมทั้ง  
เหตุการณ์ต่าง ๆ

Krech and Cruthfield<sup>๒</sup> ให้ความหมายว่า ทักษะคือ การรวม  
ตัวอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างแรงจูงใจ อารมณ์ การรับรู้ และความ  
คิดความเข้าใจของบุคคลแต่ละบุคคล

Howard H. Kendler<sup>๓</sup> ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทักษะคือ  
ภาวะความพร้อมของแต่ละบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าในสังคม  
รอบ ๆ ตัวเขา หรือ คือแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมในทางสนับสนุนหรือต่อต้าน  
ต่อสภาพการณ์บางอย่าง ต่อบุคคล ต่อสถาบัน หรือต่อแนวความคิดบางอย่าง

Ernest R. Hilgard<sup>๔</sup> ให้คำจำกัดความไว้ว่า ทักษะคือ  
พฤติกรรมหรือความรู้สึกครั้งแรกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่แนวความคิด หรือ  
สภาวะการณ์ในการเข้าหาหรือออกห่าง และเป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในครั้ง  
ต่อ ๆ ไปในทางเอนเอียงไปในลักษณะอย่างเดิมเมื่อพบกับสิ่งดังกล่าวนั้นเข้าอีก

<sup>๑</sup> William W. Lumbert, and Wallace E. Lumbert, Social Psychology, (New Jersey : Prentice - Hall, Inc, 1965), p. 50.

<sup>๒</sup> D. Krach, and R. Cruthfield, Theory and Problem of Social Psychology, (New York : McCraw-Hill Book Co., 1948), p. 223.

<sup>๓</sup> Howard H. Kendler, Basic Psychology, (New York : Appliton Century - Crofts Company, 1963), p. 572.

<sup>๔</sup> Ernest R. Hilgard, Introduction to Psychology, (New York: Harcourt Brace and World., Inc., 1962) p. 214.

แม้ว่าจะมีผู้ให้คำจำกัดความของทัศนคติแตกต่างกันออกไป แต่ก็มีแนวความคิดที่สอดคล้องกันว่า ทัศนคติประกอบด้วยองค์ประกอบ ๓ ประการ คือ

- ๑). องค์ประกอบด้านความคิดความเข้าใจ ( Cognitive Component ) คือ คิดว่าอะไรถูกอะไรผิด
- ๒). องค์ประกอบด้านความรู้สึก ( Affective Component ) คือ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ
- ๓). องค์ประกอบด้านพฤติกรรม ( Behavior Component ) คือ การยอมรับหรือไม่ยอมรับ ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ

จากคำนิยาม "ทัศนคติ" ตามที่นักวิชาการและนักจิตวิทยาได้ให้ไว้ นั้นช่วยให้เข้าใจว่าการที่คนงานมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสวัสดิการหรือบริการสังคม สงเคราะห์นั้น คนงานจะต้องมีความรู้ในปัญหาสวัสดิการนั้นก่อนแล้วเกิดเป็นความรู้สึกในตัวคนงานว่าพอใจหรือไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นผลให้แสดงพฤติกรรมออกมาในลักษณะของการยอมรับหรือไม่ยอมรับ ถ้าเป็นการไม่ยอมรับก็อาจจะไม่ยอมเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ หรือไม่ก็รวมกลุ่มประท้วงนายจ้าง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่นายจ้าง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแรงงานจะไต่ถามถึงทัศนคติของคนงานว่ามีแนวโน้มไปทางที่ดีหรือไม่คืออย่างไร

006722

ความหมายของ "การสังคมสงเคราะห์" ( Social Work )

ได้มีนักวิชาการมากมายหลายท่าน ต่างก็ได้ให้คำจำกัดความและอธิบายความหมายของงานสังคมสงเคราะห์ไว้ดังนี้ :-

Herbert H. Stroup<sup>๑</sup> ศาสตราจารย์ทางสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา แห่ง Brooklyn College ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า "Social Work is the

<sup>๑</sup> Herbert H. Stroup , Social Work : An Introduction to the Field, 2 nd. ed. (New York : American Book Company ; 1960), pp.1 - 2.

art of bringing various resources to bear on individual, group, and community needs by the application of a scientific method of helping people to help themselves."

การสังคมสงเคราะห์ คือ "ศิลปะของการนำเอาทรัพยากร ตลอดจน  
จนความคิดอ่านมาใช้เพื่อช่วยบรรเทาความต้องการของเอกชน กลุ่มชน และชุมชน  
โดยใช้วิธีการตามหลักวิทยาศาสตร์ เพื่อที่จะช่วยให้คนช่วยตัวเองได้"

การสังคมสงเคราะห์ตามนัยนี้จึงหมายถึง การจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อ  
ป้องกันและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของบุคคลแต่ละราย กลุ่มชนหรือชุมชน โดย  
ใช้หลักวิชาชีพ กล่าวคือ ต้องใช้หลักการ วิชาการ กระบวนการของการสังคม  
สงเคราะห์

Joseph P. Anderson<sup>๑</sup> ได้ให้คำจำกัดความของการสังคมสงเคราะห์  
ไว้ว่า "การสังคมสงเคราะห์ตามนัยแห่งจุดหมายปลายทาง อาจจะกล่าวได้ว่า  
เป็นอาชีพหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อช่วยเหลือเขา ไม่ว่าจะ  
เป็นไปในฐานะเอกชน หรือในฐานะกลุ่มชนได้รับความพอใจในความสัมพันธ์ และ  
มาตรฐานของชีวิต ตามความปรารถนาและความสามารถเฉพาะของเขา และเพื่อ  
ให้เขาได้กับคนอื่น ๆ ในชุมชน"

