รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม
สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สายฝน ไชยศรี

ดุษฎีนิพนธ์เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นสาระสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ทางสังคมศาสตร์)
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE FORMS OF LABOR WELFARE ARRANGEMENTS SUITABLE FOR THE FIVE SOUTHERN BORDER PROVINCES

SAIFON CHAISRI

A DISSERTATION PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY
(SOCIAL SCIENCE)
2016

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSITY

ชื่อเรื่องดุษฎีนิพนธ์ รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ชื่อผู้เขียน นางสายฝน ไชยศรี

สาขาวิชา ทางสังคมศาสตร์

คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ธีระเดช ริ้วมงคล)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์)

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้เป็นสาระสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปัญญา ศิริโรจน์)

..... รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการ
(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย) โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. อารง สุทธาศาสน์)

..... กรรมการ
(ดร. บุญชอบ พุ่มไพจิตร)

..... กรรมการ
(ดร. ธนากร มาเสถียร)

..... กรรมการผู้แทนจากคณะกรรมการบริหาร
(รองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์) โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องดุษฎีนิพนธ์ รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ชื่อผู้เขียน นางสายฝน ไชยศรี

ชื่อปริญญา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชา ทางสังคมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

คณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์

1. รองศาสตราจารย์ธีระเดช ริ้วมงคล ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์
3. รองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่พัฒนาขึ้นว่ามีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (จังหวัด-ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา) ผู้วิจัยทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยแบบผสมระหว่างการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ กับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีการวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยที่หลากหลาย ด้วยการศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม จากนั้นทำการตรวจสอบตัวแปร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน จำนวน 12 ท่าน ทำการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาดัชนี-ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงโดยนำ

แบบสอบถามไปทดลองใช้กับลูกจ้างในจังหวัดพัทลุง ตรัง และนครศรีธรรมราช จำนวน 45 คน แล้วจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,113 คน ทำการประมวลผลข้อมูล เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์เส้นทาง แล้วจึงทำการยืนยันรูปแบบด้วยผู้เชี่ยวชาญ โดยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ท่าน

ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มี 5 รูปแบบ คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง โดยสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งมีระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบของลูกจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก สวัสดิการด้านความมั่นคง และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมอยู่ในระดับพอใช้ ขณะที่ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า สวัสดิการที่สำคัญประการแรก ก็คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะจัดให้เพิ่มเติมนั้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่ จะมีความพร้อมที่จะจัดสวัสดิการแรงงานได้ดีกว่า องค์การขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยสวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบนี้จะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ABSTRACT

Dissertation Title	The Forms of Labor Welfare Arrangements Suitable for the Five Southern Border Provinces
Student's Name	Mrs. Saifon Chaisri
Degree Sought	Doctor of Philosophy
Field of Study	Social Science
Academic Year	2016

Advisory Committee

1. Assoc. Prof. Teeradech Rewmongkul — Chairperson
2. Asst. Prof. Dr. Boonma Chaisatheansup
3. Assoc. Prof. Dr. Vinai Rungsinun

In this Research and Development (R&D) project, the researcher analyzes situations, current conditions, and problems and obstacles to establishing suitable labor welfare arrangements for the five southern border provinces—Yala, Pattani, Narathiwat, Satun, and Songkhla—of the Kingdom of Thailand (Thailand).

Employing a mixed-methods research approach, the researcher employed a variety of qualitative and quantitative research techniques. The researcher accordingly studied related academic documents, analyzed the situation of labor welfare arrangements, surveyed current conditions in addition to dealing with problems and obstacles confronting labor welfare

arrangements. The data collected were used to construct a conceptual framework and to develop an appropriate model for labor welfare arrangements. Then, variables were tested using the method of conducting in-depth interviews with twelve experts in labor welfare.

A research instrument was constructed and tested for content validity by five experts using the index of Item Objective Congruence (IOC) method. The reliability of the instrument was tested by collecting questionnaire data from 45 employees in Phatthalung, Trang, and Nakhon Si Thammarat. The data from the questionnaire responses were collected and analyzed on the basis of the sample population of questionnaire responders consisting of 1,113 subjects.

Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean, and standard deviation. Confirmatory Factor Analysis (CFA) and path analysis were also utilized by the researcher. A model was drawn up and confirmed by focus group discussion with eight experts.

Findings are as follows:

The model for labor welfare management suitable for the five southern border provinces was divided into five aspects as follows: welfare by law; economic welfare; health welfare; self and social development welfare; and security welfare. Welfare by law; health welfare; self and social development welfare; and security welfare exerted direct effects on organizational citizenship behaviors. Economic welfare showed indirect effects on

organizational citizenship behaviors as mediated by self and social development welfare. The level of overall adequacy in receiving all five aspects of labor welfare by the employees was evinced at a high level. Welfare by law; economic welfare; and health welfare were shown to hold at a high level. Security welfare and self and social development welfare were revealed to hold at a fair level.

The level of organizational citizenship behaviors of the employees studied in the five southern border provinces was overall exhibited at a high level. It was also found that the most important welfare aspect was welfare by law. Other aspects of welfare were ranked as a function of organizational size. Large organizations showed readiness to arrange better labor welfare conditions than was the case for small-and medium-size organizations. All of the five aspects of labor welfare are conducive to laborers having a good quality of work life, to be able to work happily, and to feel satisfied with work, thereby leading in ensemble to better organizational citizenship behaviors.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ด้วยได้รับความเมตตา ดูแลเอาใจใส่ ให้คำแนะนำ ตรวจแก้ไข และติดตามความก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ จากคณะกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ธีระเดช ริ้วมงคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญมา ชัยเสถียรทรัพย์ และรองศาสตราจารย์ ดร. วินัย รังสินันท์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กังวาน ยอดวิศิษฏ์ศักดิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สังวรณ์ งัดกระโทก ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ชี้นำแนวทาง และให้คำปรึกษา ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีแนวทางที่ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบป้องกันดุษฎีนิพนธ์ ประกอบด้วย ศาสตราจารย์พิเศษ ดร. จิรโชค วีระสย รองศาสตราจารย์ ดร. อารง สุทธาศาสน์ ดร. บุญชอบ พุ่มไพจิตร ดร. ธนากร มาเสถียร และรองศาสตราจารย์ ดร. ปิยะฉัตร จารุธีรศานต์ ที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ด้วยความเมตตา ทำให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม

กราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้ความรัก การดูแล และให้กำลังใจ เป็นแรงผลักดันให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นที่จะศึกษาให้สำเร็จ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและให้ความช่วยเหลือในการวิจัยครั้งนี้ทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวถึงได้ทั้งหมด

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ ประสาทวิชาการต่าง ๆ ขอกราบบูชาพระคุณของทุกท่านที่ได้กล่าวมาด้วยสำนึกในพระคุณอย่างสูง

สายฝน ไชยศรี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... (4)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... (6)

กิตติกรรมประกาศ ..... (9)

สารบัญตาราง ..... (12)

สารบัญภาพประกอบ ..... (16)

บทที่

1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 7

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 12

2 แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 14

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน 15

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม 33

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 87

กรอบแนวคิดในการวิจัย 117

3 วิธีดำเนินการวิจัย 136

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย 137

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 139

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 141

บทที่ หน้า
ขั้นตอนที่ 3 ยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม 155
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 159
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน
พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 159
ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม
สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้..... 176
ตอนที่ 3 ผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม 243
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 246
สรุปผลการวิจัย 248
การอภิปรายผล..... 266
ข้อเสนอแนะ 281
ภาคผนวก
ก รายละเอียดการสัมภาษณ์เชิงลึก 285
ข การตรวจเครื่องมือและแบบสอบถาม 346
ค รายละเอียดการสนทนากลุ่ม 361
บรรณานุกรม 376
ประวัติผู้เขียน..... 387

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	สรุปสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว	47
2	สรุปสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา	51
3	ข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการ และลักษณะการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน	68
4	สรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงาน	83
5	สรุปแนวคิดวัตถุประสงค์หลักของการจัดสวัสดิการแรงงาน	89
6	จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2557	149
7	จำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง แยกตามขนาดสถานประกอบการและจังหวัด	152
8	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามเพศ	160
9	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามอายุ	161
10	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามศาสนา	162
11	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส	163
12	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามภูมิลำเนา	164
13	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด	165
14	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน	166
15	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	167
16	ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้างจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ	168
17	ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง 5 อันดับ	175

