

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

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

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

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

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

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

2. สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ ดังนี้

2.1 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติ

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

2.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสิทธิประโยชน์ หรือบริการที่นอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือเพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาว หรือเป็นสวัสดิการที่อาจได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย แบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆ ได้ดังนี้

2.2.1 สวัสดิการด้านการเงิน

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. ปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

4.1 เพศ

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

4.2 อายุ

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

4.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้านการเงินของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายในด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในระดับน้อย ทั้งนี้ ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทมีความต้องการ

4.4 รายได้

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

4.5 สถานภาพสมรส

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

4.6 ระยะเวลาการทำงาน

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

4.7 ตำแหน่งงาน

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

สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านการพัฒนาสวัสดิการด้านการ
นันทนาการ และสวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้างมากที่สุด

5. วิธีบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ส่วนใหญ่ฝ่าย
นายจ้างจัดทำให้แก่ลูกจ้าง สรุปได้ดังนี้

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

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

อภิปรายผล

การสร้างระบบสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ลูกจ้างมีมีหลักประกันพื้นฐาน
และมีความมั่นคงตลอดชีวิตเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพื่อให้ทุกคนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์ จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้
สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้และ
วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ ได้ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

1.1 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย

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

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

1.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

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

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

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

อย่างไรก็ตาม สถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้แต่ละแห่งมีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่ไม่แตกต่างกันมากนักและไม่มี ความหลากหลาย ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของสถานประกอบกิจการซึ่งปัจจัยเกื้อหนุนต่อการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ในการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย และสำหรับภาครัฐในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ โดยพิจารณาจากสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างมีความต้องการสูง และเป็นสวัสดิการที่นายจ้างมีความพร้อมในการจัดให้แก่ลูกจ้าง

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

3.1 ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ภาครัฐ

1. จากผลการตอบแบบสอบถามพบว่า ลูกจ้างและนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ทราบความหมายของสวัสดิการแรงงานอย่างแท้จริง ไม่ทราบว่าสิทธิและหน้าที่ตามกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงาน ดังนั้น ภาครัฐควรมีบทบาทเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของบริบทของพื้นที่และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีให้สามารถสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา รวมถึงการไม่มีวันหยุด วันลาตามสิทธิ ภาครัฐจึงควร กำหนดกลไกการควบคุม กำกับ ดูแลให้มีการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่ภายใต้บทบาทของภาครัฐให้มี ประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรมเพิ่มขึ้น

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

4. จากการสัมภาษณ์สถานประกอบการมักกล่าวอ้างถึง การไม่มีเงินทุนสำหรับใช้ในการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการขององค์กร ภาครัฐจึงควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ แร่งงานในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบการและลูกจ้างมีการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน ให้บริการกักขังในอัตราดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ประกอบการสำหรับใช้ในการพัฒนาระบบสวัสดิการ หรืออาจ ให้ผู้ใช้แรงงานกู้ผ่านระบบสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการหรือรัฐวิสาหกิจ สำหรับนำไปเป็น ทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้ หรือปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน

5. จากผลการสัมภาษณ์ผู้ประกอบการมักกล่าวว่า ลูกจ้างควรได้รับสิทธิค่าเสี่ยงภัย เช่นเดียวกับราชการ ดังนั้น รัฐควรจัดสวัสดิการเพื่อคุ้มครองเสี่ยงภัยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน ภายใต้กฎหมายประกันสังคม เนื่องจากจังหวัดชายแดนใต้เป็นพื้นที่พิเศษที่มีปัญหาด้านความมั่นคงจาก เหตุการณ์ความไม่สงบ ส่งกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่รวมถึงแรงงานรัฐ

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

นายจ้าง/ผู้ประกอบการ

1. ผู้ประกอบการควรจัดสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง โดยการให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดประเภทสวัสดิการภายใต้งบประมาณที่จัดสรรไว้ในแต่ละปี หรืออาจส่งเสริมให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายในรูปแบบของการสมทบทุนระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้างสำหรับการจัดหาสวัสดิการบางประเภทในสถานประกอบการ โดยใช้ระบบร่วม

ปรึกษาหารือสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 1 – 49 คน และคณะกรรมการสวัสดิการแสดง สำหรับสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป

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

3. ควรเปิดโอกาสหรือมีระบบรับฟังความคิดเห็นจากฝ่ายลูกจ้างผู้เกี่ยวข้อง ให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการพิจารณาการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการโดยไม่มีการขัดขวางหรือกีดกัน การแสดงออกภายใต้กฎระเบียบของบริษัทและกฎหมาย กรณี ที่มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถาน ประกอบกิจการ ไม่ควรขัดขวางการดำเนินงานและสนับสนุนให้คณะกรรมการฯ สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรยึดถือเป็นนโยบายหลักส่วนหนึ่งของธุรกิจว่าสวัสดิการแรงงานเป็นความรับผิดชอบ ต่อสังคมด้านแรงงานที่ต้องพัฒนาควบคู่ไปกับการคุณภาพของผลผลิตและบริการที่ดี

