

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ค่าทางสถิติและสัมภาษณ์ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในสถานประกอบการและภาครัฐ จึงขอนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 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<br>(n = 400 คน) | ร้อยละ<br>100.00 |
|--|-----------------------|------------------|
| <b>เพศ</b>   |                       |                  |
| ชาย  | 178                   | 44.50            |
| หญิง   | 222                   | 55.50            |
| <b>อายุ (อายุเฉลี่ย 35 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 67 ปี)</b>                       |                       |                  |
| ต่ำกว่า 26 ปี  | 69                    | 17.25            |
| 26-35  | 153                   | 38.25            |
| 36-44  | 116                   | 29.00            |
| 45 ปีขึ้นไป  | 62                    | 15.50            |
| <b>การศึกษา</b>  |                       |                  |
| ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย   | 166                   | 41.50            |
| อนุปริญญา หรือเทียบเท่า  | 77                    | 19.20            |
| ปริญญาตรีขึ้นไป  | 157                   | 39.20            |
| <b>รายได้ต่อเดือน (เฉลี่ย 9000 บาท รายได้ต่ำสุด 4,500 บาท รายได้สูงสุด 29,000 บาท)</b> |                       |                  |
| 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             |
| <b>สถานภาพสมรส</b>   |                       |                  |
| โสด  | 129                   | 32.30            |
| สมรส   | 235                   | 58.80            |
| หม้าย  | 13                    | 3.30             |
| หย่าร้าง/แยกกันอยู่  | 23                    | 5.80             |
| <b>ระยะเวลาทำงาน (เฉลี่ย 7 ปี ต่ำสุด 1ปี สูงสุด 30 ปี)</b>                             |                       |                  |
| 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<br>(n = 400 คน) | ร้อยละ<br>100.00 |
|---|-----------------------|------------------|
| <b>ตำแหน่งงาน</b>                             |                       |                  |
| ปฏิบัติกร                                     | 308                   | 77.00            |
| หัวหน้างาน                                    | 84                    | 21.00            |
| บริหาร  | 8                     | 2.00             |
| <b>ลักษณะการจ้างงาน</b>                       |                       |                  |
| รายวัน  | 102                   | 25.50            |
| รายเดือน                                      | 286                   | 71.50            |
| รายชิ้นงาน                                    | 12                    | 3.00             |
| <b>ศาสนา</b>                                  |                       |                  |
| พุทธ  | 162                   | 40.50            |
| อิสลาม  | 219                   | 54.80            |
| คริสต์  | 19                    | 4.80             |
| <b>ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้าง</b>            |                       |                  |
| 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             |
| <b>ประเภทของสถานประกอบการ</b>                 |                       |                  |
| 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            |
| <b>ขนาดสถานประกอบการ</b>                      |                       |                  |
| 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 จำนวนและร้อยละการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้

| สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ                         | จัดให้ |        | ไม่จัดให้ |        |
|--|--------|--------|-----------|--------|
|  | จำนวน  | ร้อยละ | จำนวน     | ร้อยละ |
| <b>สวัสดิการตามกฎหมาย</b>                              |        |        |           |        |
| 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. จัดให้มีแพทย์มาตรวจรักษาโรคในสถานประกอบการ          | 68     | 17.00  | 332       | 83.00  |
| 7. มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง                     | 10     | 2.50   | 390       | 97.50  |
| <b>สวัสดิการด้านการเงิน</b>                            |        |        |           |        |
| 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 กรณี ได้รับผลกระทบจาก 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 |
| <b>สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก</b>    |        |        |           |        |
| 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  |
| <b>สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง</b>                |        |        |           |        |
| 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 |
| <b>สวัสดิการด้านนันทนาการ</b>                             |        |        |           |        |
| 52. สนับสนุนชมรม หรือกลุ่มนันทนาการ<br>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  |
| <b>สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย</b>                          |        |        |           |        |
| 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  |
| <b>สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ</b>      |        |        |           |        |
| 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 สถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติดเท่านั้น คือ ชมรม To Be Number One

#### 2.5 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ได้จัดสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดระบบป้องกันปัญหาหยาเสพติดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.30 รองลงมาคือ จัดอบรมความรู้ด้านสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 46.80 สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่กำหนดนโยบายการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการเข้าร่วมโครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติดในสถานประกอบกิจการให้เป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของงานส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน 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 ปรางค์ทิพย์ ศุภเฒ่า (2554) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า เปรียบเทียบลำดับความต้องการของมนุษย์กับสวัสดิการแรงงานที่องค์กรพึงกระทำว่า ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs) เช่น ค่าจ้าง อาหาร บ้านพัก ห้องพยาบาล ชุดทำงาน การตรวจสุขภาพ ฯลฯ ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการพื้นฐานตามสิทธิแห่งกฎหมาย แต่ยังไม่ได้สิทธิขั้นพื้นฐานเหล่านั้นไม่ครบถ้วน 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<br>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<br>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<br>เสียชีวิต         | 114    | 28.50  | 286       | 71.50  | 2.96             | 0.716 | ปานกลาง |
| 16. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล<br>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<br>ครอบครัว            | 101    | 25.30  | 299       | 74.80  | 3.34             | 0.755 | ปานกลาง |
|  |        |        |           |        | $\bar{X} = 3.26$ | 0.421 | ปานกลาง |

