



แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้
An Approach to Develop Labour Welfare
in Three Southern Border
Provinces of Thailand

ปรียาพร คงทน
Preeyaporn Kongton

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Arts in Social Development Administration
Prince of Songkla University

2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้
 ผู้เขียน นางสาวปรียาพร คงทน
 สาขาวิชา การบริหารการพัฒนาสังคม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพักตร์ ทองแท้) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเวศน์ อรุณเบิกฟ้า)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพักตร์ ทองแท้)

..... กรรมการ
 (ดร.ณัฐ หลักชัยกุล)

..... กรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัลญาน์ สมุห์เสนีโต)

..... กรรมการ
 (ดร.ณัฐ หลักชัยกุล)

..... กรรมการ
 (ดร.ต่ายุดิน อูสมาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม

.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพัทธ์ ทองแท้)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นางสาวปริยาพร คงทน)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน
และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวปรียาพร คงทน)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้

ผู้เขียน ปรียาพร คงทน

สาขาวิชา การบริหารการพัฒนาสังคม

ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ 2) วิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ 3) เสนอแนะ แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส จำนวน 400 คน และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในกลุ่มนายจ้าง ผู้บริหาร และนักวิชาการ ภาครัฐ จำนวน 16 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความสัมพันธ์ไคสแควร์ (Chi-Square Test)

ผลจากการวิจัย พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$ และ $\bar{X} = 2.77$) ตามลำดับ สวัสดิการแรงงาน 10 ลำดับแรก ที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการและไม่มีการจัดให้ในสถานประกอบกิจการ คือ 1) การจัดสถาน เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ 2) การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน 3) การจัดอาหารราคาถูกจำหน่าย 4) การจัดให้มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง 5) การจัดให้มีพยาบาลประจำ 6) จัดเงินบำเหน็จให้ พนักงาน 7) จัดห้องสมุดในโรงงาน 8) จัดห้องพยาบาล 9) จัดเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ 10) จัดรถรับ – ส่งพนักงานให้แก่ลูกจ้าง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อความ ต้องการสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีปัจจัยเกื้อหนุน ด้านการบังคับใช้กฎหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผลกำไรของธุรกิจ การรับรู้ข้อมูล ข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน และปัจจัยด้านสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ตามลำดับส่งผลต่อ การจัดสวัสดิการแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้

Thesis Title	An Approach to Develop Labour Welfare in Three Southern Border Provinces of Thailand
Author	Miss Preeyaporn Kongton
Major Program	Social Development Administration
Academic Year	2015

Abstract

The objectives of an approach to develop labour welfare in three southern border provinces of Thailand were 1) to study labor welfare in the place of business in three southern border provinces. 2) to analysis factors effecting labour welfare provision in the place of business in three southern border provinces. 3) to recommend an approach to develop labor welfare in the place of business in three southern border provinces. This research was described as mixed method. Data was collected using questionnaire and in-depth interviews. The questionnaires were distributed 400 employees in Pattani, Yala and Narathiwat. In addition, 16 employers, administrators and academic officers are selected for in-depth interviews. The statistical methods applied in this research were percentage, mean, standard deviation and chi-square test.

The result found that the employees in the place of business in three southern border provinces needed labour welfare by law and welfare migrants from outside the law at moderate level ($\bar{X} = 3.19$ and $\bar{X} = 2.77$). The first ten welfares which the employees needed and most of them did not provide in the place of business as follows; 1) establishment the place for raising children of employees in the place of business 2) establishment of school facilities 3) low price food 4) ambulance car service for 24 hours 5) factory nursing 6) pension 7) providing a library 8) medical room 9) disaster recovery allowance 10) to provide shuttle service. The result of relationship analysis found that personal factor, gender, age, educational level, income, marital status, period of employment and work position affecting

labour welfare by law needs and welfare migrants from outside the law needs significant at the 0.05. Factor of law enforcement, relationship between employers and employees, profit, information perception on labor welfare and unrest situation affected to labour welfare provision in three southern border provinces.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยการได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพักตร์ ทองแท้ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความทุ่มเทและเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผศ.ดร.นิเวศน์ อรุณเบิกฟ้า ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.อัลญาน์ สมุห์เสนีโต กรรมการสอบ ดร.ต่ายุดิน อูสมาน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ณัฐ หลีกชัยกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และคณาจารย์แผนกวิชาพัฒนาสังคม คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบคุณหัวหน้าและเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส นายจ้าง ลูกจ้างทุกคนในจังหวัดชายแดนใต้ ที่สละเวลาอันมีค่า ในการให้ข้อมูลต่างๆ รวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัยที่มอบทุนอุดหนุนการทำวิทยานิพนธ์ ทำให้การศึกษา ค้นคว้าดำเนินการได้อย่างราบรื่นและเสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงขอมอบความดีทั้งหมดนี้ ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและขอมอบความกตัญญูตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับและยินดีที่รับฟังคำแนะนำจากทุกท่านเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

ปรียาพร คงทน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
Abstrace.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
สารบัญตาราง.....	(10)
สารบัญภาพ.....	(12)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย.....	7
วัตถุประสงค์.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	8
ขอบเขตในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
นิยามศัพท์.....	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน.....	12
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน.....	42
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	51
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
การออกแบบการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือในการวิจัย.....	55
การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	58

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
สรุปวิธีดำเนินการวิจัย.....	61
4 ผลการวิจัย.....	59
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปตามลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง.....	60
ส่วนที่ 2 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	63
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถาน ประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	82
ส่วนที่ 4 การดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานของภาครัฐ.....	104
5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	124
บรรณานุกรม.....	125
บุคลากรกรม.....	134
ภาคผนวก	136
ประวัติผู้เขียน.....	148

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ จำแนกตามขนาดกิจการและรายจังหวัด	53
2	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการและรายจังหวัด.....	54
3	สรุปวิธีดำเนินการวิจัย.....	61
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางประชากร.....	63
5	จำนวนและร้อยละการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	66
6	จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	71
7	จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	73
8	จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	75
9	จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	76
10	จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	78
11	จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	79
12	จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	80
13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้.....	81
14	สวัสดิการแรงงาน 10 อันดับแรก ตามความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	82
15	สวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ 10 อันดับแรก.....	83
16	สวัสดิการแรงงานที่นายจ้างไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ 10 อันดับแรก.....	84
17	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของเพศและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้.....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้	87
19	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้	89
20	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของรายได้กับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้	91
21	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรสกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้	93
22	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระยะเวลาทำงานกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้	95
23	ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้	97
24	จำนวนและร้อยละ วิธีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้	99

Prince of Songkhro University
Pattani Campus

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ		หน้า
1	จำนวนประชากรวัยต่าง ๆ พ.ศ. 2548 – 2578.....	3
2	ประเภทสวัสดิการแรงงาน.....	29
3	เปรียบเทียบลำดับความต้องการของมนุษย์กับสวัสดิการแรงงาน ที่องค์กรพึงกระทำ.....	33
4	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	49
5	รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน.....	52
6	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ).....	54

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 1 บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

“...ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอ สำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของตนเองและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลสุขภาพทางการ แพทย์และบริการสังคมที่จำเป็นและมีสิทธิในความมั่นคงยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกัด เป็นหม้าย ว่างงาน หรือขาดอาชีพอื่นในพฤติการณ์ ที่นอกเหนืออำนาจตน...”

(องค์การสหประชาชาติ, 2491)

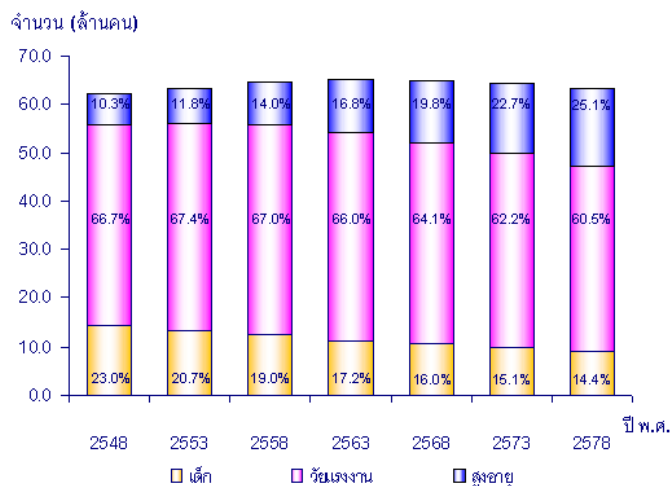
องค์การสหประชาชาติ ได้กล่าวไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Right: UDHR) กำหนดให้เป็นมาตรฐานคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชน ทั่วโลก ในการคุ้มครองสิทธิพื้นฐานที่บุคคลควรได้รับอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใดในโลก รวมถึงสิทธิเกี่ยวกับการคุ้มครองการทำงาน ซึ่งสวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของความคุ้มครองทาง สังคมด้านสิทธิมนุษยชนที่ทุกประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกที่ต้องปฏิบัติตามประกาศปฏิญญาฉบับดังกล่าว โดยได้นำหลักการ แห่งสิทธิมนุษยชนนี้ มาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับ หลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพ ทั้งใน ระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นสภาวะการทำงาน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” (ราชกิจจานุเบกษา : รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2550)

ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโลก เกิดการ แข่งขันในเขตการค้าแบบเสรี ได้มีการนำเอาเรื่องสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานมาเป็นเครื่องมือในการ กีดกันทางการค้า เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ดังที่นักเศรษฐศาสตร์หลายท่านได้อธิบายไว้ว่า “...สิ่งที่ทำให้เศรษฐกิจขยายตัวเร็วกว่าปัจจัยการผลิต คือ การลงทุนในทุนมนุษย์ เพราะคุณภาพแรงงานมีส่วนทำให้อัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจ เพิ่มขึ้น คุณภาพของแรงงานแต่ละคนเป็นตัวอธิบายหรือกำหนดความแตกต่างในความสามารถ ค่าจ้างและรายได้ แรงงานที่มีความสามารถสูงกว่าย่อมมีโอกาสที่จะมีฐานะทางเศรษฐกิจและ สังคมดีกว่าผู้อื่น แรงงานที่มีการศึกษาและมีอบรมสูงโดยทั่วไปจะได้ค่าจ้างและรายได้สูงกว่า ผู้อื่น...” (สรารุจ โปชญุญพงษ์, 2551) นักธุรกิจและนักลงทุนทั้งในประเทศและจากต่างประเทศ ให้ความสำคัญต่อคุณภาพแรงงานในการตัดสินใจลงทุน การเลือกกลยุทธ์การลงทุนและการ

พัฒนาธุรกิจ ในปัจจุบันอุปสงค์หรือความต้องการแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงทั่วโลก (Global phenomenon) การเปลี่ยนแปลงนี้เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในตลาดแรงงาน วิธีการผลิต และการจัดการ ปรากฏการณ์นี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในธรรมชาติของการแข่งขันซึ่งเรียกกันว่า “การแข่งขันของโลกยุคใหม่ (New Global Competition)” การเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัด คือ คุณภาพแรงงานมีบทบาทสำคัญในการใช้กลยุทธ์ที่จะเข้าสู่กับการแข่งขันในโลกยุคใหม่ (สรารุช ไพฑูรย์พงษ์, 2551) ซึ่งการเปิดเสรีและกระแสโลกาภิวัตน์อาจทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้ใช้แรงงานและเจ้าของทุนมากขึ้น และความแตกต่างระหว่างแรงงานที่มีทักษะฝีมือกับแรงงานที่ไร้ฝีมือ รัฐควรเข้ามามีบทบาทในการกระจายความมั่งคั่งอันเกิดจากการเปิดเสรีลงสู่ประชาชนโดยทั่วหน้า และรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ รัฐต้องเข้ามากระตุ้นให้เกิดการพัฒนาของนวัตกรรม การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการจัดการขั้นสูง การพัฒนาเครือข่ายอุตสาหกรรมร่วมทุนเพื่อให้เกิดการถ่ายโอนเทคโนโลยี และที่สำคัญต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดนโยบายและมาตรการส่งเสริมการลงทุนให้สามารถเชื่อมโยงกับสิทธิของผู้ใช้แรงงานในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม เพื่อก้าวเข้าสู่การแข่งขันในตลาดเสรีด้านแรงงานทั้งนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานฝีมือไหลออกนอกประเทศโดยการให้สวัสดิการที่ดีแก่ผู้ใช้แรงงานเช่นเดียวกับข้าราชการ เพราะแรงงานกลุ่มนี้จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาบริษัทหรือองค์กรได้ ซึ่งสุดท้ายก็จะตกเป็นผลประโยชน์ของประเทศชาติ คือ ทำให้บริษัทของไทยเติบโตและสามารถแข่งขันกับต่างประเทศได้ เศรษฐกิจในประเทศจะดีขึ้นและสามารถเก็บภาษีมาพัฒนาประเทศได้มากขึ้น นอกจากนี้ สวัสดิการต่างๆ บางประการควรขยายให้แก่แรงงานมีฝีมือ ผู้บริหาร นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้านที่เป็นคนต่างชาติที่เข้ามาทำประโยชน์ให้แก่ประเทศด้วย (อภิญา เลื่อนฉวี, 2554) ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกอาเซียนหรือสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นองค์การความร่วมมือระดับภูมิภาคที่จะพัฒนาประเทศสมาชิกให้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ต้องประสบกับปัญหาอย่างหนึ่ง คือ การปันผลทางประชากร (Demographic) ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic transition) ในลักษณะที่สัดส่วนประชากรวัยแรงงานเพิ่มสูงขึ้นเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ เมื่อเปรียบเทียบกับประชากรในวัยฟุ้งเฟ้อ หรือประชากรในวัยเด็กและวัยชรา ซึ่งกลายเป็นแนวโน้มของการมีอัตราพึ่งพิง (Dependency ratio) ต่ำเนื่องจากปริมาณและคุณภาพของประชากรไม่สัมพันธ์กันอย่างเพียงพอต่อการใช้ออกาสทางประชากรอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ของแรงงานออกสู่ตลาดแรงงานของภูมิภาคที่มีประสิทธิภาพ ผลิตภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อยกระดับการแข่งขันทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานต้องเร่งพัฒนาเพื่อเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงาน (พัชรวัลย์ วงศ์บุญสิน, 2550) ซึ่งในอนาคตประชากรไทยมีโครงสร้างอายุของประชากรเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัดเจนนั่นคือ เด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ในช่วงปี พ.ศ. 2548 – 2578 จะมีจำนวนลดลงจาก 14 ล้าน (ร้อยละ 23 ของประชากรทั้งหมด) เหลือ 9 ล้านคนเศษ (ร้อยละ 14) ส่วนประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 – 59 ปี) นั้นมีการเปลี่ยนแปลงเล็กน้อย กล่าวคือ ในช่วง พ.ศ. 2548 – 2558 จำนวนจะเพิ่มขึ้นจาก 41 ล้าน เป็น 43 ล้านคน หลังจากนั้นจะลดจำนวนลงเหลือ 38 ล้านคนในปี พ.ศ. 2578 อาจกล่าวได้ว่า

จำนวนประชากรวัยแรงงานในอนาคตอีก 30 ปีข้างหน้าเกือบไม่เปลี่ยนแปลงเลยก็ว่าได้ อย่างไรก็ตาม การที่จำนวนประชากรวัยเด็กจะลดลงอย่างมากจะมีผลทำให้จำนวนประชากรในวัยเรียน (อายุ 6 – 21 ปี) ลดลงอย่างต่อเนื่องจาก 16 ล้านคนในปี พ.ศ. 2548 เป็น 11 ล้านคนในปี พ.ศ. 2578 (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2549) ดังภาพ 1

ภาพ 1 จำนวนประชากรวัยต่าง ๆ พ.ศ. 2548 – 2578



ที่มา : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2549

ดังนั้น เมื่อกำลังแรงงานมีแนวโน้มลดลงและผู้สูงอายุมีเพิ่มขึ้นจึงมีอีกปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นคือ การเปลี่ยนแปลงของ “อัตราส่วนการพึ่งพิง” ซึ่งหมายถึง อัตราส่วนระหว่างประชากรวัยเด็กและประชากรวัยสูงอายุต่อประชากรวัยทำงาน 100 คน โดยในปี พ.ศ. 2553 ประชากรวัยทำงาน 1 คน ต้องเลี้ยงดูเด็ก 0.3 คน และผู้สูงอายุ 0.2 คน แต่ในปี พ.ศ. 2583 อัตราส่วนพึ่งพิงเพิ่มขึ้นเป็นประชากรวัยทำงาน 1 คน ต้องเลี้ยงดูผู้สูงอายุ 0.6 คนและประชากรวัยทำงาน 1 คน ต้องเลี้ยงดูวัยเด็ก 0.2 คน เพราะฉะนั้น โครงการสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูเด็กและดูผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจโดยรวมของประเทศในที่สุด โครงการสร้างประชากรที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงานต้องรับภาระเลี้ยงดูเด็กและดูผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น โจทย์แรกที่ภาครัฐและภาคเอกชนมองเป็นเรื่องใกล้ตัวและให้ความสำคัญกันมากที่สุด คือ “แรงงาน” เพราะเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ซึ่งมีข้อมูลสถิติที่น่าสนใจจากธนาคารแห่งประเทศไทย ได้วิเคราะห์ “ข้อจำกัดด้านแรงงานต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ” ว่า ประเทศไทยอยู่ใน “ภาวะกำลังแรงงานเติบโตช้า” นอกจากนี้ ในรายงาน “การศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบเชิงนโยบายต่อการพัฒนาประเทศจากผลการคาดประมาณประชากรของไทย พ.ศ. 2553-2583” ได้ระบุถึงผลการวิจัยของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยร่วมกับสำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เกี่ยวกับการคาดประมาณการความต้องการแรงงาน พบว่า

ความต้องการแรงงานโดยรวมในปี 2565 จะมีสูงถึง 48.9 ล้านคน แต่อุปทานแรงงานมีเพียง 41.8% หรืออีกนัยคือมีอุปสงค์ส่วนเกินประมาณ 7.1 ล้านคน ซึ่งหมายถึงว่า จำนวนแรงงานมีไม่เพียงพอกับความต้องการ เพราะฉะนั้น ประเทศไทยมีความเสี่ยงที่จะเกิด “วิกฤติขาดแคลนแรงงาน” (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2549) ซึ่งการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีตอบสนองความต้องการของลูกจ้างเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและมีผลต่อการตัดสินใจในการเปลี่ยนงานของลูกจ้าง และมีผลต่อผลผลิตของสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานรวมถึงช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานประกอบการที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบทางสังคมด้านแรงงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดการค้าแบบเสรีให้มีความทัดเทียมกับนานาประเทศอีกทางหนึ่งด้วย

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักซึ่งทำหน้าที่พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ ให้มีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครอง ทำหน้าที่ในการคุ้มครองสวัสดิการด้านแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ได้นำหลักการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่ต้องส่งเสริมสัมพันธ์ไมตรีและความร่วมมือกับนานาประเทศในการปฏิบัติตามสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยได้ร่วมลงนามไว้กับนานาประเทศและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการคุ้มครองผู้ทำงานให้ได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ โดยได้กำหนดไว้ในแผนแม่บทด้านแรงงานในการเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม (กระทรวงแรงงาน, 2555) ซึ่งลักษณะของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการอาจเกิดจากความเอื้ออาทรของนายจ้างที่จัดหาให้ลูกจ้างด้วยความสมัครใจ หรืออาจมาจากรายการเรียกร้องของฝ่ายลูกจ้างและจากการบังคับใช้กฎหมาย สำหรับการจัดสวัสดิการแรงงานของประเทศไทย มี 2 ประเภท คือ การจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ. 2548 ซึ่งเป็นสวัสดิการจำเป็นพื้นฐานที่รัฐกำหนดให้นายจ้างต้องจัดหาให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการอันได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยในการรักษาพยาบาล เป็นต้น และการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานในสถานประกอบการนั้น หรืออาจเกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้าง เช่น การประกันชีวิต ค่าเล่าเรียนบุตร เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาลเกินสิทธิ จัดที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง สวัสดิการเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ การจัดสถานเลี้ยงเด็กในโรงงาน ฯลฯ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550)

จากรายงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับประเทศไทย จากกลุ่มตัวอย่างสถานประกอบการในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ชลบุรี พระนครศรีอยุธยา เชียงใหม่ นครสวรรค์ นครราชสีมา ขอนแก่น สงขลา สุราษฎร์ธานี พบว่า สถานประกอบการทุกประเภท (อุตสาหกรรมการผลิต

พาณิชย์กรรม และก่อสร้างและบริการ) ที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป มีความพร้อมในด้านต่างๆ มากกว่าและมีการเรียกร้อยละสวัสดิการของลูกจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง รวมทั้งมีการแข่งขันในการดึงดูดแรงงานให้เข้าทำงานมากกว่า จะมีการจัดสวัสดิการแรงงานด้านต่างๆ ในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น สวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านการให้ค่าปรับค่าตอบแทน ด้านการพัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ฯลฯ ให้แก่ลูกจ้างมากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างระหว่าง 1-49 คน นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้างในรูปแบบที่แตกต่างยังขึ้นอยู่กับประเภทกิจการและขนาดจำนวนลูกจ้างอีกด้วย สวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดให้แก่ลูกจ้าง เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ร้อยละ 98.5 จัดสวัสดิการด้านวันหยุดวันลา ร้อยละ 96.0 จัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจร้อยละ 87.7 จัดสวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ ร้อยละ 82.1 จัดสวัสดิการด้านนันทนาการ ร้อยละ 79.6 จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ ร้อยละ 72.5 จัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย ร้อยละ 59.9 จัดสวัสดิการด้านความมั่นคง ร้อยละ 40.6 จัดสวัสดิการด้านการให้ค่าปรับ ร้อยละ 37.5 จัดสวัสดิการด้านการศึกษา ร้อยละ 28.7 จัดสวัสดิการอื่นๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์ และร้อยละ 28.2 จัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งไม่สามารถระบุได้ชัดเจนว่ารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบการเป็นอย่างไร มักขึ้นอยู่กับความพร้อมของนายจ้างและความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบการมากกว่า

จากผลการศึกษาดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมในสถานประกอบการมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นนี้มาเป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการศึกษาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายด้านพหุวัฒนธรรม ประชาชนมีวิถีชีวิตและวัฒนธรรมการทำงานแตกต่างจากพื้นที่อื่น ก่อรบกัปัญหาจากเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่มีความรุนแรงอย่างต่อเนื่องและมีความเสี่ยงต่อความมั่นคงของประเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชนในพื้นที่ และเป็นเหตุกระตุ้นการพัฒนาในทุกด้าน จากภาพลักษณ์ความไม่ปลอดภัยที่ส่งผลกระทบต่อการลงทุนและการท่องเที่ยว และกระทบต่อแรงงานในสถานประกอบการที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พ.ศ.2553) ดังปรากฏจากการศึกษาสาเหตุและผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานร้านอาหารไทยที่เข้าไปในรัฐกลันตัน ประเทศมาเลเซีย ซึ่งพบว่า สาเหตุหนึ่งมาจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้แรงงานในพื้นที่ไปทำงานในประเทศเพื่อนบ้านเพิ่มขึ้น (นาทชะห์ ตาห์, 2556) อีกทั้ง จากข้อมูลสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงาน ประจำปี 2558 (สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส, 2558) พบว่า จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีประชากรวัยแรงงานรวมกันกว่า 1,200,000 คน ในจำนวนนี้เป็นแรงงานที่อยู่ในสถานประกอบการภาคเอกชน จำนวน 425,796 คน ซึ่งเป็นแรงงานกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจของจังหวัดชายแดนใต้ และเพื่อเตรียมพร้อมรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งประเทศไทยเป็นหนึ่งในสมาชิกและประชาคมอาเซียนได้ให้ความสำคัญต่อแรงงานในกลุ่มประเทศสมาชิกภายใต้ด้านสังคมและวัฒนธรรม อาเซียนมีความร่วมมือเฉพาะด้าน (Functional

cooperation) เพื่อให้ประชาชนมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมี คณะกรรมการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights-AICHR) ได้ประกาศปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration) ขึ้นเป็นกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกใน อาเซียนด้านสิทธิมนุษยชน ว่า

“...ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพของตนและ ครอบครัวที่เพียงพอ ซึ่งรวมถึงการมีสิทธิได้รับอาหารที่เพียงพอและ สามารถซื้อหาได้ อีสรระจากความหิวโหยและการเข้าถึงอาหารที่ปลอดภัย และมีคุณภาพ ประโยชน์ สิทธิในเครื่องนุ่งห่ม สิทธิการที่อยู่อาศัยที่เพียงพอและ สามารถซื้อหาได้ สิทธิในการรักษาพยาบาล และบริการสังคมที่จำเป็น สิทธิในน้ำดื่มและสุขาภิบาลที่ปลอดภัย สิทธิในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และยั่งยืนให้ทุกคนมีสิทธิในสวัสดิการสังคม รวมทั้งการ ประกันสังคมตามที่มีอยู่ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ตนสามารถมีวิถีทาง ที่จะดำรงตนได้อย่างมีศักดิ์ศรีและเหมาะสม...”

(กระทรวงการต่างประเทศ, 2552)

ในกรอบความร่วมมือดังกล่าว สวัสดิการแรงงานเป็นประเด็นหนึ่งที่มีความจำเป็น อย่างยิ่งที่ผู้ประกอบการและแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ จะต้องปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อ เตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเป็นสังคมที่มีความ หลากหลาย มีลักษณะพิเศษทางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างจากพื้นที่ส่วนอื่นของประเทศ เนื่องจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 75 นับถือศาสนาอิสลามและนิยมใช้ ภาษามลายูท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน ส่วนที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 24 เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงมีลักษณะทางสังคมที่มีอัตลักษณ์เฉพาะและมีประวัติศาสตร์ของตนเอง ปกอร์สถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ส่งผล ให้เกิดความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินอันมิสามารถประเมินค่าได้ ทั้งยังก่อให้เกิดความ หวาดระแวงระหว่างประชาชนต่อรัฐ รวมทั้งความหวาดระแวงระหว่างประชาชนต่อประชาชน เหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วไป และมีผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของพื้นที่โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้เกิดภาวะการณ์ผลิตหดตัว เนื่องจากประชาชนไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ ผู้ประกอบการต้องเลิกหรือหยุดดำเนินกิจการเพราะขาดความมั่นใจในความปลอดภัย เกิดปัญหา การว่างงานสูง ซึ่งซ้ำเติมปัญหาความยากจนของประชาชนในพื้นที่ และทำให้ประชาชนลดความ เชื่อมั่นในอำนาจรัฐ ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้จึงเป็นปัญหาที่มีความละเอียดอ่อน ซับซ้อนและ เชื่อมโยงหลายมิติ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา วัฒนธรรม และความมั่นคง การแก้ไขปัญหาจึง

จะต้องดำเนินการให้ครอบคลุมสาเหตุปัญหาในทุกมิติอย่างประสานสอดคล้อง เกื้อหนุนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และองค์ประกอบสำคัญของการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน ก็คือ ค่าจ้าง และสวัสดิการอันเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสามารถในการดำรงชีพ เนื่องจากในปัจจุบันรูปแบบการจ้างงานมีความหลากหลาย ทำให้กลุ่มลูกจ้างซึ่งประกอบด้วยแรงงานหลายกลุ่มที่ได้รับสวัสดิการทางสังคมไม่เท่าเทียมกัน (จิระ หงส์ลดาธม, 2553) ดังนั้น ในการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับกลุ่มลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม จึงควรพัฒนาระบบสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น โดยคำนึงถึงการสร้างหลักประกันและความมั่นคงในชีวิตให้แก่คนงานในด้านต่างๆ เช่น หลักประกันด้านสุขภาพ การประกันการว่างงาน การประกันชีวิตกลุ่ม เป็นต้น

จากประสบการณ์ทำงานด้านแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ของผู้วิจัย พบว่าการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการมีระบบปัญหาในทางปฏิบัติของนายจ้าง แม้จะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานบังคับใช้แต่นายจ้างส่วนใหญ่ยังมีการจัดสวัสดิการแรงงานขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไม่ครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่ยังได้รับสวัสดิการตามสิทธิของกฎหมาย เช่น ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม ยารักษาโรคไม่เพียงพอและไม่มีคุณภาพ จึงไม่ได้ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือสร้างความมั่นคงเหมาะสมให้แก่แรงงานในพื้นที่เท่าที่ควร ในขณะที่เดียวกันส่วนใหญ่นายจ้างที่ได้รับการส่งเสริมให้ดำเนินการจัดสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือกฎหมาย ก็ไม่ได้จัดสวัสดิการเหล่านั้นให้แก่ลูกจ้าง ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานในฐานะพนักงานตรวจแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อันเป็นหน่วยงานของภาครัฐ ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงาน ตระหนักว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการสร้างความมั่นคงให้แก่แรงงานในพื้นที่ เพื่อเป็นกลไกการขับเคลื่อนในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมจังหวัดชายแดนใต้และสร้างภาพลักษณ์ด้านแรงงานที่ดีของประเทศไทย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อนำผลการวิจัยมาปรับใช้เป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับจังหวัดชายแดนใต้ต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ มีอะไรบ้าง
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการของแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ มีอะไรบ้าง และส่งผลอย่างไร
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการให้แรงงานของผู้ประกอบกิจการในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ มีอะไรบ้าง และส่งผลอย่างไร
4. แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ควรเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. **สมมติฐานหลัก** : ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกัน

2. สมมติฐานรอง ดังนี้

- 2.1 เพศชายมีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศหญิง
- 2.2 ลูกจ้างในกลุ่มอายุ 26 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายสูงกว่าช่วงอายุน้อยกว่า 26 ปี
- 2.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่แตกต่างกัน
- 2.4 ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้มากกว่า 9,000 บาทต่อเดือน
- 2.5 ลูกจ้างที่สมรสแล้วมีความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในสัดส่วนสูงกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด
- 2.6 ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนสูงกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 1 ปี
- 2.7 ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างาน

ขอบเขตในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

- 1.1.1 ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส
- 1.1.2 นายจ้างหรือผู้แทนในสถานประกอบกิจการจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส
- 1.1.3 นักวิชาการแรงงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

- 1.1.4 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานและ
ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารจังหวัดชายแดนใต้ (ศอ.บต.)
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 416 คน ประกอบด้วย
- 1.2.1 ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ
(Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานประกอบการ คือ ขนาด
เล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำนวน 400 คน
- 1.2.2 นักวิชาการแรงงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส หน่วยงานละ 2 คน รวม
6 คน
- 1.2.3 นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงานที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานและ
ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) 1 คน
- 1.2.4 นายจ้างหรือผู้แทนซึ่งเป็นลูกจ้างระดับบริหารในสถานประกอบ
กิจการ จังหวัดละ 3 คน รวม 9 คน
- 1.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
- 1.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
- (1) ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน
สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน
 - (2) ปัจจัยเกื้อหนุน คือ การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ การรับรู้
ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความผูกพัน
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่
- 1.3.2 ตัวแปรตาม คือ สวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย สวัสดิการแรงงาน
ตามกฎหมายและสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ในภาวะ
ปัจจุบัน สวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และปัจจัย
เกื้อหนุนด้านการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน
ผลกำไรของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ ที่มีผล
ต่อการจัดสวัสดิการแรงงานอย่างไร ตลอดจนเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน
จังหวัดชายแดนใต้

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ จังหวัดชายแดนใต้ 3 จังหวัด ประกอบด้วย ปัตตานี ยะลา
และนราธิวาส

4. ขอบเขตด้านเวลา ระหว่างเดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนมิถุนายน 2559

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

2. ได้ค้นพบปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้
3. เรียนรู้ปัญหาอุปสรรคในการจัดสวัสดิการแรงงานของผู้ประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ในปัจจุบัน
4. ผลจากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้าง และการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการที่สอดคล้องกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนใต้

นิยามศัพท์

แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือหนทางนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้แรงงานจังหวัดชายแดนใต้ได้รับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือจากเงินค่าจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบแทนการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน อำนวยความสะดวกสบายในการทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงเมื่อพ้นสภาพจากการทำงานไปแล้ว ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม แบ่งเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย คือ สิทธิประโยชน์ตอบแทนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น จัดน้ำดื่มที่สะอาด จัดห้องน้ำ - ห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะและมีจำนวนเพียงพอ จัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล จัดห้องพยาบาล จัดพยาบาลและแพทย์ เพื่อรักษาพยาบาลในสถานประกอบกิจการ เป็นต้น

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย คือ สิทธิประโยชน์ตอบแทนที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งอาจมาจากความสมัครใจของนายจ้างในการจัดให้ หรือมาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง เช่น สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านการพัฒนา ลูกจ้าง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย สวัสดิการด้านการศึกษา เป็นต้น

สถานประกอบกิจการ หมายถึง สถานประกอบกิจการภาคเอกชนทุกประเภท กิจการที่มีลูกจ้าง 10 คนขึ้นไป ในพื้นที่จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ หมายถึง สิ่งเกื้อหนุนที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง และมีผลต่อตามความสามารถในการจัดสวัสดิการแรงงานของฝ่ายนายจ้าง ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของลูกจ้าง หมายถึง คุณลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน

2. ปัจจัยเกื้อหนุน หมายถึง สิ่งเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานของ นายจ้างในสถานประกอบกิจการ ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และ สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่

แรงงาน หมายถึง กำลังคนที่สถานประกอบกิจการสามารถนำมาใช้ประโยชน์ทาง เศรษฐกิจในการผลิตสินค้าและบริการ โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือสิ่งของ

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัด นราธิวาส

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็น ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

1. ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการ (Welfare) เป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารัฐต้องเป็นผู้จัดทำให้โดยไม่แสวงหากำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า ถ้าใช้ในทางธุรกิจใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) (สุรงค์ รัตน์ วศินารมณ, 2540) ทั้งนี้ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ไม่ได้ให้นิยามคำจำกัดความของ สวัสดิการแรงงานที่ชัดเจนแต่อย่างใด ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมความหมายของสวัสดิการแรงงาน ดังปรากฏต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ว่า หมายถึง การให้สิ่งที่มีคุณค่าอันช่วยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง ฯลฯ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2547) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคม ว่า หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไข ปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการสังคมทั่วไปโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

มงคล เทียนประเทืองชัย (2551) ได้กล่าวถึง สวัสดิการแรงงาน ตามความหมายของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

Yoder, Dale (1982) กล่าวว่า สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังจะได้รับไมตรีจิตมิตรภาพและความกระตือรือร้นในการทำงานจากคนงาน รวมทั้งช่วยปลดเปลื้องความวิตกกังวลที่เป็นเรื่องป็นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกิจกรรมเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งจูงใจในการจ้างงานและเป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการทำงานในการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) ให้ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน” ว่า หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวล ทำให้มีความพอใจในการมีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด และยังอธิบายถึงข้อแตกต่างระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน ดังนี้

1. สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคม นั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินที่อยู่ดีของคนในชาติ ไม่มีการคิดต้นทุน กำไร
2. สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้พอสมควร สวัสดิการแรงงานจึงมิใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล
3. วัตถุประสงค์ของนายจ้างก็คือ ต้องการให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงานช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้างขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดี จากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการ ว่าหมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

จิตราพัชร์ กิรตินันทเจตน์ (2556) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ หรือ สิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และ ด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน

ชุติกัญจน์ ศิริคำ (2551) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน ว่า หมายถึง ความ สะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ ลูกจ้างมีความผาสุก ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัยสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติ ที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งสวัสดิการแรงงานนั้นมีความแตกต่างจาก สวัสดิการสังคม โดยสวัสดิการแรงงานมุ่งถึงสิ่งที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้เกิด สภาพแวดล้อมที่ดีและลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน

พิเชษฐ์ สอนสิริ (2553) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน ว่า เป็นการตอบแทน ในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนโดยเราอาจเรียกรวมๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังกายมีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

สมพงษ์ จ้อยศิริ (2545) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนพิเศษอื่นนอกจากค่าจ้าง ที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างโดยไม่ได้คำนึงถึงว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานได้มากหรือน้อย เป็นคนขยัน เป็น คนดีหรือไม่ดีอย่างไร แต่ที่จัดให้ก็เพราะถือว่าเป็นลูกจ้างของเรา เป็นเหมือนลูกของเรา เป็น เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ถึงอย่างไรก็ต้องช่วยเขาจัดให้เขามีความสุข

สุชาวดี พุนทรัพย์ (2536) กล่าวว่าไว้ว่า สวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ตอบแทนการทำงาน ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน โดยกำหนดให้ในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างถึงในกรมสวัสดิการและคุ้มครอง, 2550) ให้ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน” ว่า หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ให้กับลูกจ้าง ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้มีสภาพ แวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน และนำมาซึ่งความมีสุขและขวัญกำลังใจที่ดีของคนงาน

Harwell (1970) ให้ความหมายของ “สวัสดิการแรงงาน” ว่าหมายถึง รายได้พิเศษ (Fringe Benefit) ที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากร เช่น การประกันชีวิต การรักษาพยาบาล การให้ เงินบำเหน็จบำนาญ การให้หุ้นบริษัท เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบแทนการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน อำนวยความสะดวกสบายในขณะที่ทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพ้นสภาพจากการทำงานแล้วซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม

2. วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550) ได้กล่าวอ้างถึงรายงาน เรื่อง สวัสดิการอุตสาหกรรม ขององค์การสหประชาชาติ (1971) ว่า วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน มี 3 ระยะ คือ ระยะแรก การจัดสวัสดิการแรงงานแบบบิดาให้กับบุตร (Employer paternalism) เนื่องจากลักษณะความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในยุคนั้นเป็นแบบครอบครัวเดียวกัน การจัดสวัสดิการจึงเป็นการเกื้อกูลกันแบบบิดาให้กับบุตร หรือการจัดสวัสดิการเป็นความเชื่อในด้านศีลธรรมที่ถือเป็นการทำบุญที่นายจ้างรับผิดชอบด้วยความเมตตาเป็นผู้จัดทำให้ฝ่ายเดียว ไม่มีภาครัฐเข้าไปยุ่งเกี่ยว โดยจัดสวัสดิการตามความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่ อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เป็นต้น