ตาราง หน้า

18 สรุปการยืนยันตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ..... 178
19 การสร้างข้อคำถามของรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามนิยามเชิงปฏิบัติการ 185
20 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 198
21 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตอนที่ 2 ความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานรูปแบบต่าง ๆ 200
22 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 205
23 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (item-total correlation) รายข้อคำถาม..... 207
24 สรุปตัวแปร และข้อคำถามสำหรับการวิจัย หลังการทบทวนวรรณกรรม การตรวจสอบตัวแปร และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 211
25 จำนวนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนแยกตามขนาดสถานประกอบการและจังหวัด..... 213
26 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร..... 215
27 ค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ และความโด่ง (skewness and kurtosis)..... 216
28 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบของลูกจ้าง... 219
29 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดของลูกจ้าง 220
30 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจของลูกจ้าง 221
31 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพของลูกจ้าง 222

ตาราง หน้า

32 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม 223
33 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงของลูกจ้าง 224
34 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 225
35 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแยกตามตัวแปรย่อย..... 226
36 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด..... 228
37 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ 230
38 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ 231
39 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม 233
40 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง..... 234
41 ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 236
42 ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบเบื้องต้น 238

ตาราง หน้า

43 ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงาน ที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบที่สมบูรณ์ 240
44 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุภายในโมเดลสมการโครงสร้าง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ..... 242
45 ความแตกต่างของการจัดรูปแบบสวัสดิการแรงงาน..... 280

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ		หน้า
1	รูปแบบของค่าตอบแทนตามความหมายอย่างกว้าง	19
2	แผนที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้	59
3	ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน การบรรจุงาน เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2554 และปี พ.ศ. 2555	63
4	สาเหตุการออกจากงานใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2555	64
5	ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์	98
6	ความต้องการตามทฤษฎี ERG เปรียบเทียบกับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์	101
7	กรอบแนวคิดในการวิจัย	133
8	ร่างโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม	134
9	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	138
10	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	153
11	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด	229
12	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ	230
13	การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ	232

ภาพ หน้า

14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงาน ด้านการพัฒนาตนเองและสังคม 233
15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงาน ด้านความมั่นคง 235
16 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การ 236
17 รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบเบื้องต้น 239
18 รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดน ภาคใต้: รูปแบบสมบูรณ์ 241
19 รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ 259
20 ตัวแบบรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ 261

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา (กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด-ภาคใต้ชายแดน, 2556, หน้า 15) นับตั้งแต่วันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน โดยความไม่สงบหรือความรุนแรงแสดงออกมาในรูปของการวางระเบิด วางเพลิง ปล้นปืน ดักซุ่มยิง รวมถึงการก่อกวนด้วยวิธีการต่าง ๆ ส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกสาขาอาชีพในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านวิถีชีวิต ด้านจิตใจ ด้านครอบครัว ด้านหน้าที่การงาน ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านเศรษฐกิจ (ดลมนรรจน์ บากา, เกษตรชัย และหีม และอับดุลเลาะ อับรู, 2553, หน้า 4) ในด้านเศรษฐกิจ ผลจากสถานการณ์ความไม่สงบทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ การลงทุนในโครงการใหญ่ ๆ ต้องชะงัก ธุรกิจเล็ก ๆ ต้องปิดกิจการ (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์-ภาคใต้, 2554, หน้า 3) สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้ประกอบการและแรงงานที่จะทำให้ขาดขวัญกำลังใจ เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุนออกจากพื้นที่ แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง สำหรับสถานประกอบการที่ยังคงอยู่ ก็ประสบปัญหาด้านแรงงานเป็นอย่างมาก ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน (ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี, เชาวเลิศ ล้อมลิ้ม และสวัสดิ์ ไหลภาภรณ์, 2554, หน้า 11-14) จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ เนื่องจากแรงงานเป็นทรัพยากรการบริหารที่มีค่า เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของกิจการ รวมถึงส่งผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม

จากสถานการณ์ดังกล่าว ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจหรือนายจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องให้ความสำคัญและใส่ใจดูแลลูกจ้าง ด้วยมาตรการแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง ๆ เพื่อรักษาแรงงานที่มีอยู่เดิม ให้ทุ่มเท อุทิศแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (จีรศักดิ์ สุคนธชาติ, 2552) ด้วยการปรับปรุงการจ้างงาน ตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนดี มีคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง การพัฒนาและบำรุงรักษาให้อยู่กับองค์การนาน ๆ การสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปรับปรุงการจ้างงานที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ การจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีผลการวิจัยโครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง *แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็กของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน* ของ สำนักปลัดกระทรวง-แรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552, หน้า 18-25) พบว่า ในมุมมองของแรงงาน ปัจจัยที่กำหนดการจ้างงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้า เป็นหลัก โดยอาจมีข้อพิจารณาอื่น ๆ เช่น การยอมรับของสังคม ชื่อเสียงของที่ทำงาน เครื่องแบบ เป็นต้น สำหรับปัญหาในการจ้างงานนั้น มักประสบปัญหาแรงงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลจากค่าจ้างและสวัสดิการที่ค่อนข้างน้อย ไม่สามารถแข่งขันด้านค่าจ้างและสวัสดิการได้ ตลอดจนชื่อเสียงของสถานประกอบการ เมื่อเทียบกับกิจการที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้น จึงควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางานและสำนักงาน-จัดหางาน ให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการจัดหาแรงงานและการพัฒนาสวัสดิการและสภาพการทำงานให้ทันสมัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จูงใจให้แรงงานสนใจทำงานมากขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community--AEC) ในปี พ.ศ. 2558 (สิรินาถ ตามวงษ์วาน, 2556) ที่จะเปิดเสรีการค้า เนื่องจากเป็นพื้นที่ชายแดนติดกับประเทศมาเลเซีย ที่จะใช้แรงงานร่วมในการผลิต ที่มีมาตรฐานสินค้า กฎเกณฑ์ และระเบียบเดียวกัน ตามข้อตกลงยอมรับร่วมกัน (Mutual Recognition Arrangements--MRAs) ด้านคุณสมบัติในสาขาวิชาชีพหลัก เพื่อความสะดวกในการเคลื่อนย้ายแรงงานเชี่ยวชาญได้อย่างเสรี นำมาซึ่งการแข่งขันกัน

ภายในกลุ่มสมาชิกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งในระดับประเทศและองค์การ ดังนั้น การจัดการด้านแรงงาน จึงต้องยกระดับสู่ความเป็นสากล การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องพัฒนาบนพื้นฐาน ASEAN Competency Based HR ที่มีส่วนประกอบสำคัญ คือ การรักษาทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน โดยองค์การต้องมีระบบการตอบแทนและจูงใจ บนพื้นฐานสมรรถนะอาเซียนที่กำหนดไว้ ซึ่งระบบการตอบแทนและสวัสดิการ อาจจะหลากหลายรูปแบบอย่างเหมาะสม สามารถแข่งขันได้ (เลิศชัย สุธรรมานนท์, 2554)

จากผลการสำรวจทัศนคติประชาชนต่อสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสถาบันวิจัยความขัดแย้ง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ มหาวิทยาลัย-สงขลานครินทร์ ร่วมกับสมาคมรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ภาคใต้ ได้สรุปสถานการณ์ด้านแรงงาน พบว่า มีโครงสร้างประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานเพิ่มขึ้น คือ ร้อยละ 65.30 จึงทำให้กำลังแรงงานเพิ่มขึ้น และมีอัตราการว่างงานลดลงร้อยละ 0.77 และในส่วนความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ยังขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือและมีฝีมือเป็นจำนวนมาก จึงมีความต้องการแรงงานกลุ่มดังกล่าวสูง นอกจากนี้ ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ (ดลมนรรจน์ บากา และคนอื่น ๆ, 2553)

การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมเป็นวิธีการแก้ปัญหาแรงงานที่กล่าวมาแล้ว เพราะจะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 157) โดยเฉพาะการได้ทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม ยารักษาโรค อาหารกลางวัน รถรับส่ง บ้านพัก สถานที่พักผ่อน วันหยุด วันลา เป็นต้น หากสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจ ยกระดับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Schnake & Dumler อ้างถึงใน รุจี อมฤตย์, ปฐม มณีโรจน์, ภาคภูมิ ฤกขะเมธ และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์, 2556, หน้า 39) ตามแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม (social exchange theory) ที่อธิบายว่า การแลกเปลี่ยนเกิดจากความต้องการ และผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลเป็นหลัก บนพื้นฐานความคาดหวังผลตอบแทนที่แตกต่างกัน จึงเป็นดุลยพินิจของแต่ละคนในการแสดงพฤติกรรมเพื่อก่อให้เกิดความกตัญญูและความไว้-วางใจ นายจ้างจะสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อตอบแทนการทุ่มเทการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างจะตอบแทนคืนให้แก่นายจ้างด้วยการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน มีการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับการย้ายงานเมื่อนายจ้างร้องขอ และเต็มใจในการร่วมกิจกรรมตามความต้องการของนายจ้าง และเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะเพื่อพัฒนางาน เป็นการต่างตอบแทนระหว่างตนเองกับนายจ้าง (Cropanzano, Rupp, & Byrne อ้างถึงใน ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 10) เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทน และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันนี้ เมื่อลูกจ้างพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากนายจ้างในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ค่าจ้าง การพัฒนา เป็นต้น ลูกจ้างก็จะตอบแทนด้วยการเพิ่มความไว้วางใจ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพิ่มความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้น เพื่อให้ตนเองและองค์การประสบความสำเร็จร่วมกัน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior--OCB) เป็นพฤติกรรมเชิงบวกในด้านต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีให้แก่องค์การนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ ซึ่งมีพฤติกรรม 5 ประเภท คือ พฤติกรรมการช่วยเหลือต่อบุคคล พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Organ อ้างถึงใน รุจี อมฤตย์ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 39) โดยพฤติกรรม 5 ประเภทนี้ สามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ (Williams & Anderson อ้างถึงใน บุบผา รักษานาม, ณรงค์ศักดิ์

สิงห์ไพบูลย์พร และสงวน ลือเกียรติบัณฑิต, 2552, หน้า 35) คือ พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล ประกอบด้วย การช่วยเหลือต่อบุคคล การคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ ประกอบด้วย การอดทนอดกลั้น การให้ความร่วมมือ และการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ประหยัด และเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด หากนายจ้างรักษาระดับความพึงพอใจและมีการทำนุบำรุงดูแลลูกจ้าง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้อย่างมีประสิทธิผล ก็จะสามารถพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะช่วยสร้างทุนทางสังคม และเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ (Deshpande อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 16)

สวัสดิการแรงงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และมีรูปแบบที่สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจให้แก่ลูกจ้าง (สุดาศิริ วศวงค์, 2551, หน้า 202) นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการจัดสวัสดิการแรงงาน สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ (1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ หากฝ่าฝืนไม่จัดให้แก่ลูกจ้างก็จะถูกลงโทษตามกฎหมาย และ (2) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เมื่อลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้น และนายจ้างมีความพร้อมที่จะจัดให้ ก็สามารถจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นได้อีก เพื่อให้มีความมั่นคงในการทำงาน ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ตลอดจนได้รับการคุ้มครองในด้านความปลอดภัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ประกอบด้วย สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 15)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงานที่ทำให้ทราบสภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการจัดสวัสดิการแรงงาน พัฒนาและยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ตรงกับ

ความต้องการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การจัดสวัสดิการแรงงานสามารถแก้ปัญหา ด้านแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ ด้วยการศึกษาว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในปัจจุบันมีลักษณะอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการใดบ้าง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานใด เหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลดีต่อนายจ้างและสถานประกอบการ ผลการวิจัยครั้งนี้จะได้รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีความเหมาะสมกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาด้านแรงงาน ส่งผลให้มีกำลังผลิตเพิ่มขึ้น มีศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจของสถานประกอบการในพื้นที่ ซึ่งจะส่งผลต่อการแก้ปัญหาเศรษฐกิจในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค ของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
3. เพื่อยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคในการจัดสวัสดิการแรงงาน ทั้งที่เป็นสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ของสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แรงงานในสถานประกอบการ พิจารณาจำแนกตามขนาด เนื่องจากรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลมาจากงบประมาณ การลงทุนและผลกำไรที่ได้รับ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ก, หน้า 243) แบ่งตามฐานข้อมูลจำนวนสถานประกอบการ (ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา, 2554) และการจำแนกจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างของกรมสวัสดิการ-และคุ้มครองแรงงาน ใช้จำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์ แบ่งได้ 3 ขนาด คือ

1.1 สถานประกอบการขนาดเล็กที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1-49 คน

1.2 สถานประกอบการขนาดกลางที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 50-99 คน

1.3 สถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

2. ศึกษาพระราชบัญญัติ กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2-4) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เป็นต้น

3. ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ขอบเขตด้านเทคนิคและวิธีการ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) ผู้วิจัยทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยแบบผสม (mixed methods research) ระหว่างการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (qualitative research) กับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (quantitative research) โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ใช้เทคนิคการวิจัยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (focus group) ด้วยเครื่องมือวิจัย ได้แก่ การสัมภาษณ์ (interview) และแบบสอบถาม (questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ลูกจ้างซึ่งมีสัญชาติไทย จำนวน 205,075 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2557) (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557ก) ซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันตน 14,728 แห่ง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางของ Yamane (อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, 2556, หน้า 188) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ $\pm$3 ประกอบได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,111 คน และเมื่อทำการสุ่มตัวอย่างตามวิธีกำหนดสัดส่วนแล้วจึงได้กลุ่มตัวอย่าง 1,113 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา ตามหลักเกณฑ์การจัดกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ ตามแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ซึ่งในพื้นที่ที่ศึกษามี 2 ชาติพันธุ์ ทำการวิเคราะห์ร่วมกันของ 2 ศาสนา คือ ศาสนาพุทธ และมุสลิม โดยถือว่าทั้ง 2 ศาสนานี้เท่าเทียมกัน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาปี พ.ศ. 2556-2559

ข้อตกลงเบื้องต้น การวิจัยครั้งนี้มิได้ศึกษาระดับนโยบาย แต่ศึกษาระดับผู้ปฏิบัติการ (ลูกจ้าง และนายจ้าง) ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ได้รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม อันจะตอบสนองวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

นิยามศัพท์เฉพาะ

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างในองค์การได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานหรือโดยนายจ้าง กลุ่มอาสาสมัครหรือหน่วยงานราชการ ซึ่งไม่ใช่การจัดที่เป็นผลโดยตรงจากการทำงาน อาจเป็นทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัวของลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม หมายถึง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พระราชบัญญัติประกันสังคม ตลอดจนกฎกระทรวง และประกาศกระทรวงต่าง ๆ ซึ่งกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานของลูกจ้าง หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่ามีความผิด ต้องได้รับโทษ ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดจะคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี และสถานะทางสังคมของลูกจ้าง

สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการที่สามารถตีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ หรือมักจ่ายในรูปตัวเงิน ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งจะช่วยให้คุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของลูกจ้างดีขึ้น ช่วยยกระดับฐานะของลูกจ้างและครอบครัว มีผลต่อความมั่นคง และการพัฒนาด้านต่าง ๆ ได้แก่ ที่พักอาศัย รถรับส่ง อาหาร ชุดทำงาน ค่าครองชีพ เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี เงินจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน เงินค่ากะ กองทุนเงินทดแทน เงินช่วยเหลือหรือเงินสงเคราะห์ต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินกู้ยืม เงินรางวัลต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น รวมถึงการจัดตั้งสหกรณ์หรือสถาบันการเงิน เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการเงินให้แก่ลูกจ้าง

สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ หมายถึง สวัสดิการที่ดูแลสุขภาพ พลานามัยของลูกจ้างให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ด้วยการจัดให้มีสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