การสังคมสงเคราะห์ตามความหมายนี้ เป็นการให้บริการแก่ผู้มีปัญหา  
เดือดร้อน ไม่ว่าจะ เป็นปัญหาของบุคคล กลุ่มชนหรือชุมชน การทำงานกับผู้มีปัญหา  
จำเป็นจะต้องมีการกระตุ้นให้เขาเหล่านั้นมองเห็นปัญหาของตนเอง และพยายาม  
จะนำเอาความสามารถที่ตนมีอยู่มาช่วยในการแก้ปัญหาขึ้น ๆ

---

<sup>๑</sup> Joseph P. Anderson, Social Work Year Book, (1947), p.217.



Helen I. Clarke<sup>๑</sup> ศาสตราจารย์ทางสังคมสงเคราะห์ศาสตร์แห่งมหาวิทยาลัย Wisconsin ได้ให้คำจำกัดความของการสังคมสงเคราะห์ไว้ว่า "เป็นการบริการทางวิชาชีพ ที่ประกอบด้วยความรู้และทักษะ บางอย่างอาจจะเป็นงานสังคมสงเคราะห์ที่เห็นได้ชัด บางส่วนอาจไม่ใช่ งานสังคมสงเคราะห์ยังเป็นการพยายามที่จะช่วยเหลือปัจเจกชนในการตอบสนองความต้องการของเขาทางด้านสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการจัดสิ่งซึ่งเป็นอุปสรรคต่อประชาชน กล่าวคือ ให้เขาสามารถทำงานใด ๆ ได้สำเร็จอย่างดีที่สุด"

ศาสตราจารย์ Werner W. Boehm<sup>๒</sup> ได้ให้คำนิยามของการสังคมสงเคราะห์ว่า "เป็นงานที่เสาะหาเพื่อช่วยเหลือบุคคล อาจจะเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มก็ได้ ในการทำหน้าที่ทางสังคมของเราจะมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งเป็นติดต่อกันระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมรอบตัวเขา กิจกรรมเหล่านี้อาจรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าได้เป็น ๓ อย่าง คือ การกระทำเพื่อให้ความสามารถของบุคคลที่หย่อนลงให้กลับคืนสู่สภาพเดิม เป็นการจัดหาตัวบุคคลและทรัพยากรทางสังคมมาบริการ และป้องกันสังคมที่ไม่ทำตามหน้าที่"

---

<sup>๑</sup> Helen I. Clarke, Principle and Practice of Social Work, (New York : Applenton - Century Crofts, Inc., 1947), p.16.

<sup>๒</sup> Werner W. Boehm, Objectives of the Social Work Curriculum of The Future, (New York : Council on Social Work Education, 1955), p.54.

Arthur E. Fink<sup>๑</sup> ได้ให้ความหมายการสังคมสงเคราะห์ว่า "การสังคมสงเคราะห์เป็นทั้งศิลปะและศาสตร์ของการจัดหาบริการเพื่อช่วยส่งเสริมความสามารถในตัวบุคคลและทำหน้าที่ทางสังคมของบุคคล"

องค์การสหประชาชาติได้ให้คำนิยามอย่างย่อ ๆ เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ว่า การสังคมสงเคราะห์เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือในการปรับตัวซึ่งกันและกันของปัจเจกชนให้ดีขึ้น รวมทั้งการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เขาอยู่ด้วย<sup>๒</sup>

ศาสตราจารย์ T. Brennan และคณะ<sup>๓</sup> ของมหาวิทยาลัยซิดนีย์ ออสเตรเลีย ได้อธิบายความหมายของการสังคมสงเคราะห์ไว้ว่า "งานสังคมสงเคราะห์อาจให้คำนิยามได้ ๒ ประการ คือ ประการแรกเป็น กิจกรรมวิชาชีพอีกประการหนึ่ง หมายถึง ความรู้หรือวิชาการ ซึ่งศาสตราจารย์ Brennan ได้อ้างถึงคำอธิบายของ Wilensky and Lebau<sup>๔</sup> ประกอบด้วย การสังคม

---

<sup>๑</sup> Arthur E. Fink, The Field of Social Work, (New York : Holt, Rinchart and Winston Inc, 1974), p. 3.

<sup>๒</sup> United Nations, The Development of National Social Service Programmas, (New York , 1971).

<sup>๓</sup> F. Brennan and Friends, The Foundation of Social Casework, (Sydney : Ian Novak Publishing Co., 1966). pp. 14 - 15.

<sup>๔</sup> Harold L. Wilensky and Lebaux Charles N, Industrial Society and Social Welfare, (New York : Russell Sage Foundation, 1958) , p. 285.

สงเคราะห์เป็นความรู้หรือวิชาการอย่างหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วยการใช้ทรัพยากรชุมชน และเข้าใจในการกระตุ้นบุคคลและพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างเฉลียวฉลาด ทฤษฎีที่ใช้ในการปฏิบัติก็ได้กำหนดขึ้นอย่างกว้างขวางโดยนำเอาทฤษฎีทางจิตวิทยาวิเคราะห์มาใช้ นอกจากนี้ยังอาศัยแขนงวิชาค่านิจิตวิทยาพลวัต วิชาค่านสังคมนิยมมานุษยวิทยาทางวัฒนธรรม เหล่านี้เป็นต้น.