

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 การให้สิ่งที่มีค่าอันช่วยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย 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 รวมทั้งช่วยปลดเปลื้องความวิตกกังวลที่เป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน 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 ให้มีกำลังใจมีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

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 เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรม 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 ในการจัดสวัสดิการ แรงงานทำให้มีการร่วมมือประสานงานกันตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ โดยมีรัฐบาลรับผิดชอบ เช่น ประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลรับผิดชอบต่อทรัพย์สินของอุตสาหกรรม ที่ตั้งขึ้น การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่นและประเทศชาติ ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะนี้ เนื่องจากสวัสดิการจะช่วยสร้างความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน สามารถกระตุ้นและควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีส่วนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหาร สวัสดิการในสมัยปัจจุบันจะต้องไม่เพียงแต่สามารถจัดสรรประโยชน์และการบริการพื้นฐานแก่สมาชิกขององค์การอย่างพอเพียงเท่านั้น แต่จะต้องสามารถประยุกต์ใช้ทักษะด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดระบบสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การได้ด้วย

โดยสรุป วิวัฒนาการของการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้จัด สวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวด้วยความเมตตาในรูปแบบของบิดาให้แก่บุตร ต่อมา รัฐออกกฎหมายสวัสดิการแรงงานบังคับเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงขั้นต่ำ อย่างเป็นธรรม จนกระทั่งพัฒนาการการจัดสวัสดิการแรงงานให้เป็นความรับผิดชอบต่อทาง สังคมร่วมกันของทุกฝ่าย

3. แหล่งที่มาของสวัสดิการแรงงาน

นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2550) ได้กล่าวถึงระบบสวัสดิการของแรงงาน ว่า ตั้งอยู่บน แหล่งที่มาของสวัสดิการ 3 ฐาน คือ

1. ฐานทรัพยากรธรรมชาติ มีความสำคัญต่อแรงงานนอกระบบที่อยู่ในชนบทซึ่ง ต้องพึ่งพาความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติจากดิน น้ำ ป่า ในการยังชีพและเป็นวัตถุดิบ ในการผลิตสินค้าหัตถกรรม แต่จะมีความสำคัญน้อยต่อแรงงานที่อยู่ในเขตเมืองซึ่งมีวิถีชีวิตถูกตัด ขาดจากการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติแล้ว

2. สวัสดิการจากการต่อรองหรือจัดทำกันขึ้นเองของแรงงาน ทั้งลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ ได้แก่ การต่อรองของลูกจ้างในสถานประกอบการใน ระบบทวิภาคีระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง การต่อรองในระบบไตรภาคีโดยผ่านตัวแทน ของลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่างๆ การจัดทำสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือกันเองโดยผ่าน กลุ่มออมทรัพย์ของคนงานในสถานประกอบการและแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งศูนย์เลี้ยง เด็กลูกคนงานในสถานประกอบการในย่านอุตสาหกรรมซึ่งบริหารงานโดยคนงานกันเอง เป็นต้น

3. สิทธิในสวัสดิการที่รัฐเป็นผู้จัดทำ กลุ่มแรงงานที่เข้าถึงสิทธิดังกล่าวมากที่สุด คือ ลูกจ้างในสถานประกอบการเนื่องจากได้รับความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการจากกฎหมาย แรงงานและกฎหมายประกันสังคม ในขณะที่แรงงานกลุ่มอื่นๆ ยังไม่เข้าถึงสิทธิในสวัสดิการสังคม

ที่รัฐเป็นผู้จัดทำให้แก่ลูกจ้างคงได้รับเพียงแต่สวัสดิการที่รัฐจัดทำให้แก่ประชาชนทั่วไป เช่น สวัสดิการรักษายาบาลจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเท่านั้น

4. ขอบเขตของการจัดสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ดังนั้น สวัสดิการแรงงานไม่จำกัดเฉพาะตัวคนงาน ขณะทำงานภายในโรงงานหรือสถานประกอบกิจการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัว ความเป็นอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ของคนงานทั้งที่ทำงานและที่บ้าน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย หากคนงานมีชีวิตความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมที่บ้านไม่ดี เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย ความเป็นอยู่ที่ไม่สบายเท่าที่ควร หรือมีสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวไม่ราบรื่น เมื่อมาทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจทำให้ไม่ปลอดภัยไปพร้อมกับการทำงานขณะที่มีภาวะความวิตกกังวลอาจทำให้เกิดความเสียหายต่องานและเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ มีผลต่อการลางาน ขาดงาน มาสายบ่อย ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการนำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ประการของคนงานไปในตัว ซึ่งต้องครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานในลักษณะใหญ่ๆ 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 คนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวคนงาน ซึ่งสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบต่อแรงงาน ครอบครัวและชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่ด้วย ดังนั้น ควรจัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับบรรลัภรับส่ง การจัดทำถนนที่ปลอดภัยสำหรับสัญจรจากบ้านพักไปยังสถานที่ทำงาน จัดเวรยามดูแลรักษาความปลอดภัยในบริเวณบ้านพัก การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กในบริเวณใกล้เคียงที่ทำงาน เป็นต้น

5. ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (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 ครอบชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและควรอยู่ดีของตนและของครอบครัว 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 สิทธิในที่อยู่อาศัยที่เพียงพอและสามารถซื้อหาได้ สิทธิในการรักษาพยาบาล 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 เพื่อให้สถานประกอบการกิจการทุกประเภท ทุกขนาดนำไปปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบการของตนด้วยความสมัครใจ 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 ทิทมัสส์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่อธิบายครอบคลุมถึงการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ว่า การสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม ใช้เกณฑ์การจัดสรรโดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน สถานภาพ หรือบทบาทในการทำงาน ผลผลิตภาพและผลิตผลของงานเป็นสำคัญ 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 อาชีพ เป็นต้น
4. หลักแห่งผลประโยชน์ คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง
5. หลักความสมเหตุสมผลหรือหลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างต้องเน้นความเหมาะสมทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน ความคุ้มค่าแก่การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

นอกจากนี้ ในการศึกษาารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (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 อาจสรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีควรคำนึงถึงผลสะท้อนกลับไปสู่สถานประกอบการ โดยการนำหลักเกณฑ์ต่างๆ มาพิจารณาประกอบกัน คือ ต้องสอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้างเพื่อสร้างความพึงพอใจ ต้องจัดให้ด้วยความยุติธรรมและครอบคลุมคนส่วนใหญ่ เน้นหลักแห่งผลประโยชน์ที่เกื้อกูลร่วมกันทั้งสองฝ่าย ภายใต้หลักการยืดหยุ่น ความสะดวก งบประมาณเพื่อสร้างการบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดของการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี

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

1 หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรม หรือผู้ประกอบการ กล่าวคือ การที่นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใด เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการเพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน ก็จะทำให้ชาวบ้านในบริเวณโรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นเกิดความเจริญตามมาด้วย

2 หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขามีความต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ทำหน้าที่พิจารณา หรือร่วมกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานตามความเหมาะสมให้แก่ลูกจ้างในองค์กร

3 หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรมีความเหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง การให้สวัสดิการแรงงานที่หลากหลายอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงมาก แต่นายจ้างไม่คำนึงถึงการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง ก็ไม่สามารถทำให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงานได้

4. หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานที่ดี คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แม้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้ไม่สามารถประเมินผลได้โดยตรงก็ตาม การที่ลูกจ้างท้องถิ่นยังไม่อึดหรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมทำงานได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ประเทศที่กำลังพัฒนาเชื่อว่า การให้การศึกษา อบรมลูกจ้างให้มีโอกาสก้าวหน้าหน้าที่การทำงาน

5. หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักเต็มไปด้วยระเบียบการปฏิบัติงานที่เข้มงวดจึงขาดความเป็นกันเอง ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาในการทำงานโดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละราย การส่งเสริมสวัสดิการด้านสังคมและวัฒนธรรมให้ลูกจ้าง เช่น การจัดกิจกรรมนันทนาการให้ลูกจ้างคลายเครียด จะช่วยให้ลูกจ้างเกิดความร่าเริง มีชีวิตชีวา และทำงานอย่างมีความสุข

6. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หากนายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียว อาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างที่เป็นฝ่ายรับอาจไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานต้องส่งผลดีทั้งต่อผู้ให้และผู้รับ ภายใต้หลักการรับผิดชอบร่วมกัน

7. หลักการยอมรับ ผู้บริหารทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารระดับล่างตลอดไปถึงผู้บริหารสูงสุดและลูกจ้างทุกคนต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการ

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ในการจัดสวัสดิการแรงงานนั้นนายจ้างต้องคำนึงถึงหลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือธุรกิจ และต้องเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นถึงสวัสดิการที่ต้องการตามหลักแห่งประชาธิปไตย โดยไม่นำเอาค่าจ้างขั้นต่ำมาเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการ และในการจัดสวัสดิการแรงงาน นายจ้างต้องถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและลูกจ้างต้องให้การยอมรับเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพและประสิทธิภาพทางการทำงาน ดังที่ได้กำหนดสิทธิด้านสวัสดิการไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ไว้ว่า *“...บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงาน โดยการส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานมีงานทำ คุ้มครองแรงงานเด็กและสตรี จัดระบบแรงงานสัมพันธ์และระบบไตรภาคีที่ผู้ทำงานมีสิทธิเลือกผู้แทนของตน จัดระบบประกันสังคม รวมทั้งคุ้มครองให้ผู้ทำงานที่มีคุณค่าอย่างเดียวกันได้รับค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นธรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างจึงต้องจัดให้โดยเท่าเทียมกันและเสมอภาคกัน ไม่มีข้อจำกัดหรือเลือกปฏิบัติที่จะให้ ไม่อาจจะแบ่งแยกว่าลูกจ้างนั้น จะเป็นลูกจ้างเด็ก ลูกจ้างหญิง ไม่เลือกบุคลิกหน้าตา หรือสถานภาพสมรสของลูกจ้าง เช่น กรณีนายจ้างจัดที่พักให้ไม่ควรจำกัดว่าจะต้องเป็นลูกจ้างที่มีสถานภาพโสดเท่านั้นจึงจะมีสิทธิอยู่ได้ ตามแนวคิดสิทธิมนุษยชนที่ว่าลูกจ้างต้องได้รับการจัดสวัสดิการจากนายจ้างอย่างเท่าเทียมเสมอภาคกัน ไม่ว่าสถานประกอบการนั้น จะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่ 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 หรืออาจจะให้ลูกจ้างเข้ารับการรักษากับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมงและสามารถนำส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษได้อย่างสะดวกและรวดเร็วโดยจัดยานพาหนะสำหรับรองรับการจัดส่งลูกจ้างไปรับการรักษาในสถานพยาบาลดังกล่าวแทนการจัดแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไว้บริการตรวจรักษา

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

ในสถานประกอบการ จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัว ลูกจ้าง จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ ในสถานประกอบการ จัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนในสถานประกอบการ จัดสวัสดิการ ร้านค้าสหกรณ์ร้านค้าในสถานประกอบการ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดที่พักให้พนักงาน ปรับปรุงที่พักพนักงาน จัดรถรับ – ส่งพนักงานจัดชุดทำงานให้พนักงาน จัดอาหารราคาถูก จำหน่ายให้พนักงาน จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท รางวัลพนักงานดีเด่น จัดมูมนมแม่ในสถานประกอบการ จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน ฯลฯ

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

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

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

ส่วน ฌนิกันต์ สิทธิพอง (2550) ได้แบ่งสวัสดิการแรงงาน ออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

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

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Service) ประกอบด้วยการจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัย การรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญในระบบความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การอบรมและให้การศึกษารื่องความปลอดภัย 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 โรคภัยไข้เจ็บ 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 เสียงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกายและจิตใจ อารมณ์และสังคม

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

5. สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้นๆ ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมและไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอาเปรียบกดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

6. สวัสดิการด้านกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การที่ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม สามารถเข้าถึงบริการที่รัฐจัดให้และได้รับความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

7. สวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะ

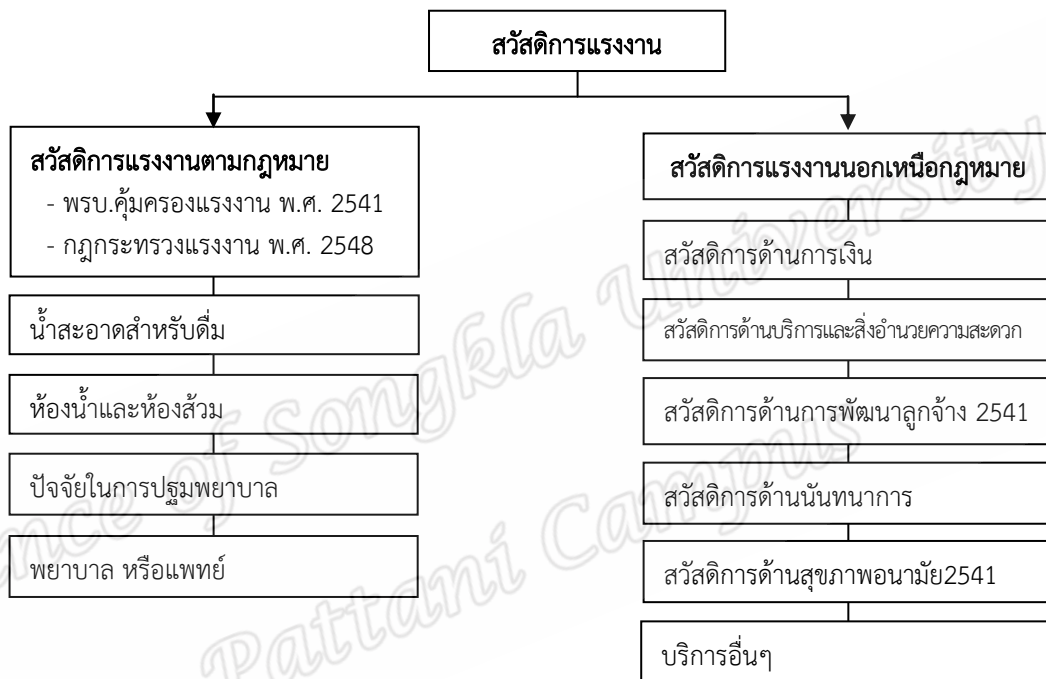
จากรูปแบบสวัสดิการดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่า ประเภทของสวัสดิการแรงงานอาจมีหลากหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่นำมาพิจารณาแตกต่างกันไป สำหรับประเภทสวัสดิการแรงงานในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งตามหลักเกณฑ์การบังคับใช้กฎหมายเป็น 2 ประเภทหลัก คือ

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 ในที่นี้ได้้นำทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยมาใช้ประกอบ 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 ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง 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 ซึ่งมองว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะขึ้นนำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่างๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดี ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อนและความสามารถของตนเอง นอกจากนี้ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไปยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานองค์กรต่างๆ พฤติกรรมขององค์กรที่ปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของบุคคลากร การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ทำให้ทราบว่า ความต้องการเป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยระดับของการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนไม่เท่ากัน ดังที่ศิริวรรณ 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 ต้องการการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น 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 : ปรากฏพิทย์ ศุภเอม, 2554

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้าง เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับระดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ และวิเคราะห์หาแนวทางการส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการให้เหมาะสมตามความต้องการของลูกจ้างต่อไป

3. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herberz, 1891 อ้างถึงใน วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในนามของ ทฤษฎีการจูงใจ - คำจุน (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 ทำหายความสามารถ 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 การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

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 – คำจูงใจของเฮอวามรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

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 นัก บริหารงานบุคคลส่วนใหญ่เห็นว่าหลักในการจัดสวัสดิการได้แก่ หลักการสนองตอบความต้องการ หลักความเสมอภาค หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักการบริหารและจัดการ หลักการมีส่วนร่วมหลัก

ชุตินาถ ศิริคำ (2551) วิจัย เรื่อง ทักษะคตินักบริหารงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการ 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 ตู้ออมของส่วนตัว 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 เพื่อหมุนเวียนการทำงานละหมาดของลูกจ้างไม่ให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน 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 ชันโยนิเวออร์แซลลิเลคทริก จำกัด พบว่า การพัฒนาความต้องการของมนุษย์เป็นไปตามขั้นตอนภายใต้สภาพเงื่อนไขที่เหมาะสม ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีระดับการพัฒนาความต้องการไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาระดับความต้องการของมนุษย์ คือ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีโอกาสพัฒนาระบบความต้องการเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น องค์กรพึงจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการสูงสุดของคนงานโดยคำนึงถึง ประเภทสวัสดิการตามความต้องการของลูกจ้าง วิธีการและเงื่อนไขของการจัดสวัสดิการ เช่น ระดับการศึกษาของคนงาน เสรีภาพ การสร้างวินัย ความมีส่วนร่วมขนาดกิจการ รวมถึงบรรยากาศความไว้วางใจ

อนุทิน ปลื้มมาลี (2542) ได้ศึกษาข้อเท็จจริงการจัดสวัสดิการแรงงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคต พบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการแรงงาน รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมากขึ้นกว่าช่วงก่อนเศรษฐกิจชะลอตัว และเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นแล้วก็จะนำแนวคิดเรื่องค่าตอบแทนไปใช้มากที่สุด 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 มีทักษะความรู้ความสามารถไว้ในสถานประกอบกิจการทดแทนแรงงานที่เกษียณอายุ

5. รูปแบบการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่มีความหลากหลายประเภท กำหนด หมายถึง สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดเป็นเพียงเบื้องต้นเพื่อวางเกณฑ์กติกาเพื่อให้สมเหตุสมผล และที่ทำงานแต่ละแห่งจะเริ่มปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อดึงดูดคนที่มีคุณภาพไป แล้วระบบก็จะบีบให้แข่งขันกันด้านบุคลากรในที่สุด

6. การจัดระบบสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในอนาคตอาจมีการจ้างผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาเป็นผู้บริหารสวัสดิการของบุคลากร

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

วรวิทย์ เจริญเลิศ (2546) วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทยในภาคอุตสาหกรรม พบว่า ในสภาวะที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับกระแสโลกาภิวัตน์การแข่งขันเสรีประเภทรอบกับภาวะวิกฤติเศรษฐกิจในปี 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 ырรยง (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 สถานประกอบการกิจการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดได้ครบถ้วน ส่วนสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด จะพิจารณาถึงความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการบางประเภทให้และคำนึงถึงงบประมาณ รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ พบว่า ทัศนคติต่อการนำแนวคิดสวัสดิการแรงงานไปใช้ในการจัดสวัสดิการในอนาคต ผู้ประกอบการจะนำเอาแนวคิดเรื่องค่าตอบแทนไปใช้มากที่สุด รองลงมาจะเป็นเรื่องประโยชน์เกื้อกูล

ชนิกานต์ สิทธิพอง (2550) กล่าวว่า การบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Management) ตามแนวคิดของ George Elton Mayo (1949) ว่า การบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์เป็นการบริหารที่เน้นความสำคัญของคน (People-Centered) โดยที่ผู้บริหารมีความเชื่อว่า งานทุกอย่างที่ทำไปจะเสร็จได้อย่างดีต้องอาศัยคนเป็นผู้ลงมือกระทำทั้งสิ้น การให้ผลตอบแทนด้วยเงินเพียงอย่างเดียวจึงเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ผู้บริหารควรมีความรู้และความใส่ใจในความต้องการของคนด้วยว่า คนมีความต้องการด้านใดบ้าง นอกจากนั้น ต้องคำนึงถึงความต้องการด้านจิตใจของคนด้วย เช่น การมีโอกาสร่วมกิจกรรมและสังคมกับเพื่อนร่วมงาน 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 สภาพปัญหาระดับประเทศได้ขยายวงกว้างเป็นปัญหาระดับภูมิภาคและการแข่งขันของประเทศมหาอำนาจ 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 ยา วัคซีนโรค ที่พักอาศัย 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 ราชภูริณิยม 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 สวัสดิการแรงงานที่เกิดจากต้อรอง หรือการจัดการกันเองของลูกจ้าง และสวัสดิการแรงงานที่ได้มาจากการทรัพยากรธรรมชาติ เช่น แรงงานนอกระบบที่ยังอยู่ในภาคชนบทจะมีความผูกพันกับสวัสดิการที่เกิดจากการใช้ประโยชน์จากธรรมชาติมากกว่าแรงงานภาคอุตสาหกรรมในเมือง และไม่ค่อยเข้าถึงสวัสดิการแรงงานที่มาจากเจรจาต้อรอง และสวัสดิการแรงงานที่มาจากภาครัฐจัดทำให้ ในทางตรงกันข้ามแรงงานภาคอุตสาหกรรมจะไม่ผูกพันกับสวัสดิการแรงงานที่ได้มาจากการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติ แต่จะคุ้นชินกับสวัสดิการแรงงานที่ได้มาจากการเจรจาต้อรองเรียกร้องสิทธิกับนายจ้างและรัฐ 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 ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการร่วมหารือและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ 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 การที่ลูกจ้างได้อยู่อาศัยบ้านพักที่นายจ้างจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าเช่าการจัดห้องเที่ยวทัศนพาจรให้แก่ลูกจ้าง รางวัลที่มอบแก่ลูกจ้างที่อายุมาก ค่าเบี้ยประกันชีวิตและสุขภาพ การจัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อดูแลบุตรของลูกจ้าง และเงินบำเหน็จบำนาญหรือเงินสงเคราะห์ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะออกจากงาน ส่วนสวัสดิการแรงงานหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้าง ซึ่งไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่ลูกจ้างต้องนำมารวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ได้แก่ การจัดรถรับส่ง การจัดให้มีการศึกษาออกเวลา ของขวัญวันเกิดที่จัดให้แก่ลูกจ้าง เป็นต้น ผู้ศึกษาได้เสนอให้รัฐบาลยกเว้นการเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการแรงงานเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