การอำนวยความสะดวกด้านการบริการทางการแพทย์ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ประกันสุขภาพ การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม หมายถึง สวัสดิการที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ครอบครัว และสังคม ด้วยการเปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเอง การให้การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา การรักษาพยาบาล ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การบริการสังคมเพื่อส่งเสริมให้สังคมเกิดความเจริญและพัฒนา สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การออกแบบงานให้มีคุณค่า จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ สถานที่เลี้ยงเด็ก การจัดกิจกรรมนันทนาการ ทัศนศึกษา สถานที่ออกกำลังกาย งานเลี้ยงสังสรรค์ การให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดอบรม การให้คำปรึกษา การให้ความช่วยเหลือบุคคลในครอบครัว การจัดตั้งมูลนิธิหรือการบริจาคเงินต่าง ๆ กิจกรรมเพื่อสังคม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง หมายถึง สวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในการทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคต ซึ่งคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน ภาวะการว่างงาน และเกษียณอายุ ทั้งทางกายภาพและความรู้สึกแก่ลูกจ้าง รวมทั้งการเตรียมความพร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ได้แก่ ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่าเสี่ยงภัย เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง ในรูปกำไรสะสม การให้หุ้นหรือแผนการออม และการให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป็นต้น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมเชิงบวกในด้านต่าง ๆ ที่ลูกจ้างมีให้แก่องค์การ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ แบ่งเป็นพฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคลและต่อองค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อบุคคล หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล ประกอบด้วย มิติของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยทั่วไป ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยศึกษาเฉพาะลูกจ้างที่มีสัญชาติไทย

ขนาดสถานประกอบการ หมายถึง สถานประกอบการ 3 ขนาด คือ สถานประกอบการขนาดเล็ก ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1-49 คน สถานประกอบการขนาดกลาง ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 50-99 คน และสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ใช้หลักการแบ่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ใช้จำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง 5 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา ซึ่งเป็นจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยงเนื่องจากเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ และแบ่งตามพระราชบัญญัติการบริหารราชการจังหวัดชายแดนภาคใต้

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงวิชาการ มีดังนี้

1.1 เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านพฤติกรรมองค์การ

กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.2 อธิบายสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงปฏิบัติ ผลการศึกษาเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 สถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถใช้เป็นแนวทางจัดสวัสดิการแรงงานได้ตามความต้องการของแรงงานในท้องถิ่นอย่างเหมาะสมกับสถานประกอบการ และสามารถพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพแรงงาน อันจะส่งผลให้มีกำลังผลิตเพิ่มขึ้น มีศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจของสถานประกอบการในพื้นที่

2.2 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สามารถใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาสวัสดิการให้สอดคล้องกัน ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และลดปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างงานได้

2.3 ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม นำผลการศึกษาไปสนับสนุนผู้ประกอบการให้เข้มแข็ง สามารถแก้ปัญหาด้านคุณภาพแรงงาน ในธุรกิจอุตสาหกรรมให้ดีขึ้นได้

2.4 นักธุรกิจ ผู้ประกอบการ มีข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงาน ที่สามารถใช้ในการตัดสินใจลงทุนได้

จากความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น เพื่อให้การศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสมบูรณ์และถูกต้อง จึงต้องทำการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้กล่าวในบทที่ 2

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยค้นคว้าจากเอกสารตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา มีสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน ได้แก่ ความหมาย วัตถุประสงค์ ประเภทและหลักการบริหารค่าตอบแทน แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ ความหมาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน และหลักการจัดสวัสดิการแรงงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ประกอบด้วย ประเภทและรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม (ตัวแปรอิสระ) ซึ่งจะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

3. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย สรุปแนวคิดของสวัสดิการแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปร ความสัมพันธ์ของตัวแปร ร่างกรอบแนวคิด และร่างโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน ได้แก่ ความหมาย วัตถุประสงค์ ประเภท และหลักการบริหารค่าตอบแทน แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ ความหมาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน และหลักการจัดสวัสดิการแรงงาน

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน

สวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารค่าตอบแทนที่ช่วยจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน บำรุงรักษาลูกจ้างให้ปฏิบัติงานอยู่กับองค์การนาน ๆ ทั้งนี้ ค่าตอบแทนเป็นรายได้ คุณภาพชีวิตที่ดี ศักดิ์ศรี และสถานภาพในสังคมของลูกจ้าง ที่มีผลต่อการจูงใจให้ทุ่มเทแรงกายและแรงใจปฏิบัติงานให้แก่องค์การอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในขณะเดียวกัน ค่าตอบแทนก็เป็นต้นทุนในการดำเนินการ ดังนั้น องค์การต้องควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้สูงเกินไป โดยการจัดให้มีการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม จึงศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน เพื่อให้ทราบความหมาย วัตถุประสงค์ ประเภทของค่าตอบแทน และหลักการบริหารค่าตอบแทน เพื่อเป็นกรอบแนวคิดการจัดการสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมต่อไป

ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทน (compensation management) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Milkovich and Newman (2005, p. 6) ให้ความหมายของการบริหารค่าตอบแทน ว่า คือ รูปแบบค่าตอบแทนทางการเงิน การบริการ ผลประโยชน์อื่น ๆ ทุกรูปแบบ ที่ลูกจ้างได้รับ โดยสามารถสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

วิเชียร วิทยอุดม (2552, หน้า 148) ให้ความหมายของค่าตอบแทน คือ ปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบว่า ทำไมคนจึงเลือกทำงานในองค์การหนึ่งมากกว่าองค์การอื่น ๆ องค์การต้องมีเหตุผลที่ใช้รูปแบบต่าง ๆ ของค่าตอบแทน ซึ่งสามารถแข่งขันกันได้ เพื่อจะจ้าง รักษา และให้รางวัล สำหรับการปฏิบัติงานของแต่ละคนในองค์การ

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2551, หน้า 9) มีความเห็นว่า การบริหารค่าตอบแทนและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ใช้แทนกันได้ เพียงแต่ว่า ผู้กล่าวจะให้ความหมายอย่างกว้าง คือ ครอบคลุมถึงสิ่งที่ไม่ใช่เงิน หรือไม่อาจคิดคำนวณเป็นเงิน เช่น ตัวงาน หรือสภาพแวดล้อมของงาน หรือความหมายอย่างแคบ ซึ่งหมายถึงเฉพาะสิ่งที่เป็นเงิน หรือคิดคำนวณเป็นเงินได้ เช่น เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล หรือสวัสดิการ และค่าจ้างจูงใจ การใช้ความหมายใดนั้นขึ้นอยู่กับบริบทเป็นสำคัญ

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์ (2553, หน้า 27) ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง การวางแผน การจัดระบบงาน และการควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนทั้งทางตรงและทางอ้อม ในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน ซึ่งต้องบริหารให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ เป็นการจ่ายให้กับพนักงานที่มีผลงานหรือบริการที่ทำให้กับองค์การ และที่สำคัญไปกว่านั้น ผลตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานต้องช่วยให้พนักงานสามารถดำรงชีพอยู่ได้อย่างมีความสุข

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 167) ใช้คำว่า การจัดการค่าตอบแทน เป็นค่าจ้างที่องค์การจ่ายให้กับพนักงานทุกคนเพื่อเป็นค่าตอบแทนในการทำงานให้กับองค์การ ส่วนผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นรางวัลที่องค์การกำหนดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้พนักงานพึงพอใจ เพื่อช่วยเหลือให้พนักงานสามารถดำรงอยู่ได้อย่างภาคภูมิใจ กลยุทธ์การจัดการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูล จึงเป็นการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อวางแผนและกำหนดรูปแบบและวิธีการในการจ่ายให้กับพนักงาน โดยจะต้องสร้างผลประโยชน์สูงสุดต่อทั้งพนักงานและองค์การ

สรุป การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม ทั้งนี้ ค่าตอบแทน คือ สิ่งที่องค์การในฐานะนายจ้างจ่ายให้กับลูกจ้าง เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานให้กับองค์การ อันมีสวัสดิการแรงงานเป็นค่าตอบแทนที่จะทำการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทน การบริหารค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551, หน้า 12)

1. เพื่อช่วยในการสรรหาคนเข้าสู่องค์การ ดึงดูดแรงงานจากตลาดแรงงานเข้าสู่องค์การ ตามแรงดึงดูดของงาน ค่าจ้างเงินเดือน และสวัสดิการเสริมอื่น ๆ