จากตาราง 7 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมลูกจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26$ ) 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 สำหรับสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้อาจเป็นไปได้ว่าสวัสดิการในรูปแบบดังกล่าว 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 จัดกรรับ – 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. จัดกรรับ – 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     |                |
|   |        |        |           |        | $\bar{X} =$      | <b>2.77</b> | <b>.543</b> | <b>ปานกลาง</b> |

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<br>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        |
|  |        |        | <b>รวม</b> |        | $\bar{X} = 2.64$ | <b>.708</b> | <b>ปานกลาง</b> |

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) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์และโรคติดต่อต่างๆ 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 การจ่ายเงินเลี้ยงชีพ การจัดรถรับส่ง และการจัดที่พักให้ในโรงงาน ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวน ร้อยละ และระดับความต้องการสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์  
ความไม่สงบในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

| สวัสดิการคุ้มครองแรงงานจาก<br>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 22.00) และการจัดรถรับส่ง ( $\bar{X} = 2.78$ ) นายจ้างจัดให้ (ร้อยละ 18.80) 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 ศุภเฒ่า (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      | $\chi^2$ |
|   | 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<br>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<br>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<br>สวัสดิการแรงงาน                    | อายุและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ |       |             |       |            |       |             |       |            |       |             |       |             |       | p      | x <sup>2</sup> |             |        |  |  |
|---|---|-------|-------------|-------|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|-------------|-------|-------------|-------|--------|----------------|-------------|--------|--|--|
|   | 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<br>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<br>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 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่แตกต่างกัน ดังตาราง 19

ตาราง 19 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระดับการศึกษากับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

| ความต้องการ<br>สวัสดิการแรงงาน                    | ระดับการศึกษาและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ |       |             |       |            |       |             |       |            |       |             |       |                |       |             |       | p      | x <sup>2</sup> |
|---|--|-------|-------------|-------|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|-------------|-------|----------------|-------|-------------|-------|--------|----------------|
|   | 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<br>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<br>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<br>สวัสดิการแรงงาน                    | ค่าจ้างและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ |       |             |       |              |       |             |       |               |       |             |       |               |       |             |       | p      | x <sup>2</sup> |
|---|--|-------|-------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|---------------|-------|-------------|-------|---------------|-------|-------------|-------|--------|----------------|
|   | 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<br>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<br>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<br>สวัสดิการแรงงาน                    | สถานภาพการสมรสและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ |       |             |       |            |       |             |       |            |       |             |       |            |       |             |       | p      | χ <sup>2</sup> |
|---|---|-------|-------------|-------|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|-------------|-------|------------|-------|-------------|-------|--------|----------------|
|   | 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          |
| <b>สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย</b>                    |   |       |             |       |            |       |             |       |            |       |             |       |            |       |             |       |        |                |
| 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<br>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<br>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 อาจเนื่องมาจากผู้สมรสแล้วเป็นผู้ซึ่งมีสมาชิกของครอบครัวที่อยู่ในความรับผิดชอบ จึงให้ความสำคัญกับสวัสดิการดังกล่าวมากกว่าสวัสดิการด้านการเงินและสวัสดิการคุ้มครองแรงงานจากเหตุการณ์ความไม่สงบ

### 3.1.6 ระยะเวลาทำงาน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระยะเวลาทำงานและความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ตามสมมติฐาน : ลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายในสัดส่วนสูงกว่าลูกจ้างที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 1 ปี ดังตาราง 22

ตาราง 22 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ของระยะเวลาทำงานกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

| ความต้องการ<br>สวัสดิการแรงงาน                    | ระยะเวลาทำงานความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ |        |             |        |            |        |             |        |            |        |             |        |             |        |             |    | P      | $\chi^2$ |
|---|---|--------|-------------|--------|------------|--------|-------------|--------|------------|--------|-------------|--------|-------------|--------|-------------|----|--------|----------|
|   | 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   |
| <b>สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย</b>                    |   |        |             |        |            |        |             |        |            |        |             |        |             |        |             |    |        |          |
| 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<br>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<br>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



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 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการของผู้ประกอบการเรียงตามลำดับได้ 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 บางอย่างเราก็กินมากกว่า 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 คุณก็น่าทราบ 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 และธุรกิจบางพาราที่ราคาตก 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 นายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ 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 สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่

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 ให้ออกสายนายจ้างก่อน 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  
ปรับทุกข์ ผูกมิตร ตีตออาวุธทางปัญญา” และหลักร่วมมือ คือ  
ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมรับผิดชอบ...”

(นักวิชาการ 2, สัมภาษณ์ 14 มีนาคม 2559)

Prince of Songkla University  
Pattani Campus