ระยะที่สอง การจัดสวัสดิการตามกฎหมาย (legislative requirement) เนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแบบทำบุญ หรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกัน และปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน รัฐจึงเริ่มเข้าไปมีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนด เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความปลอดภัย มีสวัสดิการในการทำงานที่มีความมั่นคง หลังสงครามโลกครั้งที่สองประเทศในยุโรป เช่น สหราชอาณาจักรและประเทศอื่นๆ มีการจัดตั้งรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสวัสดิการอุตสาหกรรมในประเทศของตน และนำเอาแบบอย่างการจัดสวัสดิการทางด้านแรงงานไปใช้ในประเทศอาณานิคมในแถบแอฟริกาและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนประเทศในสหรัฐอเมริกามีการออกกฎหมายด้านสวัสดิการมาใช้บังคับ เนื่องจากสภาพแรงงานมีการเรียกร้องเพื่อต่อสู้กับรัฐบาลในเรื่องสวัสดิการแรงงานมาเป็นเวลานาน สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่รัฐเป็นผู้ออกกฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายน้อยมาก ในระยะที่สองนี้ รัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ส่วนสภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวการบริหารงานด้านสวัสดิการสังคม และเริ่มมีการดำเนินการประกันความมั่นคงในประเทศต่าง ๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

ระยะที่สาม การจัดสวัสดิการแรงงานที่สังคมเริ่มเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community responsibility) ประเทศต่างๆ ให้ความสนใจในการจัดสวัสดิการที่มีใช้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและภาคอุตสาหกรรม จะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคม โดยนายจ้าง ลูกจ้าง และ

รัฐบาลต้องรับผิดชอบร่วมกัน ภาคอุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์ แก่สังคมรอบๆ โรงงานหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนมีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างอุตสาหกรรมเล็กๆ ในการจัดสวัสดิการแรงงานทำให้มีการร่วมมือประสานงานกันตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ โดยมีรัฐบาลรับผิดชอบ เช่น ประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของอุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้น การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่นและประเทศชาติ ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะนี้ เนื่องจากสวัสดิการจะช่วยสร้างความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน สามารถกระตุ้นและควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีส่วนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสวัสดิการในสมัยปัจจุบันจะต้องไม่เพียงแต่สามารถจัดสรรประโยชน์และการบริการพื้นฐานแก่สมาชิกขององค์การอย่างพอเพียงเท่านั้น แต่จะต้องสามารถประยุกต์ใช้ทักษะด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดระบบสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การได้ด้วย

โดยสรุป วิวัฒนาการของการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวด้วยความเมตตาในรูปแบบของบิดาให้แก่บุตร ต่อมารัฐออกกฎหมายสวัสดิการแรงงานบังคับเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงขั้นต่ำอย่างเป็นธรรม จนกระทั่งพัฒนาการการจัดสวัสดิการแรงงานให้เป็นความรับผิดชอบต่อทางสังคมร่วมกันของทุกฝ่าย

3. แหล่งที่มาของสวัสดิการแรงงาน

นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2550) ได้กล่าวถึงระบบสวัสดิการของแรงงานว่า ตั้งอยู่บนแหล่งที่มาของสวัสดิการ 3 ฐาน คือ

1. ฐานทรัพยากรธรรมชาติ มีความสำคัญต่อแรงงานนอกระบบที่อยู่ในชนบทซึ่งต้องพึ่งพาความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติจากดิน น้ำ ป่า ในการยังชีพและเป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าหัตถกรรม แต่จะมีความสำคัญน้อยต่อแรงงานที่อยู่ในเขตเมืองซึ่งมีวิถีชีวิตถูกตัดขาดจากการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติแล้ว

2. สวัสดิการจากการต่อรองหรือจัดทำกันขึ้นเองของแรงงาน ทั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ ได้แก่ การต่อรองของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในระบบทวิภาคีระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง การต่อรองในระบบไตรภาคีโดยผ่านตัวแทนของลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ การจัดทำสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือกันเองโดยผ่านกลุ่มออมทรัพย์ของคนงานในสถานประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กลูกคนงานในสถานประกอบกิจการในย่านอุตสาหกรรมซึ่งบริหารงานโดยคนงานกันเอง เป็นต้น

3. สิทธิในสวัสดิการที่รัฐเป็นผู้จัดทำ กลุ่มแรงงานที่เข้าถึงสิทธิดังกล่าวมากที่สุด คือ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเนื่องจากได้รับความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการจากกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคม ในขณะที่แรงงานกลุ่มอื่นๆ ยังไม่เข้าถึงสิทธิในสวัสดิการสังคม

ที่รัฐเป็นผู้จัดทำให้แก่ลูกจ้างคงได้รับเพียงแต่สวัสดิการที่รัฐจัดทำให้แก่ประชาชนทั่วไป เช่น สวัสดิการรักษายาบาลจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเท่านั้น

4. ขอบเขตของการจัดสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ดังนั้น สวัสดิการแรงงานไม่จำกัดเฉพาะตัวคนงาน ขณะทำงานภายในโรงงานหรือสถานประกอบกิจการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัว ความเป็นอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของคนงานทั้งที่ทำงานและที่บ้าน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย หากคนงานมีชีวิตความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมที่บ้านไม่ดี เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย มีความเป็นอยู่ที่ไม่สบายเท่าที่ควร หรือมีสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวไม่ราบรื่น เมื่อมาทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจทำให้ไม่ปลอดภัยไปพร้อมกับการทำงานขณะที่มีภาวะความวิตกกังวลอาจทำให้เกิดความเสียหายต่องานและเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ มีผลต่อการลางาน ขาดงาน มาสายบ่อย ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการนำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ประการของคณงานไปในตัว ซึ่งต้องครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของคณงานในลักษณะใหญ่ๆ 3 ประการ คือ

4.1 ในขณะที่ทำงาน (On the job) หรือในเวลาทำงาน เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ดี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในขณะที่ปฏิบัติงาน การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย

4.2 นอกเวลาทำงาน (Off the job) แต่อยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไปทำงาน ก่อนและหลังทำงานแต่อยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่หยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น

4.3 นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the company in the community at Large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัว คณงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวคณงาน ซึ่งสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบต่อแรงงาน ครอบครัวและชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่ด้วย ดังนั้น ควรจัดสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับรถรับส่ง การจัดทำถนนที่ปลอดภัยสำหรับสัญจรจากบ้านพักไปยังสถานที่ทำงาน จัดเวรยามดูแลรักษาความปลอดภัยในบริเวณบ้านพัก การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กในบริเวณใกล้เคียงที่ทำงาน เป็นต้น

5. ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551) กล่าวถึง ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการเป็นประชาชนขององค์กร พัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม รวมทั้งช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

กรสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวไว้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการมีประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานทุกอย่างช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5.2 ลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานบางประเภทช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความผ่อนคลายความเครียด เช่น การดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม การจัดเวลาพัก วันหยุด สวัสดิการนันทนาการ การตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในโรงงานเพื่อลดความกังวลของลูกจ้าง เป็นต้น

5.3 สร้างความจงรักภักดีและสื่อสัตย์ต่อองค์กร เนื่องจากลูกจ้างมีความพึงพอใจจากการได้รับประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการแรงงานของนายจ้าง เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและองค์กร

5.4 สร้างความรู้สึกให้ลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีมาจากความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อร่วมกันเสนอแนะการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้าง การจัดสวัสดิการที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์

5.5 ลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วย

5.6 ลดปัญหาแรงงาน ที่เกิดจากการขาด ลา มาสาย การเปลี่ยนงานของลูกจ้าง เนื่องจากสวัสดิการแรงงานประเภทมีส่วนสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างอยู่ทำงานในสถานประกอบกิจการเป็นเวลานาน เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต เช่น สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

5.7 เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อลูกจ้างมีความสุขกาย สบายใจ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลให้ลูกจ้างทุ่มเทกำลังกาย กำลังสมองในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

5.8 พัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้มีหลักประกันความมั่นคงในขณะทำงาน และเมื่อออกจากงานแล้ว

6. แนวคิดสวัสดิการแรงงาน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับจัดสวัสดิการแรงงาน ดังต่อไปนี้

6.1 แนวคิดตามข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างถึงในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) ได้มีข้อเสนอแนะเพื่อให้ประเทศภาคีสมาชิกถือปฏิบัติด้านสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับอาหาร ได้เสนอแนะให้มีการจัดตั้งโรงอาหารมาตรฐานของโรงอาหาร คุณภาพของอาหาร เป็นต้น
2. สวัสดิการเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจในสถานที่ทำงานหรือใกล้สถานที่ทำงาน รวมถึงนันทนาการต่างๆ ในวันหยุด ได้เสนอแนะเรื่องที่นั่งพักสำหรับคนงานขณะทำงาน ที่นั่งพักขณะพักผ่อน และห้องพักในช่วงเปลี่ยนกะ กับเสนอให้มีการสนับสนุนด้านนันทนาการตลอดจนจัดหาที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น
3. สวัสดิการเกี่ยวกับการขนส่งพนักงาน ไป-กลับจากสถานที่ทำงาน กรณีที่บริการขนส่งสาธารณะไม่เพียงพอ หรือสถานที่ทำงานอยู่ไกล ได้เสนอแนะให้จัดบริการรถรับ-ส่ง การจัดหาที่จอดรถให้พนักงาน การจ่ายค่ารถ เป็นต้น
4. สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย โดยแนะนำการควรดำเนินการเป็นนโยบายระดับชาติและควรตั้งองค์การที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัยเข้ามาเป็นกรรมการในการวางแผนร่วมกัน โดยมีทั้งการก่อสร้างที่อยู่อาศัย การพัฒนาที่อยู่อาศัย ซึ่งรวมถึงแหล่งเสื่อมโทรม ตลอดจนการบริการโครงการที่อยู่อาศัยสำหรับลูกจ้าง นอกจากนี้ ยังเน้นว่าการสนับสนุนให้มีการก่อสร้างที่อยู่อาศัยจะช่วยให้คนงานก่อสร้างมีงานทำเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจให้หมุนเวียนอีกทางหนึ่งด้วย

6.2 แนวคิดสิทธิมนุษยชน (Human Rights)

กระทรวงยุติธรรม ได้กล่าวถึงสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ว่า หมายถึง สิทธิที่มีตามธรรมชาติ ซึ่งติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด โดยมีความเป็นสากลและมีการรับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หรือกติกา อนุสัญญา ข้อตกลงต่างๆ ระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ทุกประเทศทั่วโลกให้การรับรอง (http://www.rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd_1/HRC/nhr.pdf, 2558)

สำหรับแนวคิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานในงานวิจัยนี้ประกอบด้วย 2 แนวคิด ดังนี้

6.2.1 แนวคิดตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ขององค์การสหประชาชาติ (2491) ซึ่งได้กำหนดสิทธิด้านแรงงานไว้ ดังนี้

1. ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของ มนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย
2. ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง
3. ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการ ครอบชี้อันเพียงพอสำหรับสุขภาพและควรอยู่ดีของตนและของครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่อง นุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลรักษาทางการแพทย์ และบริการสังคมที่จำเป็นและมีสิทธิในหลักประกันยามว่างงาน เจ็บป่วย พิการ หม้าย วัยชรา หรือปราศจากการดำรงชีพอื่นในสภาวะแวดล้อมนอกเหนือการควบคุมของตน

6.2.2 แนวคิดตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (2552) โดยคณะกรรมการสิทธิระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights-AICHR) ได้กำหนดสิทธิทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไว้ดังนี้

1. ทุกคนมีสิทธิในการทำงานในการเลือกงานอย่างอิสระ ในเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม เหมาะสม และเป็นประโยชน์ และในการเข้าถึงความช่วยเหลือต่างๆ สำหรับการคุ้มครองการว่างงาน

2. ทุกคนมีสิทธิในการก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือกเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์ตนตาม ระเบียบข้อบังคับและกฎหมายของแต่ละประเทศ

3. ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพของตนและครอบครัวที่เพียงพอ ซึ่งรวมถึงสิทธิในอาหารที่เพียงพอและสามารถซื้อหาได้อิสระจาก ความหิวโหยและการเข้าถึงอาหารที่ปลอดภัยและมีคุณภาพ สิทธิในเครื่องนุ่งห่ม สิทธิในที่อยู่อาศัยที่เพียงพอและสามารถซื้อหาได้สิทธิในการรักษาพยาบาล และบริการสังคมที่จำเป็น สิทธิในน้ำดื่มและสุขาภิบาลที่ปลอดภัย สิทธิในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะอาด และยั่งยืน

ทั้งนี้ ประเทศไทยได้นำเอาแนวคิดสิทธิมนุษยชนมาบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอันเป็นกฎหมายแม่บทในการปกครองประเทศและใช้เป็นหลักในการให้ความคุ้มครองสิทธิแก่แรงงาน

6.3 แนวคิดความรับผิดชอบต่อสังคม

หลักการความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง หลักการที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ประกอบด้วย หลักการปฏิบัติตามกฎหมาย หลักการเคารพต่อแนวปฏิบัติสากล หลักการยอมรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและความเห็นของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย หลักการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนพื้นฐาน หลักการเคารพต่อความหลากหลาย หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม หลักการความโปร่งใส และหลักการความรับผิดชอบต่อสังคมที่ตรวจสอบได้ กระแสโลกปัจจุบันให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ที่ครอบคลุมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานในด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน โดยจะเห็นได้จากการกำหนดหลักปฏิบัติจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ผลิต (code of conduct) การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของคู่ค้า รวมถึงการกำหนดมาตรฐานสากล ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) ขององค์การระหว่างประเทศ ได้ถูกใช้เป็นเงื่อนไขทางการค้าในลักษณะของธุรกิจกับธุรกิจ หรือระหว่างผู้ซื้อต่อผู้ขายสินค้า รวมทั้งนำมาเชื่อมโยงกับการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement : FTA) ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงต้องนำ CSR มาเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน เนื่องจากทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร สังคม และสภาพแวดล้อมซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการธุรกิจอย่างยั่งยืนและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง เพื่อเพิ่มโอกาสทางการค้า และเพิ่มผลผลิต (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2555) โดยเริ่มต้นมาจากองค์กรเอกชนใน

สหรัฐอเมริกาที่ใช้ชื่อว่า SAI (Social Accountability International) หรือ CEPAA (Council on Economic Priorities Accreditation Agency) ซึ่งเป็นองค์อิสระที่มาจากความร่วมมือของกลุ่มธุรกิจในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ออกมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านสิทธิมนุษยชนที่เรียกว่า Social Accountability 8000 หรือ SA 8000 ซึ่งเป็นมาตรฐานในการปรับปรุงสภาพการจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น โดยยึดตามหลักการของอนุสัญญาสิทธิมนุษยชนสากล (International Human Right Conventions) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (หรือ ILO) และหลักการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ หรือ UN Universal Declaration of Human Rights (นิตยสาร For Quality, 2549)

ในปี พ.ศ. 2546 กระทรวงแรงงานได้นำมาตรฐาน SA 8000 มาเป็นต้นแบบในการประกาศใช้มาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001 – 2546) ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจไทย ซึ่งต่อมาได้ปรับปรุงมาเป็น มรท. 8001 – 2553 เพื่อให้สถานประกอบการทุกประเภท ทุกขนาดนำไปปฏิบัติตามต่อแรงงานในสถานประกอบการของตนด้วยความสมัครใจ เพื่อพัฒนา สถานประกอบการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานที่ดีเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากล โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและเสริมสร้างให้ธุรกิจมีการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีข้อกำหนดในประเด็นที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานไว้ว่า สถานประกอบการต้องไม่กระทำ หรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงาน การให้สวัสดิการ โอกาสได้รับการฝึกอบรมและพัฒนา การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุ การทำงาน และอื่น ๆ อันเนื่องมาจากเหตุเพราะความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทักษะทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ความนิยมในพรรคการเมือง หรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้ สถานประกอบการต้องจัดให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง เช่น จัดห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล สถานที่รับประทานอาหารเช้าและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหาร ที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร และในกรณีที่มีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง สถานประกอบการต้องจัดให้มีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น มีความสะอาด ปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557)

กิติพัฒน์ นนทปัทมะตุลย์ (2554) ได้กล่าวถึง แนวคิดสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม ของริชาร์ด ทิมส์ส์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายครอบคลุมถึงการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ว่า การสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม ใช้เกณฑ์การจัดสรรโดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน สถานภาพ หรือบทบาทในการทำงาน ผลผลิตและผลิตผลของงานเป็นสำคัญ ผู้ที่มีความสามารถในการทำงานสูง สามารถสร้างผลผลิต มีสถานภาพและบทบาทต่อการผลิตสูงเป็นที่น่าพอใจแก่ระบบเศรษฐกิจ จะได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า แนวคิดนี้ถือว่าการให้รางวัลหรือให้คุณให้โทษต่อบุคคล จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงาน สวัสดิการที่ได้รับจึงควร

พิจารณาจากคุณความดีตามผลงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างความชอบธรรมให้แก่ผู้ที่มีทักษะการทำงานที่ดีกว่าในการได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า

7. แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี

Edwin B. Flippo (1971) (อ้างถึงในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี ไว้ดังนี้

1. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือ การจัดสวัสดิการแรงงานที่เมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพึงพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
2. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล คือ สวัสดิการที่จัดให้ต้องเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่มากกว่าการให้ประโยชน์เฉพาะบุคคลเท่านั้น
3. หลักการยืดหยุ่น คือ สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้างที่มีความแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ครอบครัว ศาสนา อายุงาน เป็นต้น
4. หลักแห่งผลประโยชน์ คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
5. หลักความสมเหตุสมผลหรือหลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างต้องเน้นความเหมาะสมทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน ความคุ้มค่าแก่การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

นอกจากนี้ ในการศึกษารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550) ยังได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีของภิญโญ สาธร (2517) ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค คือ การจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
2. หลักแห่งผลประโยชน์ คือ เมื่อจัดสวัสดิการใดๆ แล้วประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งองค์กรและลูกจ้าง
3. หลักแห่งการจูงใจ คือ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์และผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร
4. หลักแห่งการตอบสนอง คือ การจัดสวัสดิการแรงงานต้องตอบสนองสอดคล้องตรงกับความต้องการของลูกจ้าง
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ คือ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการแรงงานควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อย ลงทุนต่ำ และได้ทั้งในปริมาณและคุณภาพ
6. หลักแห่งการประหยัด คือ การจัดสวัสดิการแรงงานต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัด ก็จะก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยซึ่งก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน

8. หลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณและความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

9. หลักแห่งความสะดวก คือ การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรสะดวก รวดเร็ว และมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ

10. หลักแห่งความยุติธรรม คือ การให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการของ Edwin B. Flippo และภิญโญ สาธร อาจสรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีควรคำนึงถึงผลสะท้อนกลับไปสู่สถานประกอบกิจการ โดยนำหลักเกณฑ์ต่างๆ มาพิจารณาประกอบกัน คือ ต้องสอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้างเพื่อสร้างความพึงพอใจ ต้องจัดให้ด้วยความยุติธรรมและครอบคลุมคนส่วนใหญ่ เน้นหลักแห่งผลประโยชน์ที่เกื้อกูลร่วมกันทั้งสองฝ่าย ภายใต้หลักการยึดหยุ่น ความสะดวก งบประมาณเพื่อสร้างการบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดของการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี

ทั้งนี้ สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์สำคัญที่นายจ้างควรคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการขององค์กร ตามแนวคิดของ K.N. Vaid (1970) ไว้ดังนี้

1 หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรม หรือผู้ประกอบการ กล่าวคือ การที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเพียงใด เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการเพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน ก็จะทำให้ชาวบ้านในบริเวณโรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นเกิดความเจริญตามมาด้วย

2 หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขามีความต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ทำหน้าที่พิจารณา หรือร่วมกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานตามความเหมาะสมให้แก่ลูกจ้างในองค์กร

3 หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรมีความเหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง การให้สวัสดิการแรงงานที่หลากหลายอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงมาก แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง ก็ไม่สามารถทำให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงานได้

4. หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานที่ดี คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้ไม่สามารถประเมินผลได้เที่ยงตรงก็ตาม การที่ลูกจ้างท้องถิ่นยังไม่อึมหรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ประเทศที่กำลังพัฒนาเชื่อว่า การให้การศึกษา อบรมลูกจ้างให้มีโอกาสก้าวหน้าหน้าที่การทำงาน

5. หลักพัฒนาบุคลากรคุณภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม คือ การพัฒนาบุคลากรคุณภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักเต็มไปด้วยระเบียบการปฏิบัติงานที่เข้มงวดจึงขาดความเป็นกันเอง ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาในการทำงานโดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละราย การส่งเสริมสวัสดิการด้านสังคมและวัฒนธรรมให้ลูกจ้าง เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการให้ลูกจ้างคลายเครียด จะช่วยให้ลูกจ้างเกิดความร่าเริง มีชีวิตชีวา และทำงานอย่างมีความสุข

6. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หากนายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียว อาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างที่เป็นฝ่ายรับอาจไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานต้องส่งผลดีทั้งต่อผู้ให้และผู้รับ ภายใต้หลักการรับผิดชอบร่วมกัน

7. หลักการยอมรับ ผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับล่างตลอดไปถึงผู้บริหารสูงสุดและลูกจ้างทุกคนต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ในการจัดสวัสดิการแรงงานนั้นนายจ้างต้องคำนึงถึงหลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ และต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นถึงสวัสดิการที่ต้องการตามหลักแห่งประชาธิปไตยโดยไม่นำเอาค่าจ้างขั้นต่ำมาคำนวณเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการ และในการจัดสวัสดิการแรงงาน นายจ้างต้องถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและลูกจ้างต้องให้การยอมรับเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและประสิทธิภาพทางการทำงาน ดังที่ได้กำหนดสิทธิด้านสวัสดิการไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ไว้ว่า *“...บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน โดยการส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ ค้ำครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างจึงต้องจัดให้โดยเท่าเทียมกันและเสมอภาคกัน ไม่มีข้อจำกัดหรือเลือกปฏิบัติที่จะให้ไม่อาจจะแบ่งแยกว่าลูกจ้างนั้น จะเป็นลูกจ้างเด็ก ลูกจ้างหญิง ไม่เลือกบุคคลหน้าตา หรือสถานภาพสมรสของลูกจ้าง เช่น กรณีนายจ้างจัดที่พักให้ไม่ควรจำกัดว่าจะต้องเป็นลูกจ้างที่มีสถานภาพโสดเท่านั้นจึงจะมีสิทธิอยู่ได้ ตามแนวคิดสิทธิมนุษยชนที่ว่าลูกจ้างต้องได้รับการจัดสวัสดิการจากนายจ้างอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกัน ไม่ว่าสถานประกอบกิจการนั้น จะเป็นสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม...”* (ปิยะนุช สุขศรี, 2546) โดยใน

การบริหารราชการแผ่นดินได้นำหลักการดังกล่าวไปกำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแรงงานไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อให้กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีบทบาทสำคัญด้านแรงงานนำไปบริหารจัดการระบบสวัสดิการแรงงาน ซึ่งได้กำหนดภารกิจการพัฒนาาระบบสวัสดิการแรงงานไว้ในอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

8. รูปแบบของสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2551) ได้กำหนดรูปแบบของสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการไว้ 2 ประเภท คือ

8.1 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย คือ สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ที่นายจ้างต้องจัดหาให้แก่ลูกจ้างของตน สรุปได้ดังนี้

- (1) จัดน้ำดื่มสะอาด
- (2) จัดห้องน้ำ ห้องส้วม ให้มีจำนวนเพียงพอและถูกสุขลักษณะ โดยแยกสำหรับลูกจ้างชาย ลูกจ้างหญิงและลูกจ้างคนพิการ
- (3) จัดเวชภัณฑ์ยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาลให้มีจำนวนเพียงพอต่อลูกจ้าง
- (4) จัดสวัสดิการเกี่ยวกับห้องพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้
- (5) จัดให้มีพยาบาล ประจำตลอดเวลาการทำงานของลูกจ้าง
- (6) จัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไว้บริการตรวจรักษาลูกจ้าง หรืออาจจะให้ลูกจ้างเข้ารับการรักษาที่สถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมงและสามารถนำส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาได้อย่างสะดวกและรวดเร็วโดยจัดยานพาหนะสำหรับรองรับการจัดส่งลูกจ้างไปรับการรักษาในสถานพยาบาลดังกล่าวแทนการจัดแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไว้บริการตรวจรักษา

8.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด คือ สิทธิประโยชน์ หรือบริการที่นอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือเพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาว หรือเป็นสวัสดิการที่อาจได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย แบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ได้ดังนี้

- (1) สวัสดิการด้านการเงิน ได้แก่ จัดเงินกู้ยืมให้พนักงาน เงินบำเหน็จพนักงาน (นอกเหนือจากค่าชดเชย) เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ เงินหรือสิ่งของเยี่ยมไข้ เงินรางวัลหรือสิ่งของกรณีทำงานนาน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน เงินมอบให้แก่ลูกจ้างที่ลาคลอด เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินรางวัลให้พนักงานดีเด่น เงินช่วยเหลืองานศพ เงินช่วยเหลืออื่นๆ ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำศพบุคคลในครอบครัว เบี้ยขยัน และเงินช่วยเหลืออื่นๆ

- (2) สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ จัดแพทย์ตรวจรักษาครอบครัวลูกจ้าง การประกันชีวิตและหรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง จัดสถานเลี้ยงเด็ก

ในสถานประกอบกิจการ จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัว ลูกจ้าง จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบกิจการ จัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนในสถานประกอบกิจการ จัดสวัสดิการ ร้านค้าสหกรณ์ร้านค้าในสถานประกอบกิจการ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดที่พักให้พนักงาน ปรับปรุงที่พักพนักงาน จัดรถรับ – ส่งพนักงานจัดชุดทำงานให้พนักงาน จัดอาหารราคาถูก จำหน่ายให้พนักงาน จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท รางวัลพนักงานดีเด่น จัดมูมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน ฯลฯ

(3) สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก จัดห้องสมุดในโรงงาน จัดมูมอ่านหนังสือในโรงงาน จัดศึกษาดูงาน อบรมภายในประเทศ จัดศึกษาดูงาน อบรมภายนอกประเทศ ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน ฯลฯ

(4) สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา จัดเลี้ยงสังสรรค์ ประจำปี สนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ จัดกีฬาภายใน/นอก โรงงาน สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน จัดกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ

(5) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมาย) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์และโรคติดต่อต่างๆ จัดกิจกรรมอบรม ให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ ให้ความรู้กับพนักงานที่ตั้งครรภ์ จัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกาย ทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด ฯลฯ

ส่วน ชนิกันต์ สิทธิพอง (2550) ได้แบ่งสวัสดิการแรงงาน ออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Service) ประกอบด้วย การให้บริการด้านการแพทย์และการพยาบาล การจ่ายผลประโยชน์ทดแทนให้เนื่องจากการเจ็บป่วยและการรักษาตัว การอนุญาตให้ลาพักรักษาตัว ตลอดจนการตรวจสุขภาพเข้าทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีหรือภายในระยะเวลาที่กำหนด การส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องโรคร้ายต่างๆ การให้การศึกษารื่องสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การอบรมให้บริการด้านการวางแผนครอบครัว การส่งเสริมสุขภาพจิต เป็นต้น

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Service) ประกอบด้วยการจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัย การรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญในระบบความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การอบรมและให้การศึกษากับความปลอดภัย เป็นต้น

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Service) สวัสดิการประเภทนี้จัดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองด้านเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างที่ประสบปัญหาในรูปแบบต่างๆ

4. บริการด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment for Entitled Leave) ครอบคลุมถึงวันลาครั้งนี้ วันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อน วัน

ลาป่วย วันหยุดเพื่อรับราชการ วันหยุดเพื่อไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง วันหยุดหลังการแต่งงาน วันลากิจ เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Service) ประกอบด้วย การออกสิ่งพิมพ์ วารสารเกี่ยวกับความรู้ทั่วไป หรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การให้ทุนการศึกษาแก่ลูกจ้าง ทั้งในและนอกประเทศ การศึกษาดูงาน การจัดตั้งห้องสมุดประจำหน่วยงาน การสงเคราะห์บุตร ของลูกจ้างให้ได้มีสถานที่ศึกษาเล่าเรียน การจัดตั้งสถานศึกษาในองค์กร การจัดที่อ่านหนังสือ ประจำแผนก เป็นต้น

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) สวัสดิการประเภทนี้ประกอบด้วย การช่วยเหลือทางการเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน เช่น การจัดบริการบ้านพัก บริการอาหารกลางวัน รถรับส่ง พนักงาน การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เครื่องแบบพนักงาน บริการซื้อของราคาถูก การจ่ายเงินสงเคราะห์ด้านต่างแก่บุตรและภรรยา การจัดสวัสดิการเงินกู้ การให้เงินช่วยเหลือค่า เช่าบ้าน เป็นต้น

7. บริการด้านนันทนาการ (Recreational Service) ประกอบด้วย การจัดสวัสดิการ ด้านกีฬา ด้านการพักผ่อน การนำเที่ยว ชมรมดนตรีและการบันเทิง การจัดตั้งศูนย์สุขภาพและ ออกกำลังกายแก่ลูกจ้าง

8. การบริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) ประกอบด้วย การจ้างผู้ชำนาญทาง วิชาชีพเฉพาะด้านมาให้บริการ การส่งลูกจ้างที่มีปัญหาไปรับบริการนอกสถานที่

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonus and Awards) ประกอบด้วย เงินล่วงเวลา โบนัสประจำปี การแบ่งผลกำไร เงินรางวัลที่ให้กับลูกจ้างในโอกาสครบรอบวันเริ่มกิจการ เงิน รางวัลโดยที่ลูกจ้างสามารถทำงานโดยไม่มีอุบัติเหตุ เงินรางวัลแก่พนักงานที่ทำงานนาน รางวัล พนักงานดีเด่น

10. บริการอื่นๆ (Other Services) เช่น การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็ก จัดที่จอดรถประจำ ตำแหน่ง ให้ค่าน้ำมันรถยนต์ มีสิทธิในการจองบ้านพักตากอากาศ จัดรถประจำตำแหน่ง การเข้า เป็นสมาชิกสโมสรหรือคลับที่มีชื่อเสียง การจัดโทรศัพท์มือถือให้ผู้บริหาร เป็นต้น

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2547) แบ่งสวัสดิการสังคม ออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายความว่า ประชาชนพึงได้รับการป้องกัน โรคร้ายไข้เจ็บ การรักษาพยาบาลการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ไม่วาเพศใด อายุวัยใด เชื้อชาติใด ศาสนาใด อยู่ในภูมิภาคใด หรือ อยู่ในวัฒนธรรมใด มีความสนใจในทางการเมือง มีแบบแผนการดำรงชีวิตเช่นใด หรือมีสถานภาพ ทางเศรษฐกิจ สังคมในระดับชนใดก็ตาม พึงได้รับการสวัสดิการสังคม ด้านสุขภาพอนามัยที่ได้ มาตรฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคเป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของ บุคคล กลุ่มบุคคลและประชาชน

2. สวัสดิการด้านการศึกษา หมายความว่า ประชาชนพึงได้รับการที่ส่งเสริมและ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะตลอดจนปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึง

ประสงค์ เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป และแม้ว่าประชาชนจะมีข้อบกพร่องทางร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์และสังคมหรือด้อยโอกาสทางการศึกษาก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษและจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่มีข้อจำกัดเหล่านั้น ทั้งนี้ ประชาชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคลที่จะได้มา อย่างน้อยที่สุดที่อยู่อาศัยต้องให้ความปลอดภัย ความมั่นคง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรม แออัดแอแวดล้อมมลพิษหรือเสียงต่อภัยพิบัติ เสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกายและจิตใจ อารมณ์และสังคม

4. สวัสดิการด้านการมีงานทำการมีรายได้ หมายถึง ประชาชนมีงานทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพ งานที่ทำมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด งานที่ต้องไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่างๆ ไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย ประชาชนมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้นๆ ประชาชนต้องได้รับรายได้และสวัสดิการจากการทำงานอย่างเสมอภาค เท่าเทียมและยุติธรรม ประชาชนสามารถรวมกลุ่มรวมตัวกันปกป้องผลประโยชน์ของตนในรูปของสหภาพแรงงาน เมื่อมีการเลือกปฏิบัติหรือประชาชนทราบว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องรายได้ สภาพการทำงานและสวัสดิการแรงงานประชาชนต้องได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานหรือองค์การที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ ต้องสามารถร้องรับปัญหาและความต้องการของประชาชนได้

5. สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้นๆ ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมและไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอาเปรียบกดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

6. สวัสดิการด้านกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การที่ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม สามารถเข้าถึงบริการที่รัฐจัดให้และได้รับความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

7. สวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะ

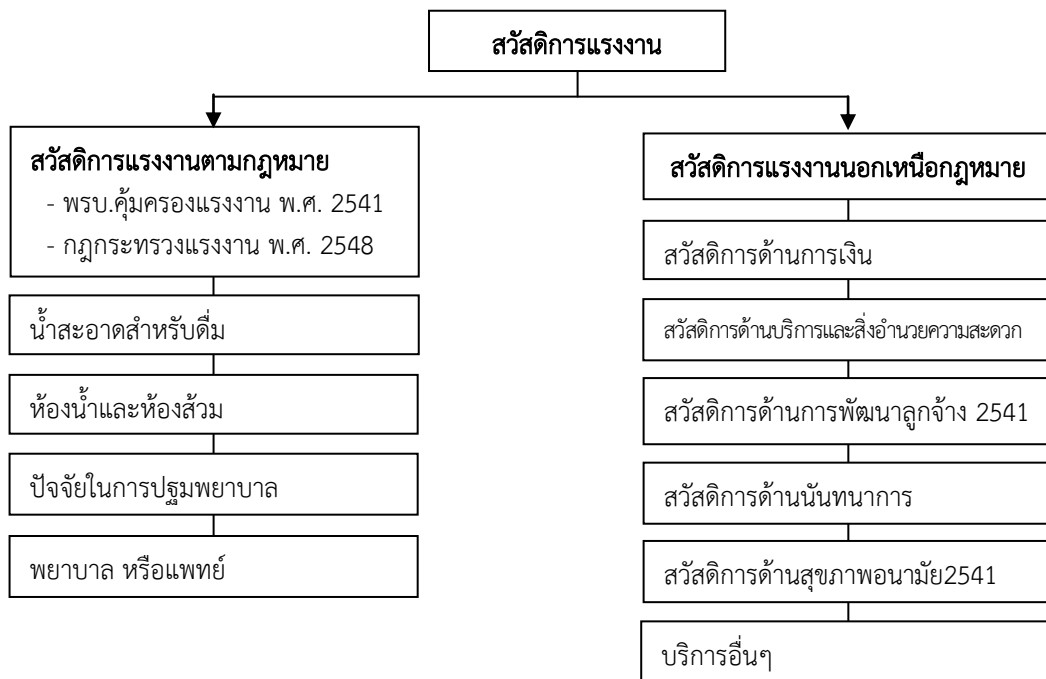
จากรูปแบบสวัสดิการดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ประเภทของสวัสดิการแรงงานอาจมีหลากหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่นำมาพิจารณาแตกต่างกันไป สำหรับประเภทสวัสดิการแรงงานในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งตามหลักเกณฑ์การบังคับใช้กฎหมายเป็น 2 ประเภทหลัก คือ

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป ต้อง

มีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม ที่มีจำนวนเพียงพอต่อลูกจ้าง สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษา เป็นต้น

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างแล้วจัดให้แก่ลูกจ้าง และเพื่อสร้างความเข้าใจที่ง่ายขึ้น ผู้วิจัยจึงเขียนแผนภาพของสวัสดิการแรงงาน ดังปรากฏในภาพ 1

ภาพ 2 ประเภทสวัสดิการแรงงาน



ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

มีผู้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานไว้มากมาย ในที่นี้ได้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใช้ประกอบ ดังนี้

1. **ทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน** ตามแนวคิดของ M.V. Moorthy ซึ่งสุรางค์รัตน์ วศิณารมณ (2540) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1.1 การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของนโยบายหรือการบังคับควบคุม (The policing theory of labour welfare) แนวความคิดนี้ เชื่อว่าคนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยมักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีการต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงาน หากปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้น การกำหนดเป็นกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่

ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ จากแนวความเชื่อเรื่องของการบังคับควบคุมจึงเป็นมูลเหตุให้มีการกำหนดกฎหมายเพื่อบังคับใช้ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้าง และเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

1.2 การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นความเชื่อทางศาสนา (The religious theory of labour welfare) แนวความคิดนี้เชื่อว่า ทำดีย่อมได้ดี ซึ่งเป็นการหวังผลในชาติหน้า นายจ้างที่มีศีลธรรมยึดถือในศาสนาจึงมีความเชื่อว่า ถ้าจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่ตนในชาติหน้าด้วย ซึ่งเป็นการจัดให้ตามความพึงพอใจของนายจ้าง

1.3 การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The philanthropic theory of labour welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า มนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก ดังนั้น นายจ้างที่มีความเชื่อตามแนวทฤษฎีนี้ จึงมีความสนใจที่จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเป็นอย่างดีโดยไม่หวังผลตอบแทน

1.4 การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The paternalistic theory of labour welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดาและบุตร ดังนั้นบิดาต้องเป็นผู้เกื้อกูลบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยเหลือตนเองไม่ได้เต็มที่ อาจเรียกว่าเป็นการจัดสวัสดิการแบบเครือญาติ ที่ถือว่าคนงานและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจึงมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการ ดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้อาวุโสที่สุดในโรงงาน ลูกจ้างหรือคนงานเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดา การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

1.5 การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The placating theory of labour welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจละเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องจากลูกจ้าง แนวความคิดดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้เป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็จะถูกละเลยได้ ทฤษฎีนี้ ไม่ได้เป็นการบังคับใช้กฎหมายให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการบังคับในทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติก็จะเป็นการป้องกันหรือลดข้อเรียกร้องจากลูกจ้าง