บทบาทของลูกจ้าง

1. ลูกจ้างควรให้ความร่วมมือกับผู้ประกอบกิจการในการดูแลระบบ อารมณ์รักษา และ บำรุงรักษาสวัสดิการแรงงานที่ผู้ประกอบกิจการจัดทำให้ได้อย่างมีระเบียบและเคร่งครัด

2. จากผลการวิจัย ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการ ให้นายจ้างทราบ ดังนั้น ลูกจ้างควรปรับบทบาทตนเองในการเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับฝ่ายนายจ้างในการ พัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ

3. ผู้แทนลูกจ้างที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรปฏิบัติหน้าที่ อย่างเคร่งครัด

3.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

3.2.1 ควรมีการกำหนดรูปแบบการบริหารจัดการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สามารถบูรณาการงานด้านการพัฒนาสวัสดิการแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรมที่จะนำไปสู่การ ดำเนินงานให้ประสานสอดคล้องกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันได้อย่างแท้จริง

3.2.2 ควรมีการพัฒนาฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ให้มีความ ถูกต้องและทันสมัย เพื่อให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันในการวางแผน การจัดทำแผนงานโครงการและการติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนายจ้าง ลูกจ้างในการ ดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานทุกขั้นตอน (ร่วมค้นหาปัญหาและร่วมวิเคราะห์สาเหตุ ร่วมกำหนด

แนวทางการแก้ไขปัญหา ร่วมดำเนินการ และร่วมติดตามประเมินผล) ซึ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของนายจ้าง ลูกจ้างนอกจากจะทำให้การทำงานของภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริงแล้ว ยังเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลและความเข้มแข็งของสถานประกอบการที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองและเป็นการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี แก้ไขปัญหาด้านแรงงานของจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างยั่งยืน

3.2.3 ควรสร้างเครือข่ายแรงงานในพื้นที่เพื่อทำหน้าที่ในการประชาสัมพันธ์ ให้ข้อมูลแก่เพื่อนผู้ใช้แรงงานด้วยกัน และผลักดันให้ลูกจ้างมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการมากยิ่งขึ้น

3.2.4 ประเทศไทยจะต้องเข้าสู่ตลาดแรงงานอาเซียนจึงจำเป็นต้องมีการสร้างมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมที่ชัดเจน และต้องมีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานนั้น เพื่อนำไปเชื่อมโยงกับระบบการค้าระหว่างประเทศและการพัฒนาเป็นกลไกการยกระดับด้านมาตรฐานแรงงานไทย จึงควรสร้างยุทธศาสตร์ใหม่การพัฒนาาระบบสวัสดิการบนฐานการมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับการพัฒนาของกระแสโลก กระแสภูมิภาค และกระแสท้องถิ่น ผ่านการใช้เวทีประชาคมโลกในลักษณะของวาระเฉพาะเรื่องร่วมกัน โดยเฉพาะการจัดสรรระบบการเงินการคลังของระบบสวัสดิการสังคมใหม่ โดยเน้นในรูปของสวัสดิการสมทบระหว่างรัฐบาลกลางกับกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดอัตราส่วนของการจัดสรรทรัพยากรที่ขึ้นกับรายได้ของกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.2.5 การกำหนดนโยบายด้านมาตรการทางภาษีกับการงานสวัสดิการแรงงาน เพื่อจูงใจและตอบแทนนายจ้างที่จัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง และคนทำงานส่วนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างได้รับก็ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้หรือไม่ถือว่าเป็นภาษีเงินได้ ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการแรงงานอย่างเต็มที่ หากมูลค่าหรือราคาของสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเป็นไปอย่างเหมาะสมหรือเป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ตามประเพณีปกติโดยไม่มีมูลค่าหรือราคาเกินควร

3.2.6 การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่คณะกรรมการทวิภาคีในสถานประกอบการตามกฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (คสส.) ให้มีความเข้มแข็งเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการให้มีประสิทธิผล โดยร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายได้อย่างเหมาะสมแก่ประเภทกิจการและความต้องการของลูกจ้าง รวมทั้งดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ตลอดจนเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

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

ในสถานประกอบการซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงและความสุขของประชาชนจังหวัดชายแดนใต้และประเทศไทย เป็นต้น

3.2.8 การจัดตั้งกองทุนสวัสดิการแรงงานเพื่อให้บริการกู้ยืมในอัตราดอกเบี้ยต่ำแก่ผู้ใช้แรงงานผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการหรือรัฐวิสาหกิจ สำหรับนำไปเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้ หรือปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน โดยพัฒนาการให้บริการที่รวดเร็ว โปร่งใส ตลอดจนประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

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

Prince of Songkla University
Pattani Campus