2. เพื่อควบคุมต้นทุนค่าจ้าง การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพนั้น จะมีการประเมินค่างาน มีการกำหนดมาตรวัดคะแนน ซึ่งจะก่อให้เกิดเกณฑ์ในการจ่าย จึงทำให้สามารถควบคุมการจ่ายได้

3. เพื่อรักษาลูกจ้างที่มีคุณภาพไว้กับองค์การ เพราะค่าตอบแทนทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ ลดการเรียกร้องต่าง ๆ ลดการลาออกและอยู่กับองค์การนาน ๆ

4. เพื่อจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้ลูกจ้างมีผลงานดีขึ้น จากการจูงใจและการให้รางวัล คนที่มีผลงานดีก็ควรได้ค่าตอบแทนสูง

สรุปว่า ค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์ คือ การสรรหา หรือดึงดูดพนักงานเข้าสู่องค์การ การควบคุมต้นทุน การรักษาและการจูงใจพนักงาน อันจะเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นอกจากนี้ค่าตอบแทน ซึ่งถือเป็นรายได้ที่ทำให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และสถานภาพทางสังคมที่ดี ก็จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์การ เพราะลูกจ้างก็คือ ตัวแทนหรือสัญลักษณ์ขององค์การนั่นเอง หากลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี ก็จะทำให้คนอื่น ๆ ต้องการเข้ามาทำงานกับองค์การเช่นกัน

ประเภทของค่าตอบแทน ค่าตอบแทนแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร, ประเสริฐ์ ประสพสุขโชคมณี และกำธร ประสพสุขโชคมณี, 2549, หน้า 3)

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (financial compensation) สามารถแบ่งได้เป็น 2 ชนิด คือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (direct financial compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับในรูปของเงิน แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ ค่าตอบแทนหลัก และค่าตอบแทนผันแปร ดังนี้

1.1.1 ค่าตอบแทนหลัก (base pay) คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างตามข้อตกลงการจ้าง เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานโดยตรง จะจ่ายในรูปของเงินเรียก “ค่าจ้าง หรือ เงินเดือน” ซึ่งจะจ่ายแบบใด ต้องพิจารณาจากลักษณะงาน กล่าวคือ ค่าจ้างเหมาะที่จะจ่ายเป็นค่าตอบแทนสำหรับงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง หรือคิดเป็นหน่วยการผลิตได้ อาจเป็นวัน เป็นชิ้น เป็นชั่วโมง ส่วนเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนหลักที่จ่ายเป็นเดือน ที่มีช่วงเวลาที่ยาวกว่า มีความมั่นคง และมีเวลาการจ่าย

และจำนวนที่แน่นอน ทั้งนี้ การจ่ายเงินเดือนจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกจงรักภักดี และมีความผูกพันกับองค์การ

1.1.2 ค่าตอบแทนผันแปร (variable pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ โดยจะจ่ายในรูปของเงินที่มีจำนวนการจ่ายที่ไม่แน่นอน เปลี่ยนแปลงไปตามผลผลิต และผลงานของลูกจ้าง กล่าวคือ หากมีผลงานหรือผลผลิตสูง ก็จะได้ค่าตอบแทนสูงขึ้น ส่วนใหญ่ได้แก่ โบนัส ค่าคอมมิชชั่น ค่าล่วงเวลา และค่าตอบแทนจูงใจต่าง ๆ

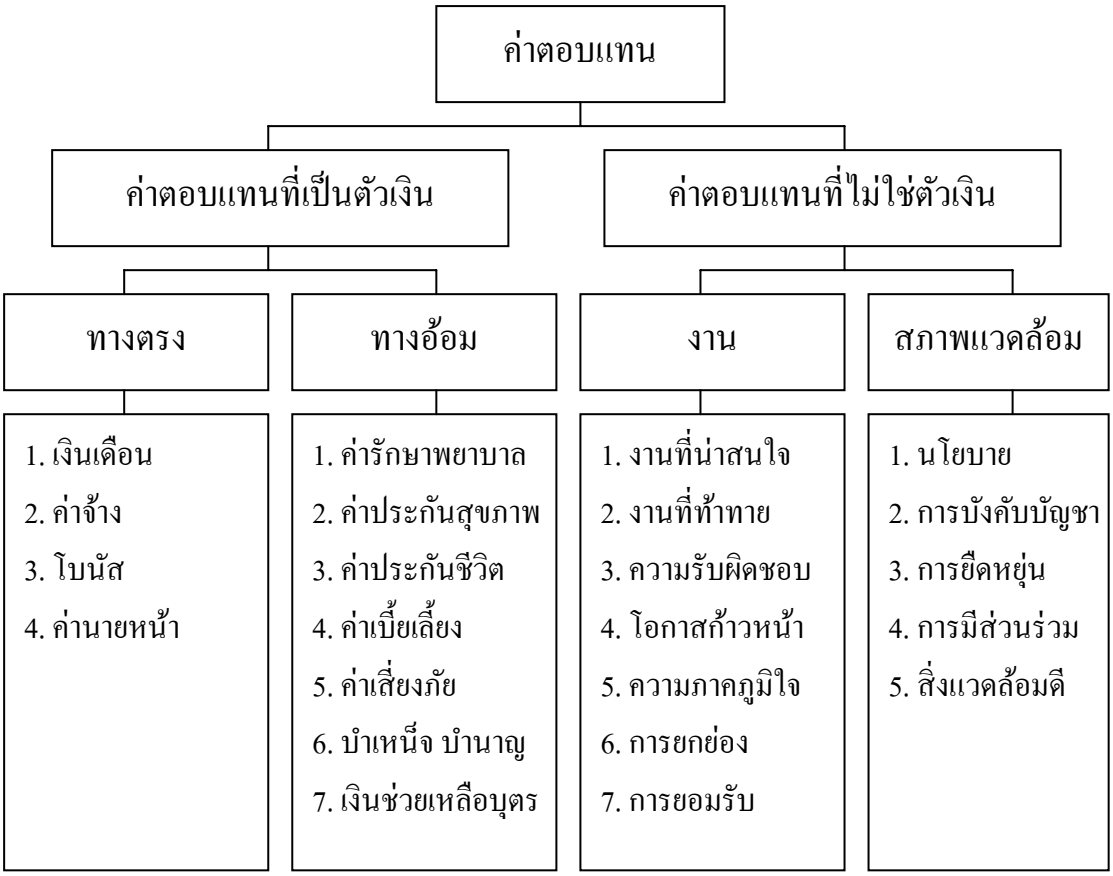
1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (indirect financial compensation) หรือผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefit) หรือผลประโยชน์ (benefit) หรือค่าตอบแทนเสริม (supplementary compensation) หรือที่นิยมเรียกว่า สวัสดิการ (welfare) เป็นค่าตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับที่ตีค่าเป็นเงินได้ โดยเสริมจากค่าตอบแทนหลักที่ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต วันหยุด วันลา ค่าช่วยเหลือบุตร เป็นต้น ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่ให้ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (non-financial compensation) เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายให้ลูกจ้างในรูปบริการหรือสิ่งของที่ไม่ใช่เงิน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ดีขึ้น ทั้งด้านความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ มีความภาคภูมิใจและความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 2 ประเภท คือ ที่เกี่ยวข้องกับงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ดังนี้

2.1 ค่าตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับงาน (job) คือ การออกแบบงานให้ลักษณะงานน่าสนใจ เช่น สร้างความรับผิดชอบ สร้างการยอมรับ ท้าทาย ลูกจ้างมีส่วนร่วม มีโอกาสก้าวหน้า เป็นต้น ลักษณะงานเช่นนี้ทำให้ลูกจ้างพอใจ มีความสุขในการทำงาน

2.2 สภาพแวดล้อมของงาน (job environment) คือ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีบรรยากาศสะดวก สบาย ช่วยเหลือกัน มีความอบอุ่น เช่น หัวหน้างานมีเมตตา เพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตร มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นต้น

ประเภทของค่าตอบแทน สรุปได้ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 รูปแบบของค่าตอบแทนตามความหมายอย่างกว้าง

ที่มา. จาก *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน* (พิมพ์ครั้งที่ 7, หน้า 4), โดย สุภาพร พิศาลบุตร, ประเสริฐ์ ประสพสุขโชคมณี และกำธร ประสพสุขโชคมณี, 2549, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ บี. เค. อินเตอร์พริ้นท์.