1.6 การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The public relations theory of labour welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีให้แก่ลูกจ้าง ก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างเช่นกัน เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม ส่งผลให้ประชาชนนิยมซื้อสินค้าหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานเหล่านั้น อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงจังและไม่ได้อยู่บนพื้นฐานความต้องการของบรรดา

ลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะนายจ้างมุ่งผลด้านการโฆษณาและสร้างชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานรูปแบบนี้ไม่ต้องบังคับใช้กฎหมาย

1.7 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในการปฏิบัติ (The functional theory of labour welfare) ตามแนวความคิดที่ว่า การจัดสวัสดิการให้แก่คนงานก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นสุขใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่มีการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สูงสุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรม นั่นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานรูปแบบนี้ มีความเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่นๆ เนื่องจากนายจ้างคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรในกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพดี สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการผลที่ตามมา คือ การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ประกอบกิจการอาจมีแนวคิดในการจัดสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกันตามแนวความคิด ความเชื่อ ความผูกพัน ผลประโยชน์ของธุรกิจ และหลักการบริหารขององค์กร เช่น ยึดหลักการปฏิบัติตามกฎหมาย ความสัมพันธ์ในองค์กร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ผลกำไรทางธุรกิจ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นปัจจัยที่มีผลเกื้อหนุนต่อการจัดสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้

2. ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ปรางทิพย์ ศุภาคม (2554) ได้กล่าวถึง แนวความคิดของมาสโลว์ ซึ่งมองว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดี ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อนและความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานองค์กรต่างๆ พฤติกรรมขององค์กรที่ปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของบุคคลากร การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ทำให้ทราบว่า ความต้องการเป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยระดับของการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนไม่เท่ากัน ดังที่ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) ได้กล่าวไว้ว่า มาสโลว์ มองพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด กล่าวคือ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มต้นเกิดขึ้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการมนุษย์เป็นขั้นตอนตามลำดับความสำคัญ (Hierarchy of Needs) หมายถึง เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปสูงไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดในด้านปัจจัยสี่ที่มีผลต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต (Safety and Security Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องในระดับที่สูงขึ้นเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในหน้าที่การทำงาน มีปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปราศจากการถูกทำร้าย หรือถูกขโมยทรัพย์สิน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันทางสังคม (Belonging and Social Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ความต้องการความรักความผูกพันจากเพื่อน ครอบครัว ต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่สร้างความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถและความสำคัญของบุคคล ต้องการยกย่องและยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการพิเศษของบุคคล (Self Fulfillment Needs) ที่จะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่ตนเองคาดหวังไว้

จากแนวคิดความต้องการของมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์ในขั้นแรกเป็นความต้องการเพื่อตอบสนองต่อร่างกาย คือ ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) ดังนั้น ในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานที่ดีและเพียงพอ เพราะหากไม่ได้รับปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและเพียงพอจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สำหรับความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปนั้น เป็นความต้องการที่ตอบสนองทางจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต ความผูกพันทางสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศ ความสำเร็จ ฉะนั้น การจัดสวัสดิการแรงงาน จึงควรคำนึงถึงทั้งความต้องการทางร่างกาย จิตใจ และสังคมประกอบกัน (วิชัย แหวนเพชร, 2543) ซึ่งหากเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานที่องค์กรพึงกระทำตามลำดับความต้องการของมนุษย์ได้ ดังภาพ 3

ภาพ 3 เปรียบเทียบลำดับความต้องการของมนุษย์กับสวัสดิการแรงงานที่องค์กรพึงกระทำ

ลำดับชั้นความต้องการ	สวัสดิการที่องค์กรพึงกระทำ
5.ความต้องการความสำเร็จ (Self – Actualization Needs)	งานที่ท้าทาย การปรับตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีอำนาจบริหารจัดการ
4.ความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ (Esteem and Self Respect Needs)	การยกย่องเป็นพนักงานดีเด่น การจัดรถประจำ ตำแหน่ง การจัดห้องทำงานส่วนบุคคล
3.ความต้องการความผูกพันทางสังคม (Belonging and Social Needs)	การได้รับสนับสนุนการช่วยเหลือต่างๆ การได้สิทธิที่เท่าเทียมกันในองค์กร การมีส่วนร่วมในองค์กร
2.ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ในชีวิต (Safety and Security Needs)	ความปลอดภัยในการทำงาน กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ประกันชีวิต/สุขภาพ ฯลฯ
1.ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs)	ค่าจ้าง อาหาร บ้านพัก ห้องพยาบาล ชุดทำงาน การตรวจสุขภาพ ฯลฯ

ที่มา : ปรากฏทิพย์ ศุภเอม, 2554

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้าง เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับระดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ และวิเคราะห์หาแนวทางการส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการให้เหมาะสมตามความต้องการของลูกจ้างต่อไป

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herberz, 1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในนามของ ทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ที่เฮิร์ซเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับยอมรับนับถือ ซึ่งปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลได้รับการยกย่องผลงานและความสามารถ ถ้ามีการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

1.3 ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างงานนั้นเป็นงานที่เจาะ น่าเบื่อหน่าย ทำทลายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน ทำให้คนทำงานในองค์กรเป็นเวลานาน มีส่วนช่วยทำให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ป้องกันการลาออกจากงานบ่อย และถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนหรือจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนา และการปฏิบัติสัมพันธ์ในการทำงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องานเช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

2.7 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กรการให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์กร เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใครนั่นคือ นโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

2.8 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.9 ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างไรต่องานของเขา เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลาบาก เป็นต้น

2.10 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความมั่นคงขององค์กร

2.11 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของบังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่างๆ ให้แก่ลูกน้องจากแนวคิด ทฤษฎีแรงจูงใจที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจทฤษฎีการจูงใจ – คำจูงใจของเฮอวามารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้ มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ฯลฯ

2. แรงจูงใจในทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคมอาจได้รับอิทธิพลโดยตรงกับสิ่งเร้าที่เป็นบุคคล หรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

3. แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self Motives) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควรและเป็นสิ่งที่ผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจ ที่เกี่ยวกับความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยด้านสวัสดิการแรงงาน มีผู้วิจัยไว้มากมายโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีความแตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์และการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสังคม ผู้วิจัยจึงแยกประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549) ศึกษา ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย เพื่อกำหนดรูปแบบสวัสดิการสังคมของประเทศไทย กลไกของนโยบาย กลไกการบริหารจัดการ และกลไกการดำเนินงานการจัดสวัสดิการสังคมของ

ประเทศไทย พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมไทยมีรากฐานการพัฒนาเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง สังคม ศาสนา วัฒนธรรม รวมทั้งอิทธิพลจากแนวคิดตะวันตก กระแสโลกาภิวัตน์ รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมเป็นการบูรณาการผสมผสานความหลากหลายเข้าด้วยกัน มี 3 รูปแบบ คือ

1. สวัสดิการสังคมกระแสหลัก ได้แก่ รูปแบบในการจัดสวัสดิการสังคมเชิงสถาบัน ซึ่งรัฐเป็นศูนย์กลางในการให้บริการแก่ประชาชน โดยความร่วมมือของเอกชน องค์กรสาธารณกุศล ภาคธุรกิจเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสวัสดิการตามสิทธิที่ประชาชนพึงได้รับ เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานครอบคลุมการสร้างหลักประกัน การบริหารทางสังคมและการบริการทางสังคม

2. สวัสดิการสังคมกระแสรองหรือกระแสทางเลือก ได้แก่ การจัดสวัสดิการแบบพหุลักษณะ (Pluralism Model) ที่คำนึงถึงความหลากหลาย ความต้องการของมนุษย์ หลากหลายแนวคิด วิธีการที่ต้องผสมผสานกันจากหลายวิชาชีพ หลายหน่วยงาน องค์กร ภาคีทุกภาคส่วน เพื่อแก้ไขปัญหาบนพื้นฐานที่เสมอภาคแบบหุ้นส่วนและการมีส่วนร่วมในฐานะเจ้าภาพร่วม

3. สวัสดิการสังคมท้องถิ่น เป็นการผสมผสานระหว่าง สวัสดิการสังคมกระแสหลัก และกระแสรอง เป็นผลจากการบังคับใช้พระราชบัญญัติกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พ.ศ. 2542

ดังนั้น เมื่อเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานกับการจัดสวัสดิการสังคมดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคมที่เจาะจงให้เฉพาะกลุ่มลูกจ้างซึ่งมาจากการบูรณาการผสมผสานความหลากหลายของรูปแบบสวัสดิการสังคมกระแสหลัก และสวัสดิการสังคมกระแสรองหรือกระแสทางเลือกเข้าด้วยกัน เช่น การจัดสวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายประกันสังคมซึ่งรัฐเป็นผู้กำหนด ส่วนการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเป็นทางเลือกของผู้ประกอบกิจการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) วิจัย เรื่อง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย พบว่า สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของประเทศไทยสอดคล้องกับอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างมีความต้องการจัดให้ลูกจ้างในสัดส่วนที่สูงสอดคล้องกับความต้องการของฝ่ายลูกจ้างในสัดส่วนที่สูงเช่นกัน ได้แก่ สวัสดิการด้านวันหยุด วันลา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน และสวัสดิการด้านความมั่นคง เป็นต้น

การจัดสวัสดิการในรูปแบบดังกล่าว ขึ้นอยู่กับปัจจัยของประเภทกิจการ ขนาด จำนวนลูกจ้าง ความพร้อมด้านการเงินและบุคลากรของสถานประกอบการแต่ละแห่ง จึงเป็นการยากที่จะกำหนดว่ารูปแบบสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่เหมาะสมว่าควรเป็นอย่างไร ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการของลูกจ้างและนายจ้างมีความพร้อมในการจัดให้แก่ลูกจ้างควบคู่ไปกับประเภทและขนาดของสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังพบว่า ลูกจ้างมากถึงร้อยละ 50.7 และนายจ้างร้อยละ 26.4 ไม่ทราบความหมายของคำว่า “สวัสดิการแรงงาน” และที่ทราบส่วนใหญ่

ยังให้คำจำกัดความไม่ชัดเจน และไม่ทราบความแตกต่างระหว่างสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2538) วิจัย เรื่อง สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ พบว่า สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานนั้น ยังส่งผลให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้าง นอกจากนี้ สถานประกอบการกิจการที่ได้รับรางวัลด้านแรงงานสัมพันธ์ดีเด่น มีการจัดสวัสดิการแรงงาน หลากหลายรูปแบบมากกว่าและสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างมากกว่า สถานประกอบการ กิจการที่ไม่ได้รับรางวัล

ชูชาติ ชมภูคำ (2542) ศึกษาเรื่อง ทักษะคตินักบริหารงานบุคคลต่อแนวทางการ จัดสวัสดิการลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมของนักบริหารงานบุคคลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน พบว่า นักบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าหลักในการจัดสวัสดิการได้แก่ หลักการสนองตอบความต้องการ หลักความเสมอภาค หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักการบริหารและจัดการ หลักการมีส่วนร่วมหลัก

ชุตติกาญจน์ ศิริคำ (2551) วิจัย เรื่อง ทักษะคตินของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการ ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปานกลาง ยังได้รับ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายไม่เพียงพอ และสวัสดิการแรงงานที่ส่งผลให้ลูกจ้างมีการทำงานดี ขึ้น คือ สวัสดิการค่าครองชีพ รองลงมา คือ สวัสดิการเกี่ยวกับการพัฒนาสถาบันครอบครัวของ ลูกจ้าง

ประทีน ไกรสรโกวิท (2554) วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจมากที่สุดในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีวันหยุดที่ได้รับผลตอบแทน รองลงมา คือ สวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพ การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล กองทุน เงินสะสม ตูเก็บของส่วนตัว การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ และการประกาศเกียรติคุณยก ย่องผู้ได้เลื่อนตำแหน่ง

ปัทมา ธรรมเจริญ (2538) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาแก่ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นายจ้างมักไม่สนใจที่จะจัดสวัสดิการ แรงงานด้านการศึกษาให้คนงาน โดยเห็นว่าไม่คุ้มกับการลงทุน และลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจเข้า บริการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่องการขาดบุคลากรและสถานที่ในการจัดการศึกษาด้วย

พินิจ เพชรสน (2550) วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแรงงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี พบว่า คุณลักษณะบุคคล เช่น เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกัน

นิอริน่า สุไลมาน (2534) วิจัย เรื่อง การส่งเสริมให้เกิดความสุขระหว่างวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานไทยมุสลิมกับระบบโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานไทยมุสลิมมีความเคร่งครัดในศาสนาในการประกอบพิธีละหมาด การถือศีลอด ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น นายจ้างควรจัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับสถานที่ทำละหมาด การจัดตารางเวลาการทำงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างไทยมุสลิม เพื่อหมุนเวียนการทำงานที่เหมาะสมของลูกจ้างไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน รวมทั้งการจัดร้านอาหารที่จำหน่ายอาหารมุสลิมในสถานประกอบการ

สิรินดา จันทักษ์ (2539) วิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการแรงงานของคนงานก่อสร้างทางด่วนขั้นที่ 2 ช่วงโรงกรองน้ำสามเสน – บางโคล่ พบว่า คนงานก่อสร้างมีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การทำประกันสังคม การจัดเวชภัณฑ์ยาในการปฐมพยาบาล การจัดพยาบาลและแพทย์ในการรักษาพยาบาล เนื่องจากนายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง

สุรพล ปธานวนิช (2524) วิจัย เรื่อง ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน ตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ กรณีศึกษาจาก ลูกจ้างของบริษัท ชันโยยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด พบว่า การพัฒนาความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้สภาพเงื่อนไขที่เหมาะสม ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับการพัฒนาความต้องการไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาระดับความต้องการของมนุษย์ คือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีโอกาสพัฒนาระบบความต้องการเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์กรพึงจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของคนงานโดยคำนึงถึง ประเภทสวัสดิการตามความต้องการของลูกจ้าง วิธีการและเงื่อนไขของการจัดสวัสดิการ เช่น ระดับการศึกษาของคนงาน เสรีภาพ การสร้างวินัย ความมีส่วนร่วมขนาดกิจการ รวมถึงบรรยากาศความไว้วางใจ

อนุทิน ปลื้มมาลี (2542) ได้ศึกษาข้อเท็จจริงการจัดสวัสดิการแรงงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมากขึ้นกว่าช่วงก่อนเศรษฐกิจชะลอตัว และเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นแล้วก็นำแนวคิดเรื่องค่าตอบแทนไปใช้มากที่สุด รองลงมาเป็นเรื่องประโยชน์แก่ผู้อื่น ๆ

จากผลงานวิจัยข้างต้น สวัสดิการแรงงานทั้ง 2 รูปแบบ คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย ตามความต้องการของลูกจ้างมีความแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556) กล่าวในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสวัสดิการแรงงานเชิงสร้างสรรค์ในการก้าวผ่านผลกระทบจากการปรับค่าจ้าง 300 บาท ว่า ผลตอบแทนและสวัสดิการแรงงานจะมีลักษณะ ดังนี้

1. สถานประกอบกิจการจะเลือกแนวทางการจัดสวัสดิการ ภายใต้ระยะเวลาการทำงานตามโครงการที่กำหนด เพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทั้งคนกับองค์กร ทั้งนี้ ในอนาคตสวัสดิการที่เป็นลักษณะบำนาญจะไม่มีเพราะไม่สามารถคำนวณต้นทุนได้ ด้วยเหตุที่อายุคนยืนยาวขึ้น การจัดสวัสดิการจะเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบอื่นที่เหมาะสมแทน

2. การจัดสวัสดิการแรงงานด้านค่าตอบแทน จะคำนึงถึงความเหมาะสมตามลักษณะความแตกต่างแต่ละบุคคล ในอนาคตตำแหน่งงานเดียวกัน เงินเดือนอาจไม่เท่ากันเพราะความแตกต่างของงานและคุณภาพของบุคคล

3. การจัดสวัสดิการเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงานจะได้รับความสำคัญเพิ่มขึ้น เพื่อลดความเครียดและสร้างความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

4. การจัดสวัสดิการที่สมดุลระหว่างฐานะทางเศรษฐกิจของสถานประกอบกิจการกับงบประมาณด้านสวัสดิการสวัสดิการ เพื่อรักษาแรงงานที่มีคุณภาพ มีทักษะความรู้ความเข้าใจในสถานประกอบกิจการทดแทนแรงงานที่เกษียณอายุ

5. รูปแบบการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่มีความหลากหลายประเภท กำหนด หมายถึง สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดเป็นเพียงเบื้องต้นเพื่อวางเกณฑ์กติกาเพื่อให้สมเหตุสมผล และที่ทำงานแต่ละแห่งจะเริ่มปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพไป แล้วระบบก็จะบีบให้แข่งขันกันด้านบุคลากรในที่สุด

6. การจัดระบบสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในอนาคตอาจมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาเป็นผู้บริหารสวัสดิการของบุคลากร

พิมพ์ศิริ ทองสม (2551) วิจัย เรื่อง ผลกระทบภาะระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับในประเด็นที่เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานตามความสมัครใจของนายจ้าง ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งพบว่า การที่กฎหมายบังคับให้ต้องจัดสวัสดิการกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน มีผลต่อการลงทุนของภาคเอกชนในระดับมหภาค เนื่องจากนายจ้างมีภาระต้องจ่ายเงินซึ่งเป็นต้นทุนด้านแรงงานเพิ่มขึ้นมากกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงจากสิทธิประโยชน์ในค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาล หรือการลดหย่อนภาษี

วรวิทย์ เจริญเลิศ (2546) วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทยในภาคอุตสาหกรรม พบว่า ในสภาวะที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสโลกาภิวัตน์การแข่งขันเสรีประอบกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2541 ทำให้นายจ้างแข่งขันกันด้วยการลดต้นทุนการผลิตโดยปรับโครงสร้างการจ้างงานใหม่เพื่อสร้างความ

ยืดหยุ่นในการจ้างงาน ตามเป้าหมายระยะสั้นของนายจ้าง เช่น การจ้างงานแบบรายชิ้น การจ้างงานรายชั่วโมง การจ้างงานแบบเหมาช่วง เป็นต้น ซึ่งลูกจ้างที่อยู่ในระบบการจ้างงานแบบยืดหยุ่นนี้ จะไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่ได้รับสวัสดิการแรงงานเหมือนลูกจ้างประจำและถูกเลิกจ้างได้ง่าย

สมชัย จิตสุชน (2556) ได้กล่าวถึงการเข้าสู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560 ว่า สวัสดิการวัยทำงาน แรงงานและคนทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาก็เข้าสู่วัยทำงาน 1) อาจเป็นการทำงานกับบริษัท ห้างร้าน หรือการประกอบอาชีพอิสระของตนเองก็ได้ 2) ความต้องการขั้นพื้นฐานของคนในกลุ่มนี้ คือ การมีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบธุรกิจที่สามารถทำให้ได้รับค่าจ้างแรงงาน หรือผลตอบแทนทางธุรกิจที่ดีพอตลอดจนสามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง 3) ต้องการสวัสดิการที่ทำให้สามารถรองรับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทำงานด้วย เช่น ได้รับการประกันสุขภาพ มีสวัสดิการกองทุนเงินทดแทน สวัสดิการประกันการว่างงาน

สวัสดิการอีกประเภทหนึ่งในระบบสวัสดิการส่วนใหญ่ในระดับนานาชาติประเทศ คือ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสวัสดิการอันพึงปรารถนาสำหรับคนวัยทำงาน เพราะต้องการสร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยให้กับตนเองและครอบครัวต่อไปเป็นรายละเอียดของสภาพ สวัสดิการวัยทำงานในปัจจุบันของไทยและข้อเสนอเพื่อยกระดับสวัสดิการอันพึงปรารถนา

นฤมล ทิมทอง (2548) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีสถานประกอบการกิจการจำนวนน้อยที่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง จำนวนปานกลางจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง โดยสถานประกอบการบางส่วนมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ซึ่งเป็นสวัสดิการด้านสังคมให้ลูกจ้าง ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายของฝ่ายนายจ้าง คือ สถานประกอบการที่อยู่ในสภาวะการขาดทุน

นพพร ยรรยง (2544) วิจัย เรื่อง การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง พบว่า บริษัทรับเหมาช่วงทำความสะอาดมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการจัดสวัสดิการแรงงานเรียงตามลำดับ คือ 1) จัดตามที่กฎหมายกำหนด 2) งบประมาณ 3) อายุงาน 4) ความสำคัญและความจำเป็นของลูกจ้าง 5) ประโยชน์ที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ร้องขอ 6) ทำตามคำสั่งผู้บริหาร และ 7) ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสวัสดิการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

อนุทิน ปลื้มมาลี (2542) วิจัย เรื่อง ข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มอนาคต ในสถานประกอบการที่มีขนาดลูกจ้าง 100 – 299 คน ในจังหวัดสมุทรปราการ ในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว 3 ช่วง คือ ช่วง พ.ศ. 2535 - 2539 ช่วง พ.ศ. 2540 - 2541 และช่วง พ.ศ. 2542 เป็นต้นไป พบว่า ช่วงก่อนเศรษฐกิจชะลอตัว สถานประกอบการ

กิจการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดได้ทั้งหมด และจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนดได้เพียงบางประเภท โดยคำนึงถึงงบประมาณมากที่สุด รองลงมาคือ คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร ส่วนในช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดได้ครบถ้วน ส่วนสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด จะพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการบางประเภทให้และคำนึงถึงงบประมาณ รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ พบว่า ทัศนคติต่อการนำแนวคิดสวัสดิการแรงงานไปใช้ในการจัดสวัสดิการในอนาคต ผู้ประกอบการจะนำเอาแนวคิดเรื่องค่าตอบแทนไปใช้มากที่สุด รองลงมาจะเป็นเรื่องประโยชน์เกื้อกูล

ชนิกานต์ สิทธิพอง (2550) กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Management) ตามแนวคิดของ George Elton Mayo (1949) ว่า การบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์เป็นการบริหารที่เน้นความสำคัญของคน (People-Centered) โดยที่ผู้บริหารมีความเชื่อว่า งานทุกอย่างที่ทำไปจะเสร็จได้อย่างดีต้องอาศัยคนเป็นผู้ลงมือกระทำทั้งสิ้น การให้ผลตอบแทนด้วยเงินเพียงอย่างเดียวจึงเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ผู้บริหารควรมีความรู้และความใส่ใจในความต้องการของคนด้วยว่า คนมีความต้องการด้านใดบ้าง นอกจากนั้น ต้องคำนึงถึงความต้องการด้านจิตใจของคนด้วย เช่น การมีโอกาสร่วมสร้างสรรค์และสังคมกับเพื่อนร่วมงาน การพักผ่อน เป็นต้น

อรุณ รักธรรม (2540) กล่าวว่า การบริหารตามแนวคิดของ Chester Bernard (1938) คือ การบริหารโดยใช้หลักทางจิตวิทยาและสังคมวิทยา เพื่อให้คนงานมีแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสำคัญมากกว่าการจูงใจโดยใช้ตัวเงินเพียงอย่างเดียว ความสำเร็จขององค์กร มิได้ขึ้นอยู่กับวิธีควบคุมคนให้ทำงานอย่างเคร่งครัด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยทางด้านจิตใจและสภาพบรรยากาศในการทำงานด้วย

อาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลเกื้อหนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายมีหลากหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ประเภทและขนาดกิจการของนายจ้าง การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เป็นต้น และเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและสถานการณ์ของจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้นำประเด็นสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่มาเป็นประเด็นหนึ่งในการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานของนายจ้าง

แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน

จากกระแสโลกาภิวัตน์ บริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศได้เปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก สภาพปัญหาระดับประเทศได้ขยายวงกว้างเป็นปัญหาในระดับภูมิภาคและการแข่งขันของประเทศมหาอำนาจ กำลังแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของกลไก

ที่จำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองด้านสวัสดิการสังคมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมให้มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน

สมชัย จิตสุชนและคณะ (2554) กล่าวถึงแนวคิดสวัสดิการไว้ในงานวิจัย สู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560 ไว้ 2 แนวคิด คือ

แนวคิดรัฐสวัสดิการ (Welfare state) ในหลายประเทศจัดสวัสดิการให้กับประชาชนโดยใช้แนวคิดรัฐสวัสดิการ กล่าวคือ ภาครัฐเป็นผู้รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมดและทำการเก็บภาษีในระดับที่สูงเพื่อให้สามารถรับภาระได้ ในหลายประเทศพบว่ารายได้และรายจ่ายภาครัฐคิดเป็นครึ่งหนึ่งของรายได้ทั้งประเทศในแต่ละปี ทำให้เกิดการเบี่ยงเบนของกลไกตลาดที่ค่อนข้างรุนแรง เนื่องจากการเก็บภาษีโดยทั่วไปก่อให้เกิดการบิดเบือนของราคา

แนวคิดสังคมสวัสดิการ (Welfare society) เป็นแนวคิดที่เสนอให้ภาคส่วนอื่นของสังคมเข้ามาร่วมรับภาระในการจัดสวัสดิการ ไม่ว่าจะเป็นภาระด้านการเงินหรือด้านการบริหารจัดการ ตัวอย่างเช่น การเข้าร่วมให้บริการสวัสดิการโดยชุมชนหรือภาคธุรกิจชุมชนมีบทบาทในการดูแลทุกข์สุขของประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างเพื่อนบ้าน ยามเจ็บไข้ได้ป่วย การแบ่งปันอาหาร ยารักษาโรค ที่พิทักษ์ภัย ไปจนถึงการร่วมก่อตั้งสหกรณ์หรือกลุ่มอาชีพในรูปแบบต่างๆ การพึ่งพิงวัด เป็นต้น

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น เมื่อเปรียบเทียบกับการจัดสวัสดิการแรงงานพบว่า แนวคิดรัฐสวัสดิการ (Welfare state) ที่รัฐนำมาใช้ภาคแรงงาน คือ ระบบประกันสังคมของแรงงานในระบบที่รัฐรับภาระส่วนหนึ่งในการจ่ายเงินสมทบให้แก่ลูกจ้าง และนำแนวคิดสังคมสวัสดิการ (Welfare society) มาใช้ในการกำหนดให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตนเอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และนอกเหนือกฎหมาย รวมทั้ง การรณรงค์ให้สถานประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานด้านแรงงาน โดยการประกาศใช้ระบบมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001 - 2553) หรือ TLS 8001 - 2010 (Thai Labour Standard) เป็นต้น

อ้อทิพย์ ราชภรณ์นิยม และ ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์ (2552) วิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงานโลกพบว่า ประเทศในกลุ่มอาเซียนที่มีแรงงานไทยไปทำงานมากที่สุด คือ สิงคโปร์ รองลงมาคือมาเลเซีย ซึ่งตลาดแรงงานที่มีแนวโน้มและน่าจะเป็นโอกาสในการสนับสนุนการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน คือ สิงคโปร์ ซึ่งควรมีการส่งเสริมพัฒนาและยกระดับคุณภาพแรงงานในประเด็นการ ส่งเสริมและสร้างความร่วมมือด้านแรงงานในระดับทวิภาคีและพหุภาคี ทั้งในด้านการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ การสร้างหลักประกันทางสังคมและคุณภาพชีวิต การคุ้มครองแรงงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ชัยวัฒน์ ศรีมณี (2542) วิจัย เรื่อง ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ พบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ ซึ่งมีความจำเป็นมากกว่าสวัสดิการทางสังคมให้แก่ลูกจ้าง โดยรัฐควรกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการแรงงานที่เป็นรูปธรรม เช่น การสนับสนุนทุนริเริ่มให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการ

วิชัย โสสุวรรณ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ภาษีสวัสดิการลูกจ้าง พบว่า รัฐยังไม่มีนโยบายการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานอย่างจริงจัง ดังจะเห็นได้จากการจัดเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างในภาคเอกชน ที่มีความแตกต่างจากพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา แต่สวัสดิการแรงงานบางประเภทของลูกจ้างภาคเอกชนต้องนำไปรวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เช่น เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของลูกจ้าง เงินรางวัลที่มอบแก่ลูกจ้างสูงอายุ เงินบำเหน็จบำนาญหรือเงินที่นายจ้างจ่ายครั้งเดียว เพราะการออกจางาน ฯลฯ

นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2549) ได้เสนอความคิดเห็นในการพัฒนาระบบสวัสดิการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ว่า สวัสดิการแรงงานมาจาก ๓ ด้าน คือ สวัสดิการแรงงานที่มาจากการจัดทำโดยรัฐ สวัสดิการแรงงานที่เกิดจากต่อรอง หรือการจัดการกันเองของลูกจ้าง และสวัสดิการแรงงานที่ได้มาจากทรัพยากรธรรมชาติ เช่น แรงงานนอกระบบที่ยังอยู่ในภาคชนบทจะมีความผูกพันกับสวัสดิการที่เกิดจากการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติ มากกว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเมือง และไม่ค่อยเข้าถึงสวัสดิการแรงงานที่มาจากเจรจาต่อรอง และสวัสดิการแรงงานที่มาจากภาครัฐจัดทำให้ ในทางตรงกันข้ามแรงงานภาคอุตสาหกรรมจะไม่ผูกพันกับสวัสดิการแรงงานที่ได้มาจากการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ แต่จะคุ้นชินกับสวัสดิการแรงงานที่ได้มาจากการเจรจาต่อรองเรียกร้องสิทธิกับนายจ้างและรัฐ ดังนั้น การมีส่วนร่วมของแรงงานภาคอุตสาหกรรมในการจัดสวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรม มี 3 วิธี คือ

1. การรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับนายจ้าง ซึ่งในปัจจุบันลูกจ้างในภาคเอกชนสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานมีอยู่จำนวนน้อยมาก คิดเป็นเพียงร้อยละ 3.5

2. การมีส่วนร่วมในองค์กรไตรภาคี ซึ่งส่วนใหญ่การเลือกตั้งผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ใช้วิธีการเลือกตั้งผ่านผู้แทนสหภาพแรงงานเท่านั้น ทำให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานซึ่งเป็นสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้เข้ามาเป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดอย่างแท้จริง

3. การสร้างระบบสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือตนเองในรูปกลุ่มออมทรัพย์ สหกรณ์ออมทรัพย์ ศูนย์เลี้ยงเด็กลูกของคณงานในเขตย่านนิคมอุตสาหกรรม เป็นต้น ทั้งนี้ ภาครัฐควรเข้ามาส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง และตรวจสอบแรงงานนอกระบบให้ได้รับสวัสดิการแรงงานอย่างทั่วถึงเช่นเดียวกับแรงงานในภาคอุตสาหกรรมด้วย

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2546) วิจัย เรื่อง การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจน และคนด้อยโอกาสในสังคมไทย ว่า การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย มีดังนี้

1. การจัดสวัสดิการแรงงานต้องจัดให้เหมาะสมกับคนแต่ละกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มคนจนที่อยู่ในภาวะร่อแร่เหมือนคนกำลังจะจมน้ำตาย ต้องให้สวัสดิการเพื่อให้อยู่รอดก่อน
2. การจัดสวัสดิการแรงงานไม่จำเป็นต้องเรื่องวัตถุเสมอไป สำหรับคนบางกลุ่มการจัดสวัสดิการด้านสิทธิและการคุ้มครองตามกฎหมายก็เพียงพอแล้ว เช่น กลุ่มแรงงานนอกระบบแรงงานต่างด้าว กลุ่มคนที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น
3. รัฐบาลควรสนับสนุนให้หน่วยงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่ภาครัฐ เช่น กลุ่มธุรกิจชุมชนและครอบครัว เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงานด้วย

มงคล เทียนประเทืองชัย (2547) วิจัย เรื่อง การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป มาจากการกำหนดของนายจ้างเป็นส่วนใหญ่และมีเพียงบางแห่งที่ฝ่ายลูกจ้างเสนอตัวเข้ารับการเลือกตั้ง ลูกจ้างมีส่วนร่วมน้อยในการร่วมหารือและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ เพราะการแสดงบทบาทมากเกินไปอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในการทำงานถ้าไม่ได้รับการส่งเสริมจากนายจ้างอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ลูกจ้างยังมีบทบาทน้อยในการตรวจตรา ควบคุมดูแล และร่วมตัดสินใจกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะให้นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการดูแลจัดการด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการของตนเพิ่มมากขึ้น

วรวิทย์ เจริญเลิศ และนภาพร อติวานิชยพงศ์ (2546) ได้ศึกษา การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส : กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม พบว่า นโยบายในการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับกลุ่มลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม ควรตั้งอยู่บนหลักการของการพัฒนาระบบสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้ตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. เป้าหมายของการพัฒนาเศรษฐกิจที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมของลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรม จำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนทิศทางการพัฒนาอุตสาหกรรมที่เน้นการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มาเป็นการสร้างคุณภาพแห่งความเจริญของสังคม โดยการสร้างหลักประกันและความมั่นคงในชีวิตให้แก่คนงานในด้านต่าง ๆ โดยครอบคลุมทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรมที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ แรงงานต่างด้าว และแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ
2. ควรมีการพัฒนาระบบค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นเครื่องมือในการคุ้มครองทางสังคม โดยกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นค่าจ้างเลี้ยงชีพได้ (Living Wage) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาปรับ

ค่าจ้างขั้นต่ำ ควรมีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับร่วมกันของสามฝ่ายปรับปรุงระบบการคัดเลือกผู้แทนฝ่ายลูกจ้างในคณะกรรมการค่าจ้าง โดยคำนึงถึงจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน

3. ควรมีการสร้างหลักประกันด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยเน้นนโยบายการป้องกันมากกว่าการแก้ไข

4. ควรมีการประกันการว่างงาน

5. การคุ้มครองลูกจ้างในระบบสัญญาจ้างชั่วคราวและระบบจ้างเหมา ควรได้รับหลักประกันในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ

6. ขยายการคุ้มครองทางสังคมไปสู่แรงงานนอกระบบ

7. ควรมีการพัฒนาสวัสดิการสำหรับแรงงานไทยที่ไปทำงานในต่างประเทศ

8. ควรมีการคุ้มครองพัฒนาสวัสดิการสังคมสำหรับแรงงานต่างด้าว อาทิ ส่งเสริมแรงงานต่างด้าวในแง่การศึกษาหรือพัฒนาฝีมือแรงงาน และการเข้าถึงสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล และการวางระบบเพื่อแก้ปัญหาระยะยาว

9. ควรมีการสนับสนุนการสร้างระบบสวัสดิการสังคมโดยกลุ่มลูกจ้าง บทบาทของรัฐคือ การทำหน้าที่ส่งเสริมศักยภาพของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการสังคม โดยการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2548) ได้ศึกษา นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานพบว่า รัฐบาลมีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานอย่างไม่จริงจัง ดังเห็นได้จากการจัดเก็บภาษีเงินได้จากการจัดสวัสดิการแรงงานของนายจ้างในภาคเอกชน ซึ่งส่งผลต่อความยุ่งยากให้การบริหารค่าจ้างเงินเดือนของนายจ้าง และทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการแรงงานดังกล่าวอย่างเต็มที่ และทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างลูกจ้างเอกชน กับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ เพราะสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับการยกเว้นจากการเก็บภาษีมากกว่าลูกจ้างเอกชน สวัสดิการแรงงานหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับซึ่งต้องนำไปรวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ได้แก่ การจัดอบรมให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของลูกจ้าง การที่ลูกจ้างได้อยู่อาศัยบ้านพักที่นายจ้างจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าเช่าการจัดห้องเที่ยวทัศนอาจรให้แก่ลูกจ้าง รางวัลที่มอบแก่ลูกจ้างที่อายุมาก ค่าเบี้ยประกันชีวิตและสุขภาพ การจัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้าง และเงินบำเหน็จบำนาญหรือเงินสงเคราะห์ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะออกจากงาน ส่วนสวัสดิการแรงงานหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ซึ่งไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่ลูกจ้างต้องนำมารวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ได้แก่ การจัดรถรับส่ง การจัดให้มีการศึกษาออกเวลา ของขวัญวันเกิดที่จัดให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น ผู้ศึกษาได้เสนอให้รัฐบาลยกเว้นการเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการแรงงานเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

พัชรวาลัย วงศ์บุญสิน และคนอื่น ๆ (2550). ได้ศึกษา โครงการวิจัยการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน (Increasing Productivity of ASEAN Workforce) ผลการวิจัยได้เสนอแนะทางด้าน การปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย และกลไกเงื่อนไขในระดับภูมิภาคของ

อาเซียนและประเทศสมาชิกในช่วงปี 2550-2563 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ คือ 1. การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ ขยายตัว ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ 2. การมีนโยบายระดมทุนมนุษย์ระดับภูมิภาค 3. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาค ในการส่งเสริมผลิตภาพกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนากำลังแรงงานให้ ได้ผลิตภาพที่ใกล้เคียงกันระหว่างชาติสมาชิก 4. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนในการยกระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังแรงงานอาเซียน 5. วิสัยทัศน์สู่การเป็นภูมิภาคแห่ง Good Practice ด้านมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน 6. คุณภาพชีวิตของกำลังแรงงานที่มีส่วน ร่วมในตลาดแรงงานหลังเกษียณอายุ 7. วิสัยทัศน์สู่การที่อาเซียนเป็นภูมิภาคที่ปราศจาก Worst Form of Labor ภายใน 2563 และ 8. การสร้างเสริมทัศนคติด้านการเป็นประชาอาเซียนที่มี คุณค่าของความเป็นมนุษย์

อภิญา เลื่อนฉวี (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ผลกระทบของการเปิดการค้าบริการเสรี มีได้ก่อให้เกิดผลกระทบในทางบวกต่อผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่อาจก่อให้เกิด ปัญหาความไม่มั่นคงในอาชีพของแรงงานไร้ฝีมือ และนำมาซึ่งปัญหาช่องว่างทางรายได้ และ สวัสดิการระหว่างผู้ใช้แรงงานที่มีระดับฝีมือแตกต่างกัน และระหว่างแรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรม ต่างประเภทกัน กลุ่มผู้ใช้แรงงานที่จะมีปัญหาหนักที่สุดในการปรับตัวเพื่อเตรียมพร้อม กับ สถานการณ์คือ กลุ่มแรงงานที่อยู่ในวัยกลางคนขึ้นไป (มากกว่า 40 ปี) และกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือ หรือผู้มีการศึกษาน้อย การค้าเสรีส่งผลกระทบต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและ ภาคแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือมากขึ้นในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมยาง สิ่งทอ อัญมณีและเครื่องประดับ ซึ่งจะส่งผลให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น นอกจากนี้ มาตรฐานแรงงานหรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตต่างๆ จะสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานที่มีฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่ สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจน สวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อัญมณี และธุรกิจบริการ เป็นต้น