พัชรวลัย วงศ์บุญสิน และคนอื่น ๆ (2550). ได้ศึกษา โครงการวิจัยการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน (Increasing Productivity of ASEAN Workforce) ผลการวิจัยได้เสนอแนวทางด้านการปรับตัวเชิงยุทธศาสตร์ด้านนโยบาย และกลไกเงื่อนไขในระดับภูมิภาคของ

อาเซียนและประเทศสมาชิกในช่วงปี 2550-2563 จำนวน 8 ยุทธศาสตร์ คือ 1. การทำให้ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียนเป็นตลาดแรงงานที่ ขยายตัว ยืดหยุ่น ด้วยกำลังแรงงานที่มีผลิตภาพ 2. การมีนโยบายระดมทุนมนุษย์ระดับภูมิภาค 3. ความร่วมมือแบบหุ้นส่วนระดับภูมิภาค ในการส่งเสริมผลิตภาพกำลังแรงงานบนฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อพัฒนาากำลังแรงงานให้ 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 การค้าเสรีส่งผลกระทบต่อขยายตัวของภาคการผลิตและ ภาคแรงงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความต้องการแรงงานไร้ฝีมือและกึ่งฝีมือมากขึ้นในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมยาง สิ่งทอ อิฐมอญและเครื่องประดับ ซึ่งจะส่งผลให้อัตราค่าจ้างสูงขึ้น นอกจากนี้ มาตรฐานแรงงานหรือคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานในกระบวนการผลิตต่างๆ จะสูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับแรงงานที่มีฝีมือและกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจะอยู่ในระดับที่ สูงขึ้น การเปิดเสรีทางการค้าจะช่วยส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ตลอดจน สวัสดิการของผู้ใช้แรงงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ เช่น อุตสาหกรรมสิ่งทอ อิฐมอญ 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 ดูแลให้ผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน 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 เสริมสร้างความเข้มแข็งแก่คณะกรรมการทวิภาคีในสถานประกอบการ ตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คสส.) ให้เข้มแข็ง เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการให้มีประสิทธิผล โดยร่วมหารือกับนายจ้าง เพื่อจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง รวมทั้งดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน โดยมีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือร่วมกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือกฎหมายได้อย่างเหมาะสมแก่ประเภทกิจการและความถูกต้อง

2. ส่งเสริมสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน

2.1 การสร้างความเข้มแข็งให้แก่แรงงานในการดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของบุคคล และธุรกิจโดยมุ่งเน้นการให้ความรู้แก่นายจ้าง 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 และการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็กกักขังในพระราชูปถัมภ์ เป็นต้น

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

4. พัฒนางานวิชาการและฐานข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงาน

4.1 จัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานประเทศอาเซียน 10 ประเทศ ประเทศกรอบความร่วมมือ (ASEAN +3) และประเทศต้นแบบด้านสวัสดิการแรงงาน โดยนำผลการศึกษาลำดับจัดทำฐานข้อมูล เสริมสร้างองค์ความรู้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน นายจ้าง ลูกจ้าง และคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน และการรับฟังความคิดเห็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับประเทศไทย เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.2 พัฒนางานวิชาการด้านสวัสดิการแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วย ข้อมูลด้านภาษีอากรกับการจัดสวัสดิการแรงงาน รูปแบบสวัสดิการที่กลุ่มผู้ใช้แรงงานต้องการ ใน 20 อันดับแรก และวิธีการหรือแนวทางการเข้าถึงสวัสดิการแรงงานของแรงงานนอกระบบ เพื่อใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ถึงแนวทางการจัดสวัสดิการและการให้บริการที่เหมาะสมแก่แรงงานในระบบและนอกระบบ

5. บริหารจัดการกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนที่ให้บริการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ใช้แรงงาน ผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการหรือรัฐวิสาหกิจ สำหรับนำไปเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้ หรือปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงานโดยพัฒนาการให้บริการที่รวดเร็วตลอดจนการเสริมสร้างความรู้เพื่อความมั่นคงในการดำเนินชีวิต

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 อาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง

2. ปัจจัยเกื้อหนุน คือ การบังคับใช้กฎหมาย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

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