ค่าตอบแทนทั้ง 2 ประเภท ต่างก็มีความสำคัญต่อการจูงใจลูกจ้างที่จะมีผลต่อรายได้และสภาพความเป็นอยู่โดยตรง ค่าตอบแทนทางอ้อมหรือผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นเป็นการจัดเสริมให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองความต้องการทางด้านต่าง ๆ แต่ทั้ง 2 ประเภทต่างก็เป็นต้นทุนที่ต้องควบคุมอย่างระมัดระวัง

หลักการบริหารค่าตอบแทน เพื่อให้การบริหารค่าตอบแทนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงต้องพิจารณาหลักการบริหารค่าตอบแทน 8 ประการที่สำคัญ ดังนี้ (พยัต วุฒิรงค์, 2555, หน้า 68)

1. หลักความยุติธรรม จากแนวคิดที่ว่า งานเท่ากัน เงินเท่ากัน (equal pay for equal job) เป็นหลักการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมกับลูกจ้างทุกระดับ โดยให้เกิดความเท่าเทียมและทั่วถึง ลูกจ้างทุกคนมีสิทธิในค่าตอบแทนตามระดับตำแหน่งของตน ซึ่งหลักความยุติธรรมนี้จะเกิดขึ้นจากการจ่ายค่าตอบแทนตามค่างานที่ชัดเจนและถูกต้องด้วยการวัดและประเมินค่างานที่ได้มาตรฐาน เพื่อจัดลำดับความสำคัญของงานและกำหนดระดับของค่าตอบแทนตามค่างานดังกล่าว

2. หลักจูงใจลูกจ้างได้ การจ่ายค่าตอบแทนต้องสามารถกระตุ้น จูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตที่สูงขึ้น ทั้งนี้ เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญของการผลิต การผลิตให้ได้จำนวนมากก็ต้องอาศัยกำลังแรงงานที่ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน จึงกำหนดค่าตอบแทนให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับผลผลิตของงานที่ทำได้ กล่าวคือ ค่าตอบแทนจะขึ้นอยู่กับผลผลิต โดยกำหนดค่าตอบแทนที่มากขึ้นตามผลิตผลที่ทำได้สูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต นอกจากนี้ ยังใช้จูงใจสำหรับการจ่ายค่าตอบแทน กรณีที่ลูกจ้างปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐาน หรือตามความสามารถ และสมรรถภาพที่สูงขึ้น ให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเช่นกัน องค์การมักจะใช้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในการจูงใจทางเศรษฐกิจและใช้ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ในการจูงใจทางจิตวิทยา

3. หลักความพอเพียง คือ พอเพียงแก่การเลี้ยงชีพของลูกจ้างในสภาพสังคมและเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยให้ลูกจ้างและครอบครัวสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างพอเพียงตามสถานภาพของตน พิจารณาจากค่าครองชีพ ค่าเงิน และภาระความรับผิดชอบพื้นฐานของลูกจ้าง เช่น จำนวนคนที่ลูกจ้างต้องเลี้ยงดูในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นพ่อ แม่ คู่สมรส และบุตร ทั้งนี้ องค์การอาจจัดค่าตอบแทนในรูปสวัสดิการอื่น ๆ สำหรับการช่วยเหลือ ได้แก่ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินค่ารักษาบุตร เป็นต้น ทั้งนี้ ต้องพิจารณาตามความจำเป็นของแต่ละคน ซึ่งแต่ละคนจะมีความจำเป็นที่ไม่เหมือนกัน แต่ให้ยึดหลักความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นเบื้องต้นก่อน เพื่อกำหนดอัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำไว้ได้ ส่วนที่เป็นค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หรือยกระดับมาตรฐาน คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ก็ขึ้นอยู่กับการเจรจาต่อรองกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

4. หลักความมั่นคง โดยกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้แน่นอน ในประเด็นที่ว่าจะจ่ายจำนวนเท่าไร จ่ายอย่างไร จ่ายเมื่อใด และควรกำหนดวิธีการอุทธรณ์และร้องทุกข์เกี่ยวกับปัญหาค่าตอบแทนไว้เพื่อความชัดเจน อาจทำเป็นประกาศหรือข้อตกลงกัน และเมื่อถึงเวลาการจ่ายก็ต้องปฏิบัติตามที่ประกาศหรือข้อตกลงอย่างเคร่งครัด และจ่ายอย่างสม่ำเสมอ ไม่เว้นระยะเวลาการจ่าย หรือจ่ายล่าช้า เพื่อให้ลูกจ้างรู้สึกมั่นคงในฐานะและรายได้ ซึ่งจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์การ ดังนั้น องค์การจะต้องพิจารณาให้รอบคอบก่อนจะจ่ายค่าตอบแทนใด ๆ ให้แก่ลูกจ้าง เพราะหากให้แล้ว ก็ต้องให้ไปตลอด จะขอคืนหรือตัดออกภายหลังนั้นกระทำได้ยาก อาจทำให้ลูกจ้างเสียความเชื่อมั่นและรู้สึกไม่มั่นคง ส่งผลต่อทัศนคติ ซึ่งจะเป็นปัญหาในอนาคต

5. หลักสนองความต้องการที่แท้จริง ค่าตอบแทนที่ดีต้องสนองความต้องการของลูกจ้างทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคม โดยองค์การต้องศึกษาความต้องการของลูกจ้างแล้ววิเคราะห์ความต้องการ เพื่อจัดค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความต้องการ อาจเป็นเรื่องยากเนื่องจากความต้องการของลูกจ้างมีไม่สิ้นสุด และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เมื่อลูกจ้างบรรลุความต้องการอย่างหนึ่งแล้วก็จะเกิดความต้องการใหม่ จึงต้องปรับแผนค่าตอบแทนเป็นระยะ ๆ เพื่อให้สามารถสนองความต้องการที่แท้จริง อันจะส่งผลให้สามารถจูงใจ และสร้างความพอใจให้แก่ลูกจ้าง ข้อพิจารณาสำหรับหลักข้อนี้ คือ การจ่ายค่าตอบแทน ต้องจัดค่าตอบแทนที่ลูกจ้างต้องการก่อน หากไม่เช่นนั้น ค่าตอบแทนที่จัดให้ก็เสียเปล่า เช่น บางองค์การให้ตั๋วชมภาพยนตร์ แต่ลูกจ้างบางคนไม่ต้องการชมภาพยนตร์ เป็นต้น

6. หลักความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน อัตรา-ค่าตอบแทนของตลาดแรงงาน ค่าครองชีพ กฎหมาย และสภาพเศรษฐกิจ ดังนั้น จึงต้องติดตามความเคลื่อนไหว และแนวโน้มของระบบการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การอื่น ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน นอกจากนี้ ต้องมีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลือกได้ตามความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล

7. หลักความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน ถือเป็นต้นทุนหลักที่สำคัญที่องค์การต้องควบคุมให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม หากการจ่ายค่าตอบแทนสูงเกินไป ก็จะทำให้

ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น มีผลต่อกำไร และความอยู่รอดขององค์การ ดังนั้น การจะจ่ายค่าตอบแทนจึงต้องพิจารณาฐานะทางการเงินขององค์การ ได้แก่ เงินทุน รายได้ งบประมาณ และผลการประกอบการ พร้อมกับวิเคราะห์แนวโน้มการขาย ยอดการสั่งซื้อ จำนวนการผลิต สถิติการจ้างงาน ซึ่งก็คือ ความสามารถในการจ่ายนั่นเอง แต่ละองค์การจะมีฐานะทางการเงินต่างกัน ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนจึงไม่เท่ากัน

8. หลักความสามารถในการแข่งขัน ต้องจ่ายค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันกับองค์การอื่นหรือสอดคล้องกับการจ่ายในตลาดแรงงาน ในการที่จะสรรหาคนได้ตามต้องการ ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงอุปสงค์และอุปทานของแรงงาน เช่น หากแรงงานสาขาใดขาดแคลนมาก ก็จะทำให้อัตราค่าตอบแทนสูง เป็นต้น ในการพิจารณาความสามารถในการแข่งขันนี้ ให้พิจารณาเปรียบเทียบกับการจ่ายค่าตอบแทนขององค์การที่อยู่ในตลาดแรงงานเดียวกัน ที่มีความต้องการแรงงานเหมือนกัน และมีขนาดใกล้เคียงกัน