กระทรวงแรงงาน (2552) ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านสวัสดิการแรงงาน โดยการพัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการ ส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหาเพื่อเพิ่ม โอกาสในการแข่งขันทางการค้าและพัฒนาแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมอบหมายให้กอง สวัสดิการแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริม พัฒนา และเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจด้าน สวัสดิการแรงงาน ส่งเสริมและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน และมอบหมายให้ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยปฏิบัติในพื้นที่แต่ละจังหวัดรับผิดชอบ การควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน โดยในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้พัฒนามาตรฐาน รูปแบบ กลไก มาตรการส่งเสริม สนับสนุน และแก้ไขปัญหา เพื่อการคุ้มครองและพัฒนาแรงงานให้ มีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงเป็นการเพิ่มโอกาสในการแข่งขันทางการค้าเพื่อผลักดันให้ประเทศสามารถ

พัฒนาให้เท่าเทียมนานาประเทศได้ต่อไป ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม การยกระดับคุณภาพของระบบการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมทุกคนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นด้วยการกำหนดนโยบาย มาตรการทางกฎหมายและสังคมในการจัดทำหลักประกันทางสังคมแก่แรงงานในระบบและนอกระบบอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพควบคู่กับการพัฒนาระบบข้อมูล การให้ความคุ้มครองทางสังคมให้มีมาตรฐานสามารถเชื่อมโยงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้กำหนดให้ภารกิจงานด้านสวัสดิการแรงงานอยู่ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลเน้นการเร่งรัด กำกับดูแลและส่งเสริมสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเพื่อดำเนินกิจกรรมตามภารกิจที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

1. คุ้มครองสิทธิด้านสวัสดิการแรงงานและกำกับให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

1.1 กำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คสส.) โดยมุ่งเน้นสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ที่ยังไม่ได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการหรือมีการจัดตั้งแล้วแต่หมดวาระ รวมทั้งที่หมดวาระแล้วไม่เกิน 30 วัน และอยู่ระหว่างการดำเนินการเลือกตั้งคณะกรรมการชุดใหม่ โดยมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด มีการแนะนำ ออกคำสั่งดำเนินคดีกรณีนายจ้างฝ่าฝืนเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตามถูกต้อง ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

1.2 คุ้มครองสิทธิของลูกจ้างกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ ตามมาตรา 120 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิต ตามปกติของตนเองหรือครอบครัว โดยมุ่งเน้นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน (คสว.) ในการวินิจฉัยคำร้องบนบรรทัดฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม

1.3 เสริมสร้างความเข้มแข็งแก่คณะกรรมการทวิภาคีในสถานประกอบการตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คสส.) ให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพ โดยร่วมกับนายจ้าง เพื่อจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างรวมทั้งดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยมีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือร่วมกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือกฎหมายได้อย่างเหมาะสมแก่ประเภทกิจการและความถูกต้อง

2. ส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

2.1 การสร้างความเข้มแข็งให้แก่แรงงานในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของบุคคลและธุรกิจโดยมุ่งเน้นการให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการ ดำเนินชีวิตตาม

หลักเศรษฐกิจพอเพียงผ่านการเรียนรู้จากศูนย์การเรียนรู้ตามโครงการพระราชดำริฯ หรือชุมชนเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อกระตุ้นให้แรงงานสร้างภูมิคุ้มกันในการช่วยเหลือตนเอง ให้มีความมั่นคงทางอาชีพ สามารถรองรับผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต บนพื้นฐานของความมั่นคงเข้มแข็ง และยั่งยืน ส่วนนายจ้างหากยึดมั่นตามหลักแห่งความพอเพียง จะก่อให้เกิดการประสานประโยชน์และความร่วมมือกับลูกจ้างภาคเอกชน ดำรงอยู่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม มองการณ์ไกล นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตและความสุขในสถานประกอบกิจการ

2.2 ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ครอบครัว และความรับผิดชอบทางสังคมขยายสู่แรงงานสูงวัย แรงงานพิการ และแรงงานข้ามชาติ โดยมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิต สวัสดิการที่ก่อให้เกิดความผาสุก ความมั่นคง และสุขภาพอนามัยที่ดีครอบคลุมถึงคนในครอบครัว ได้แก่ การจัดสวัสดิการมูมนมแม่ สวัสดิการศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ การส่งเสริมสวัสดิการแก่แรงงานข้ามชาติในพื้นที่สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน การบริหารจัดการด้านเอดส์ วัณโรคและยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ การจัดการ กองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน และการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กกัวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ เป็นต้น

3. ส่งเสริมระบบการบริหารจัดการด้านยาเสพติดในสถานประกอบกิจการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ซึ่งถือเป็นภัยด้านหนึ่งที่คุกคามความมั่นคงและความสงบสุขของประชาชน ซึ่งทุกภาคส่วนต้องร่วมกันสกัดกั้น หยุดยั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดอย่างเป็นรูปธรรม โดยณรงค์เผยแพร่ความรู้แก่กลุ่มผู้ใช้แรงงาน ทวิภาคีแรงงานข้ามชาติ เชิญชวนให้สถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้าง 1 - 49 คน มีระบบการจัดการด้านยาเสพติดตามเกณฑ์โครงการโรงงานสีขาวอย่างทั่วถึง และส่งเสริมสถานประกอบกิจการที่ผ่านเกณฑ์โรงงานสีขาวแล้ว ยกย่องระดับจัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) และติดตามผลเพื่อให้มีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน

4. พัฒนางานวิชาการและฐานข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงาน

4.1 จัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานประเทศอาเซียน 10 ประเทศ ประเทศกรอบความร่วมมือ (ASEAN +3) และประเทศต้นแบบด้านสวัสดิการแรงงาน โดยนำผลการศึกษาสำรวจจัดทำฐานข้อมูล เสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง ลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน และการรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.2 พัฒนางานวิชาการด้านสวัสดิการแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย ข้อมูลด้านภาษีอากรกับการจัดสวัสดิการแรงงาน รูปแบบสวัสดิการที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานต้องการ ใน 20 อันดับแรก และวิธีการหรือแนวทางการเข้าถึงสวัสดิการแรงงานของแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ถึงแนวทางการจัดสวัสดิการและการให้บริการที่เหมาะสมแก่แรงงานในระบบและนอกระบบ

5. บริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนที่ให้บริการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ใช้แรงงาน ผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการหรือรัฐวิสาหกิจ สำหรับนำไปเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้ หรือปลดเปลื้องหนี้สินของผู้ใช้แรงงานโดยพัฒนาการให้บริการที่รวดเร็วตลอดจนการเสริมสร้างความรู้เพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

6. พัฒนาศูนย์เด็กเล็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์เข้าสู่มาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ เพื่อเป็นศูนย์เด็กเล็กต้นแบบสำหรับการจัดการเรียนการสอน พัฒนาเด็กเล็กทั้งทางอารมณ์ จิตใจ สังคม เป็นศูนย์การศึกษาดูงานสำหรับนายจ้าง ลูกจ้าง ผู้สนใจทั่วไป เพื่อนำไปเป็นตัวอย่างในการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กในสถานประกอบกิจการหรือชุมชน เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ในหลายประเทศมีรากฐานระบบสวัสดิการที่รัฐเป็นฝ่ายจัดหาซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการดำรงชีพของประชาชน สำหรับประเทศไทยการบริหารจัดการสวัสดิการเพื่อคุ้มครองแรงงานได้นำหลักสิทธิมนุษยชนมาใช้กำหนดสิทธิตามรัฐธรรมนูญไทย มีระบบการบริหารราชการแผ่นดินตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่รัฐกำหนดขึ้นตามนโยบายของรัฐบาลในยุคสมัยนั้น ยกตัวอย่างเช่น การนำแนวคิดสวัสดิการ “สู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560” และมีกฎหมายสำหรับบังคับใช้ให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการบริการจัดการสวัสดิการแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพ มีกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานทำหน้าที่กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน ซึ่งมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบในการดูแลคุ้มครองแรงงาน และมีสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เป็นหน่วยงานระดับพื้นที่ทำหน้าที่ควบคุมกำกับ ดูแลและส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการในพื้นที่ดำเนินการจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

สำหรับงานวิจัย แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสาร งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งพบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อสวัสดิการแรงงาน ๒ ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน อาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง

2. ปัจจัยเกื้อหนุน คือ การบังคับใช้กฎหมาย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่น่าจะส่งผลกระทบต่อนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีตัวแปรหลัก 2 ตัวแปร คือ

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน
2. ปัจจัยเกื้อหนุน ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมาย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่

ตัวแปรตาม

คือ สวัสดิการแรงงาน ซึ่งมี 2 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

จากกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยคาดคะเนว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ มี 2 ปัจจัย คือ

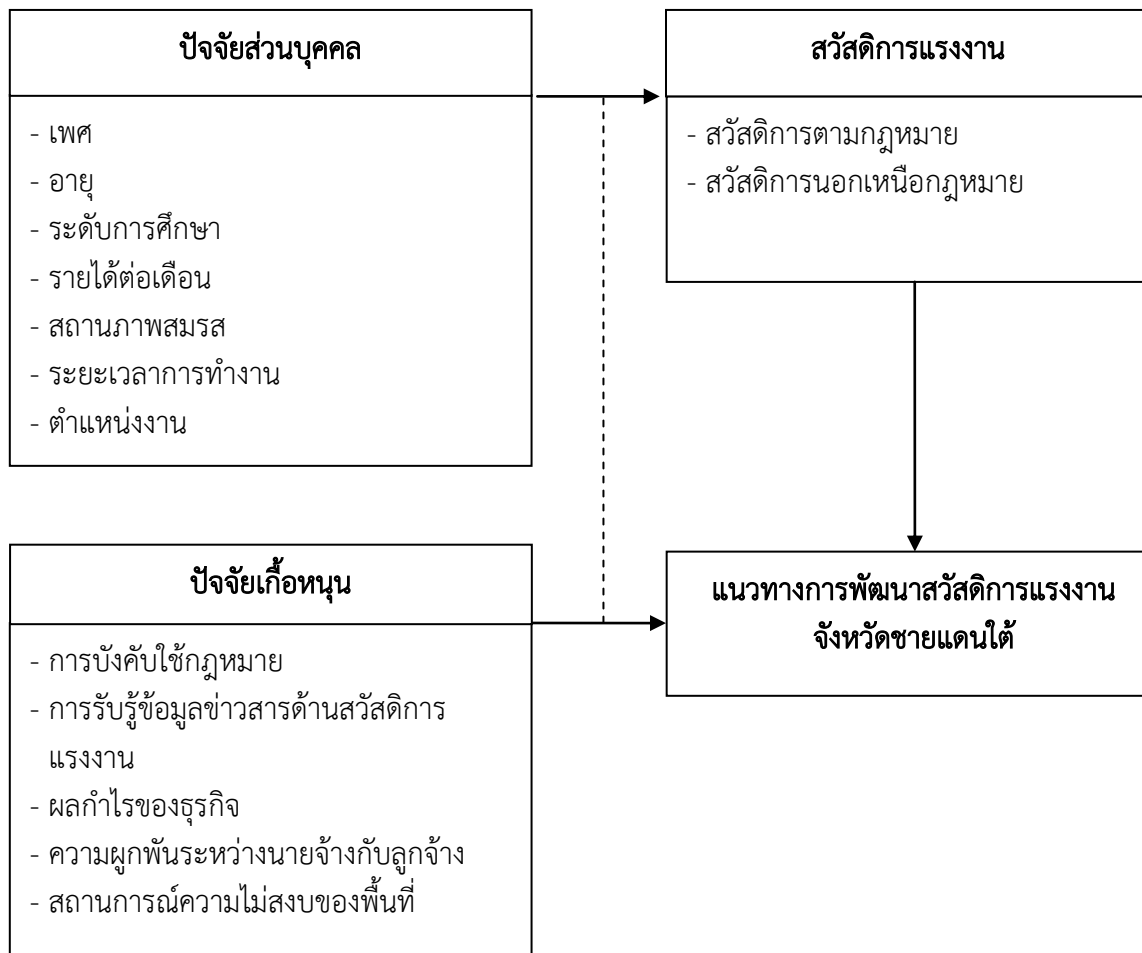
ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน น่าจะมีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกัน ซึ่งผลวิจัยจะทำให้ทราบถึงสวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบการ รวมทั้งทราบว่าปัจจุบันลูกจ้างได้รับสวัสดิการอะไรบ้าง

ปัจจัยเกื้อหนุน ได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผลกำไรของธุรกิจ และสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ อาจเป็นเหตุให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัย จะชี้บ่งให้เห็นถึงสภาพการดำเนินการด้านสวัสดิการแรงงานของผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ที่จะนำไปปรับใช้ในการเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปประโยชน์ต่อไป

จากผลการวิจัย จะทำให้ทราบข้อมูลสถานการณ์ด้านสวัสดิการแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ชัดเจนขึ้น ประกอบกับข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผู้ปฏิบัติงานด้านแรงงาน การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทำให้สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ต่อไป รายละเอียดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 4

ภาพ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

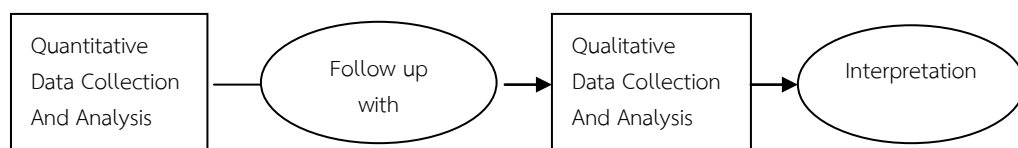
งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การออกแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ในรูปแบบ Explanatory Sequential Design ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักเพื่อตอบปัญหาการวิจัยในประเด็นสวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้างจังหวัดชายแดนใต้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อช่วยอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับจังหวัดชายแดนใต้ ดังภาพ 5

ภาพ 5 รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน



ที่มา : Creswell (2013)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้ (จังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส) ทั้งหมดจำนวน 29,553 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558) ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จำนวน 12,308 คน จังหวัดยะลา จำนวน 10,971 คน และจังหวัดนราธิวาส

จำนวน 6,274 คน จำแนกเป็นขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 10 – 49 คน) ขนาดกลาง (ลูกจ้าง 50 – 199 คน) และขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป) รวม 3 จังหวัด รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ จำแนกตามขนาดกิจการและรายจังหวัด

ขนาดสถานประกอบกิจการ	ปัตตานี		ยะลา		นราธิวาส		รวม	
	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง
	แห่ง	คน	แห่ง	คน	แห่ง	คน	แห่ง	คน
ขนาดเล็ก (10 – 49 คน)	309	6,194	231	4,748	162	3,298	702	14,240
ขนาดกลาง (50 – 199 คน)	23	2,110	53	4,508	20	1,754	96	8,372
ขนาดใหญ่ (200 คนขึ้นไป)	9	3,984	6	1,715	4	1,222	19	6,921
รวม	341	12,280	290	10,971	186	6,274	817	29,533

ที่มา : www.labour.go.th: ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการ สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2558

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ที่มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ที่มีระดับความเชื่อมั่น 0.95 (สุทธรุ ศรีไสย, 2551)

$$\text{จากสูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการทำวิจัย

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

e แทนค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) เมื่อแทนค่าประชากรลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 29,533 คน ตามสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{29,533}{1 + 29,533(0.05)^2}$$

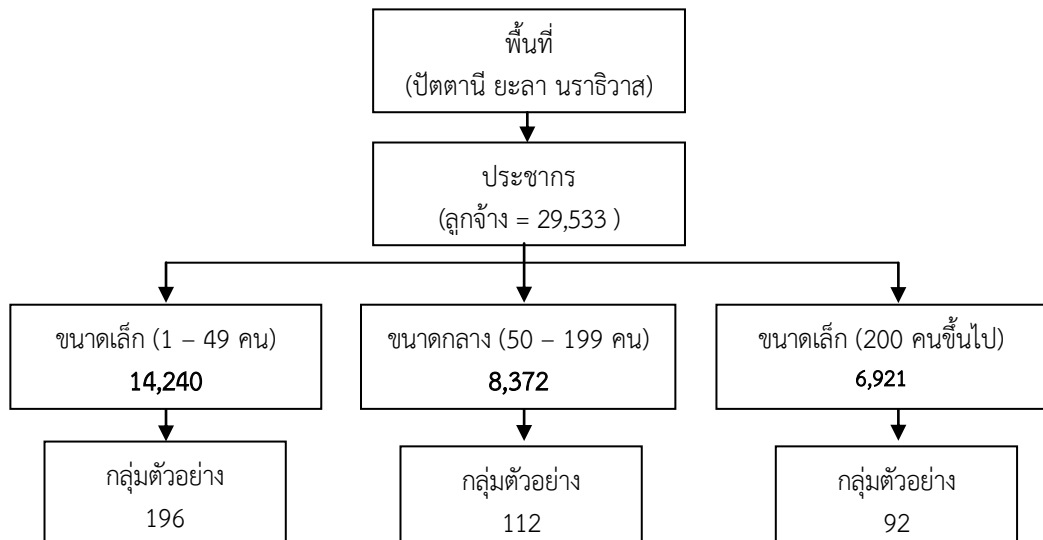
$$n = 394.66$$

ผลการคำนวณตามสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง จำนวน 394.66 คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง จำนวน 400 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งแบ่ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก (ที่มีลูกจ้าง 10 - 49 คน) ขนาดกลาง

(ที่มีลูกจ้าง 50 - 199 คน) และขนาดใหญ่ (ที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป) แล้วทำการสุ่มตามสัดส่วนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการแต่ละจังหวัด ดังภาพ 5

ภาพ 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ)



ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้าง จำนวน 400 คน ดังนั้น เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีการกระจายตัวครอบคลุมอย่างทั่วถึงสถานประกอบกิจการทุกขนาดในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณหาอัตราร้อยละเพื่อหาสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ในแต่ละจังหวัด จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการและรายจังหวัด

ขนาด สถานประกอบกิจการ	ปัตตานี		ยะลา		นราธิวาส		รวม	
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	6,194	92	4,748	64	3,298	40	14,240	196
ขนาดกลาง	2,110	28	4,508	60	1,754	24	8,372	112
ขนาดใหญ่	3,984	52	1,715	24	1,222	16	6,921	92
รวม	12,288	172	10,971	148	6,274	80	29,533	400

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 16 คน ประกอบด้วย

1. นักวิชาการแรงงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส หน่วยงานละ 2 คน รวม 6 คน
2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานและปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) 1 คน
3. นายจ้างหรือผู้แทนซึ่งเป็นลูกจ้างระดับบริหารในสถานประกอบกิจการ รวม 9 คน โดยสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานจากเอกสารทางวิชาการ บทความ ตำรา ข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปริกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้ความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความเหมาะสม ความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถาม จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง นำไปเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติ หา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบบสอบถามมีทั้งคำถามปลายปิดและ คำถามปลายเปิด ประกอบด้วย 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 ใช้สำหรับสำรวจในกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง จำนวน 400 ชุด เพื่อศึกษาว่า สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ได้รับจากนายจ้างมีอะไรบ้าง เป็นสวัสดิการตามที่ กฎหมายกำหนด หรือเป็นสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย และสวัสดิการประเภทไหนที่ลูกจ้างมีความ ต้องการมากที่สุดตามลำดับ โดยสำรวจข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับ สวัสดิการแรงงานที่ได้รับในสถานประกอบกิจการ ระดับความต้องสวัสดิการแรงงานแต่ละประเภท แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 สถานประกอบกิจการ

1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายที่ลูกจ้างได้รับ

ส่วนที่ 3 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่ลูกจ้างได้รับ

ส่วนที่ 4 สวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้าง

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่นๆ (เป็นคำถามปลายเปิด)

การวัดระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน ผู้วิจัยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานของลิเคิร์ต (Likert Scale) (รสริน ศรีพญา, 2545) ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ต้องการมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ต้องการน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด

การแปลผล ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับช่วง โดยการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามสูตร ดังนี้

$$\frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนลำดับ}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

เมื่อแทนค่าตามสูตร จะได้ค่าระดับความกว้างของอันตรภาคชั้น ในแต่ละช่วงเท่ากับ 0.8 จึงนำไปกำหนดค่าระดับช่วงเพื่อแปลความหมาย ดังนี้

ช่วงที่ 1	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด
ช่วงที่ 2	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความต้องการน้อย
ช่วงที่ 3	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
ช่วงที่ 4	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความต้องการมาก
ช่วงที่ 5	4.20 – 5.00	หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

เชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In- depth interview) เป็นคำถามปลายเปิด โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายของผู้ประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ และวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งมีแบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด คือ

ชุดที่ 2 สัมภาษณ์นายจ้างหรือผู้แทนซึ่งเป็นลูกจ้างระดับบริหารในสถานประกอบการกิจการจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ โดยแบบสอบถามคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการกิจการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจัดสวัสดิการแรงงาน

2.1 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย

2.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน

- การบังคับใช้กฎหมาย
- การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน
- ผลกำไรของธุรกิจ
- ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านสวัสดิการแรงงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่นๆ

ชุดที่ 3 สัมภาษณ์ผู้บริหาร นักวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยแบบสอบถามคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานของภาครัฐ

2.1 บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

2.2 หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานในระดับจังหวัดประกอบด้วยหน่วยงานใดบ้าง มีบทบาทแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ท่านบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในเรื่องอะไรบ้าง และมีการดำเนินการอย่างไรบ้างในการควบคุม กำกับ ดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

2.3 ท่านมีมาตรการและการดำเนินการอย่างไรบ้างในการควบคุม กำกับ ดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

2.4 ท่านหรือหน่วยงาน กำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานไว้อย่างไรบ้าง

2.5 ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างจังหวัดชายแดนใต้ ควรเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด

2.6. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ควรได้รับจากนายจ้าง มีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

2.7. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ควรได้รับจากภาครัฐ มีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

2.8 ท่านคิดว่าปัจจัยดังต่อไปนี้ มีผลต่อการจัดสวัสดิการของนายจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ได้อย่างไร

- (1) การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ
- (2) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(4) ผลกำไรของธุรกิจ

(5) สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่

2.9 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานตาม
บทบาทหน้าที่ของท่าน มีหรือไม่ อย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) สร้างแบบสอบถามขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด
ทฤษฎี ข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานจากเอกสารทางวิชาการ บทความ ตำรา ข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต
วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปรึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้มีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความเหมาะสม ความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม
จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ คน ในการลงความเห็นและให้
คะแนน เพื่อคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index
of Item – Objective Congruence : IOC)

คะแนนเท่ากับ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

คะแนนเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจหรือข้อคำถามมีลักษณะคลุมเครือไม่ชัดเจน

คะแนนเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544) คัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง
0.70 – 1.00 มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทดสอบ
(Pretest) กับกลุ่มประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้
ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha เพื่อหาค่า "สัมประสิทธิ์ของความ
เชื่อมั่น" (Alpha Coefficient) ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7000 จึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้
(พรธณี ลีกิจวัฒน์, 2557) ตามสูตร

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

\sum แทน ผลรวม

si^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

st^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

หลักเกณฑ์การแปลความหมายค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น	ระดับความเชื่อมั่น	การนำไปใช้
0.80 - 1.00	สูงมาก	ใช้ได้ดีมาก
0.70 - 0.79	สูง	ใช้ได้ดี
0.50 - 0.69	ปานกลาง	พอใช้
0.40 - 0.49	ต่ำ	ไม่ควรใช้
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ (Cronbach's reliability coefficient) ได้เท่ากับ 0.84 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมากที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลงานวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยจะจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วัตถุประสงค์ของคำถามแต่ละข้อ วิธีการสัมภาษณ์ให้ได้มาของข้อมูลแต่ละข้อ แก่บัณฑิตแรงงานก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ทำหนังสือราชการสำหรับใช้ในการประสานงานสถานประกอบการในการเข้าไปเก็บข้อมูลให้แก่บัณฑิตแรงงาน
3. ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 400 ชุด โดยให้บัณฑิตแรงงานประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและผ่านเข้าร่วมการประชุมชี้แจงแล้วทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเก็บข้อมูล จังหวัดละ 5 คน
4. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลตามแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากบัณฑิตแรงงานทุกฉบับ ก่อนนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคล แบบเจาะลึก (In- depth interview) ในกลุ่มเป้าหมายที่ทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทน ซึ่งเป็นลูกจ้างระดับผู้บริหารในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จังหวัดละ 3 คน รวมเป็น 9 คน เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างและปัจจัยเกื้อหนุน

ในการบังคับใช้กฎหมาย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ ที่ทำให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงาน ในลักษณะต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง และสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงาน จังหวัดละ 2 คน รวมเป็น 6 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติงานด้านแรงงาน 1 คน สัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลว่ามีครบถ้วนความสมบูรณ์แล้ว นำมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
4. การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วน

บุคคลกับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ไม่สามารถจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายกำหนดตามความต้องการของลูกจ้างได้ และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิชาการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อหาข้อสรุปในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ตาราง 3 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้	สถิติที่ใช้
1. เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้	ลูกจ้าง จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบ ไคสแควร์ (Chi-Square Test)
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้	นายจ้าง จำนวน 9 คน	แบบสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก	วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content analysis)
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้	-นักวิชาการ แรงงาน จำนวน 6 คน - นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน 1 คน	แบบสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก	วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติและสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการและภาครัฐ จึงนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปตามลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้

2.1 การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้

2.2 ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัด

ชายแดนใต้

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้

3.2 ปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานของผู้ประกอบการในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้

ส่วนที่ 4 การดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานของภาครัฐ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปตามลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางประชากร

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ 100.00
เพศ		
ชาย	178	44.50
หญิง	222	55.50
อายุ (อายุเฉลี่ย 35 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 67 ปี)		
ต่ำกว่า 26 ปี	69	17.25
26-35	153	38.25
36-44	116	29.00
45 ปีขึ้นไป	62	15.50
การศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	166	41.50
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	77	19.20
ปริญญาตรีขึ้นไป	157	39.20
รายได้ต่อเดือน (เฉลี่ย 9000 บาท รายได้ต่ำสุด 4,500 บาท รายได้สูงสุด 29,000 บาท)		
ต่ำกว่า 9,000 บาท	223	55.75
9,001-12,000 บาท	115	28.75
12001-15000 บาท	40	10.00
15,001 บาทขึ้นไป	22	5.50
สถานภาพสมรส		
โสด	129	32.30
สมรส	235	58.80
หม้าย	13	3.30
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	23	5.80
ระยะเวลาทำงาน (เฉลี่ย 7 ปี ต่ำสุด 1ปี สูงสุด 30 ปี)		
น้อยกว่า 1 ปี	34	8.50
1- 7 ปี	219	54.75
8 -15 ปี	93	23.25
16 ปีขึ้นไป	54	13.50

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะทางประชากร (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน (n = 400 คน)	ร้อยละ 100.00
ตำแหน่งงาน		
ปฏิบัติกร	308	77.00
หัวหน้างาน	84	21.00
บริหาร	8	2.00
ลักษณะการจ้างงาน		
รายวัน	102	25.50
รายเดือน	286	71.50
รายชิ้นงาน	12	3.00
ศาสนา		
พุทธ	162	40.50
อิสลาม	219	54.80
คริสต์	19	4.80
ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้าง		
เบี้ยขยัน	73	18.30
ค่าล่วงเวลา	87	21.80
ค่าทำงานวันหยุด	61	15.30
ค่าเข้างานกะ	22	5.50
เงินโบนัส	121	30.30
อื่นๆ (ค่าบริการ เบี้ยเลี้ยง ค่ารถ ค่าอาหาร)	36	9.00
ประเภทของสถานประกอบการ		
การผลิต	95	23.80
การก่อสร้าง	50	12.50
ขายส่ง/ขายปลีก	142	35.50
โรงแรมและภัตตาคาร	26	6.50
การขนส่ง	18	4.50
อื่นๆ (โรงพยาบาล สถาบันการเงิน ปั้มน้ำมัน)	69	17.30
ขนาดสถานประกอบการ		
มีลูกจ้าง 1-49	195	48.80
มีลูกจ้าง 50-199	112	28.00
มีลูกจ้าง 200 ขึ้นไป	93	23.20

จากตาราง 4 ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 400 คน ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย (ร้อยละ 55.50 เมื่อเปรียบเทียบกับเพศชาย ร้อยละ 44.50 ตามลำดับ) มีอายุเฉลี่ยประมาณ 35 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 67 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอายุ 26-35 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 38.25) รองลงมาเป็นกลุ่มอายุ 36-44 ปี (ร้อยละ 29.00) ที่มีระยะเวลาทำงานเฉลี่ยประมาณ 7 ปี ระยะเวลาทำงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาทำงานสูงสุด 30 ปี ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาทำงานตั้งแต่ 1-7 ปี (ร้อยละ 54.75) รองมา คือ 8-15 ปี ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยประมาณ 9,000 บาทต่อเดือน ต่ำสุด 4,500 บาทต่อเดือน สูงสุด 29,000 บาทต่อเดือน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 9,000 บาท (ร้อยละ 55.75) รองลงมามีรายได้ต่อเดือน 9,000-12,000 บาท เป็นลูกจ้างตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 77.00) ในสัดส่วนมากที่สุด รองลงมา เป็นลูกจ้างระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ 21.00) ที่มีสัดส่วนการนับถือศาสนาอิสลามมากกว่าศาสนาพุทธ (ร้อยละ 54.80) เปรียบเทียบกับลูกจ้างที่นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 40.50) ตามลำดับ ส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 58.80) รองลงมาเป็นโสด (ร้อยละ 32.30) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 38.80) รองลงมาจบการศึกษาระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 19.30) มีการจ้างงานเป็นส่วนใหญ่เป็นรายเดือน (ร้อยละ 71.50) รองลงมาเป็นลูกจ้างรายวัน (ร้อยละ 25.50) นอกเหนือจากค่าจ้างลูกจ้างกลุ่มตัวอย่างยังได้รับเงินอื่นๆ คือ เงินโบนัส มากที่สุด (ร้อยละ 30.30) รองลงมาคือ ค่าล่วงเวลา (ร้อยละ 21.80) เป็นสถานประกอบกิจการประเภทการขายส่ง/ขายปลีก มากที่สุด (ร้อยละ 35.50) รองลงมาคือ การผลิต จำนวน 95 คน (ร้อยละ 23.80) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างระหว่าง 10-49 มากที่สุด จำนวน 195 คน (ร้อยละ 48.80) รองลงมาคือ 50-199 คน จำนวน 112 คน (ร้อยละ 28.00) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

2.1 การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2551) ได้กำหนดรูปแบบของสวัสดิการแรงงานไว้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย เช่น จัดน้ำดื่มที่สะอาด จัดห้องน้ำและห้องส้วม เวชภัณฑ์ยา จัดห้องพยาบาล จัดให้มีพยาบาลประจำ และจัดแพทย์ไว้ตรวจรักษาโรคในสถานประกอบกิจการ และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย ซึ่งจำแนกออกเป็นประเภทหลักๆ คือ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบพบว่า สถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ	จัดให้		ไม่จัดให้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สวัสดิการตามกฎหมาย				
1. จัดน้ำดื่มที่สะอาด	332	83.00	68	17.00
2. มีห้องน้ำและห้องส้วม แยกชาย- หญิง	400	100.00	-	-
3. จัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล	354	88.50	46	11.50
4. จัดห้องพยาบาล	27	6.80	373	93.30
5. จัดให้มีพยาบาลประจำ	20	5.00	380	95.00
6. จัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบกิจการ	68	17.00	332	83.00
7. มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง	10	2.50	390	97.50
สวัสดิการด้านการเงิน				
8. เงินกู้ยืมให้พนักงาน	250	62.50	150	37.50
9. เงินบำเหน็จให้พนักงาน	20	5.00	380	95.00
10. เงินโบนัสพนักงาน	241	60.30	159	39.80
11. เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน	137	34.30	263	65.80
12. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท	205	51.30	195	48.80
13. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	229	57.30	171	42.80
14. เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	32	8.00	368	92.00
15. เงินช่วยเหลือ กรณีได้รับผลกระทบจาก เหตุความไม่สงบ	148	37.00	252	63.00
16. ให้เงินรางวัล กรณีทำงานนาน	87	21.80	313	78.30
17. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน	41	10.30	359	89.80
18. จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน	41	10.30	359	89.80
19. มอบเงินเป็นของขวัญให้แก่ลูกจ้างที่คลอดบุตร	197	49.30	203	50.80
20. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	95	23.80	305	76.30
21. เงินรางวัลให้พนักงานดีเด่น	160	40.00	240	60.00
22. เงินช่วยเหลืองานศพกรณีลูกจ้างเสียชีวิต	114	28.50	286	71.50
23. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	68	17.00	332	83.00
24. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	155	38.80	245	61.30
25. เงินช่วยเหลือค่าทำศพบุคคลในครอบครัว	101	25.30	299	74.80

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ (ต่อ)

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ	จัดให้		ไม่จัดให้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก				
26. จัดแพทย์ตรวจรักษาให้ครอบครัวลูกจ้าง	37	9.30	363	90.80
27. การประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง	183	45.80	217	54.30
28. จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ			400	100.00
29. จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัวลูกจ้าง	107	26.80	293	73.30
30. จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์	80	20.00	320	80.00
31. จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า	48	12.00	352	88.00
32. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	48	12.00	352	88.00
33. จัดที่พักให้พนักงาน	250	62.50	150	37.50
34. ปรับปรุงที่พักให้พนักงาน	220	55.00	180	45.00
35. จัดรถรับ – ส่งพนักงาน	37	9.30	363	90.80
36. จัดชุดทำงานให้พนักงาน	215	53.80	185	46.30
37. จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย	-	-	400	100.00
38. จัดอาหารฟรี	91	22.80	309	77.30
39. จัดสถานที่สำหรับให้ลูกจ้างเก็บน้ำนมแม่ในสถาน	116	29.00	284	71.00
40. จัดสถานที่รับประทานอาหาร	243	60.80	157	39.30
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง				
41. ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน	79	19.80	321	80.30
42. ส่งเสริมการศึกษานอกเวลางาน	179	44.80	221	55.30
43. อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ	251	62.80	149	37.30
44. สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการอบรมจากสถาบันภายนอก	180	45.00	220	55.00
45. จัดห้องสมุดในโรงงาน	22	5.50	378	94.50
46. จัดมุมอ่านหนังสือ	42	10.50	358	89.50
47. จัดการศึกษาดูงานภายในประเทศ	194	48.50	206	51.50
48. จัดการศึกษาดูงานภายนอกประเทศ	148	37.00	252	63.00
49. จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน	-	-	400	100.00
50. การจัดทัศนศึกษา	192	48.00	208	52.00
51. จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี	249	62.30	151	37.80

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ (ต่อ)

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ	จัดให้		ไม่จัดให้	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สวัสดิการด้านนันทนาการ				
52. สนับสนุนชมรม หรือกลุ่มนันทนาการ ในสถานประกอบกิจการ	39	9.80	361	90.30
53. จัดกีฬาภายในโรงงาน	194	48.50	206	51.50
54. จัดกีฬาภายนอกโรงงาน	173	43.30	227	56.80
55. สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา	256	64.00	144	36.00
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย				
56. จัดบริการตรวจสุขภาพ	149	37.30	251	62.80
57. จัดอบรมความรู้ด้านสุขภาพ	187	46.80	213	53.30
58. จัดสถานที่ออกกำลังกาย	154	38.50	246	61.50
59. จัดระบบป้องกันปัญหาเสพติด	221	55.30	179	44.80
สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ				
60. ประกันชีวิตลูกจ้าง	88	22.00	312	78.00
61. เงินเสี่ยงภัย	95	23.80	305	76.30
62. จัดรถรับส่ง	75	18.80	325	81.30
63. จัดที่พักไว้ในโรงงาน	154	38.50	246	61.50

จากตาราง 5 สวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย

ผู้ประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่จัดสวัสดิการเกี่ยวกับห้องน้ำและห้องส้วมให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด คิดเป็นร้อยละ 100.00 แม้ว่าในข้อเท็จจริงสถานประกอบกิจการส่วนหนึ่งไม่ได้จัดห้องน้ำแยกชาย – หญิง รองลงมาคือ การจัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 88.50 ซึ่งสวัสดิการทั้งสองด้านเป็นความจำเป็นพื้นฐานที่ต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกัน พบว่า ผู้สถานประกอบการร้อยละ 97.50 ไม่ได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับรถฉุกเฉินไว้บริการแก่ลูกจ้างตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในสถานประกอบกิจการที่ขนาดลูกจ้าง ตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ซึ่งก็ไม่ขัดแย้งกับข้อเท็จจริงในพื้นที่ซึ่งมีสถานประกอบกิจการลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไปเพียงไม่กี่แห่ง รองลงมา คือ ไม่จัดให้มีพยาบาลประจำประกอบกิจการ คิดเป็นร้อยละ 95.00 ตามลำดับ ซึ่งเป็นสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในสถานประกอบกิจการที่ขนาดลูกจ้าง ตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป จากข้อมูลสะท้อนให้เห็นว่าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ได้รับ

สิทธิการคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไม่ครอบคลุมและทั่วถึง รัฐจึงควรวางนโยบายและมาตรการการดำเนินงานในการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อควบคุมและกำกับดูแลให้ผู้ประกอบกิจการในพื้นที่ที่มีการดำเนินการด้านสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ นักวิชาการ 3 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559 ที่กล่าวไว้ว่า “หลักประกันความมั่นคง ด้านรายได้ ความเป็นอยู่ สุขภาพอนามัย ตาม จปฐ. การได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มทักษะความรู้เพิ่มเติมทั้งสายอาชีพ สายสามัญ นอกกระบบสถานศึกษา หรือ การศึกษาตามอัธยาศัย”

2. สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้

2.1 สวัสดิการด้านการเงิน

ผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่ได้จัดสวัสดิการในเรื่องเงินกู้ยืมให้พนักงานและจัดที่พักให้พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมา คือ การจัดสวัสดิการเงินโบนัสพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 60.30 ซึ่งเป็นสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่สถานประกอบการ สอดคล้องกับงานวิจัยของประทีน ไกรสรโกวิท (2554) เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้าง คือ การจ่ายเงินบำเหน็จ คิดเป็นร้อยละ 95.00 รองลงมา คือ การจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ คิดเป็นร้อยละ 92.00 ตามลำดับ ซึ่งอาจเนื่องจากการจ่ายเงินดังกล่าวเป็นการเพิ่มภาระการใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนระยะยาวของธุรกิจที่สูงขึ้น

2.2 สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดสวัสดิการในเรื่องอบรมความรู้ในสถานประกอบการ คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาคือการจัดที่พักให้พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 62.50 สำหรับสวัสดิการที่สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้ลูกจ้าง คือ การจัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ และจัดอาหารราคาถูกจำหน่าย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ การจัดแพทย์ตรวจรักษาให้ครอบครัวลูกจ้างและจัดรถรับ – ส่งพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 90.80 ตามลำดับ ซึ่งอาจเป็นเพราะในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้มีทั้งลูกจ้างที่นับถือศาสนาพุทธและอิสลามซึ่งมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมทำให้มีความยุ่งยากในการบริหารจัดการ

2.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดสวัสดิการในเรื่อง การอบรมความรู้ในสถานประกอบการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมา คือ จัดการศึกษาดูงานภายในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 48.50 ซึ่งเน้นการให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผลผลิตและบริการของสถานประกอบการ และการอบรมลูกจ้างเพื่อรองรับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการรายหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้ลูกจ้างระดับบริหารและหัวหน้างานได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ในกลุ่มธุรกิจเดียวกันเพื่อนำมาพัฒนาธุรกิจ และส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมเพื่อรองรับการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายด้านแรงงาน สำหรับสวัสดิการที่

สถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ไม่มีการจัดให้แก่ลูกจ้าง คือ การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 100.00 รองลงมา คือ การจัดห้องสมุดในโรงงาน คิดเป็นร้อยละ 94.50 ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ที่ให้ข้อมูลไปแนวเดียวกันว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นระดับปฏิบัติการที่จบการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่มีความประสงค์จะศึกษาต่อเนื่อง มีความสนใจในเรื่องการอ่านน้อย จึงไม่ได้จัดทำห้องสมุดไว้ในโรงงาน ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องฝึกทักษะฝีมือก็จะส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานในการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี ของ Edwin B. Flippo (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการว่า ต้องเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่มากกว่าการให้ประโยชน์เฉพาะบุคคลเท่านั้น และหลักของความสมเหตุสมผลหรือหลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างต้องเน้นความเหมาะสมทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน ความคุ้มค่าแก่การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

2.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.00 รองลงมา คือ การจัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี คิดเป็นร้อยละ 62.30 สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหารสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ที่ให้ข้อมูลว่า “บริษัทจัดงานเลี้ยงให้ลูกจ้างเป็นประจำทุกปี เพื่อตอบแทนการทำงานร่วมกันและสร้างความสามัคคีในองค์กร” สำหรับสวัสดิการที่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ การสนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการคิดเป็นร้อยละ 90.30 รองลงมา คือ การจัดทัศนศึกษา คิดเป็นร้อยละ 52.00 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเท็จจริงในพื้นที่ที่พบว่า สถานประกอบกิจการที่จัดให้มีชมรมส่วนใหญ่ คือ สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสฟติดเท่านั้น คือ ชมรม To Be Number One

2.5 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดระบบป้องกันปัญหาหยาเสฟติดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาคือ จัดอบรมความรู้ด้านสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 46.80 สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กำหนดนโยบายการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสฟติดในสถานประกอบกิจการให้เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน สำหรับสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่จัดให้ คือ การจัดบริการตรวจสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 62.80 รองลงมาคือ การจัดสถานที่ออกกำลังกาย คิดเป็นร้อยละ 61.50 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งผู้ประกอบการ คนที่ 6 สัมภาษณ์ วันที่ 12 มีนาคม 2559 กล่าวว่า “รัฐควรเป็นหน่วยงานที่จัดสวัสดิการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้างตามความเหมาะสม ในเมื่อพวกเราได้จ่ายเงินสมทบประกันสังคมเป็นประจำทุกเดือน”

2.6 สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดสวัสดิการในเรื่องการจัดที่พักไว้ในโรงงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมาคือ เรื่อง เงินเสี่ยงภัยคิดเป็นร้อยละ 23.80 ซึ่งเป็นสัดส่วนของสถาน

ประกอบกิจการส่วนน้อยที่จัดที่פקให้แก่งานโดยเฉพาะสถานประกอบกิจการที่มีแรงงานต่างด้าว จะจัดที่פקให้คนงานเหล่านั้น และมีสถานประกอบกิจการบางแห่งที่สภาพการเดินทางห่างจากชุมชน เช่น โรงงานแปรรูปไม้ยางพารา ซึ่งลูกจ้างมาจากภาคอีสานจึงมีความจำเป็นต้องจัดที่פקให้ลูกจ้าง เพื่อเป็นสวัสดิการในการอำนวยความสะดวก ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพซึ่งผู้ประกอบการ คนที่ 4 สัมภาษณ์ วันที่ 12 มีนาคม 2559 ให้สัมภาษณ์ว่า “ถ้าไม่มีบ้านพักให้ ก็หาคนงานยาก คน บ้านเราไม่ค่อยทำงานพวกนี้ ต้องหาคนงานมาจากต่างจังหวัดซึ่งบางคนก็ชักชวนกันมาเป็นครอบครัว และญาติ” สำหรับสวัสดิการที่สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่ได้จัดให้ คือ การจัดรถรับส่ง คิดเป็น ร้อยละ 81.30 รองลงมาคือ ประกันชีวิตลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 78.00 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูล เชิงคุณภาพที่ผู้ประกอบการคนที่ 6 สัมภาษณ์ วันที่ 12 มีนาคม 2559 ให้ข้อมูลว่า “ลูกจ้างส่วนใหญ่ ของตนเป็นคนในพื้นที่ซึ่งอาศัยอยู่ไม่ห่างจากบริษัทและมีรถจักรยานยนต์เป็นพาหนะมาทำงาน

2.2 ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

การวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบ กิจการจังหวัดชายแดนใต้ ใช้หลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

ช่วงที่ 1	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด
ช่วงที่ 2	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความต้องการน้อย
ช่วงที่ 3	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
ช่วงที่ 4	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความต้องการมาก
ช่วงที่ 5	4.20 – 5.00	หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

โดยผู้วิจัยขอจำแนกการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ตามประเภทของสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย

ตาราง 6 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายในสถานประกอบ กิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย	จัดให้		ไม่จัดให้		ระดับความต้องการ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. จัดน้ำดื่มที่สะอาด	332	83.00	68	17.00	3.93	0.368	มาก
2. มีห้องน้ำและห้องส้วม	400	100.00	-	-	3.73	0.447	มาก
3. จัดเวชภัณฑ์ยา	354	88.50	46	11.50	3.48	0.500	ปานกลาง
4. จัดห้องพยาบาล	27	6.80	373	93.20	3.13	0.512	ปานกลาง
5. จัดให้มีพยาบาลประจำ	20	5.00	380	95.00	3.01	0.631	ปานกลาง
6. จัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรค	68	17.00	332	83.00	3.51	0.633	มาก
7. มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง	10	2.50	390	97.50	1.54	1.085	น้อยที่สุด
					$\bar{X} = 3.19$	0.329	ปานกลาง

จากผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) ทั้งนี้ สวัสดิการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับแรก คือ น้ำดื่ม ($\bar{X} = 3.93$) ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 83.00) รองลงมา คือ การจัดห้องน้ำ – ห้องส้วม ($\bar{X} = 3.73$) นายจ้างจัดให้ (ร้อยละ 100) และจัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรค ($\bar{X} = 3.51$) ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ (ร้อยละ 83.00)

สำหรับสวัสดิการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 3 ลำดับแรก คือ การจัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล ($\bar{X} = 3.48$) ซึ่งนายจ้างจัดให้ในสถานประกอบกิจการ (ร้อยละ 88.50) รองลงมา คือ การจัดให้มีพยาบาลประจำ ($\bar{X} = 3.13$) นายจ้างจัดส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 85.00) และการจัดห้องพยาบาล ($\bar{X} = 3.13$) นายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 93.20) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ศิริคำ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง พบว่า แรงงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีความรู้ในระดับปานกลาง ได้รับสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายไม่เพียงพอ จึงอาจสรุปและอภิปรายผลได้ว่า สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด เช่น น้ำดื่ม เวชภัณฑ์ยา ห้องพยาบาล การจัดให้มีพยาบาลในสถานประกอบกิจการ รวมถึงการจัดแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบกิจการ เป็นสวัสดิการตามความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (ปรางทิพย์ ศุภเฒ่า, 2554) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ ขั้นที่ 1 เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดในด้านปัจจัยสี่ที่มีผลต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรางทิพย์ ศุภเฒ่า (2554) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า เปรียบเทียบลำดับความต้องการของมนุษย์กับสวัสดิการแรงงานที่องค์กรพึงกระทำว่า ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs) เช่น ค่าจ้าง อาหาร บ้านพัก ห้องพยาบาล ชุดทำงาน การตรวจสุขภาพ ฯลฯ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการพื้นฐานตามสิทธิแห่งกฎหมาย แต่ยังไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านั้นไม่ครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์นายจ้างและข้อคิดเห็นของฝ่ายลูกจ้าง ที่ให้ข้อมูลว่าไม่ทราบสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายสวัสดิการเท่าที่ควร ดังนั้น ภาครัฐจึงควรเร่งรัดในการส่งเสริมให้ความรู้แก่นายจ้างและลูกจ้างในพื้นที่ และควบคุม กำกับ ดูแลให้ผู้ประกอบกิจการปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้าง

จากข้อมูลดังกล่าว อาจกล่าวสรุปได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายสวัสดิการไม่ครบคลุมและครบถ้วน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้ประกอบกิจการส่วนหนึ่งยังฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายสวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการตามกฎหมายบางด้านไม่สอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น ลูกจ้างซึ่งอยู่ในสถานประกอบกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 200 คนลงมา บางคนมีความต้องการสวัสดิการด้านการจัดให้มีพยาบาลประจำและจัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบกิจการ ซึ่งภาครัฐต้องนำประเด็นนี้มาพิจารณาในการปรับปรุงข้อกฎหมายให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างต่อไป

2. **สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด** สำหรับในงานวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในรูปแบบต่างๆ ดังนี้

2.1 **สวัสดิการด้านการเงิน** ได้แก่ จัดเงินกู้ยืมให้พนักงาน เงินบำเหน็จพนักงาน (นอกเหนือจากค่าชดเชย) เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ เงินหรือสิ่งของเยี่ยมไข้ เงินรางวัลหรือ สิ่งของกรณีทำงานนาน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน เงินมอบให้แก่ลูกจ้างที่ ลาคลอด เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินรางวัลให้พนักงานดีเด่น เงินช่วยเหลืองานศพ เงินช่วยเหลือ อื่นๆ ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำศพบุคคลในครอบครัว เบี้ยขยัน และเงินช่วยเหลืออื่นๆ ดังตาราง 4

ตาราง 7 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านการเงินในสถานประกอบกิจการ จังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการด้านการเงิน	จัดให้		ไม่จัดให้		ระดับความต้องการ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. เงินกู้ยืมให้พนักงาน	250	62.50	150	37.50	3.02	0.992	ปานกลาง
2. เงินบำเหน็จให้พนักงาน	20	5.00	380	95.00	3.45	1.103	ปานกลาง
3. เงินโบนัสพนักงาน	241	60.30	159	39.80	4.04	1.080	มาก
4. เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน	137	34.30	263	65.80	3.03	0.669	ปานกลาง
5. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท	205	51.30	195	48.80	3.14	0.776	ปานกลาง
6. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	229	57.30	171	42.80	3.36	0.516	ปานกลาง
7. เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	32	8.00	368	92.00	2.52	0.633	ปานกลาง
8. เงินช่วยเหลือกรณีได้รับผลกระทบ จากเหตุความไม่สงบ	148	37.00	252	63.00	3.78	0.952	มาก
9. ให้เงินรางวัล กรณีทำงานนาน	87	21.80	313	78.30	2.81	0.794	ปานกลาง
10. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน	41	10.30	359	89.80	3.19	0.882	ปานกลาง
11. จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน	41	10.30	359	89.80	3.46	0.742	มาก
12. มอบเงินเป็นของขวัญให้แก่ ลูกจ้างที่คลอดบุตร	197	49.30	203	50.80	3.05	0.288	ปานกลาง
13. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	95	23.80	305	76.30	4.03	1.041	มาก
14. เงินรางวัลให้พนักงานดีเด่น	160	40.00	240	60.00	3.03	0.583	ปานกลาง
15. เงินช่วยเหลืองานศพกรณีลูกจ้าง เสียชีวิต	114	28.50	286	71.50	2.96	0.716	ปานกลาง
16. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล บุคคลในครอบครัว	68	17.00	332	83.00	2.94	0.704	ปานกลาง
17. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	155	38.80	245	61.30	3.58	0.872	มาก
18. เงินช่วยเหลือค่าทำศพบุคคลใน ครอบครัว	101	25.30	299	74.80	3.34	0.755	ปานกลาง
					$\bar{X} = 3.26$	0.421	ปานกลาง

จากตาราง 7 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ทั้งนี้ สวัสดิการด้านการเงินที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ การจ่ายเงินโบนัส ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างในสถานประกอบการ (ร้อยละ 60.3) รองลงมา คือ การจัดเงินช่วยเหลือกรณีได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบ ($\bar{X} = 3.78$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 63.00) และการเงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ($\bar{X} = 3.58$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 61.30) สำหรับสวัสดิการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรก คือ การจัดเงินบำเหน็จให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.45$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 95.00) รองลงมา คือ การจัดเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ($\bar{X} = 3.36$) นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 57.30) และการจัดเงินช่วยเหลือค่าทำศพบุคคลในครอบครัว ($\bar{X} = 3.34$) ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 74.80) จึงอาจสรุปและอภิปรายผลได้ว่า การจัดสวัสดิการด้านการเงินซึ่งเป็นสวัสดิการทางเศรษฐกิจที่เป็นต้นทุนการผลิต ที่นายจ้างต้องคำนึงถึงงบประมาณและความสามารถในการดำเนินการจัดสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง เพราะเมื่อตกลงที่จะจัดสวัสดิการอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่ลูกจ้างถือเป็นข้อตกลงสภาพการจ้าง นายจ้างส่วนใหญ่จึงไม่จัดสวัสดิการเงินบำเหน็จให้พนักงาน (ร้อยละ 95.00) การจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ (ร้อยละ 92.00) การจ่ายเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (ร้อยละ 89.80) จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน (ร้อยละ 89.80) เพราะต้องรับภาระจ่ายอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานจนกว่าจะสิ้นสุดการจ้างงานลูกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ศิริ ทองสม (2551) ที่ศึกษาเรื่อง ผลกระทบภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการลงทุนภาคเอกชน โดยศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการจัดสวัสดิการแรงงานภาคบังคับในประเด็นที่เกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน และสวัสดิการแรงงานตามความสมัครใจของนายจ้าง ในการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งพบว่า การที่กฎหมายบังคับให้ต้องจัดสวัสดิการกองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน มีผลต่อการลงทุนของภาคเอกชนในระดับมหภาค เนื่องจากนายจ้างมีภาระต้องจ่ายเงินซึ่งเป็นต้นทุนด้านแรงงานเพิ่มขึ้นมากกว่าผลของรายจ่ายที่ลดลงจากสิทธิประโยชน์ในค่าใช้จ่ายรักษาพยาบาล หรือการลดหย่อนภาษี ทั้งนี้ สำหรับสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้อาจเป็นไปได้ว่าสวัสดิการในรูปแบบดังกล่าว นายจ้างไม่จัดทำให้แก่ลูกจ้างเนื่องจากสภาพพื้นที่ไม่ประสบปัญหาภัยพิบัติซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพของผู้ประกอบการ คนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 12 มีนาคม 2559 ที่ให้ข้อมูลว่า “ถ้าลูกจ้างได้รับผลกระทบจากน้ำท่วมบ้าน บริษัทก็ช่วยเหลือตามเหมาะสมแต่ต้องพิจารณาเป็นรายๆ เพราะโรงงานที่ตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกันก็คงได้รับผลกระทบไม่ต่างกัน” และลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นแรงงานท้องถิ่นในพื้นที่บริเวณสถานประกอบการ นายจ้างจึงให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการด้านการเงินมากกว่าเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเร่งด่วน เช่น การจัดเงินให้กู้ยืม การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล และการให้เงินโบนัส เป็นต้น

2.2 สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ จัดแพทย์ตรวจรักษาครอบครัวลูกจ้าง การประกันชีวิตและหรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัว ลูกจ้าง จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ จัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนในสถานประกอบการ จัดสวัสดิการร้านค้าสหกรณ์ร้านค้าในสถานประกอบการ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดที่พักให้พนักงาน ปรับปรุงที่พัก

พนักงาน จัดรถรับ – ส่งพนักงานจัดชุดทำงานให้พนักงาน จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท รางวัลพนักงานดีเด่น จัดมูมนมแม่ในสถานประกอบการ กิจการ จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน ฯลฯ ดังตาราง 8

ตาราง 8 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ในสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	จัดให้		ไม่จัดให้		ระดับความต้องการ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ	
1. จัดแพทย์ตรวจรักษาให้ครอบครัว	37	9.30	363	90.80	3.40	.722	ปานกลาง	
2. การประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง	183	45.80	217	54.30	3.26	.987	ปานกลาง	
3. จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ	-	-	400	100.0	1.35	.669	น้อยที่สุด	
4. จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัว	107	26.80	293	73.30	2.16	1.036	น้อย	
5. จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์	80	20.00	320	80.00	2.56	.770	ปานกลาง	
6. จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า	48	12.00	352	88.00	2.83	.621	ปานกลาง	
7. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	48	12.00	352	88.00	3.60	.858	มาก	
8. จัดที่พักให้พนักงาน	250	62.50	150	37.50	2.78	.960	ปานกลาง	
9. ปรับปรุงที่พักให้พนักงาน	220	55.00	180	45.00	2.68	.744	ปานกลาง	
10. จัดรถรับ – ส่งพนักงาน	37	9.30	363	90.80	2.70	.890	ปานกลาง	
11. จัดชุดทำงานให้พนักงาน	215	53.80	185	46.30	3.36	.735	ปานกลาง	
12. จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย	-	-	400	100.0	3.11	1.112	ปานกลาง	
13. จัดอาหารฟรี	91	22.80	309	77.30	3.22	.998	ปานกลาง	
14. จัดสถานที่สำหรับให้ลูกจ้างเก็บน้ำนมแม่ในสถานประกอบการ	116	29.00	284	71.00	1.53	1.141	น้อยที่สุด	
15. จัดสถานที่รับประทานอาหาร	243	60.80	157	39.30	3.10	1.421	ปานกลาง	
					$\bar{X} =$	2.77	.543	ปานกลาง

จากตาราง 8 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) ทั้งนี้ สวัสดิการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) คือ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 88.00) สำหรับสวัสดิการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง 3 ลำดับแรก คือ การจัดแพทย์ตรวจรักษาให้ครอบครัวลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.40$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 90.70) รองลงมา คือ การ

จัดชุดทำงานให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.36$) นายจ้างจัดให้ในสถานประกอบกิจการ (ร้อยละ 53.80) และการประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.26$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 54.30) ตามลำดับ จึงอาจสรุปและอภิปรายผลได้ว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ได้รับสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกการไม่สอดคล้องตามความต้องการเท่าที่ควร คือ ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมาก แต่ผู้ประกอบการในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่ร้อยละ 88.00 ไม่จัดให้แก่ลูกจ้างสาเหตุอาจเนื่องมาจากไม่ทราบระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินการจัดตั้งกองทุนดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับที่นายจ้างรายหนึ่งซึ่งสอบถามว่า “กฎหมายบังคับให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพด้วยหรือไม่ มีประโยชน์อย่างไร” และสอดคล้องกับที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2556) กล่าวไว้ในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสวัสดิการแรงงานเชิงสร้างสรรค์ในการก้าวผ่านผลกระทบจากการปรับค่าจ้าง 300 บาท ว่า สถานประกอบกิจการจะเลือกแนวทางการจัดสวัสดิการภายใต้ระยะเวลาการทำงานตามโครงการที่กำหนด คือ โครงการต่างๆ ที่มีการผูกโยงกับระบบเพื่อทำให้เกิดประโยชน์ทั้งคนกับองค์กรในอนาคต สวัสดิการที่เป็นลักษณะบำนาญจะไม่มีเพราะไม่สามารถคำนวณต้นทุนได้ด้วยอายุยืนขึ้นจะเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบอื่นที่เหมาะสมแทน นอกจากนี้ พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการซึ่งครอบคลุมไปถึงครอบครัวของลูกจ้าง เช่น การจัดแพทย์ตรวจรักษาให้ครอบครัวลูกจ้าง การประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ครอบครัว การจัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ การจัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัวลูกจ้าง และสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดรถรับ – ส่งพนักงาน การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า และยังไม่ได้รับสวัสดิการเหล่านั้นจากผู้ประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบกิจการรายหนึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการที่ไม่จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ และการไม่จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายในสถานประกอบกิจการ ว่า ตนเองมีทั้งลูกจ้างที่นับถือศาสนาพุทธและอิสลามซึ่งมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทำให้มีความยุ่งยากในการบริหารจัดการ

2.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก จัดห้องสมุดในโรงงาน จัดมุมอ่านหนังสือในโรงงาน จัดศึกษาดูงานอบรมภายในประเทศ จัดศึกษาดูงาน อบรมภายนอกประเทศ ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน ฯลฯ ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	จัดให้		ไม่จัดให้		ระดับความต้องการ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน	79	19.80	321	80.30	2.83	.690	ปานกลาง
2. ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน	179	44.80	221	55.30	2.50	.743	ปานกลาง

ตาราง 9 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างในสถานประกอบ
กิจการจังหวัดชายแดนใต้ (ต่อ)

สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	จัดให้		ไม่จัดให้		ระดับความต้องการ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3. อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ	251	62.80	149	37.30	2.67	.805	ปานกลาง
4. สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการอบรม จากสถาบันภายนอก	180	45.00	220	55.00	2.42	.819	ปานกลาง
5. จัดห้องสมุดในโรงงาน	22	5.50	378	94.50	1.70	.815	น้อยที่สุด
6. จัดมุมอ่านหนังสือ	42	10.50	358	89.50	1.98	.982	ปานกลาง
7. จัดการศึกษาดูงานภายในประเทศ	194	48.50	206	51.50	2.00	1.009	ปานกลาง
8. จัดการศึกษาดูงานภายนอกประเทศ	148	37.00	252	63.00	1.90	.951	ปานกลาง
9. จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน	-	-	400	100.00	1.31	.741	น้อยที่สุด
			รวม	$\bar{X} = 2.14$.662	ปานกลาง

จากตาราง 9 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.14$) ทั้งนี้สวัสดิการด้านการพัฒนาที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการ ($\bar{X} = 2.83$) คือ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ (ร้อยละ 80.30) รองลงมา ($\bar{X} = 2.67$) คือ การอบรมให้ความรู้แก่ลูกจ้างภายในสถานประกอบกิจการ ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จัดให้ (ร้อยละ 62.8) และ ($\bar{X} = 2.50$) คือ การส่งเสริมการศึกษานอกเวลา งาน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ (ร้อยละ 55.30) ทั้งนี้ ยังพบว่าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการการพัฒนาลูกจ้างด้านอื่นๆ อีก เช่น การส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน การจัดการศึกษาดูงานภายนอกประเทศ จึงอาจสรุปและอภิปรายผลได้ว่า สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับอบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (ร้อยละ 62.80) ที่ผู้ประกอบการจัดให้ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ ที่กำหนดกิจกรรมการส่งเสริมความรู้ด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

2.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี สนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ จัดกีฬาภายใน/นอกโรงงาน สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาสถานที่แข่งขัน จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน จัดกิจกรรมนันทนาการอื่นๆ ดังตาราง 10

ตาราง 10 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการด้านนันทนาการ	จัดให้		ไม่จัดให้		ระดับความต้องการ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การจัดทัศนศึกษา	192	48.00	208	52.00	2.78	1.258	ปานกลาง
2. จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี	249	62.30	151	37.80	3.61	.987	มาก
3. สนับสนุนชมรม หรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ	39	9.80	361	90.30	2.73	1.026	ปานกลาง
4. จัดกีฬาภายในโรงงาน	194	48.50	206	51.50	2.18	.960	ปานกลาง
5. จัดกีฬาภายนอกโรงงาน	173	43.30	227	56.80	2.16	.935	ปานกลาง
6. สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา	256	64.00	144	36.00	2.38	.897	ปานกลาง
			รวม		$\bar{X} = 2.64$.708	ปานกลาง

จากตาราง 10 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) ทั้งนี้ สวัสดิการนันทนาการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการ 3 ลำดับแรก คือ คือ จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ($\bar{X} = 3.61$) ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 62.30) รองลงมา คือ การจัดทัศนศึกษา ($\bar{X} = 2.78$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 52.00) และสวัสดิการสนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ ($\bar{X} = 2.73$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้ลูกจ้าง (ร้อยละ 90.30) ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ได้รับสวัสดิการด้านนันทนาการที่ผู้ประกอบการจัดหาให้ประกอบด้วย การจัดทัศนศึกษา (ร้อยละ 48.00) การจัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ร้อยละ 62.30) การสนับสนุนชมรม หรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ (ร้อยละ 9.80) จัดกีฬาภายในโรงงาน (ร้อยละ 48.50) จัดกีฬาภายนอกโรงงาน (ร้อยละ 43.30) สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา (ร้อยละ 64.00) จึงอาจสรุปและอภิปรายผลได้ว่า ผู้ประกอบการในจังหวัดชายแดนใต้มีการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการเพื่อลดความตึงเครียดในการทำงาน สร้างความสามัคคี ความผูกพันต่อองค์กร และช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในรูปแบบต่างๆ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ จัดอุปกรณ์การกีฬา จัดทัศนศึกษา เป็นต้น ซึ่งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างต่างได้รับประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิดของ Edwin B. Flippo (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดสวัสดิการที่ดีควรก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างตามหลักแห่งผลประโยชน์

2.5 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมาย) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องเอชส์และโรคติดต่อต่างๆ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ ให้ความรู้กับพนักงานที่ตั้งครรภ์ จัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกายทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ฯลฯ ดังตาราง 11

ตาราง 11 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในสถานประกอบ
กิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	จัดให้		ไม่จัดให้		ระดับความต้องการ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. จัดบริการตรวจสุขภาพ	149	37.30	251	62.80	3.43	.766	มาก
2. จัดอบรมความรู้ด้านสุขภาพ	187	46.80	213	53.30	3.22	.415	ปานกลาง
3. จัดสถานที่ออกกำลังกาย	154	38.50	246	61.50	2.51	.976	ปานกลาง
4. จัดระบบป้องกันปัญหาอาเสพติด	221	55.30	179	44.80	2.02	.854	ปานกลาง
			รวม		$\bar{X} = 2.80$.491	ปานกลาง

จากตาราง 11 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) ทั้งนี้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการ 3 ลำดับแรก คือ การจัดบริการตรวจสุขภาพ ($\bar{X} = 3.43$) ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 62.80) การจัดอบรมความรู้ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 3.22$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 53.30) จัดสถานที่ออกกำลังกาย ($\bar{X} = 2.51$) นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 61.50) จึงอาจสรุปและอภิปรายผลได้ว่าลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยไม่สอดคล้องตามต้องการตามลำดับ ทั้งนี้ สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติดในสถานประกอบกิจการ ซึ่งอาจเป็นเพราะรัฐบาลมีนโยบายเข้มงวดในเรื่องดังกล่าวและมอบหมายให้ภาครัฐที่เกี่ยวข้องดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการป้องกันและปราบปรามครอบคลุมไปทุกกลุ่มเสี่ยงรวมถึงผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบกิจการ ซึ่งสอดคล้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้จัดทำโครงการมาตรฐานป้องกันและแก้ไขอาเสพติดในสถานประกอบกิจการ (มยส.) อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

2.6 สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นสวัสดิการตามความต้องการ ชั้นที่ 2 แนวความคิดของมาสโลว์ คือ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต (Safety and Security Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นเป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในหน้าที่การทำงาน มีปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปราศจากการถูกทำร้าย หรือถูกขโมยทรัพย์สิน เป็นต้น ได้แก่ การประกันชีวิตลูกจ้าง การจ่ายเงินเสี่ยงภัย การจัดรถรับส่ง และการจัดที่พักให้ในโรงงาน ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์
ความไม่สงบในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจาก เหตุการณ์ความไม่สงบ	จัดให้		ไม่จัดให้		ระดับความต้องการ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ประกันชีวิตลูกจ้าง	88	22.00	312	78.00	3.33	1.188	ปานกลาง
2. เงินเสี่ยงภัย	95	23.80	305	76.30	3.69	1.230	มาก
3. จัดรถรับส่ง	75	18.80	325	81.30	2.78	1.080	ปานกลาง
4. จัดที่พักให้ในโรงงาน	154	38.50	246	61.50	2.30	1.037	ปานกลาง
					$\bar{X} = 3.02$.812	ปานกลาง

จากตาราง 12 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการด้านการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ทั้งนี้ สวัสดิการด้านการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการ 3 ลำดับแรก คือ การจ่ายเงินค่าเสี่ยงภัย ($\bar{X} = 3.69$) ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ 76.30) รองลงมา คือ การทำประกันชีวิตลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.33$) นายจ้างจัดให้ (ร้อยละ 78.00) และการจัดรถรับส่ง ($\bar{X} = 2.78$) นายจ้างจัดให้ (ร้อยละ 81.30) ตามลำดับ จากผลการวิจัยสรุปและอภิปรายผลได้ว่า สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างมีความต้องการและยังไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการจากผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่ในพื้นที่ ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าสวัสดิการดังกล่าวเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการลงทุนที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ คนที่ 5 สัมภาษณ์วันที่ 12 มีนาคม 2559 ที่ให้ข้อมูลว่า “ปกติบริษัทต้องจ่ายเงินเพื่อทำประกันความเสี่ยงภัยของโรงงานอยู่แล้ว หากต้องมารับภาระการจัดทำประกันชีวิตลูกจ้างอีกคงไม่ไหว” และผู้ประกอบกิจการ รายที่ 9 สัมภาษณ์วันที่ 18 เมษายน 2559 ให้ข้อมูลว่า “กรณีที่ลูกจ้างของตนเองได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ จะช่วยเหลือในส่วนของตัวเองของเยี่ยมผู้ป่วย กรณีเสียชีวิตก็ช่วยเหลือเงินทำบุญ” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล ทิมทอง (2548) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายของฝ่ายนายจ้าง คือ สถานประกอบการที่อยู่ในสภาวะการขาดทุน ดังนั้น รัฐควรหามาตรการด้านอื่นมาสนับสนุนให้ผู้ประกอบกิจการเข้ามามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อลูกจ้างของตนเอง เช่น ขยายสิทธิการคุ้มครองลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ซึ่งเป็นผู้ประกันตนในระบบประกันสังคมให้ได้รับสิทธิพิเศษครอบคลุมถึงการประกันชีวิต ค่าเสี่ยงภัย เป็นต้น

ดังนั้น จึงอาจกล่าวสรุปโดยภาพรวมได้ว่า ในภาพรวมความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่แม้จะอยู่ในระดับปานกลางแต่เป็นสวัสดิการแรงงานที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความไม่

สงบของพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ที่ทุกภาคส่วนควรตระหนักและให้ความสำคัญที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของแรงงานในอนาคต

สำหรับภาพรวมของความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ สรุปได้ ดังตาราง 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการแรงงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. สวัสดิการตามกฎหมาย	3.19	0.329	ปานกลาง
2. สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย	2.77	0.606	ปานกลาง
สวัสดิการด้านการเงิน	3.26	0.421	ปานกลาง
สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	2.77	0.543	ปานกลาง
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	2.14	0.662	ปานกลาง
สวัสดิการด้านนันทนาการ	2.64	0.708	ปานกลาง
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	2.80	0.491	ปานกลาง
สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ	3.02	0.812	ปานกลาง
รวม	2.83	0.567	ปานกลาง

จากตาราง 13 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.83$) และสวัสดิการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการ 3 อันดับ คือ สวัสดิการด้านการเงิน ($\bar{x} = 3.26$) รองลงมาคือ สวัสดิการตามกฎหมาย ($\bar{x} = 3.19$) และสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ($\bar{x} = 3.02$) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ที่กล่าวว่า ความต้องการมนุษย์เป็นขั้นตอนตามลำดับความสำคัญ (Hierarchy of Needs) เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที สอดคล้องกับปรารักษ์ทิพย์ ศุภเณร (2554) ที่กล่าวไว้ว่า สวัสดิการตามความต้องการของมนุษย์ ขั้นที่ 1 คือ ค่าจ้าง อาหาร บ้านพัก ห้องพยาบาล ชุดทำงาน การตรวจสุขภาพ เป็นต้น และสวัสดิการตามความต้องการของมนุษย์ ขั้นที่ 2 คือ ความปลอดภัยในการทำงาน กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิต/สุขภาพ เป็นต้น เช่นเดียวกับที่ วิชัย แหวนเพชร (2543) กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ในขั้นแรกเป็นความต้องการเพื่อตอบสนองต่อร่างกาย คือ ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) ดังนั้น ในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานที่ดีและเพียงพอ เพราะหากไม่ได้รับปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและเพียงพอจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สำหรับความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไป

นั้นเป็นความต้องการที่ตอบสนองทางจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต ความผูกพันทางสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศ ความสำเร็จ ฉะนั้น การจัดสวัสดิการแรงงาน จึงควรคำนึงถึงทั้งความต้องการทางร่างกาย จิตใจ และสังคมประกอบกัน และสวัสดิการแรงงาน 10 อันดับแรกตามความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ดังตาราง 14

ตาราง 14 สวัสดิการแรงงาน 10 อันดับแรก ตามความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการแรงงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ
1. เงินโบนัสพนักงาน	4.04	1.080	มาก
2. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	4.03	1.041	มาก
3. จัดน้ำดื่มที่สะอาด	3.93	0.368	มาก
4. เงินช่วยเหลือ กรณี ได้รับผลกระทบจาก เหตุความไม่สงบ	3.78	0.952	มาก
5. มีห้องน้ำและห้องส้วม แยกชาย- หญิง	3.73	0.447	มาก
6. เงินเลี้ยงชีพ	3.69	1.230	มาก
7. จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี	3.61	0.987	มาก
8. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.60	0.858	มาก
9. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	3.58	0.872	มาก
10. จัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบ	3.51	0.633	มาก

จากตาราง 14 อาจกล่าวสรุปโดยภาพได้ว่า สวัสดิการส่วนใหญ่ตามความต้องการของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ 10 อันดับ ประกอบด้วย เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ น้ำดื่มที่สะอาด เงินช่วยเหลือกรณีได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบ ห้องน้ำและห้องส้วม (แยกชาย- หญิง) เงินเลี้ยงชีพ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร และการจัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบกิจการ เป็นสวัสดิการที่สอดคล้องตามความต้องการของมนุษย์ (วิชัย แหวนเพชร, 2543) ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานเป็นความต้องการเพื่อตอบสนองต่อร่างกาย คือ ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) ในที่นี้ คือ น้ำดื่มที่สะอาด ห้องน้ำและห้องส้วม (แยกชาย- หญิง) และการจัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบกิจการ หากลูกจ้างได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานที่ดีและเพียงพอจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปซึ่งเป็นความต้องการเพื่อตอบสนองทางจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต ความผูกพันทางสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศ ความสำเร็จ ซึ่งหากเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานที่

ลูกจ้างจังหวัดชายแดนมีความต้องการ คือ เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือกรณีได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบ เงินเลี้ยงชีพ การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า สวัสดิการแรงงานที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จัดให้แก่ลูกจ้าง 10 อันดับแรก ดังตาราง 15

ตาราง 15 สวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ 10 อันดับแรก

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ	จัดให้	
	จำนวน	ร้อยละ
1. มีห้องน้ำและห้องส้วม แยกชาย- หญิง	400	100.00
2. จัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล	354	88.50
3. จัดน้ำดื่มที่สะอาด	332	83.00
4. สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา	256	64.00
5. อบรมความรู้ในสถานประกอบการ	251	62.80
6. เงินกั๊ยมให้พนักงาน	250	62.50
7. จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี	249	62.30
8. จัดสถานที่รับประทานอาหาร	243	60.80
9. เงินโบนัสพนักงาน	241	60.30
10. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล	229	57.30

จากตาราง 15 อาจกล่าวสรุปโดยภาพได้ว่า สวัสดิการที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่จัดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ 10 อันดับแรกประกอบด้วย มีห้องน้ำและห้องส้วม แยกชาย- หญิง จัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล จัดน้ำดื่มที่สะอาด สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา อบรมความรู้ในสถานประกอบการ เงินกั๊ยมให้พนักงาน จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดสถานที่รับประทานอาหาร เงินโบนัสพนักงาน และเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ซึ่งมีทั้งสวัสดิการตามความต้องการพื้นฐานของทางร่างกายและสวัสดิการตามความต้องการทางจิตใจสอดคล้องตามความต้องการของมนุษย์ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ทั้งนี้ จากผลการวิจัยยังพบว่า สวัสดิการแรงงานที่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยมากในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ 10 อันดับแรก ดังตาราง 16

ตารางที่ 16 สวัสดิการแรงงานที่นายจ้างไม่จัดให้หรือจัดให้น้อยในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ 10 อันดับแรก

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ	ไม่จัดให้	
	จำนวน	ร้อยละ
1. จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ	400	100.00
2. จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน	400	100.00
3. จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย	400	100.00
4. มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง	390	97.50
5. จัดให้มีพยาบาลประจำ	380	95.00
6. เงินบำเหน็จให้พนักงาน	380	95.00
7. จัดห้องสมุดในโรงงาน	378	94.50
8. จัดห้องพยาบาล	373	93.30
9. เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	368	92.00
10. จัดรถรับ – ส่งพนักงาน	363	90.80

จากตาราง 16 อาจกล่าวสรุปโดยภาพได้ว่า สวัสดิการ 10 อันดับแรกที่ผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่จัดให้หรือมีบางรายจัดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง จัดให้มีพยาบาลประจำ เงินบำเหน็จให้พนักงาน จัดห้องสมุดในโรงงาน จัดห้องพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ จัดรถรับ – ส่งพนักงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับสวัสดิการ 10 อันดับแรกตามความต้องการของลูกจ้างจังหวัดชายแดนใต้ พบว่าเป็นสวัสดิการที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่ ซึ่งนักวิชาการ 2, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2559) มีความเห็นว่า “จังหวัดชายแดนใต้เป็นพื้นที่คุณลักษณะเฉพาะ สภาพแวดล้อม สังคม และวิถีการดำเนินชีวิต การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างควรมีที่พักไว้ในกรณีที่ต้องให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา และลูกจ้างไม่สามารถเดินทางกลับที่พักได้ รวมถึงรถรับส่งด้วย”

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

3.1.1 เพศ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของเพศและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ ตามสมมติฐานที่ว่า เพศชายมีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศหญิง ดังตาราง 17

ตาราง 17 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของเพศและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการแรงงาน	ความต้องการสวัสดิการแรงงาน									
	เพศชาย				เพศหญิง				P	χ^2
	ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย			
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		
สวัสดิการตามกฎหมาย	68.00	121	32.00	57	62.60	139	37.40	83	0.264	1.250
สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย										
สวัสดิการด้านการเงิน	73.20	120	26.80	44	57.40	112	42.60	83	0.002*	9.647
สวัสดิการด้านบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	14.60	26	85.40	152	18.90	42	81.10	180	0.254	1.302
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	6.70	12	93.30	166	6.80	15	93.20	207	0.995	0.000
สวัสดิการด้านนันทนาการ	38.80	69	61.20	109	36.00	80	64.00	142	0.575	0.315
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	34.30	61	65.70	117	30.60	68	69.40	154	0.439	0.599
สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จากเหตุการณ์ความไม่สงบ	47.20	84	52.80	94	32.90	73	67.10	149	0.004*	8.482

หมายเหตุ***P<0.001

**P<0.01

*P<0.05

จากตาราง 17 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า เพศชายมีสัดส่วนสูงความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าเพศหญิง ร้อยละ 68.00 เปรียบเทียบกับร้อยละ 62.60 ตามลำดับ อย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย : เพศชายมีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายสูงกว่าเพศหญิง สำหรับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย พบว่า เพศชายมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 73.20 เปรียบเทียบกับร้อยละ 57.40 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทิน ไกรสรโกวิท (2554) ที่วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งพบว่า สวัสดิการที่ลูกจ้างมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งสวัสดิการด้านการเงินเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ที่ลูกจ้างเพศชายในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการ นอกจากนี้ยังพบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ทั้งเพศชายและเพศหญิงส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบอยู่ในระดับน้อย โดยมีสัดส่วนของเพศชายที่มีความต้องการสวัสดิการด้านนี้มากกว่าเพศหญิง ร้อยละ 47.20 เปรียบเทียบกับร้อยละ 32.90 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

Prince of Songkla University
Pattani Campus

3.1.2 อายุ

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ตามสมมติฐานที่ว่า ลูกจ้างในกลุ่มอายุ 26 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายสูงกว่าช่วงอายุน้อยกว่า 26 ปี ดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของอายุกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ความต้องการ สวัสดิการแรงงาน	อายุและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้														p	x ²				
	น้อยกว่า 26 ปี				26-35 ปี				36-44 ปี				45 ปีขึ้นไป							
	ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก				ต้องการน้อย			
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน				
สวัสดิการตามกฎหมาย	81.20	56	18.80	13	56.90	87	43.10	66	58.60	68	41.40	48	79.00	49	21.00	13	*0.000	19.814		
สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย																				
สวัสดิการด้านการเงิน	57.80	37	42.20	27	64.30	92	35.70	51	67.30	74	32.70	36	69.00	29	31.00	13	0.572	2.001		
สวัสดิการด้านบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	14.50	10	85.50	59	10.50	16	89.50	137	15.50	18	84.50	98	38.70	24	61.30	38	*0.000	25.839		
สวัสดิการด้านการพัฒนา	7.20	5	92.80	64	3.90	6	96.10	147	10.30	12	89.70	104	6.50	4	93.50	58	0.225	4.362		
สวัสดิการด้านนันทนาการ	40.60	28	59.40	41	25.50	39	74.50	114	37.90	44	62.10	72	61.30	38	38.70	24	*0.000	24.732		
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	33.30	23	66.70	46	23.50	36	76.50	117	31.00	36	69.00	80	54.80	34	45.20	28	*0.000	19.920		
สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จากเหตุการณ์ความไม่สงบ	42.00	29	58.00	40	40.50	62	59.50	91	37.10	43	62.90	73	37.10	23	62.90	39	0.878	0.679		
หมายเหตุ	***P<0.001		**P<0.01		*P<0.05															

จากตาราง 18 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ลูกจ้างทุกกลุ่มอายุ (น้อยกว่า 26 ปี อายุ 26-35 ปี อายุ 36-44 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก โดยลูกจ้างอายุน้อยกว่า 26 ปี มีสัดส่วนความต้องการสูงกว่ากลุ่มอายุอื่นๆ ร้อยละ 81.20 เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 79.00 อายุ 36-44 ปี ร้อยละ 58.60 และช่วงอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 56.90 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสิรินดา จันทรักษ์ (2539) ที่วิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการแรงงานของคนงานก่อสร้างทางด่วนขั้นที่ 2 ช่วงโรงกรองน้ำสามเสน – บางโคล่ พบว่า คนงานก่อสร้างมีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การทำประกันสังคม การจัดเวชภัณฑ์ยาในการปฐมพยาบาล การจัดพยาบาลและแพทย์ในการรักษาพยาบาล เนื่องจากนายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงไม่จัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง

สำหรับความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย พบว่า ลูกจ้างทุกกลุ่มอายุอายุ (น้อยกว่า 26 ปี อายุ 26-35 ปี อายุ 36-44 ปี และอายุ 45 ปีขึ้นไป) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายในระดับน้อย โดยลูกจ้างในทุกกลุ่มอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 89.50 มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกสูงกว่าลูกจ้างในกลุ่มอายุอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอายุน้อยกว่า 26 ปี ร้อยละ 85.50, อายุ 36-44 ปี ร้อยละ 84.50 และอายุ 45 ปีขึ้นไป ร้อยละ 61.30 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ลูกจ้างในกลุ่มอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 74.50 ไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านนันทนาการสูงกว่าลูกจ้างในกลุ่มอายุอื่น เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างกลุ่มอายุ 36-44 ปี ร้อยละ 62.10 และน้อยกว่า 26 ปี ร้อยละ 59.40 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และลูกจ้างในกลุ่มอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 76.50 มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่าลูกจ้างในกลุ่มอายุอื่นอายุ 36-44 ปี ร้อยละ 69.00 และน้อยกว่า 26 ปี ร้อยละ 66.70 ตามลำดับ ที่ระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย : ลูกจ้างในกลุ่มอายุ 26 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายสูงกว่าช่วงอายุน้อยกว่า 26 ปี

Prince of Songkla University
Pattani Campus

3.1.3 ระดับการศึกษา

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษาและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ตามสมมติฐาน : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่ต่างกัน ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ความต้องการ สวัสดิการแรงงาน	ระดับการศึกษาและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้																p	x ²
	มัธยมปลายลงมา				อนุปริญญา				ปริญญาตรี				ปริญญาโทขึ้นไป					
	ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย			
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		
สวัสดิการตามกฎหมาย	75.90	126	24.10	40	63.60	49	36.40	28	53.50	83	46.50	72	100	2	0.00	0	*0.000	18.750
สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย																		
สวัสดิการด้านการเงิน	69.60	96	30.40	42	77.00	57	23.00	17	53.10	77	46.90	68	100	2	0.00	0	*0.000	15.966
สวัสดิการด้านบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	24.70	41	75.30	125	13.00	10	87.00	67	11.00	17	89.00	138	0.00	0	100	2	*0.007	12.259
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	7.80	13	92.20	153	9.10	7	90.90	70	4.50	7	95.50	148	0.00	0	100	2	0.503	2.352
สวัสดิการด้านนันทนาการ	47.60	79	52.40	87	45.50	35	54.50	42	21.30	33	78.70	122	100	2	0.00	0	*0.000	30.070
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	41.60	69	58.40	97	41.60	32	58.40	45	16.80	26	83.20	129	100	2	0.00	0	*0.000	30.839
สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จากเหตุการณ์ความไม่สงบ	41.60	69	58.40	97	44.20	34	55.80	43	33.50	52	66.50	103	100	2	0.00	0	0.095	6.359

หมายเหตุ ***P<0.001

**P<0.01 *P<0.05

จากตารางที่ 19 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านของระดับการศึกษาและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาทุกระดับ (ตั้งแต่มัธยมปลายลงมา อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโทขึ้นไป) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายในระดับมาก โดยพบว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่า ร้อยละ 100 เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่มีการศึกษามัธยมปลายลงมา ร้อยละ 75.90 อนุปริญญา ร้อยละ 63.60 และปริญญาตรี ร้อยละ 53.50 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 สอดคล้องกับพินิจ เพชรสน (2550) ที่วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี พบว่า คุณลักษณะบุคคล เช่น เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกัน

สำหรับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย พบว่า ระดับการศึกษาของลูกจ้างมีผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านการเงิน ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ดังนี้

สวัสดิการด้านการเงิน พบว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายไปจนถึงปริญญาโทต่างมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินอยู่ในระดับมาก โดยลูกจ้างที่มีการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากกว่าลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับอื่นๆ (ร้อยละ 100) เมื่อเปรียบเทียบกับอนุปริญญา (ร้อยละ 77.00) มัธยมปลายลงมา (ร้อยละ 69.60) และปริญญาตรี (ร้อยละ 53.10) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายไปจนถึงปริญญาโทต่างมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับน้อย โดยลูกจ้างที่มีการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการน้อยที่สุด (ร้อยละ 100) เมื่อเปรียบเทียบกับปริญญาตรี (ร้อยละ 78.70) อนุปริญญา (ร้อยละ 54.5078) และมัธยมปลายลงมา (ร้อยละ 52.40) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 100) มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมาก แตกต่างจากลูกจ้างที่มีการศึกษาระดับอื่นๆ ที่มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับลูกจ้างที่มีการศึกษาอนุปริญญา (ร้อยละ 45.50) และมัธยมปลายลงมา (ร้อยละ 41.60) ปริญญาตรี (ร้อยละ 16.80) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ลูกจ้างที่มีการศึกษาต่ำกว่ามัธยมปลายไปจนถึงปริญญาโทส่วนใหญ่ต่างมีความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับน้อย โดยลูกจ้างที่มีการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกมากที่สุด คือ ลูกจ้างที่มีการศึกษาในระดับมัธยมปลายลงมา (ร้อยละ 24.70) รองลงมา คือ อนุปริญญา (ร้อยละ 13.00) และปริญญาตรี (ร้อยละ 11.00) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

3.1.4 รายได้

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของรายได้และความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ตามสมมติฐาน : ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน มีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้มากกว่า 9,000 บาทต่อเดือน ดังตาราง 20

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของรายได้กับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ความต้องการ สวัสดิการแรงงาน	ค่าจ้างและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้																p	x ²
	ต่ำกว่า 9,000 บาท		9,000-12,000				12,001-15,000				15,001 ขึ้นไป							
	ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย			
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		
สวัสดิการตามกฎหมาย	61.90	138	38.10	85	68.70	79	31.30	36	65.00	26	35.00	14	77.30	17	22.70	5	0.377	3.099
สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย																		
สวัสดิการด้านการเงิน	63.20	127	36.80	74	69.70	76	30.30	33	58.10	18	41.90	13	61.10	11	38.90	7	0.551	2.103
สวัสดิการด้านบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	19.30	43	80.70	180	7.80	9	92.20	106	27.50	11	72.50	29	22.70	5	77.30	17	*0.010	11.320
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	9.40	21	90.60	202	2.60	3	97.40	112	5.00	2	95.00	38	4.50	1	95.50	21	0.111	6.018
สวัสดิการด้านนันทนาการ	38.60	86	61.40	137	31.30	36	68.70	79	50.00	20	50.00	20	31.80	7	68.20	15	0.174	4.946
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	32.30	72	67.70	151	28.70	33	71.30	82	45.00	18	55.00	22	27.30	6	72.70	16	0.274	3.891
สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จากเหตุการณ์ความไม่สงบ	34.10	76	65.90	147	52.20	60	47.80	55	27.50	11	72.50	29	45.50	10	54.50	12	*0.004	13.226

หมายเหตุ ***P<0.001

**P<0.01 *P<0.05

จากตารางที่ 20 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า รายได้ไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย แต่รายได้มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ดังนี้

สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 80.70 รายได้ 9,000-12,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 92.20 รายได้ 12,001-15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 72.50 รายได้ 15,001 ขึ้นไป ร้อยละ 77.30 ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาทต่อเดือน มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกมากที่สุด

สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ พบว่า ลูกจ้างที่มีรายได้ระหว่าง 12,001-15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 72.50 รายได้ต่ำกว่า 9,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 65.90 และรายได้ 15,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 54.50 ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีรายได้ 9,000-12,000 บาทต่อเดือน มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบมากที่สุด

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

3.1.5 สถานภาพการสมรส

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพการสมรสและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ตามสมมติฐาน : ลูกจ้างที่สมรสแล้วมีความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในสัดส่วนสูงกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของสถานภาพสมรสกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ความต้องการ สวัสดิการแรงงาน	สถานภาพการสมรสและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้																p	χ ²
	โสด				สมรส				หม้าย				หย่า/แยก					
	ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย			
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		
สวัสดิการตามกฎหมาย	72.90	94	27.10	35	60.00	141	40.00	94	76.90	10	23.10	3	65.20	15	34.80	8	0.075	6.906
สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย																		
สวัสดิการด้านการเงิน	66.90	81	33.10	40	61.20	131	38.80	83	100	13	0.00	0	63.60	7	36.40	4	*0.037	8.493
สวัสดิการด้านบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	8.50	11	91.50	118	19.10	45	80.90	190	0.00	0	100	13	52.20	12	47.80	11	*0.000	30.162
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	2.30	3	97.70	126	10.20	24	89.80	211	0.00	0	100	13	0.00	0	100	23	*0.011	11.095
สวัสดิการด้านนันทนาการ	31.00	40	69.00	89	38.30	90	61.70	145	30.80	4	69.20	9	65.20	15	34.80	8	*0.017	10.191
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	28.70	37	71.30	92	31.10	73	68.90	162	30.80	4	69.20	9	65.20	15	34.80	8	*0.006	12.357
สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จากเหตุการณ์ความไม่สงบ	53.50	69	46.50	60	30.60	72	69.40	163	100	13	0.00	0	13.00	3	87.00	20	*0.000	45.023

หมายเหตุ ***P<0.001

**P<0.01 *P<0.05

จากตารางที่ 21 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย แต่สถานภาพสมรสมีผลต่อความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายด้านสวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการด้านนันทนาการ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สถานภาพสมรสมีผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และสถานภาพสมรสมีผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ดังนี้

สวัสดิการด้านการเงิน พบว่า ลูกจ้างที่เป็นหม้าย (ร้อยละ 100) ลูกจ้างที่เป็นโสด (ร้อยละ 66.90) ลูกจ้างหย่าร้างและแยกกันอยู่ (ร้อยละ 63.60) และลูกจ้างที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 61.20) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินในระดับมาก ทั้งนี้ ลูกจ้างที่เป็นหม้ายมีส่วนความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ลูกจ้างที่เป็นหม้าย ร้อยละ 100 ลูกจ้างที่เป็นโสด ร้อยละ 91.50 และลูกจ้างที่สมรสแล้ว ร้อยละ 80.90 มีความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่เป็นหม้ายมีส่วนความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างที่เป็นหม้าย ร้อยละ 100 ลูกจ้างหย่าร้างและแยกกันอยู่ ร้อยละ 100 ลูกจ้างที่เป็นโสด ร้อยละ 97.70 และลูกจ้างที่สมรสแล้ว ร้อยละ 89.80 มีความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่สมรสแล้วมีส่วนความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่า ลูกจ้างที่เป็นโสด ร้อยละ 71.30 ลูกจ้างที่เป็นหม้าย ร้อยละ 69.20 และลูกจ้างที่สมรสแล้ว ร้อยละ 68.90 มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่หย่าร้างและแยกกันอยู่แล้วมีส่วนความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ลูกจ้างที่เป็นโสด (ร้อยละ 71.30) ลูกจ้างที่สมรส (ร้อยละ 68.90) ลูกจ้างที่เป็นหม้าย (ร้อยละ 69.20) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่หย่าร้างและแยกกันอยู่มีส่วนความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ พบว่า ลูกจ้างที่หย่าร้างและแยกกันอยู่ ร้อยละ 87.00 ลูกจ้างที่สมรสแล้ว ร้อยละ 69.40 และลูกจ้างที่เป็นโสด 46.50 มีความต้องการสวัสดิการด้านการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่เป็นหม้ายมีส่วนความต้องการสวัสดิการด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า ลูกจ้างที่สมรสแล้วมีความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายด้านสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ด้านนันทนาการสวัสดิการ และด้านสุขภาพอนามัยในสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างที่เป็นโสด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ที่สมรสแล้วเป็นผู้ซึ่งมีสมาชิกของครอบครัวที่อยู่ในความรับผิดชอบ จึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการดังกล่าวมากกว่าสวัสดิการด้านการเงินและสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ

3.1.6 ระยะเวลาทำงาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระยะเวลาทำงานและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ตามสมมติฐาน : ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนสูงกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 1 ปี ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระยะเวลาทำงานกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ความต้องการ สวัสดิการแรงงาน	ระยะเวลาทำงานความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้																P	χ ²
	น้อยกว่า 1 ปี				1-7 ปี				8-15 ปี				16 ปีขึ้นไป					
	ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย			
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		
สวัสดิการตามกฎหมาย	50.00	17	50.00	17	62.10	136	37.90	83	64.50	60	35.50	33	87.00	47	13.00	7	*0.001	15.709
สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย																		
สวัสดิการด้านการเงิน	67.70	21	32.30	10	58.50	124	41.50	88	79.10	68	20.90	18	63.30	19	36.70	11	*0.009	11.492
สวัสดิการด้านบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	17.60	6	82.40	28	11.40	25	88.60	194	9.70	9	90.30	84	51.90	28	48.10	26	*0.000	54.870
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	8.80	3	91.20	31	8.20	18	91.80	201	2.20	2	97.80	91	7.40	4	92.60	50	0.246	4.146
สวัสดิการด้านนันทนาการ	23.50	8	76.50	26	33.80	74	66.20	145	30.10	28	69.90	65	72.20	39	27.80	15	*0.000	34.145
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	14.70	5	85.30	29	28.80	63	71.20	156	28.00	26	72.04	67	64.80	35	35.20	19	*0.000	32.999
สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน จากเหตุการณ์ความไม่สงบ	32.40	11	67.60	23	39.30	86	60.70	133	47.30	44	52.70	49	29.60	16	70.40	38	0.151	5.309

หมายเหตุ ***P<0.001

**P<0.01 *P<0.05

จากตารางที่ 22 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านของระยะเวลาทำงานและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ระยะเวลาทำงาน มีผลต่อความต้องการสวัสดิการตามกฎหมาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 โดยลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 87.00) มีระยะเวลาทำงาน 8-15 ปี (ร้อยละ 64.50) และระยะเวลาทำงาน 1- 7 ปี (ร้อยละ 62.10) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในระดับมาก ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายสูงที่สุด

สำหรับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย พบว่า ระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 และ 0.01 ดังนี้

สวัสดิการด้านสวัสดิการด้านการเงิน พบว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 8-15 ปี (ร้อยละ 79.10) มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 67.70) มีระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 63.30) และมีระยะเวลาทำงาน 1- 7 ปี (ร้อยละ 62.10) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินในระดับมาก ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 8-15 ปี มีความต้องการสวัสดิการการเงินในสัดส่วนสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 8-15 ปี (ร้อยละ 90.30) รองลงมา คือ ระยะเวลาทำงาน 1-7 ปี (ร้อยละ 88.60) และระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 82.40) มีความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในสัดส่วนสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 76.50) มีระยะเวลาทำงาน 1-7 ปี (ร้อยละ 66.20) และระยะเวลาทำงาน 8-15 ปี (ร้อยละ 69.90) มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไปมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการสัดส่วนสูงที่สุด

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 85.30) ระยะเวลาทำงาน 8-15 ปี (ร้อยละ 72.00) และระยะเวลาทำงาน 1-7 ปี (ร้อยละ 71.20) มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในสัดส่วนสูงที่สุด

จึงอาจสรุปได้ว่า ระยะเวลาทำงานที่มากขึ้นมีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย และสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายด้านการเงิน ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพอนามัย อาจเป็นเพราะลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานมีความรู้ด้านสิทธิการคุ้มครองตามกฎหมายที่มากขึ้นด้วย และเมื่อมีการทำงานอยู่ในสถานประกอบกิจการเกิดการรวมตัวกันและมีการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น การยื่นข้อเสนอแนะและการเรียกร้องในด้านสวัสดิการตามต้องการของสมาชิกในสถานประกอบกิจการ

3.1.7 ตำแหน่งงาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระยะเวลาทำงานและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ตามสมมติฐาน : ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการมีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างระดับหัวหน้างาน ดังตาราง 23

ตาราง 23 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของตำแหน่งงานกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ความต้องการ สวัสดิการแรงงาน	ตำแหน่งงานกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้												p	χ ²
	ระดับปฏิบัติการ				ระดับหัวหน้างาน				ระดับบริหาร					
	ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย		ต้องการมาก		ต้องการน้อย			
	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน		
สวัสดิการตามกฎหมาย	64.30	198	35.70	110	73.80	62	26.20	22	0.00	0	100	8	*0.000	17.792
สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย														
สวัสดิการด้านการเงิน	61.90	172	38.10	106	82.20	60	17.80	13	0.00	0	100	8	*0.000	25.391
สวัสดิการด้านบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก	14.90	46	85.10	262	26.20	22	73.80	62	0.00	0	100	8	*0.022	7.598
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	5.20	16	94.80	292	13.10	11	86.90	73	0.00	0	100	8	*0.028	7.136
สวัสดิการด้านนันทนาการ	33.10	102	66.90	206	56.00	47	44.00	37	0.00	0	100	8	*0.000	19.570
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	28.90	89	71.10	219	47.60	40	52.40	44	0.00	0	100	8	*0.001	14.475
สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน	38.00	117	62.00	191	47.60	40	52.40	44	0.00	0	100	8	*0.020	7.842
	หมายเหตุ***P<0.001		**P<0.01		*P<0.05									

จากตารางที่ 23 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ลูกจ้างระดับหัวหน้างานมีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนที่สูงกว่าลูกจ้างระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 73.80 เมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 64.30 ตามลำดับ และลูกจ้างระดับบริหารมีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายน้อยที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

สำหรับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายทุกด้าน คือ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05

สวัสดิการด้านการเงิน พบว่า ลูกจ้างระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ 82.20) และระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 61.90) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินในระดับมาก ทั้งนี้ ลูกจ้างตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินในสัดส่วนสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ลูกจ้างระดับบริหาร (ร้อยละ 100) ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 85.10) และระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ 73.80) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างระดับหัวหน้างานมีความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกในสัดส่วนสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง พบว่า ลูกจ้างระดับบริหาร (ร้อยละ 100) ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 94.80) และระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ 86.90) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างในสัดส่วนสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่า ลูกจ้างระดับบริหาร (ร้อยละ 100) และระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 66.90) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการในสัดส่วนสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย พบว่า ลูกจ้างระดับบริหาร (ร้อยละ 100) ระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 71.10) และระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ 52.40) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างในสัดส่วนสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ พบว่า ลูกจ้างระดับบริหาร (ร้อยละ 100) และระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 62.00) และระดับหัวหน้างาน (ร้อยละ 52.40) ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านความคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างตำแหน่งระดับหัวหน้างานมีความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างในสัดส่วนสูงที่สุด อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3.2 ปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ได้รับจากผู้ประกอบกิจการ ดังตาราง 24

ตาราง 24 จำนวนและร้อยละ วิธีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

สวัสดิการแรงงาน	นายจ้างจัดให้เอง		การยื่นข้อเรียกร้อง		ยื่นข้อเสนอนะ		ผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการฯ		ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย	242	60.50	-	-	151	37.80	-	-	7	1.80
2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือ	323	80.82	-	-	72	18.06	-	-	-	-
2.1 สวัสดิการด้านการเงิน	294	73.50	-	-	106	26.50	-	-	-	-
2.2 สวัสดิการด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	294	73.50	-	-	106	26.50	-	-	-	-
2.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	335	83.80	-	-	65	16.30	-	-	-	-
2.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ	358	89.50	-	-	42	10.50	-	-	-	-
2.5 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	335	83.80	-	-	42	10.50	-	-	23	5.80

จากตาราง 24 ผลการวิจัย พบว่า วิธีการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ มาจากนายจ้าง (ร้อยละ 60.50) เป็นฝ่ายจัดหาสวัสดิการตามกฎหมายให้แก่ลูกจ้างเอง รองลงมา คือ มาจากการยื่นข้อเสนอนะของลูกจ้าง (ร้อยละ 37.80) และมาจากการใช้กฎหมายบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานน้อยที่สุดเพียง (ร้อยละ 1.80) สำหรับสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80.82) เป็นฝ่ายจัดหาให้แก่ลูกจ้างเองเช่นกัน รองลงมา คือ มาจากการยื่นข้อเสนอนะของลูกจ้าง (ร้อยละ 18.06) โดยสวัสดิการที่นายจ้างส่วนใหญ่ที่จัดให้แก่ลูกจ้างเอง 3 ลำดับแรก คือ สวัสดิการด้านนันทนาการ (ร้อยละ 89.50) สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง (ร้อยละ 83.80) และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (ร้อยละ 83.80) และไม่ปรากฏว่ามีการยื่นข้อเรียกร้องของลูกจ้างพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีแนวความคิดของการเป็นผู้รับมากกว่าการต่อรองหรือเรียกร้อง สอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์นายจ้าง 9 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2559 “เขาไม่เคยเรียกร้องนะ เราจัดให้หมด ถ้าปีไหนกำไรดีก็พาไปเที่ยว จัดงานเลี้ยงให้ อย่างปีที่แล้วเราให้ข้าวสารคนละ 5 กิโล ถ้าช่วงเศรษฐกิจดีๆ ก็ให้โบนัสด้วย” จากข้อมูลจะเห็นว่า ไม่พบว่าลูกจ้างมีการยื่นข้อเสนอนะด้านสวัสดิการแรงงานผ่านคณะกรรมการสวัสดิการของสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นไปได้ว่าคณะกรรมการสวัสดิการของสถานประกอบกิจการไม่ได้

ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ตามที่นายจ้างแต่งตั้ง หรืออาจมีการขัดขวางไม่อำนวยความสะดวกให้มีการทำหน้าที่ตามกฎหมาย

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการของนายจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสถานประกอบการซึ่งมีสาขาตั้งอยู่ในพื้นที่ทั้งจังหวัดชายแดนใต้ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการของผู้ประกอบการเรียงตามลำดับได้ ดังนี้

ปัจจัย 1 การบังคับใช้กฎหมาย

ภาครัฐออกกฎหมายทั้งที่เป็นกฎหมายแรงงานและกฎหมายอื่นๆ เพื่อเป็นเป็นเครื่องมือและกลไกในการบังคับหรือจูงใจให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งการกำกับดูแลให้ผู้ประกอบการจัดสวัสดิการตามกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล ห้องสุขา เป็นต้น ซึ่งการจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิการและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน และสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายตามข้อเรียกร้องให้แก่ลูกจ้าง เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น ซึ่งถ้าหากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจะมีบทลงโทษตามกฎหมายนั้น จึงเป็นปัจจัยที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ให้ข้อมูลตรงกันว่าเป็นสิ่งที่ต้องมาพิจารณาเป็นลำดับแรกในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สวัสดิการที่นี้จัดให้ตามกฎหมายก่อนเพราะเป็นสิทธิของลูกจ้าง แต่ไม่ได้หมายความว่า สวัสดิการอื่นๆ บริษัทไม่มีให้นะ สวัสดิการที่นี้มีมากพอที่จะไม่ให้ลูกจ้างเดือดร้อน ความจริงมีอะไรอีกหลายอย่างตามที่คุณว่ามา มีส่วนที่ต้องมาพิจารณา ยิ่งในภาวะอย่างนี้ หากต้องใช้กฎหมายอย่างเดียว ทุกคนก็เดือดร้อน ไม่ใช่แต่ผู้ประกอบการลูกจ้างก็กระทบ...”

(นายจ้าง 1, สัมภาษณ์ 4 มีนาคม 2559)

“...ก็จัดทุกอย่างตามกฎหมาย เดียวนี้หากคนงานยาก ยิ่งงานที่นี้ ต้องหาคนที่ฝีมือ บางคนฝึกกันเป็นปีกว่าจะได้อย่างนี้ กลุ่มนี้มาจากทางอีสาน ค่าแรงแพงไม่นั้นก็ไม่มีใครทำ ก็ให้ที่พักที่เห็น นานแหละ บางคนอยู่กันทั้งครอบครัว ที่นี้ไม่มีต่างด้าวมันยุ่งยาก ผมไม่เอา...”

(นายจ้าง 2, สัมภาษณ์ 4 มีนาคม 2559)

“...ก็ต้องจ่ายค่าจ้างสามร้อย ที่นี้สามร้อยกว่าก็มีนะคะ ถ้าผ่านทดลองงานก็จะปรับเป็นรายเดือนเก้าพัน มีเงินค่ากะ ค่าเครื่อง วันหยุด วันลา สวัสดิการทั้งหมดถูกต้องตามกฎหมายคะ บางอย่างเราก็กี่มากกว่า อย่างประกันสังคมเราจ่ายให้หมดคะ...”

(นายจ้าง 3, สัมภาษณ์ 4 มีนาคม 2559)

“...มีกฎหมายคุ้มครองนายจ้างมัย ผมจ่ายค่าจ้างสามร้อย บางคนมากกว่านั้นขึ้นอยู่กับการทำงาน มีบ้านพักให้ ค่าน้ำ ไฟฟรี...”

(นายจ้าง 4, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2559)

“...มีประกันสังคมทุกคน (พูดแล้วก็ยิ้มๆ) พร้อมกับถามผู้สัมภาษณ์กลับมาว่า “แล้วต้องมีอะไรบ้างละ ที่นี้ก็ดูแลลูกจ้างทุกคนนะ เราให้หยุดเหมือนกับที่อื่นๆ ค่าจ้างก็จ่ายตรงเวลา เราอยู่ได้ เขาก็อยู่ได้ ถ้าไม่มีเขาทำงานให้เราก็กลำบาก เดียวนี้ต้องเอาใจลูกจ้าง เห็นมัยละกฎหมายยังขึ้นค่าแรงให้ทุกปีเลย ผู้ประกอบการนะต้องให้ทุกอย่าง...”

(นายจ้าง 8, สัมภาษณ์ 8 เมษายน 2559)

ปัจจัยที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

นายจ้างกับลูกจ้างมีความสัมพันธ์ตามหลักแห่งผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีต้องสอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้างเพื่อสร้างความพึงพอใจ ต้องจัดให้อย่างความยุติธรรมและครอบคลุมคนส่วนใหญ่ เน้นหลักแห่งผลประโยชน์ที่เกื้อกูลร่วมกันทั้งสองฝ่าย ภายใต้หลักการยืดหยุ่น ความสะดวก งบประมาณเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดของการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“...การดูแลกำลังคนเป็นเรื่องที่บริษัทให้ความสำคัญ ไม่น้อยไปกว่าผลกำไรของธุรกิจ เรามีคณะกรรมการด้านสวัสดิการที่ต้องประชุมกันทุกเดือน...”

(นายจ้าง 3, สัมภาษณ์ 4 มีนาคม 2559)

“...คนงานที่นี้อยู่กันมานานแล้ว หลายคนมาจากหมู่บ้านเดียวกัน บางคนมากันทั้งครอบครัว ปนๆ กันทั้งแรงงานไทยและต่างดาว ซึ่งให้ค่าแรงเท่ากันหมด ก็ไม่รู้เหมือนกันว่าผูกพันแบบไหน ก็ดูแลกันแบบลูกจ้างที่เราต้องพึ่งแรงงานเขา เพราะเราทำเองไม่ได้”

(นายจ้าง 5, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2559)

“...บริษัทเราไม่มีสหภาพแรงงาน ลูกจ้างไม่เคยเรียกร้องอะไร สวัสดิการต่างๆ เราเป็นฝ่ายจัดให้ตามความเหมาะสม ซึ่งเป็นหน้าที่ของนายจ้างอยู่แล้ว...”

(นายจ้าง 7, สัมภาษณ์ 26 มีนาคม 2559)

“...เป็นผลดีอย่างยิ่ง ถ้าความสัมพันธ์ หรือปฏิสัมพันธ์ของลูกจ้าง นายจ้างราบรื่นไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกัน ทำให้เกิดการจัดสวัสดิการ แบบร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมรับผิดชอบ...”

(ผู้บริหาร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2559)

ปัจจัยที่ 3 ผลกำไรของธุรกิจ

สำหรับนายจ้างแล้ว “สวัสดิการ” คือ ค่าตอบแทนที่นายจ้างให้ลูกจ้างออกเหนือไปจากค่าจ้างปกติและให้เพื่อการจูงใจมีลักษณะเป็น incentive wage เนื่องจากการจัดสวัสดิการแรงงานทุกประเภทต้องมีค่าใช้จ่ายและเป็นต้นทุนการผลิต ดังนั้น ในการพิจารณาจัดสวัสดิการให้แรงงาน นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงต้นทุนการผลิตที่เพิ่มขึ้นเพื่อไม่ให้เกินความสามารถในการให้สวัสดิการแรงงาน ทั้งนี้ นายจ้างส่วนใหญ่ยังคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการแรงงานกับการเพิ่มผลผลิต หากการให้สวัสดิการทำให้นายจ้างรับผลตอบแทนด้านผลผลิตอย่างเห็นได้ชัด นายจ้างจะเต็มใจในการให้สวัสดิการแรงงานมากกว่า การให้สวัสดิการแรงงานที่ไม่ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตนายจ้างส่วนใหญ่มีความเข้าใจว่า สวัสดิการแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นต้องมีเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างและลูกจ้าง การจะจัดสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้างขึ้นอยู่กับภาระทางต้นทุนการผลิตและการเพิ่มผลผลิต ซึ่งการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีให้แก่ลูกจ้างจะเป็นการจูงใจให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกรักในงานที่ทำและทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจากผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการหลายๆ ราย มักให้ข้อมูลว่า ช่วงนี้เศรษฐกิจไม่ค่อยดีต่อเนื่องมานานแล้วตั้งแต่มีการปรับขึ้นค่าจ้าง 300 บาท สถานประกอบการก็ได้รับความเดือดร้อน ต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ดังเช่นผู้ประกอบการรายหนึ่งที่ให้สัมภาษณ์ ว่า

“...หากคนงานยากมาก งานแบบนี้ไม่มีคนทำแล้ว กำไรก็ไม่มาก ถ้าไม่ดีก็ถูกตีกลับทั้งคันรถ คนงานที่ฉันเน้นให้สวัสดิการที่พักในโรงงาน รับผิดชอบจ่ายประกันสังคมให้ทุกคน...”

(นายจ้าง 9, ผู้สัมภาษณ์ 18 เมษายน 2559)

“...มีความเหมาะสมอย่างมาก ก็ไม่มีพนักงานเรียกร้องอะไร เพิ่มขึ้นกว่าที่มีอยู่ และถ้ามีเราก็ต้องดูก่อน ช่วงนี้เศรษฐกิจไม่ค่อยดี คุณก็นำทราบ รัฐไม่เห็นช่วยอะไรบ้างเลย...”

(นายจ้าง 8, สัมภาษณ์ 8 เมษายน 2559)

“...มีทั้งข้อดีข้อเสีย ขึ้นอยู่กับจริยธรรมของนายจ้าง ผลกำไรเป็นตัวแปรผกผันต่อระบบบริหารจัดการสวัสดิการ คือ นายจ้างทุกคนหวังผลกำไรทั้งนั้น แต่ถ้านายจ้างไม่หวังผล กำไรมาก นายจ้างก็จัดสวัสดิการได้มาก เท่ากับแปรผกผันตรง...”