นอกจากนี้ การจ่ายค่าตอบแทนยังต้องพิจารณาว่า จะจ่ายอะไร ให้แก่ใคร จ่ายในรูปแบบใดที่จะเหมาะสมที่สุด และควรให้มีค่าตอบแทนเสริม ประกอบกับค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อที่จะช่วยให้ลูกจ้างมีรายได้ มีสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย และมีความมั่นคงในด้านอื่น ๆ ด้วย ซึ่งหากการบริหารค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักการดังกล่าว จะทำให้ได้รูปแบบการบริหารค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสม ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับ และลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ องค์การมีความสามารถในการจ่าย และสามารถแข่งขันได้

แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมวด 7 สวัสดิการ ระบุให้นายจ้างจะต้องจัด “สวัสดิการ” (welfare) ให้แก่ลูกจ้างตามประเภท และมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด เช่น น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล พยาบาล แพทย์ เป็นต้น (เกษมสันต์ วิลาวรรณ, 2553, หน้า 75) นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นสินจ้างสำหรับการทำงานให้นายจ้าง และให้ถือว่าสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เป็นส่วนหนึ่งของสินจ้าง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นภารกิจสำคัญที่จะต้องจัดให้เหมาะสม จึงต้อง

ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ ความหมาย วัตถุประสงค์ ขอบเขต ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน และหลักการจัดสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการแรงงาน (labor welfare) มีความหมายกว้างและครอบคลุมถึงบริการต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้เพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานที่สำคัญ ดังนี้

กระทรวงแรงงาน (อ้างถึงใน ชุติกาญจน์ ศิริคำ, 2551, หน้า 21) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่า หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้าง องค์การนายจ้างหรือองค์การลูกจ้างหรือภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้างและอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยทำให้ลูกจ้าง สมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง มีความอยู่ดีกินดีมากขึ้น ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส หอพัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา และการท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้ แยกเป็นสวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่มระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน ปัจจัยปฐมพยาบาลระหว่างทำงาน ห้องพยาบาล แพทย์ พาหนะนำส่งโรงพยาบาล แสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557ข, หน้า 1) ให้ความหมายคำว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดี พอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย

สุดาศิริ วศวงศ์ (2551, หน้า 202) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่า หมายถึง การที่ฝ่ายนายจ้างได้ให้ผลประโยชน์ หรือบริการต่าง ๆ แก่ฝ่ายลูกจ้างเพื่อที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย หรือจิตใจ ตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน

กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ (2556, หน้า 227) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่า เป็นสภาพการจ้างอย่างหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง นอกเหนือจากค่าจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน เป็นการบริการ การให้ความสะดวก และความพึงพอใจแก่ลูกจ้าง เช่น การจัดให้มีห้องอาหาร โรงอาหาร หรือร้านอาหารที่เพียงพอ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ หรือการอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้าง เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างรักที่จะอยู่ หรือทำงานเพื่อนายจ้าง โดยทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพที่ดี ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2554, หน้า 138) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิ่งหรือสถานการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง สวัสดิการเป็นรางวัลที่ให้กลุ่มของลูกจ้าง เพื่อความมั่นคงกับตัวลูกจ้างและครอบครัว และช่วยปกป้องลูกจ้างจากความเสี่ยงด้านสุขภาพ และความมั่นคงด้านการเงิน ส่วนมากจะครอบคลุมกรณีเจ็บป่วย ตกงาน แก่ชรา และตาย

สรุปได้ว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง ผลประโยชน์ที่ลูกจ้างในองค์การได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง อาจเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ ซึ่งไม่ใช่การจัดที่เป็นผลโดยตรงจากการทำงาน ที่จัดให้โดยนายจ้างหรือหน่วยงานราชการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างตลอดจนครอบครัวของลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ก็คือ สวัสดิการที่มีมูลค่า และคิดเป็นเงินได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร เบี้ยเลี้ยง เงินช่วยค่าที่พัก ค่าครองชีพ เงินสงเคราะห์ ค่าน้ำมันรถ รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นสวัสดิการที่ให้ในรูปแบบอื่นที่มิใช่เงิน หรือรางวัลตอบแทน ได้แก่ จัดแข่งขันกีฬา ทัศนาจร งานรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี งานปีใหม่ วันหยุดวันลา การประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพหมู่ เครื่องแบบ และรถรับส่ง เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงการสวัสดิการสังคม ดังนั้นจึงไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายในโรงงานหรือสถานประกอบการเท่านั้น แต่จะครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้าง ชุมชนที่ลูกจ้างอยู่อาศัย อาทิ การพักผ่อนหย่อนใจ ลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้าน ซึ่งจะมีส่วนเสริมสร้างหรือบั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้างในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน การจัดสวัสดิการแรงงานมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 9)

1. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง สวัสดิการแรงงานถือเป็นค่าตอบแทนส่วนหนึ่งที่สร้างขวัญกำลังใจ ความมั่นคง และทำให้เกิดความพึงพอใจ สามารถดึงดูดลูกจ้างเข้าสู่องค์การ ทำให้ระบบคัดเลือกลูกจ้างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยจูงใจและรักษาลูกจ้างให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถและธำรงรักษาบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การนาน ๆ เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ มีผลต่ออัตราการเข้า-ออก และการขาดงานลดต่ำลง ซึ่งจะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

2. เพื่อเป็นการปรับปรุงสภาพการทำงาน อันเป็นความจำเป็นที่นายจ้างต้องจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และอำนวยความสะดวกในการทำงาน การเดินทาง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อนายจ้างที่จะแก้ปัญหาการทำงานต่าง ๆ เช่น การมาทำงานสาย การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงาน ส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ และเป็นผลดีแก่ลูกจ้างที่จะได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน

3. เพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ และภาวะทางใจดีขึ้น สวัสดิการช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การด้วย

สุดาศิริ วศวงศ์ (2551, หน้า 202) ได้สรุปวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน มีดังนี้

1. เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน

2. เพื่อจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของฝ่ายนายจ้างและเกิดสันติสุขในกิจการอุตสาหกรรม อันจะส่งผลถึงความเจริญรุ่งเรืองในทางเศรษฐกิจโดยส่วนรวม และความสงบสุขของประเทศชาติในที่สุด

นอกจากวัตถุประสงค์ที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมายก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 (กลุ่มพลังวิชาการเพื่ออนาคต, 2551, หน้า 99) กำหนดให้สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ถือเป็นเงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานที่นายจ้างต้องกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน ซึ่งทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

ขอบเขตการจัดสวัสดิการแรงงาน ตามแนวคิดที่ว่า หากลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตไม่ดี มีความเป็นอยู่ไม่ดี ครอบครัวไม่ราบรื่น สภาพแวดล้อมไม่ดี ก็จะมีผลต่อจิตใจของลูกจ้างเมื่อมาทำงานด้วยสภาพจิตใจที่ไม่ดี ก็อาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุ ขณะทำงานและมีผลไปถึงการลางาน การขาดงานบ่อย ๆ ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิต และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของลูกจ้างด้วย ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้าง จึงต้องครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ซึ่งใช้กำหนดขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน ออกเป็นลักษณะใหญ่ ๆ 2 ลักษณะ คือ สวัสดิการภายในสถานที่ทำงาน และสวัสดิการภายนอกสถานที่ทำงาน ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 2-4)

1. สวัสดิการภายในสถานที่ทำงาน (inside the workplace) คือ สวัสดิการที่จัดให้มีในสถานประกอบการทั้งที่เป็นสวัสดิการที่จัดให้ในขณะที่ทำงาน (on-the-job) และสวัสดิการที่จัดให้นอกเวลาทำงานแต่อยู่ในที่ทำงาน (off-the-job within the workplace) ประกอบด้วย

1.1 การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่ให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การกำหนดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี ตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงาน โดยได้รับเงินชดเชย ตามระยะเวลาที่ทำงาน

1.2 ความสะดวกสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ น้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วมในสถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่านหนังสือ ตลอดจนห้องสมุดเพื่อบริการคนงานในเวลาที่พักจากการทำงาน