(ผู้บริหาร 1, สัมภาษณ์ 4 กุมภาพันธ์ 2559)

“...เนื่องจากสถานการณ์เหตุความไม่สงบ ธุรกิจที่ได้รับผลกระทบอย่างหนัก เช่น ธุรกิจโรงแรม ท่องเที่ยว ที่ค่อนข้างน่าเห็นใจ นายจ้าง และธุรกิจบางประเภทที่ราคาตก จึงทำให้ผลกำไรลดลงมา จึงมีผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะสวัสดิการที่อยู่นอกเหนือกฎหมาย เช่น โบนัส ชุดทำงาน”

(นักวิชาการ 1, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2559)

สอดคล้องกับ อนุทิน ปลื้มมาลี (2542) ที่ศึกษาข้อเท็จจริงการจัดสวัสดิการแรงงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต พบว่า สถานประกอบการกิจการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมากขึ้นกว่าช่วงก่อนเศรษฐกิจชะลอตัว และเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นแล้วก็นำแนวคิดเรื่องค่าตอบแทนไปใช้มากที่สุดรองลงมาเป็นเรื่องประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ

ปัจจัยที่ 4 การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลทั้งจากฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง พบว่า นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ไม่สามารถให้นิยามความหมายของคำว่าสวัสดิการได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้นายจ้างไม่จัดสวัสดิการของแรงงานให้สอดคล้องตามกฎหมาย และลูกจ้างซึ่งไม่ทราบกฎหมายและข้อมูลด้านสวัสดิการจึงไม่ค่อยแสดงออกหรือเรียกร้องสิทธิหรือเสนอแนะให้ฝ่ายนายจ้างจัดสวัสดิการตามความต้องการให้ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ดังนี้

ผู้ให้สัมภาษณ์มีสีหน้าครุ่นคิดสักระยะ แล้วยิ้มแบบไม่มั่นใจ ตอบว่า

“...ก็มีวันหยุด วันลาให้ มีประกันสังคม ”

(นายจ้าง 6, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2559)

ผู้สัมภาษณ์พยายามซักถามเพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมแต่ส่วนใหญ่จะพยายามพูดให้น้อยที่สุดและเมื่อถามว่าท่านทราบข้อมูลด้านกฎหมายและการจัดสวัสดิการแรงงานจากช่องทางไหนบ้าง ก็ตอบว่า

“...จากทั่วๆ ไป เอกสารทางราชการ ไปอบรมกับประกันสังคม จังหวัด...”

(นายจ้าง 4, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2559)

“...ยังสามารถทำให้นายจ้าง ลูกจ้าง ได้รับรู้ข้อกำหนด ความสำคัญของการให้สวัสดิการที่ดีๆ ก็ยิ่งช่วยให้มีการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างได้อย่างทั่วถึง...”

(ผู้บริหาร 1, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2559)

“...รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้นายจ้างรับทราบถึงสิทธิหน้าที่ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน บัณฑิตแรงงาน และศูนย์บริการกระทรวงแรงงาน...”

(นักวิชาการ 2 สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2559)

ปัจจัยที่ 5 สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่

จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษทางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างจากพื้นที่ส่วนอื่นของประเทศ เนื่องจากประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 75 นับถือศาสนาอิสลาม ส่วนที่เหลืออีกประมาณร้อยละ 24 เป็นผู้นับถือศาสนาพุทธ จึงมีลักษณะทางสังคมที่มีอัตลักษณ์เฉพาะของตนเอง สถานการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตั้งแต่ปี 2547 เป็นต้นมา ส่งผลให้เกิดความเสียหายทั้งชีวิตและทรัพย์สินที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ ทั้งยังก่อให้เกิดความหวาดระแวงระหว่างประชาชนต่อรัฐ และระหว่างประชาชนต่อประชาชน เหตุการณ์ความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วไป และมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อระบบเศรษฐกิจของพื้นที่โดยเฉพาะใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ส่วนผลกระทบต่อภาวการณ์ผลิตหัตถ์ เนื่องจากประชาชนไม่สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติ ผู้ประกอบการต้องเลิกหรือหยุดดำเนินการเพราะขาดความมั่นใจในความปลอดภัย เกิดปัญหาการว่างงานสูง ซึ่งซ้ำเติมปัญหาความยากจนของประชาชนในพื้นที่ และทำให้ประชาชนลดความเชื่อมั่นในอำนาจรัฐ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ ดังนี้

“...บริษัทจัดสวัสดิการให้หลายอย่าง เท่าที่จำได้ ก็มีเงินโบนัส ประกันชีวิต ประกันสังคม วันหยุดต่างๆ สำนักงานใหญ่ที่กรุงเทพฯ เป็นผู้กำหนด ที่ไหนมีอะไรเราก็ให้อย่างนั้น บ้านพักไม่มีแต่จ่ายเป็นเงินสำหรับผู้บริหาร ส่วนพนักงานทั่วไปก็เป็นคนในพื้นที่ มีบางคนเช่าอยู่ เรามีกิจกรรมเยอะครับ ทุกปีจะพาไปเที่ยวไปแข่งกีฬา ร่วมกับสาขาอื่นก็มี ที่นี้มีชมรมทูบิ นั้บเบอร์วัน ทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนรอบข้างด้วย มีทุนการศึกษาให้โรงเรียน ผมว่าบริษัทก็ดีในระดับหนึ่งนะ...”

(นายจ้าง 6, สัมภาษณ์ 12 มีนาคม 2559)

“...บริษัท ไม่ได้ให้ค่าเสียงภัยของลูกจ้างแต่มีประกันความเสี่ยง จากเหตุความไม่สงบ และให้เงินเพิ่มสำหรับลูกจ้างที่อยู่หน้าร้าน บางสาขาก็มีที่พักให้ และจัดเวลาการทำงานให้ลูกจ้างเดินทางกลับ ได้อย่างปลอดภัย...”

(นายจ้าง 9, สัมภาษณ์ 18 เมษายน 2559)

“...มีผลอย่างยิ่งเพราะเป็นสาเหตุหลักทำให้การประกอบธุรกิจ
ค้าขายไร้ประสิทธิภาพ ไม่จูงใจให้นักลงทุนมาลงทุนในพื้นที่ และที่
มีอยู่ก็หนีหาย หรือไม่พัฒนา...”

(ผู้บริหาร 1, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ด้านความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน ด้านชีวิตความเป็น
อยู่ในสถานประกอบการ ทำโรงงานให้เหมือนบ้าน ต้อง
บริหารจัดการทุกประการ ต้องเป็นไปตามสิทธิที่กฎหมายกำหนด
และตามความต้องการของลูกค้า เท่าที่นายจ้างจะจัดให้ ส่งเสริม
ให้ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานควบคู่กับ
คุณภาพชีวิตพร้อมๆกัน เพราะเป็นไปตามวิถีชีวิตของพื้นที่
เสี่ยงภัย...”

(ผู้บริหาร 1, 24 กุมภาพันธ์ 2559)

4. การดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานของภาครัฐ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่
ให้ความคุ้มครองสิทธิสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ และกำหนดนโยบายการบริหาร
จัดการด้านสวัสดิการมอบหมายให้หน่วยงานในระดับพื้นที่ คือ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง
แรงงานจังหวัด นำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมโดยมีกลไกการขับเคลื่อนด้านสวัสดิการแรงงาน
ในระดับประเทศ คือ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นระบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทน
ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้างซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อ
รัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทาง มาตรการด้านสวัสดิการ การออกกฎกระทรวง ระเบียบเกี่ยวกับการ
การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการและคุ้มครองสิทธิแรงงานกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบ
กิจการ และในระดับสถานประกอบการ คือ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
ซึ่งเป็นระบบทวิภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งอย่างน้อย 5 คน ทำหน้าที่
ร่วมหารือ เสนอแนะนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ

สำหรับพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ มีศูนย์อำนวยการจังหวัดชายแดนใต้ (ศอ.บต) เป็น
หน่วยงานกลไกพิเศษที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่แก้ไขปัญหาและพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้
กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานตามนโยบายที่สอดคล้องกับด้านแรงงานเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่มี
คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า การ
ลงทุนที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ และความเชื่อมโยงกับการพัฒนาของประเทศเพื่อนบ้าน
รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของภาคเอกชนไทย ให้พร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ
อาเซียน (AEC) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ สตรี และเด็กกำพร้า รวมทั้งผู้ใช้
แรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต) ดังนั้น ในการดำเนินงานระดับพื้นที่ต้องบูรณาการ

ร่วมกันซึ่งในทางปฏิบัติกระทรวงแรงงานได้ส่งผู้แทนเข้าไปร่วมกำหนดแนวทางเพื่อบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ดังคำสัมภาษณ์ของผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

“...โดยภารกิจที่ผมได้รับหมายให้ดำเนินการขับเคลื่อนด้านแรงงาน ในภาพรวมของกระทรวงนั้น มีความหลากหลายและเป็นภาพกว้าง ของทุกหน่วยในสังกัดกระทรวง งานของสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงาน ก็เป็นภารกิจส่วนหนึ่งที่ผมร่วมรับผิดชอบและให้ ความสำคัญ สามจังหวัดชายแดนใต้มีแรงงานในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นแรงงาน unskill แรงงานที่มีระดับการศึกษามักเลือกงาน ส่วน หนึ่งอาจเป็นเพราะสถานประกอบการในพื้นที่เป็นงานที่ต้องใช้ แรงกาย มีสภาพการทำงานที่เด็กรุ่นใหม่ไม่ต้องการ งานที่ สะดวกสบายที่มีการใช้เทคโนโลยีเหมือนในพื้นที่จังหวัดใหญ่ๆ ไม่มี เด็กบางคนจบแล้วไปหาทำที่อื่น ซึ่งจากการว่างงานที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ที่มาจากการเลือกงาน หากผู้ประกอบการนำเรื่องของการมี สวัสดิการที่ดีๆ มาเป็นเครื่องมือจูงใจในการทำงานก็จะดี...
ศอ.บต. มีนโยบายที่จะขับเคลื่อนให้แรงงานในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ ดี มีอาชีพที่มีความมั่นคง โดยให้หน่วยปฏิบัติผู้รับผิดชอบโดยตรง ทำงานประสานให้สอดคล้องกับนโยบายที่กำหนดไว้ ให้การสนับสนุน ด้านงบประมาณตามความจำเป็นและเหมาะสมตามระบบและ ระเบียบราชการ ...”

(ผู้บริหาร 4, สัมภาษณ์ 24 เมษายน 2559)

“...แผนงาน กิจกรรม การดำเนินงานด้านสวัสดิการถูกกำหนดมา จากส่วนกลาง หน่วยปฏิบัติไม่สามารถกำหนดเองได้ ดังนั้น การ ดำเนินงานในพื้นที่จึงไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาเชิงพื้นที่...”

(ผู้บริหาร 2, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2559)

“...ทั้งนโยบายและแผนงานด้านสวัสดิการยังคงใช้ในรูปแบบที่ ปฏิบัติต่อเนื่องกันมาตามที่กรมกำหนดให้หน่วยปฏิบัติเพียง ดำเนินงานให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายและ ปฏิบัติงานให้อยู่ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ อำนวยความสะดวกอย่างเคร่งครัด...”

นักวิชาการแรงงาน 2 เมษายน 2559

4.1 บทบาทการดำเนินงานของภาครัฐด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

4.1.1 การบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง

“...มีบทบาทด้านการส่งเสริมงานสวัสดิการแรงงานตามที่กรมฯ มอบหมายและได้รับงบประมาณตาม Funetion โดยการตรวจแรงงาน ให้สถานประกอบกิจการปฏิบัติ พ.ร.บ. คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด มีบทบาทด้านการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ประกอบด้วย การส่งเสริมให้มีมนมแม่ ณ สถานประกอบกิจการที่มีแม่ลูกอ่อน ตรวจแรงงานเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการที่พัก การเดินทางไปกลับ จัดอาหารกลางวันที่สะอาดถูกสุขอนามัย และสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการแก่ลูกจ้าง รวมถึงการศึกษาเพิ่มวุฒิ

การบังคับใช้กฎหมายแรงงานเพื่อให้นายจ้าง สถานประกอบกิจการ ต้องปฏิบัติตามด้านสวัสดิการในการจัดเวชภัณฑ์ยา ห้องน้ำห้องส้วมแยกชายหญิงให้เพียงพอ จัดน้ำดื่มที่สะอาด โดยการจัดพนักงานตรวจแรงงานตรวจการใช้แรงงานและตรวจเยี่ยมเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการดำเนินการตามรายการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ คู่คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หากสถานประกอบกิจการนายจ้างเพิกเฉย พนักงานตรวจแรงงานจะออกคำสั่งให้นายจ้างปฏิบัติภายในระยะเวลาที่กำหนด และหากยังเพิกเฉยจะดำเนินคดีทางอาญาผ่านพนักงานสอบสวน หรือเปรียบเทียบปรับโดยผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ จากนั้น จะมีการบันทึกข้อมูลผลการดำเนินการเข้าระบบรายงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ...”

(ผู้บริหาร 1, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ดำเนินการ กำกับ ดูแลในการปฏิบัติงานแรงงานของสำนักงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน และงบประมาณที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด เพื่อให้ลูกจ้าง นายจ้าง ได้รับการคุ้มครองตามสิทธิหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ทั้งกฎหมายคุ้มครองแรงงานกฎหมายความปลอดภัย กฎหมายแรงงานสัมพันธ์และด้านสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งการสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างด้วย..”

(ผู้บริหาร 2, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2559)

“...พอดีช่วงบ่ายนี้ ผมติดประชุมซึ่งจากแบบสอบถามที่ผมดูแล้ว
ภารกิจหลักของกรมเราคงตอบเหมือนๆ กัน และนโยบายเดียวกัน
อยู่แล้ว เอาประเด็นอื่นที่ผมอาจเห็นต่างจากคนอื่นแล้วนะ...”

(ผู้บริหาร 3, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2559)

“...มีปัญหาในการดำเนินงาน เนื่องจากอยู่ในพื้นที่เสี่ยงด้านความ
ปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในการบังคับใช้กฎหมาย
จึงต้องใช้เมื่อนายจ้างไม่ดำเนินการจัดสวัสดิการตามที่เจ้าหน้าที่ได้
เข้าไปให้ความรู้ ส่งเสริม แนะนำแล้ว กรณี นายจ้างคือ ไม่ให้ความ
ร่วมมือ ไม่สนใจ ไม่ใส่ใจ ให้โอกาสนายจ้างก่อน แต่ก็ออกคำสั่ง
ทุกครั้ง...”

(นักวิชาการ 1, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2559)

4.1.1 การส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

“...รณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้นายจ้างรับทราบถึงสิทธิหน้าที่ตาม
กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผ่านกลไกอาสาสมัครแรงงาน บัณฑิต
แรงงาน และศูนย์บริการกระทรวงแรงงาน...”

(นักวิชาการ 2, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2559)

“...ควรเอื้ออำนวยให้เป็นไปตามประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น หรือ
สังคมแบบวิถีอิสลามเป็นหลัก เช่น วันหยุดควรจัดให้เหมาะสมกับ
หลักศาสนา ควรมีห้องละหมาด มีร้านอาหารสวัสดิการแบบฮาลาล
เพราะชายแดนใต้มีประชากรมุสลิมแปดสิบล้านเปอร์เซ็นต์ ส่วนไทย
พุทธ ก็ต้องไม่ละเว้นเพิกเฉย ต้องดูแลให้ความสำคัญเช่นกัน
เพราะทั้งสองฝ่ายต้องอยู่ร่วมกันแบบสันติสุข...”

(ผู้บริหาร 1, สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2559)

“...ส่งเสริม สนับสนุน ขอความร่วมมือโดยจัดกาประกวดสถาน
ประกอบกิจการต้นแบบด้านสวัสดิการแรงงานดีเด่น หากเป็น
สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด เน้นการส่งเสริม หากเป็น
สวัสดิการตามกฎหมายเน้นบังคับใช้กฎหมายดำเนินคดี ใช้หลัก
ปรับทุกซ์ ผูกมิตร ตัดอาวุธทางปัญญา” และหลักร่วมมือ คือ
ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบ...”

(นักวิชาการ 2, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2559)

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ มีประชากร คือ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ (จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส) ทั้งหมดจำนวน 29,553 คน จำแนกเป็นสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 10 – 49 คน) ขนาดกลาง (ลูกจ้าง 50 – 199 คน) และขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป) มีขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 400 คน (Yamane) ใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานประกอบการให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวนที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.84 และผ่านความเห็นชอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน มีค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) มากกว่า 0.67 สอบถามเกี่ยวกับ 1) ลักษณะทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน ค่าตอบแทนอื่นๆ ประเภทกิจการ และขนาดสถานประกอบกิจการ 2) ความต้องการสวัสดิการ เป็นลักษณะคำถามที่ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (1 = ต้องการน้อยที่สุด 2 = ต้องการน้อย 3 = ต้องการปานกลาง 4 = ต้องการมาก และ 5 = ต้องการมากที่สุด) 3) วิธีการได้มาซึ่งสวัสดิการ และ 4) ข้อเสนอแนะ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลหาทางสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าความสัมพันธ์ (Chi-Square Test) ของปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงาน และการสัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้างหรือผู้บริหารของสถานประกอบกิจการ รวมทั้งผู้บริหารหรือนักวิชาการแรงงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 222 คน (ร้อยละ 55.50) ชาย จำนวน 178 คน (ร้อยละ 44.50) เป็นกลุ่มอายุ ระหว่าง 31-40 มากที่สุด จำนวน 158 (ร้อยละ 39.50) รองลงมา คือ กลุ่มอายุระหว่าง 20-30 จำนวน 133 คน (ร้อยละ 33.30) มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 180 คน (ร้อยละ 45.00) อายุงานระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 111 คน (ร้อยละ 27.80) ส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 256 คน (ร้อยละ 64.00) รองลงมาได้รับค่าจ้างระหว่าง 10,001-15,000 บาท จำนวน 80 คน (ร้อยละ 20.00) ส่วนใหญ่นับถือ

ศาสนาอิสลาม จำนวน 219 คน (ร้อยละ 54.80) นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 162 คน คิด (ร้อยละ 40.50) มีสถานภาพสมรส จำนวน 235 คน (ร้อยละ 58.80) รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 129 คน (ร้อยละ 32.30) จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 155 คน (ร้อยละ 38.80) รองลงมาจบการศึกษาระดับอนุปริญญา จำนวน 77 คน (ร้อยละ 19.30) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติ จำนวน 308 คน (ร้อยละ 77.00) รองลงมาเป็นลูกจ้างระดับหัวหน้างาน จำนวน 84 คน (ร้อยละ 21.00) มีลักษณะการจ้างงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างรายเดือนมากที่สุด จำนวน 286 คน (ร้อยละ 71.50) รองลงมาเป็นลูกจ้างรายวัน จำนวน 102 คน (ร้อยละ 25.50) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้าง คือ เงินโบนัส มากที่สุด จำนวน 121 คน (ร้อยละ 30.30) รองลงมา คือ ได้รับเงินค่าล่วงเวลา จำนวน 87 คน (ร้อยละ 21.80) เป็นลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการบริการ ประเภทของการขายส่ง/ขายปลีกมากที่สุด จำนวน 142 คน (ร้อยละ 35.50) รองลงมาคือ กิจการการผลิต จำนวน 95 คน (ร้อยละ 23.80) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างระหว่าง 10-49 มากที่สุด จำนวน 252 คน (ร้อยละ 63.00) รองลงมาคือ 200-499 คน (ร้อยละ 16.30) ตามลำดับ

2. สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้

2.1 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ. 2548 พบว่า ผู้ประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่จัดสวัสดิการเกี่ยวกับห้องน้ำและห้องส้วมให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการมากที่สุด (ร้อยละ 100.00) รองลงมาคือ การจัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล (ร้อยละ 88.50) การจัดน้ำดื่มที่สะอาด (ร้อยละ 83.00) การจัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรค (ร้อยละ 17.00) จัดห้องพยาบาล (ร้อยละ 6.80) จัดให้มีพยาบาลประจำ (ร้อยละ 5.00) มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง (ร้อยละ 2.50) ตามลำดับ

2.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ หรือบริการที่นอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือเพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาว หรือเป็นสวัสดิการที่อาจได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย แบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ได้ดังนี้

2.2.1 สวัสดิการด้านการเงิน

ที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดให้แก่ลูกจ้าง คือ การเงินกู้ยืมให้พนักงาน (ร้อยละ 62.50) การจ่ายเงินโบนัสให้พนักงาน (ร้อยละ 60.30) การให้เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท (ร้อยละ 51.30) และเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล (ร้อยละ 57.30) ตามลำดับ และสวัสดิการด้านการเงินที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ เงินบำนาญให้พนักงาน (ร้อยละ 95.00) เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ (ร้อยละ 92.00) เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (ร้อยละ 89.80) และจ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน (ร้อยละ 89.80)

2.2.2 สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ การจัดที่พักให้พนักงาน (ร้อยละ 62.50) รองลงมา คือ จัดสถานที่รับประทานอาหาร (ร้อยละ 60.80) การปรับปรุงที่พักให้พนักงาน (ร้อยละ 55.00) และจัดชุดทำงานให้พนักงาน (ร้อยละ 53.80) ตามลำดับ และสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ การจัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ (ร้อยละ 100.00) จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย (ร้อยละ 100.00) รองลงมา คือ จัดแพทย์ตรวจรักษาให้ครอบครัวลูกจ้าง (ร้อยละ 90.80) จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (ร้อยละ 90.80) และการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ร้อยละ 88.00) การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า (ร้อยละ 88.00) ตามลำดับ

2.2.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ การจัดอบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (ร้อยละ 62.80) รองลงมา คือ จัดการศึกษาดูงานภายในประเทศ (ร้อยละ 48.50) สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการอบรมจากสถาบันภายนอก (ร้อยละ 45.00) และส่งเสริมการศึกษานอกเวลา (ร้อยละ 44.80) ตามลำดับ และสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน (ร้อยละ 100.00) จัดห้องสมุดในโรงงาน (ร้อยละ 94.50) และการจัดมุมอ่านหนังสือ (ร้อยละ 89.50) ตามลำดับ

2.2.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ ที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา (ร้อยละ 64.00) รองลงมา คือ จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (ร้อยละ 62.30) จัดกีฬาภายในโรงงาน (ร้อยละ 48.50) และการจัดทัศนศึกษา (ร้อยละ 48.00) ตามลำดับ และสวัสดิการด้านนันทนาการที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ จัดกีฬาภายนอกโรงงาน (ร้อยละ 56.80) รองลงมา คือ การจัดทัศนศึกษา (ร้อยละ 52.00) และจัดกีฬาภายในโรงงาน (ร้อยละ 51.50) ตามลำดับ

2.2.5 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ จัดระบบป้องกันปัญหาสุขภาพ (ร้อยละ 55.30) รองลงมา คือ จัดอบรมความรู้ด้านสุขภาพ (ร้อยละ 46.80) จัดสถานที่ออกกำลังกาย (ร้อยละ 38.50) และจัดบริการตรวจสุขภาพ (ร้อยละ 37.30) ตามลำดับ

2.2.6 สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ จัดที่พักไว้ในโรงงาน (ร้อยละ 38.50) และสวัสดิการด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้างมากที่สุด คือ เงินเสี่ยงภัย (ร้อยละ 81.30) รองลงมา คือ การจัดรถรับส่ง (ร้อยละ 81.30) และประกันชีวิตลูกจ้าง (ร้อยละ 78.00) ตามลำดับ

3. ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้
จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) โดยมีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) และสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) เช่นกัน และเมื่อพิจารณาสวัสดิการแต่ละรูปแบบที่อยู่นอกเหนือกฎหมายก็พบว่า

3.1 ความต้องการสวัสดิการตามกฎหมาย ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ จังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) ทั้งนี้ พบว่า สวัสดิการตามกฎหมายที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การจัดน้ำดื่มที่สะอาด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ มีห้องน้ำและห้องส้วม แยกชาย-หญิง ($\bar{X} = 3.73$) และจัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบกิจการ ($\bar{X} = 3.51$) ตามลำดับ

3.2 ความต้องการสวัสดิการด้านการเงิน ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) ทั้งนี้ พบว่า สวัสดิการด้านการเงินที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ เงินโบนัสพนักงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ($\bar{X} = 4.03$) และเงินช่วยเหลือกรณีได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบ ($\bar{X} = 3.78$) ตามลำดับ

3.3 ความต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77$) ทั้งนี้ พบว่า สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ($\bar{X} = 3.60$) รองลงมาคือ จัดแพทย์ตรวจรักษาให้ครอบครัวลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.40$) และจัดชุดทำงานให้พนักงาน ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

3.4 ความต้องการด้านสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.14$) ทั้งนี้ พบว่า สวัสดิการด้านสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน ($\bar{X} = 2.83$) รองลงมา คือ อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ ($\bar{X} = 2.67$) และส่งเสริมการศึกษานอกเวลางาน ($\bar{X} = 2.50$)

3.5 ความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.64$) ทั้งนี้ พบว่า สวัสดิการด้านสวัสดิการด้านนันทนาการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ สถานประกอบกิจการมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี ($\bar{X} = 3.61$) รองลงมา คือ การจัดทัศนศึกษา ($\bar{X} = 2.78$) และสนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ ($\bar{X} = 2.73$) ตามลำดับ

3.6 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$) ทั้งนี้ พบว่า สวัสดิการด้านสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การจัดบริการตรวจสุขภาพ ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ จัดอบรมความรู้ด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 3.22$) และจัดสถานที่ออกกำลังกาย ($\bar{X} = 2.50$) ตามลำดับ

3.7 ความต้องการสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ของลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$) ทั้งนี้ พบว่า สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ เงินเสี่ยงภัย ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ ประกันชีวิตลูกจ้าง ($\bar{X} = 3.33$) และจัดรถรับส่ง ($\bar{X} = 2.78$) ตามลำดับ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

4.1 เพศ

เพศไม่ผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ แต่เพศมีผลต่อความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้านการเงิน และสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ โดยพบว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชายส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินในระดับมาก ทั้งนี้ เพศชายมีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากกว่าเพศหญิง และเมื่อพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะเห็นว่า ผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่จัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับด้านการเงินให้แก่ลูกจ้าง 3 อันดับแรก คือ การจัดสวัสดิการเงินกู้ยืมให้พนักงาน การจัดเงินโบนัส การจ่ายเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล (เกินสิทธิของลูกจ้าง) และสวัสดิการด้านการเงินที่ผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง คือ เงินบำเหน็จให้พนักงาน เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน และทั้งเพศหญิงและเพศชายมีระดับความต้องการสวัสดิการด้านคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบในระดับน้อย โดยพบว่า สวัสดิการเกี่ยวกับคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบที่ผู้ประกอบกิจการส่วนใหญ่ไม่จัดให้แก่ลูกจ้าง คือ ประกันชีวิตลูกจ้าง จัดรถรับส่ง เงินเสี่ยงภัย จัดที่พักไว้ในโรงงาน

4.2 อายุ

อายุมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ และอายุมีผลต่อความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยพบว่า ลูกจ้างในทุกกลุ่มอายุส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการแรงงานดังกล่าวในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอนามัยมากกว่าลูกจ้างในกลุ่มอายุอื่น

4.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้านการเงินของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ที่อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีความต้องการ

4.4 รายได้

รายได้ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของลูกจ้าง ในสถานประกอบจังหวัดชายแดนใต้แต่อย่างใด แต่รายได้มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการ นอกเหนือกฎหมายในด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ ความไม่สงบในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีรายได้ 9,000-12,000 บาทต่อเดือน มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบมากที่สุด ส่วน ลูกจ้างที่มีรายได้ 12,001-15,000 บาทต่อเดือน มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกมากที่สุด

4.5 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ของลูกจ้างในสถานประกอบจังหวัดชายแดนใต้แต่อย่างใด แต่สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ต่อความ ต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้านสวัสดิการด้านการเงินอยู่ในระดับมาก และมีผลต่อความ ต้องการสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการ ด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่ สงบอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่เป็นหม้ายมีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านการเงิน ด้าน บริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่ สงบมากที่สุด และลูกจ้างที่สมรสแล้วมีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างมากที่สุด ส่วนลูกจ้างที่หย่าและแยกกันอยู่แล้วมีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการมากที่สุด

4.6 ระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้านการเงินของลูกจ้างในสถานประกอบจังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับ มาก และระยะเวลาทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้าน สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัยในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการตาม กฎหมาย สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด ส่วนลูกจ้างที่มี ระยะเวลาทำงาน 8-15 ปี มีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากที่สุด

4.7 ตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายของลูกจ้าง ระดับหัวหน้าและระดับปฏิบัติการในระดับมาก ส่วนลูกจ้างระดับบริหารส่วนใหญ่มีความต้องการ สวัสดิการตามกฎหมายในระดับน้อย และตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการ นอกเหนือกฎหมายทุกด้าน คือ มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินอยู่ในระดับ และมีความต้องการ สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง สวัสดิการด้าน นันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบอยู่ ในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างตำแหน่งงานระดับหัวหน้างานมีสัดส่วนความต้องการสวัสดิการด้านการเงิน

สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านการพัฒนาสวัสดิการด้านการ
นันทนาการ และสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างมากที่สุด

5. วิธีบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ส่วนใหญ่ฝ่าย
นายจ้างจัดทำให้แก่ลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

5.1 สวัสดิการตามกฎหมาย นายจ้างส่วนใหญ่เป็นฝ่ายจัดทำให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ
60.50) รองลงมา คือ มาจากการยื่นข้อเสนอแนะของลูกจ้าง (ร้อยละ 37.80) และมาจากการใช้
กฎหมายบังคับตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานน้อยที่สุด (ร้อยละ 1.80)

5.2 สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย นายจ้างเป็นฝ่ายจัดทำให้แก่ลูกจ้าง (ร้อยละ
80.82) รองลงมา คือ มาจากการยื่นข้อเสนอแนะของลูกจ้าง (ร้อยละ 18.06) โดยสวัสดิการที่นายจ้าง
ส่วนใหญ่จัดทำให้แก่ลูกจ้างเอง 3 ลำดับแรก คือ สวัสดิการด้านนันทนาการ (ร้อยละ 89.50)
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง (ร้อยละ 83.80) และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (ร้อยละ 83.80)
ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของฝ่ายนายจ้าง ที่ให้ความสำคัญกับผลกำไรของธุรกิจเป็นอันดับแรก
รองลงมา คือ การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐประกอบกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการ
แรงงาน สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่และความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามลำดับ

อภิปรายผล

การสร้างระบบสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ลูกจ้างมีมีหลักประกันพื้นฐาน
และมีความมั่นคงตลอดชีวิตเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพื่อให้ทุกคนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์ จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้
สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้และ
วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ได้ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

1.1 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้าง
ในสถานประกอบกิจการ ที่ทุกประเทศทั่วโลกต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดปฏิญญาสากลว่า
ด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ขององค์การสหประชาชาติ ที่ว่า
ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและควรอยู่ดีของตนและของ
ครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่อง นุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และการดูแลรักษาทางการแพทย์ และบริการ
สังคมที่จำเป็นและมีสิทธิในหลักประกันยามว่างงาน เจ็บป่วย พิการ หมาย วัยชรา หรือปราศจากการ
ดำรงชีพอื่นในสภาวะแวดล้อมนอกเหนือการควบคุมของตนซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.
2541 ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ๑ คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมาย
กำหนดให้นายจ้างจัดให้ เช่น จัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม จัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและ
จำนวนที่กำหนด จัดสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษา เป็นต้น

จากผลการวิจัย ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง และสถานประกอบกิจการส่วนใหญ่จัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดให้เพียงบางรายการแก่ลูกจ้าง เช่น จัดห้องน้ำและห้องส้วม การจัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล การจัดน้ำดื่มที่สะอาด สำหรับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดด้านอื่นๆ เช่น การจัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบกิจการ จัดห้องพยาบาล จัดให้มีพยาบาลประจำ และจัดรถฉุกเฉินไว้บริการลูกจ้างตลอด 24 ชั่วโมง มีสถานประกอบกิจการเพียงบางแห่งเท่านั้น ที่จัดสวัสดิการเหล่านั้นให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าในจำนวนนี้มีสถานประกอบกิจการกลุ่มหนึ่งที่ไม่เข้าข่ายที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างไรก็ตามสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป ต้องจัดห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยา ต้องจัดให้มีพยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน และจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหก ชั่วโมงในเวลาทำงาน และสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อย 2 เตียง เวชภัณฑ์และยาตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น จัดให้มีพยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อย 2 คน ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงาน จัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อย 1 คน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 3 ครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมงในเวลาทำงาน และจัดให้มียานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน ทั้งนี้ นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยสะดวกและรวดเร็วแทนการจัดให้มีแพทย์ ซึ่งจากผลการวิจัยผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็นฝ่ายจัดหาสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างด้วยความสมัครใจมีเพียงเล็กน้อยที่ผู้ประกอบการให้จัดให้ตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐซึ่งใช้กฎหมายบังคับให้ดำเนินการ ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำให้ผู้ประกอบการส่วนหนึ่งยังปฏิบัติไม่สอดคล้องกับกฎหมาย คือ การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงานอย่างชัดเจน ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ดังเช่นผลงานวิจัยของ นฤมล ทิมทอง (2548) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า มีสถานประกอบกิจการจำนวนน้อยที่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง และสถานประกอบการจำนวนปานกลางจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง โดยสถานประกอบการบางส่วนมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเป็นสวัสดิการด้านสังคมให้ลูกจ้าง สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายของฝ่ายนายจ้าง คือ สถานประกอบการอยู่ในสภาวะการขาดทุน ดังนั้น เพื่อให้การคุ้มครองสวัสดิการของแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาครัฐจึงควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนหรือมาตรการที่เข้มแข็งในการดำเนินงานเพื่อให้แรงงานได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง โดยอาจใช้หลักการ แนวคิด และมาตรการร่วมกันทุกภาคส่วนในการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

1.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสะดวกสบาย เพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังที่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) กล่าวว่า ความรู้สึกของบุคคลต่อความมั่นคงในมีผลต่อความมั่นคงขององค์กร ซึ่งรูปแบบของสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการที่เป็นเงินช่วยเหลือต่าง ๆ การจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง จากผลงานวิจัย พบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสวัสดิการที่ลูกจ้างส่วนใหญ่ในจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการตามอันดับ คือ เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือกรณีได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบ (เงินเสี่ยงภัย) จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ซึ่งไม่แตกต่างจากผลงานวิจัยของประทีน ไกรสรโกวิท (2554) เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจมากที่สุดในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีวันหยุดที่ได้รับผลตอบแทน รองลงมา คือ สวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพ การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล กองทุนเงินสะสม ตู้อุปกรณ์ส่วนตัว การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ และการประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้ได้เลื่อนตำแหน่ง ทั้งนี้ สถานประกอบการกิจการส่วนใหญ่ในจังหวัดชายแดนใต้ได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา อบรมความรู้ในสถานประกอบการ เงินกู้ยืมให้พนักงาน จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดสถานที่รับประทานอาหาร เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยวัฒน์ ศรีมณี (2542) เรื่อง ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ พบว่า เจ้าหน้าที่ภาครัฐควรส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ ซึ่งมีความจำเป็นมากกว่าสวัสดิการทางสังคมให้แก่ลูกจ้าง โดยรัฐควรกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการแรงงานที่เป็นรูปธรรม เช่น การสนับสนุนทุนริเริ่มให้สถานประกอบการกิจการจัดสวัสดิการซึ่งทั้งนี้ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายขึ้นอยู่กับแนวคิดและทิศทางการบริหารบุคคลขององค์กรที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้กำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ รวมถึงกลไกและบทบาทของภาครัฐในการสนับสนุนสร้างความร่วมมือให้มีการจัดการสวัสดิการแรงงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจากงานวิจัยของชูชาติ ชมภูคำ (2542) เรื่อง ทักษะคตินักบริหารงานบุคคลต่อแนวทางการจัดสวัสดิการลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรม พบว่า นักบริหารงานบุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าหลักในการจัดสวัสดิการ ได้แก่ หลักการสนองตอบความต้องการ หลักความเสมอภาค หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักการบริหารและจัดการ หลักการมีส่วนร่วม เช่นเดียวกับสุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) ได้กล่าวถึง หลักเกณฑ์สำคัญที่นายจ้างควรคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการขององค์กร ตามแนวคิดของ K.N. Vaid (1970) ว่าจะต้องมีหลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ หลักประชาธิปไตย หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง หลักประสิทธิภาพ หลักพัฒนาบุคลากร หลักความรับผิดชอบร่วมกัน หลักการยอมรับของผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับล่างตลอดไปถึงผู้บริหารสูงสุดและลูกจ้างทุกคนต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

จากผลการวิจัย พบว่า สถานประกอบกิจการส่วนใหญ่เป็นฝ่ายจัดสวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง มากกว่ามาจากการยื่นข้อเสนอแนะหรือคำสั่งตามกฎหมายของพนักงานตรวจแรงงาน ส่วนประเด็นการยื่นข้อเรียกร้องไม่มีในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้เนื่องจากไม่มีสหภาพแรงงาน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานประกอบกิจการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการไม่ว่าจะเป็นการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ ล้วนแล้วแต่ผลต่อกันทั้งสิ้น แต่ประเด็นหลักที่ผู้ประกอบการให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก คือ ผลกำไรของธุรกิจ รองลงมาคือ การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ส่วนสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ผู้ประกอบการมีความเห็นว่า เป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อเชื่อมโยงกับระบบการพัฒนาเศรษฐกิจหลักของพื้นที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และมีผลต่อการจัดสวัสดิการของแรงงานในพื้นที่ ผู้ประกอบการบางรายให้ข้อมูลว่า ขาดแคลนแรงงานในพื้นที่ซึ่งมีการเลิกงาน จึงต้องหาแรงงานต่างถิ่นมาทำงานและต้องจัดสวัสดิการให้มากกว่าปกติ เช่น ต้องจัดที่พักให้คนงานและครอบครัว จัดระบบดูแลด้านความปลอดภัยให้

อย่างไรก็ตาม สถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้แต่ละแห่งมีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่ไม่แตกต่างกันมากนักและไม่มีความหลากหลาย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานประกอบกิจการซึ่งปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ในการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย และสำหรับภาครัฐในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ โดยพิจารณาจากสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างมีความต้องการสูง และเป็นสวัสดิการที่นายจ้างมีความพร้อมในการจัดให้แก่ลูกจ้าง

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ภาครัฐ

1. จากผลการตอบแบบสอบถามพบว่า ลูกจ้างและนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบความหมายของสวัสดิการแรงงานอย่างแท้จริง ไม่ทราบว่ามิสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงาน ดังนั้น ภาครัฐควรมีบทบาทเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของบริบทของพื้นที่และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีให้สามารถสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ยังได้รับสวัสดิการตามสิทธิขั้นต่ำตามกฎหมายและการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างครบถ้วนและทั่วถึง เช่น สวัสดิการเกี่ยวกับการจัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล การจัดน้ำดื่มที่สะอาด การจัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรค จัดห้องพยาบาล จัดให้มีพยาบาลประจำ มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง และจากข้อเสนอแนะของฝ่ายลูกจ้างยังปรากฏให้เห็นว่า ลูกจ้างในบางสถานประกอบกิจการไม่ได้รับอัตรา

ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา รวมถึงการไม่มีวันหยุด วันลาตามสิทธิ ภาครัฐจึงควร กำหนดกลไกการควบคุม กำกับ ดูแลให้มีการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บทบาทของภาครัฐให้มี ประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมเพิ่มขึ้น

3. การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ที่สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดให้แก่ ลูกจ้างเป็นสวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก และเป็นสวัสดิการที่เน้นการเอื้อ ประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งไม่สอดคล้องกับต้องการของลูกจ้างในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ที่มีความ ต้องการสวัสดิการด้านเงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือกรณีได้รับ ผลกระทบจากเหตุความไม่สงบ (เงินเสี่ยงภัย) จัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น ภาครัฐจึงควรกำหนดทิศทาง การสร้างแรงจูงใจในการ ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องตามความต้องการของ ลูกจ้าง เช่น มาตรการการหักลดหย่อนภาษี การออกใบรับรองสินค้า หรือประกาศยกย่องการ แสดงออกถึงความรับผิดชอบทางสังคม เป็นต้น

4. จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการมักกล่าวอ้างถึง การไม่มีเงินทุนสำหรับใช้ในการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการขององค์กร ภาครัฐจึงควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ แรงงานในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างมีการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน ให้บริการกักขังในอัตราดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ประกอบการสำหรับใช้ในการพัฒนาระบบสวัสดิการ หรืออาจ ให้ผู้ใช้แรงงานผ่านระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการหรือรัฐวิสาหกิจ สำหรับนำไปเป็น ทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้ หรือปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน

5. จากผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการมักกล่าวว่า ลูกจ้างควรได้รับสิทธิค่าเสี่ยงภัย เช่นเดียวกับราชการ ดังนั้น รัฐควรจัดสวัสดิการเพื่อคุ้มครองเสี่ยงภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน ภายใต้กฎหมายประกันสังคม เนื่องจากจังหวัดชายแดนใต้เป็นพื้นที่พิเศษที่มีปัญหาด้านความมั่นคงจาก เหตุการณ์ความไม่สงบ ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่รวมถึงแรงงานรัฐ

6. จากผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการ ลูกจ้าง และลูกจ้างบางซึ่งเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการสวัสดิการของสถานประกอบการ ส่วนใหญ่ยังไม่ทราบบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสวัสดิการ และกรรมการบางคนไม่ทราบด้วยซ้ำว่ามีชื่อเป็นกรรมการสวัสดิการของสถาน ประกอบการและไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ดังนั้น บทบาทของรัฐจึงควรเร่งรัดเชิงรุกในการ ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ให้แก่ลูกจ้างทราบและเข้าใจในระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ โดยเฉพาะบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการซึ่งเป็นกลไกผลักดันสำคัญที่มีอยู่ในสถานประกอบการ และมาจากการเลือกตั้งโดยลูกจ้างผู้เกี่ยวข้องโดยตรง

นายจ้าง/ผู้ประกอบการ

1. ผู้ประกอบการควรจัดสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดประเภทสวัสดิการภายใต้งบประมาณที่จัดสรรไว้ในแต่ละปี หรืออาจส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายในรูปแบบของการสมทบทุนระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างสำหรับการจัดหาสวัสดิการบางประเภทในสถานประกอบการ โดยใช้ระบบร่วม

ปรึกษาหารือสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 1 – 49 คน และคณะกรรมการสวัสดิการแสดง สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป

2. จากผลการวิจัยลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านเงินและความมั่นคงในชีวิต เช่น เงินโบนัส เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือ กรณี ได้รับผลกระทบ จากเหตุความไม่สงบ เงินเสี่ยงภัย เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ดังนั้น ผู้ประกอบกิจการควรจัด สวัสดิการที่เกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิตแบบเป็นหมู่คณะ การจัดตั้ง สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้าราคาถูก เพื่อลดภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายของลูกจ้างรองรับ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ รวมถึงการให้ความรู้การดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง การ ปลุกผักในบริเวณโรงงาน หรือจัดกิจกรรมตลาดนัดราคาถูกในโรงงาน เป็นต้น

3. ควรเปิดโอกาสหรือมีระบบรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายลูกจ้างผู้เกี่ยวข้อง ให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการโดยไม่มีการขัดขวางหรือกีดกัน การแสดงออกภายใต้กฎระเบียบของบริษัทและกฎหมาย กรณี ที่มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ ไม่ควรขัดขวางการดำเนินงานและสนับสนุนให้คณะกรรมการฯ สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

4. ควรยึดถือเป็นนโยบายหลักส่วนหนึ่งของธุรกิจว่าสวัสดิการแรงงานเป็นความรับผิดชอบ ต่อสังคมด้านแรงงานที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการคุณภาพของผลผลิตและบริการที่ดี

บทบาทของลูกจ้าง

1. ลูกจ้างควรให้ความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในการดูแลระบบ อารมณ์รักษา และ บำรุงรักษาสวัสดิการแรงงานที่ผู้ประกอบกิจการจัดหาให้อย่างมีระเบียบและเคร่งครัด

2. จากผลการวิจัย ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการ ให้นายจ้างทราบ ดังนั้น ลูกจ้างควรปรับบทบาทตนเองในการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายนายจ้างในการ พัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

3. ผู้แทนลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรปฏิบัติหน้าที่ อย่างเคร่งครัด

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.2.1 ควรมีการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สามารถบูรณาการงานด้านการพัฒนาสวัสดิการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรมที่จะนำไปสู่การ ดำเนินงานให้ประสานสอดคล้องกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันได้อย่างแท้จริง

3.2.2 ควรมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ให้มีความ ถูกต้องและทันสมัย เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันในการวางแผน การจัดทำแผนงานโครงการและการติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนายจ้าง ลูกจ้างในการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานทุกขั้นตอน (ร่วมค้นหาปัญหาและร่วมวิเคราะห์สาเหตุ ร่วมกำหนด

แนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามประเมินผล) ซึ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของนายจ้าง ลูกจ้างนอกจากจะทำให้การทำงานของภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริงแล้ว ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลและความเข้มแข็งของสถานประกอบกิจการที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองและเป็นการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี แก้ไขปัญหาด้านแรงงานของจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างยั่งยืน

3.2.3 ควรสร้างเครือข่ายแรงงานในพื้นที่เพื่อทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลแก่เพื่อนผู้ใช้แรงงานด้วยกัน และผลักดันให้ลูกจ้างมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมากยิ่งขึ้น

3.2.4 ประเทศไทยจะต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานอาเซียนจึงจำเป็นต้องมีการสร้างมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ชัดเจน และต้องมีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้น เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับระบบการค้าระหว่างประเทศและการพัฒนาเป็นกลไกการยกระดับด้านมาตรฐานแรงงานไทย จึงควรสร้างยุทธศาสตร์ใหม่การพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับการพัฒนาของกระแสโลก กระแสภูมิภาค และกระแสท้องถิ่น ผ่านการใช้เวทีประชาคมโลกในลักษณะของวาระเฉพาะเรื่องร่วมกัน โดยเฉพาะการจัดสรรระบบการเงินการคลังของระบบสวัสดิการสังคมใหม่ โดยเน้นในรูปของสวัสดิการสมทบระหว่างรัฐบาลกลางกับกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดอัตราส่วนของการจัดสรรทรัพยากรที่ขึ้นกับรายได้ของกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.5 การกำหนดนโยบายด้านมาตรการทางภาษีกับการงานสวัสดิการแรงงาน เพื่อจูงใจและตอบแทนนายจ้างที่จัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง และคนทำงานส่วนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างได้รับก็ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้หรือไม่ถือว่าเป็นภาษีเงินได้ ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการแรงงานอย่างเต็มที่ หากมูลค่าหรือราคาของสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นไปอย่างเหมาะสมหรือเป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ตามประเพณีปกติโดยไม่มีมูลค่าหรือราคาเกินควร

3.2.6 การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่คณะกรรมการทวิภาคีในสถานประกอบกิจการตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (คสส.) ให้มีความเข้มแข็งเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการให้มีประสิทธิผล โดยร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายได้อย่างเหมาะสมแก่ประเภทกิจการและความต้องการของลูกจ้าง รวมทั้งดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

3.2.7 การส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ครอบครัวและความรับผิดชอบทางสังคม ขยายสู่แรงงานสูงวัย แรงงานพิการ และแรงงานสตรีวัยเจริญพันธุ์ โดยมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิต ความมั่นคงและสุขภาพอนามัยที่ดี ครอบคลุมถึงคนในครอบครัว ได้แก่ การจัดสวัสดิการมูมนมแม่ สวัสดิการศูนย์เลี้ยงเด็กบุตรผู้ใช้แรงงาน สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ ส่งเสริมนายจ้างจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบริหารจัดการด้านเอตส์และวัณโรค และระบบการจัดการด้านยาเสพติด

ในสถานประกอบการซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความสุขของประชาชนจังหวัดชายแดนใต้และประเทศไทย เป็นต้น

3.2.8 การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแรงงานเพื่อให้บริการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ใช้แรงงานผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการหรือรัฐวิสาหกิจ สำหรับนำไปเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้ หรือปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน โดยพัฒนาการให้บริการที่รวดเร็ว โปร่งใส ตลอดจนประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสวัสดิการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานจังหวัดชายแดนใต้
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของนายจ้างและลูกจ้างต่อการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้
3. ควรศึกษาสวัสดิการของแรงงานนอกระบบจังหวัดชายแดนใต้
4. ควรศึกษาความพึงพอใจต่อระบบสวัสดิการของภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2537). รายงานการสัมมนาทางวิชาการ : สวัสดิการ
แรงงาน. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). รายงานฉบับสมบูรณ์ : โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบและ
แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม.
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กองสวัสดิการแรงงาน. (2550). คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่
ด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน. ประจำปีงบประมาณ 2550. กรุงเทพฯ :
ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2552). รายงานฉบับสมบูรณ์ : โครงการศึกษาวิจัยรูปแบบการ
จัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. (2553). แผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี
พ.ศ. 2552 – 2555. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). นโยบายและแผนการดำเนินงานด้านสวัสดิการ
แรงงาน. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2555). พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับแก้ไข
เพิ่มเติม). กรุงเทพฯ : บางกอกล๊อค.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. กองสวัสดิการแรงงาน. (2557). คู่มือการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่
ด้านการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน. ประจำปีงบประมาณ 2558.
กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. (2557). แผนปฏิบัติการราชการ
4 ปี พ.ศ. 2557 – 2560. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. (2557). คู่มือมาตรฐานแรงงาน
ไทยเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: เรียงสาม กราฟฟิค
ดีไซน์
- กระทรวงการต่างประเทศ. กรมองค์การระหว่างประเทศ. (ม.ป.ป.) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิ
มนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)
สืบค้นจาก <http://www.mfa.go.th/humanrights/images/stories/book.pdf>.
[18 ตุลาคม 2558].

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2549). **ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เทพเพ็ญวานิสัย.

กระทรวงแรงงาน. **แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. 2555- 2559)** กรุงเทพฯ : บางกอกบล๊อค

กระทรวงยุติธรรม กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กองส่งเสริมสิทธิและเสรีภาพ

ชุดความรู้ : สิทธิมนุษยชน สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญ สนธิสัญญาหลักระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยภาค . สืบค้นจาก http://www.rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd_1/HRC/nhr.pdf. [20 ตุลาคม 2558]

กิจจา เกินสกุล. (2554). **ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดยโสธร.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

กิตตินันท์ พิศสุวรรณ. (2553). **ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด.** สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กิตติพงษ์ เหล่าวานิช. (2538). **สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์.** วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์. (2544). **นโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม** พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2556). **สรุปคำบรรยาย เรื่อง แรงงานในบริบทสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานในอนาคต.**

ข้อดีของสถานประกอบการที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน SA8000. (2549). **นิตยสาร For Quality.** 13 (108) ตุลาคม : 59-63

จำเนียร จวงตระกูล. (2545). **บทบาทและแนวโน้มของสวัสดิการแรงงานในสังคมไทย** กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.

จิตราพัชร กิรตินันท์เจตน (2556) **รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

- จีระ หงส์ลดารมณ. (2553). **ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ.** สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/395857> [18 ตุลาคม 2558].
- ชัยวัฒน์ ศรีมณี. (2542). **ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนด ในบทบาทของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2537). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชุตिकाญจน์ ศิริคำ. (2551). **ทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง.** วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2546). **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ บทสังเคราะห์ภาพรวมการพัฒนา ระบบ สวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพล รูปทองกลาง. (2554). **การจัดสวัสดิการแรงงาน กรณีศึกษา บริษัท ซอย คอลเลคชั่น แอนด์ ลอว์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ : วิพริ้นท์ (1991)
- เดชา หอมจันทร์. (2543). **บทบาท อำนาจหน้าที่และการคุ้มครองคณะกรรมการสวัสดิการ ในสถานประกอบการตามกฎหมาย : กรณีศึกษาเปรียบเทียบกับคณะกรรมการ ลูกจ้างและคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์.** วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกฎหมาย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นภาพงษ์ โรหะทัศน์. (2538). **การศึกษาค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานในบริษัทผลิต ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2549). **การพัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรม.** *รายงานปริทัศน์.* 20 (226) : 3-8
- นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2550). **แรงงานภาคอุตสาหกรรมกับการเรียนรู้และต่อสู้เพื่อสวัสดิการ.** กรุงเทพฯ : เอ็ดดิสันเพรส โปรดักส์.

- นฤมล ทิมทอง. (2548). **ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการเขตพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นวพร ยรรยง. (2544). **การจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทรับเหมาช่วง : ศึกษากรณีพนักงานทำความสะอาดหญิง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นอริน่า สุไลมาน. (2534). **การส่งเสริมให้เกิดความสุจริตระหว่างวิถีการดำเนินชีวิตของแรงงานไทยมุสลิมกับระบบโรงงานอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิโบล ปางลีลาศ. (2554). **เคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่ตลาดอาเซียนอย่างเสรี : โอกาสและผลกระทบต่อไทย**. กรุงเทพฯ: สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- แน่นน้อย อินทราสุขพร. (2552). **การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาแรงงานสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรางค์ทิพย์ ศุภเฒ. (2554). **ความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า : กรณีศึกษาโรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปกร.
- ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Human Rights Declaration). สืบค้นจาก file:///C:/Users/USER/Downloads/AHRD_-_Thai_Language.pdf [18 ตุลาคม 2558].
- ปิยะนุช สุขศรี. (2546). **การจัดสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการของนายจ้าง : กรณีศึกษาสวัสดิการประเภทเงินตรา**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกฎหมายธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประทีน ไกรสรโกวิท. (2541). **ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบูรณาการนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ปัทมา ธรรมเจริญ. (2538). **การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. (2557). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา. (2542) **พฤติกรรมกลุ่ม**. กรุงเทพฯ : วิธีตีพิมพ์พัฒนา
- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). **การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงาน ของบริษัท กรุงเทพการไฟฟ้า
จำกัด**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์ศิริ ทองสม. (2551). **ผลกระทบภาระด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการต่อการ
ลงทุนภาคเอกชน**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินิจ เพชรสน. (2550). **ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานการไฟฟ้า
ส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พัชรราวลัย วงศ์บุญสิน และคนอื่น ๆ. (2550). **โครงการวิจัยการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน
(Increasing Productivity of ASEAN Workforce) ส่วนที่ 1**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- พัชรราวลัย วงศ์บุญสินและคณะ. (2554). **โครงการวิจัยเรื่อง การเคลื่อนย้ายแรงงานวิชาชีพเข้าสู่
ตลาดแรงงานตามมาตรฐานอาเซียน**.สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา.
- สมชัย จิตสุชนและคณะ. (2554). **สู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560**.
สืบค้นจาก. <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/12/m67.pdf>
- ภิญโญ สาธร. (2517). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2550) **รัฐสวัสดิการ : เครื่องมือสร้างความเป็นธรรมในสังคม**
(เอกสารประกอบการเสวนาทางวิชาการ)
- มงคล เทียนประเทืองชัย. (2547). **การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการของสถาน
ประกอบกิจการ จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มงคล เทียนประเทืองชัย. (2551) **การจัดสวัสดิการแรงงานไทย : กรณีศึกษากองทุนเงินทดแทน
กองทุนประกันสังคม และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง**. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร
มหาบัณฑิต วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.

- ราชกิจจานุเบกษา. (2550) **รัฐธรรมนูญไทย** : 124 (47ก) สืบค้นจาก
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/A/064/1.PDF>
 [วันที่ 18 ตุลาคม 2558]
- ราชกิจจานุเบกษา. (2552) **กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 กระทรวงแรงงาน 126(93ก) สืบค้นจาก**
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/A/064/1.PDF> [ม.ป.ท.]
- ราชกิจจานุเบกษา. (2557) **รัฐธรรมนูญไทย (ฉบับชั่วคราว) : 131(55 ก) สืบค้นจาก**
<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/A/064/1.PDF>
 [วันที่ 18 ตุลาคม 2558]
- รัตน์ บัวสนธ์. (2554). **วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์
 วิจัย**. 2(2) มกราคม - มิถุนายน
- วรวิทย์ เจริญเลิศ นภาพร อติวานิชยพงศ์. (2546). **การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและ
 คนด้อยโอกาส : กลุ่มแรงงานในภาคอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : เอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- วรวิทย์ เจริญเลิศ. (2546). **การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส
 ในสังคมไทย**. ศูนย์การศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง : คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ระวิวงศ์. (2520). **สวัสดิการอุตสาหกรรม : เอกสารประกอบคำบรรยายวิชา สวัสดิการ
 แรงงาน**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (อัดสำเนา)
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ธรรมมล.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2548). **ภาษีสวัสดิการลูกจ้าง** : เอกสารนำเสนอสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคม
 แห่งชาติ. (อัดสำเนา)
- วิมล ปั่นคง. (2557). **เขตเศรษฐกิจพิเศษบริเวณพื้นที่ชายแดนเพื่อรองรับ AEC**. (หนังสือพิมพ์
 กรุงเทพธุรกิจ) สืบค้น จาก http://m.itd.or.th/detail-report.php?report_id=618.
 [5 พฤศจิกายน 2557]
- วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ. (2551). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถาน
 อนามัยระดับตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
 มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. **ความหมายและขอบเขตของคำว่า “สวัสดิการ”** สืบค้นจาก <http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare.pdf>.
[วันที่ 9 มีนาคม 2557]

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2554). รายงานฉบับสมบูรณ์ **สู่ระบบสวัสดิการสังคม ถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560** สืบค้น จาก <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/12/m67.pdf>

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2549). **การฉายภาพประชากรของประเทศไทย พ.ศ. 2548 – 2568**. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สิรินดา จันทร์ภักษ์. (2539). **ความต้องการสวัสดิการแรงงานของคนงานก่อสร้างทางด่วนขั้นที่ 2 ช่วงโรงกรองน้ำสามเสน – บางโคล่**. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักข่าวออนไลน์ไทยพับลิก้า **โครงสร้างประชากร 30 ปีข้างหน้า** สืบค้นจาก <http://thaipublica.org/2013/08/population-structure-2/>

สุดใจ ชุมนมมณี. (2539). **คุณลักษณะของแรงงานตามความต้องการของสถานประกอบกิจการ ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

สุทธนู ศรีไสย. (2551). **สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์. (2520). **ความหมายของสวัสดิการแรงงาน : สรุปผลการสัมมนา เรื่อง สวัสดิการแรงงาน**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (สำเนา).

สุพรรณษา วินมูน. (2546). **ผลกระทบต่อสวัสดิการทางเศรษฐกิจของการคุ้มครองอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศมาเลเซียและอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์มในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สุรพล ปธานวนิช. (2524). **ความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2536). **ระเบียบการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์.

- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). **สวัสดิการในองค์การ**. กรุงเทพฯ : เม็ดทรายปรินต์ติ้ง.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, ภาวนา พัฒนศรี. (2540). **บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงบทบาทของรัฐ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สุรพล ปธานวนิช. (2547). **นโยบายสังคมเส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ**, กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2553). **การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย
- สำนักงานแรงงานจังหวัดปัตตานี. (2558). **รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดปัตตานี ประจำปี 2558 : ไตรมาส 2** (เมษายน – มิถุนายน) สืบค้นจาก http://pattani.mol.go.th/sites/pattani.mol.go.th/files/raayngaansthaankarnaerngngaanccchanghwadpattaanii_aitrmaas_2-2558.pdf
- สำนักงานแรงงานจังหวัดนราธิวาส. (2558). **สถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานจังหวัดนราธิวาส ประจำปี 2558 : ไตรมาส 2** (เมษายน – มิถุนายน) สืบค้นจาก http://narathiwat.mol.go.th/sites/narathiwat.mol.go.th/files/bthsrupphubrihaaraitrmaas_2-2558.pdf
- สำนักงานแรงงานจังหวัดยะลา. (2558). **รายงานสถานการณ์ด้านเศรษฐกิจและแรงงานจังหวัดยะลา ประจำปี 2554 : ไตรมาส 1** (มกราคม – มีนาคม) สืบค้นจาก <http://yala.mol.go.th/node/348>
- สำนักนายกรัฐมนตรี. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙** สืบค้นจาก <http://www.nesdb.go.th/> [1 กันยายน 2558]
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2553) **ร่างยุทธศาสตร์การวิจัย (พ.ศ. 2555-2559) : ภาคใต้** สืบค้นจาก http://www1.nrct.go.th/downloads/ps/draft_policies_strategies_2555-2559/strategy55-59_south
- อภิญา เลื่อนฉวี. รศ.ดร. (2554) **เคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในอาเซียน : ผลกระทบอย่างไรต่อไทย** กรุงเทพฯ : วิญญูชน
- อนุทิน ปลื้มมาลี. (2542) **ข้อเท็จจริงในการจัดสวัสดิการแรงงานช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มอนาคต**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อ้อทิพย์ ราชภูรินิยม, ชมพูนุท โกสลากร เพิ่มพูนวิวัฒน์. (2552). **แนวโน้มตลาดแรงงานไทย
ในต่างประเทศ** : วารสารเศรษฐศาสตร์ศรีนครินทร์วิโรฒ. 5 (5) : 113-120

Creswell J. and V. P. Clark (2007). **Designing and Conducting Mixed
Methods Research**. New Delhi : Sage Publications

Flippo, Edwin B. (1971) **Principles of Personnel Management**. 3rd Ed. New York :
Mc Graw-Hill.

International Labour Organization (Asian Regional). (1977). **Conference Report**
Vaid, K.N. (1970). **Labour Welfare in India**. New Delhi 6 : Shri Ram Centre
for Industrial Relations

Mc Burney, D. H. (1994). **Research Methods**. 3rd Ed. California : Brooks/Col.

Moorthy, M.V. (1968). **Principle of Labour Welfare**. Calcutta : General Printers &
Publishers

Yoder, Dale. (1982). **Personnel Management and Industrail Relation**. 7th Ed.
Englewood Cliffs : Prentice Hall.

บุคลากรกรม

- นักวิชาการ 1 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2559
- นักวิชาการ 2 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2559
- นักวิชาการ 3 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559
- ผู้บริหาร 1 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2559
- ผู้บริหาร 2 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2559
- ผู้บริหาร 3 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2559
- ผู้บริหาร 4 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), ศูนย์อำนวยการบริหารราชการจังหวัดชายแดนใต้ เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2559
- นายจ้าง 1 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2559
- นายจ้าง 2 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2559
- นายจ้าง 3 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2559
- นายจ้าง 4 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2559
- นายจ้าง 5 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), อำเภอเมือง จังหวัดยะลา เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2559

นายจ้าง 6 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
เมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2559

นายจ้าง 7 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2559

นายจ้าง 8 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2559

นายจ้าง 9 (นามสมมุติ) (ผู้ให้สัมภาษณ์), ปรียาพร คงทน (ผู้สัมภาษณ์), อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2559

ภาคผนวก

เลขที่.....
จังหวัด.....

**แบบสอบถามลูกจ้าง
แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้**

แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ฉบับนี้จัดทำขึ้นสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส) เพื่อใช้ในงานวิจัยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งต่อนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น จึงขอความร่วมมือให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงในทุกประเด็นคำถาม ทั้งนี้ แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการที่ลูกจ้างทำงาน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวปรียาพร คงทน

นักวิชาการแรงงานชำนาญการ

โทร. 083 6551561

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลและทัศนคติทั่วไป

- 1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง
- 1.2 อายุ.....ปี
- 1.3 ระยะเวลาการทำงาน.....ปี
- 1.4 ค่าจ้างที่ท่านได้รับในปัจจุบัน เฉลี่ยต่อเดือนๆ ละ.....บาท
- 1.5 ท่านนับถือศาสนา
1. พุทธ 2. คริสต์
3. อิสลาม 4. อื่นๆ ระบุ.....
- 1.6 สถานภาพสมรส
1. โสด 2. สมรส/อยู่ด้วยกันฉันท์สามีภรรยา
3. หม้าย 4. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน
- 1.7 ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด
1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย 4. อนุปริญญา/ปวส./ปวท./เทียบเท่า
5. ปริญญาตรี 6. สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.8 ตำแหน่งงาน
1. ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่ง.....
2. ระดับหัวหน้างานตำแหน่ง.....
3. ระดับผู้บริหาร ตำแหน่ง.....
- 1.9 ลักษณะการจ้างงาน
1. เป็นลูกจ้างรายวัน 2. เป็นลูกจ้างรายเดือน
3. เป็นลูกจ้างตามรายชิ้นงาน
- 1.10 ค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่ท่านได้รับจากนายจ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
1. เบี้ยขยัน 2. ค่าล่วงเวลา
3. ค่าทำงานในวันหยุด 4. ค่าเข้าทำงานกะ
5. เงินโบนัส 6. อื่นๆ โปรดระบุ.....
- 1.11 สถานประกอบกิจการของท่านเป็นกิจการประเภทใด
1. การผลิต 2. การก่อสร้าง
3. การขายส่ง/ขายปลีก 4. โรงแรมและภัตตาคาร
5. การขนส่ง 6. อื่นๆ ระบุ.....
- 1.12 ขนาดสถานประกอบกิจการ
1. มีลูกจ้าง 1-9 คน 2. มีลูกจ้าง 10-49 คน
3. มีลูกจ้าง 50-99 คน 4. มีลูกจ้าง 100 - 199 คน
5. มีลูกจ้าง 200 - 499 6. มีลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

ขอให้ท่านตอบคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการในสถานประกอบการของท่าน

1. กรณีที่สวัสดิการนายจ้างจัดให้ในสถานประกอบการ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “จัดให้” และกรณีนายจ้างไม่มีจัดสวัสดิการดังกล่าวให้ในสถานประกอบการ ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ไม่จัดให้”

2. ให้ระบุระดับความต้องการสวัสดิการที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยเลือกทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องใดช่องหนึ่ง ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2.1 สวัสดิการในสถานประกอบการของท่านมีอะไรบ้างและท่านมีความพึงพอใจสวัสดิการนั้นในระดับใด และสวัสดิการที่ไม่มีในสถานประกอบการของท่านมีอะไรบ้างและท่านมีความต้องการสวัสดิการนั้นในระดับใด

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ	จัดให้	ไม่จัดให้	ระดับความต้องการของท่าน				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สวัสดิการตามกฎหมาย							
1. จัดน้ำดื่มที่สะอาด							
2. มีห้องน้ำและห้องส้วม แยกชาย- หญิง							
3. จัดเวชภัณฑ์ยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล							
4. จัดห้องพยาบาล							
5. จัดให้มีพยาบาลประจำ							
6. จัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบการ							
7. มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง							
สวัสดิการด้านการเงิน							
8. เงินกู้ยืมให้พนักงาน							
9. เงินบำเหน็จให้พนักงาน							
10. เงินโบนัสพนักงาน							
11. เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน							
12. เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท							
13. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล							
14. เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ							
15. เงินช่วยเหลือ กรณีได้รับผลกระทบจากเหตุความไม่สงบ							

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ	จัดให้	ไม่จัดให้	ระดับความต้องการของท่าน				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
16. ให้เงินรางวัล กรณีทำงานนาน							
17. เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน							
18. จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน							
19. มอบเงินเป็นของขวัญให้แก่ลูกจ้างที่คลอดบุตร							
20. เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ							
21. เงินรางวัลให้พนักงานดีเด่น							
22. เงินช่วยเหลืองานศพกรณีลูกจ้างเสียชีวิต							
23. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว							
24. เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร							
25. เงินช่วยเหลือค่าทำศพบุคคลในครอบครัว							
สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก							
26. จัดแพทย์ตรวจรักษาให้ครอบครัวลูกจ้าง							
27. การประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง							
28. จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ							
29. จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัวลูกจ้าง							
30. จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์							
31. จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า							
32. จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ							
33. จัดที่พักให้พนักงาน							
34. ปรับปรุงที่พักให้พนักงาน							
35. จัดรถรับ – ส่งพนักงาน							
36. จัดชุดทำงานให้พนักงาน							
37. จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย							
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง							
38. จัดอาหารฟรี							
39. จัดสถานที่สำหรับให้ลูกจ้างเก็บน้ำนมแม่							

สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ	จัดให้	ไม่จัดให้	ระดับความต้องการของท่าน				
			มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40. จัดสถานที่รับประทานอาหาร							
41. ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน							
42. ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน							
43. อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ							
44. สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการอบรมจากสถาบันภายนอก							
45. จัดห้องสมุดในโรงงาน							
46. จัดมุมอ่านหนังสือ							
47. จัดการศึกษาดูงานภายในประเทศ							
48. จัดการศึกษาดูงานภายนอกประเทศ							
49. จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน							
สวัสดิการด้านนันทนาการ							
50. การจัดทัศนศึกษา							
51. จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี							
52. สนับสนุนชมรม หรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ							
53. จัดกีฬาภายในโรงงาน							
54. จัดกีฬาภายนอกโรงงาน							
55. สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา							
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย							
56. จัดบริการตรวจสุขภาพ							
57. จัดอบรมความรู้ด้านสุขภาพ							
58. จัดสถานที่ออกกำลังกาย							
59. จัดระบบป้องกันปัญหาอาเสพติด							
สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ							
60. ประกันชีวิตลูกจ้าง							
61. เงินเสี่ยงภัย							
62. จัดรถรับส่ง							
63. จัดที่พักไว้ในโรงงาน							

3. ท่านได้รับสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายตามรายการต่อไปนี้ มาด้วยวิธีการตามข้อใด

สวัสดิการที่ท่านได้รับในสถานประกอบกิจการ	1. นายจ้างจัดให้อ่าง	2. การยื่นข้อเรียกร้อง	3. ยื่นข้อเสนอนะ	4. ผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการ ฯ	5. ตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน
1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย					
2. สวัสดิการด้านการเงิน					
3. สวัสดิการด้านการบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก					
4. สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง					
5. สวัสดิการด้านนันทนาการ					
6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย					

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่นๆ

4.1 ท่านทราบสิทธิตามกฎหมายด้านสวัสดิการหรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบายสั้นๆ ตามความเข้าใจของท่านและทราบจากสื่อประชาสัมพันธ์ประเภทใด เช่น แผ่นพับ วิทยุ โทรทัศน์ โปสเตอร์ หรือเจ้าหน้าที่ชี้แจงให้ฟัง

.....

.....

4.2 สวัสดิการแรงงานตามรายการในตอนี่ 2 ข้อ 2.1 ท่านมีความต้องการสวัสดิการอะไรมากที่สุดให้ระบุมา 10 อันดับแรก ดังนี้

อันดับ 1อันดับ 2.....

อันดับ 3อันดับ 4.....

อันดับ 5อันดับ 6.....

อันดับ 7อันดับ 8.....

อันดับ 9อันดับ 10.....

4.2 จากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนใต้ ท่านต้องการให้นายจ้างจัดสวัสดิการด้านใดในสถานประกอบกิจการ เพราะอะไร

.....

.....

4.3 ท่านต้องการให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือให้ท่านได้รับจัดสวัสดิการตามความต้องการอย่างไร เพราะอะไร

.....

.....

.....

แนวการสัมภาษณ์นักบริหาร/นักวิชาการ เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-นามสกุล..... ตำแหน่ง.....
 หน่วยงาน.....
 ตั้งอยู่เลขที่..... ถนน..... ตำบล.....
 อำเภอ..... จังหวัด..... โทร.....
 โทรสาร..... E-mail

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานของภาครัฐ

- 2.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของท่านด้านแรงงาน
- 2.2 ท่านมีบทบาทอย่างไรในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้
- 2.3 หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานในระดับจังหวัดประกอบด้วยหน่วยงานใดบ้าง มีบทบาทแตกต่างกันอย่างไร
- 2.4 ท่านบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ในเรื่องอะไรบ้าง และมีการดำเนินการอย่างไรบ้างในการควบคุม กำกับ ดูแลให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- 2.5 ท่านมีมาตรการและการดำเนินการอย่างไรบ้างในการควบคุม กำกับ ดูแลให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- 2.6 ท่านหรือหน่วยงาน กำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานไว้อย่างไรบ้าง
- 2.7 ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างจังหวัดชายแดนใต้ ควรเป็นอย่างไรเพราะเหตุใด
- 2.8 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ควรได้รับจากนายจ้าง มีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด
- 2.9 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ควรได้รับจากภาครัฐ มีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด
- 2.8 ท่านคิดว่าปัจจัยดังต่อไปนี้ มีผลต่อการจัดสวัสดิการของนายจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ อย่างไร
 - (1) การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ
 - (2) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน
 - (3) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
 - (4) ผลกำไรของธุรกิจ (5) สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่
- 2.9 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานตามบทบาทหน้าที่ของท่าน มีหรือไม่ อย่างไรบ้าง

แนวการแบบสัมภาษณ์นายจ้าง
เรื่อง แนวการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชื่อ-นามสกุล (นามสมมติ).....ตำแหน่ง.....

หน่วยงาน/บริษัท.....

ตั้งอยู่เลขที่.....ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....โทร.....โทรสาร.....

E-mail :

1.1 เพศ 1. ชาย 2. หญิง

1.2 อายุ.....ปี

1.3 ท่านนับถือศาสนา 1. พุทธ 2. คริสต์
 3. อิสลาม

1.4 สถานภาพสมรส 1. โสด 2. สมรส/อยู่ด้วยกันฉันท์สามีภรรยา

3. หม้าย 4. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน

1.5 ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด

1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา 2. มัธยมศึกษาตอนต้น/ปวช.

3. มัธยมศึกษาตอนปลาย 4. อนุปริญญา/ปวส./ปวท.

5. ปริญญาตรี 6. สูงกว่าปริญญาตรี

1.6 สถานประกอบกิจการของท่านเป็นประเภทกิจการใด

1 การผลิต 2. การก่อสร้าง

3. การขายส่ง/ขายปลีก 4. โรงแรมและภัตตาคาร

5. การขนส่ง 6. อื่นๆ ระบุ.....

1.7 ขนาดสถานประกอบกิจการ

1. มีลูกจ้าง 1-9 คน 2. มีลูกจ้าง 10-49 คน

3. มีลูกจ้าง 50-99 คน 4. มีลูกจ้าง 100 - 199 คน

5. มีลูกจ้าง 200 - 499 6. มีลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

2.1 ท่านทราบหรือไม่ว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึงอะไร อธิบายโดยย่อๆ

2.2 วัตถุประสงค์ที่ท่านจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพื่ออะไรบ้าง

2.3 ท่านทราบหรือไม่ว่า นายจ้าง ต้องจัดสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายด้านใดบ้าง ให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

2.4 ท่านจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดด้านใดบ้าง ให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

2.5 ท่านใช้แนวคิดใดดังต่อไปนี้ ในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพราะเหตุใด

- (1) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นนโยบายหรือการบังคับควบคุม
- (2) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นความเชื่อทางศาสนา
- (3) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์
- (4) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร
- (5) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง
- (6) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์
- (7) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในการปฏิบัติ

2.6 ท่านจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายบังคับให้ทำ ใช่หรือไม่ อย่างไร

2.7 ท่านจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ใช่หรือไม่ อย่างไร

2.8 ท่านจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ใช่หรือไม่

2.9 ท่านจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างโดยคำนึงถึงผล/กำไรของธุรกิจเป็นหลักก่อน ใช่หรือไม่ อย่างไร

2.10 ท่านจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างโดยคำนึงถึงสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ ใช่หรือไม่ อย่างไร

2.11 ให้ท่านเรียงลำดับความสำคัญของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงานดังต่อไปนี้

- | | |
|---|----------------|
| (1) การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ | อันดับที่..... |
| (2) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน | อันดับที่..... |
| (3) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง | อันดับที่..... |
| (4) ผลกำไรของธุรกิจ | อันดับที่..... |
| (5) สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ | อันดับที่..... |

2.12 ท่านเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นในการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของท่าน หรือไม่ ทางช่องทาง หรือวิธีการใด

2.13 ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

2.14 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ท่านจัดให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของท่านตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร

2.15 ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ควรได้รับจากนายจ้าง มีอะไรบ้าง เพราะอะไร

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล

นางสาวปรียาพร คงทน

รหัสประจำตัวนักศึกษา

5620220603

วุฒิการศึกษา

วุฒิสถาบัน
สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต

ชื่อสถาบัน
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปีที่สำเร็จการศึกษา
2537

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการแรงงาน ระดับชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดยะลา

ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ปรียาพร คงทน และเพ็ญพักตร์ ทองแท้. 2559. “สวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้”
ในที่ประชุมโครงการประชุมวิชาการระดับชาติ ศึกษาศาสตรวิจัย ครั้งที่ 3
ระหว่างวันที่ 28-29 กรกฎาคม 2559. หน้า 1287-1305. สงขลา : แม็กซีมีเดีย
วาย 2 เคเพรส .