1.3 บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง ได้แก่ การบริการตรวจสุขภาพ การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวชภัณฑ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย ประจำปี การให้การศึกษาเรื่องสุขภาพอนามัย การวิจัย และบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

2. สวัสดิการที่จัดให้นอกสถานที่ทำงาน (outside the workplace) ซึ่งไม่ให้จัดให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย สวัสดิการนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ สวัสดิการด้านที่พักอาศัย การจัดยามรักษาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักของลูกจ้าง บริการรับส่ง ถนนหนทาง สวน สนามเด็กเล่น สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ โรงเรียนสำหรับบุตรหลานลูกจ้าง การจัดตั้งร้านค้าสหกรณ์ สโมสร การจัดทัศนาจร และสวัสดิการที่มีผลต่อการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ เช่น การจัดประกันชีวิตให้ลูกจ้าง การจัดระเบียบเงินสะสม บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

สวัสดิการที่จัดให้ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน นายจ้างต้องจัดตามความจำเป็นและความต้องการที่แท้จริง เพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นไปตามวัตถุประสงค์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน ปัจจัยที่มีผลต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นมูลเหตุจูงใจให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเกิดความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย สามารถสรุปและจำแนกได้ดังนี้ (ปัทมาวดี โพชนุกูล ซูซูกิ, 2553, หน้า 86)

1. กฎ ระเบียบข้อบังคับจากรัฐ เป็นปัจจัยพื้นฐานของการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่นายจ้างจะต้องจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างทุกคนอย่างเสมอภาคตามที่กฎหมายกำหนด ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งมักจะกำหนดในเรื่องความเป็นอยู่ที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม วันหยุด วันลาต่าง ๆ ซึ่งกำหนดไว้เป็นกฎหมาย ได้แก่ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายเรื่องเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. การจูงใจ หลักการจูงใจเป็นอีกปัจจัย ที่นายจ้างจำเป็นต้องจัดให้มีสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้างตามลักษณะหรือตำแหน่งงานต่าง ๆ โดยเริ่มตั้งแต่การจูงใจให้เข้ามาทำงาน จูงใจให้ลูกจ้างทุ่มเทความสามารถ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้ประสิทธิภาพงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับนายจ้างนาน ๆ ดังนั้น การลงทุน

จัดสวัสดิการให้ลูกจ้างจึงคุ้มค่ากับผลงานที่ได้รับ และนายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกคนใหม่ สามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ สวัสดิการที่เกิดขึ้นจากปัจจัยนี้ ได้แก่ สวัสดิการที่พัก อาหารกลางวัน โบนัส เงินรางวัลพิเศษ เป็นต้น

3. ความจำเป็นของนายจ้าง เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างในการทำงาน เพราะหากลูกจ้างทำงานได้สะดวกแล้ว ก็จะทำให้ได้ประสิทธิภาพของงาน หรือผลผลิตเพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้ผลประโยชน์กันทั้งสองฝ่าย เช่น สถานประกอบการตั้งอยู่ไกลชุมชน นายจ้างจึงจัดรถรับ-ส่งให้ลูกจ้างได้มาทำงานทันเวลา ไม่ต้องเสียเวลาทำงาน หรือการจัดสภาพการทำงานที่สะอาด แสงสว่างพอเหมาะ อากาศถ่ายเทดี ก็จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้มากขึ้น

4. ความต้องการของลูกจ้าง เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดสวัสดิการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งด้านการจูงใจ และความพึงพอใจ เพราะจะทำให้ได้สวัสดิการที่เป็นความต้องการของลูกจ้างที่แท้จริง ซึ่งลูกจ้างมีความต้องการที่ต่างกันตามลักษณะเฉพาะของลูกจ้าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ทั้งนี้ นายจ้างอาจสำรวจความต้องการของลูกจ้าง หรืออาจให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการด้วยก็ได้ นอกจากนี้ อาจเป็นผลเนื่องจากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างซึ่งรวมตัวกันเป็นสหภาพแรงงานก็ได้ สวัสดิการที่เกิดจากปัจจัยนี้ส่วนใหญ่จะเป็นสวัสดิการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ดีขึ้น เช่น เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

5. ความพร้อมของนายจ้าง หรือความสามารถในการจ่าย เมื่อนายจ้างจัดสวัสดิการที่เป็นไปตามมาตรฐานข้อบังคับของรัฐ ซึ่งก็คือ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายแล้ว การจะจัดสวัสดิการใด ๆ นอกเหนือกฎหมายเพิ่ม ไม่ว่าจะด้วยความจำเป็นของนายจ้าง การจูงใจ หรือความต้องการของลูกจ้างก็ตาม นายจ้างต้องพิจารณางบประมาณเป็นหลัก เพราะสวัสดิการคือต้นทุนทางการธุรกิจ ที่เมื่อจัดให้มีแล้ว ก็ต้องมีอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคง

งบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการแรงงาน โดยส่วนใหญ่การจัดงบประมาณสำหรับค่าใช้จ่ายของสวัสดิการในแต่ละบริษัทจะมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ และนโยบายการบริหารของบริษัทนั้น ๆ พบว่า สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับ

สวัสดิการของประเทศไทยมีความใกล้เคียงกับสากล คือ ร้อยละ 40 ของค่าจ้างรวม โดยแบ่งออกเป็น (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 335)

1. การจ่ายสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ร้อยละ 11.5
2. การจ่ายสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ร้อยละ 11
3. การจ่ายในเรื่องบำนาญ ร้อยละ 8.2
4. การจ่ายสำหรับบริการด้านสุขภาพ ร้อยละ 5.1
5. บริการอื่น ๆ ร้อยละ 4.2

โดยการจัดสรรค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการนั้น นายจ้างสามารถกำหนดออกเป็นแผนงบประมาณสำหรับสวัสดิการได้ เช่น ค่าใช้จ่ายรายปี ค่าใช้จ่ายต่อคนต่อปี ร้อยละต่อเงินที่จ่ายให้ลูกจ้าง หรืออาจคำนวณในลักษณะค่าใช้จ่ายต่อชั่วโมงก็ได้ ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่าย และความเหมาะสมของแต่ละบริษัท ซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างระมัดระวัง รอบคอบ และเลือกที่จะจัดสวัสดิการเท่าที่จำเป็นและเหมาะสมกับลักษณะองค์การ

จากปัจจัยดังกล่าว จึงทำให้รูปแบบการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการแต่ละสถานประกอบการมีความแตกต่างกัน ดังนั้น จำเป็นต้องมีหลักการจัดสวัสดิการแรงงานมาเป็นกรอบในการจัดสวัสดิการ ประกอบด้วย จึงจะทำให้การจัดสวัสดิการแรงงานมีความเหมาะสมอย่างแท้จริง

หลักการจัดสวัสดิการแรงงาน การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม มีมาตรฐานเป็นธรรม และเท่าเทียมกันนั้น เพื่อให้สวัสดิการที่จัดมีความสอดคล้อง และให้ประโยชน์สูงสุดกับลูกจ้างและแรงงานทุกกลุ่มอาชีพ ซึ่งแต่ละกลุ่มอาชีพมีลักษณะและความต้องการที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอยู่บนพื้นฐานของหลักการที่ดี ซึ่งมีแนวทางมาตรฐานในการดำเนินการที่ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงานหลายท่านได้กำหนดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานมาตรฐานไว้ ดังนี้

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดเสาหลัก 4 ประการของงานที่มีคุณค่า ประกอบด้วย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชารัฐศาสตร์, 2552, หน้า 33)

1. การสร้างโอกาสการมีงานทำที่มีคุณภาพ และส่งเสริมศักยภาพในการจ้างงาน

2. หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่ลูกจ้างพึงจะได้รับ ประกอบด้วย สิทธิในการตัดสินใจ สิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

3. การคุ้มครองทางสังคม ประกอบด้วย การขยายขอบข่ายประกันสังคม ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย โดยพิจารณาความหลากหลายของแรงงาน ทั้งด้านความต้องการการคุ้มครอง และความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ

4. การสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วม ซึ่งมีจุดเน้นที่การจัดตั้งองค์การและผู้แทนของแรงงานนอกระบบ โดยรัฐต้องให้การยอมรับและส่งเสริมการทำหน้าที่ขององค์การและผู้แทนแรงงานนอกระบบ

Flippo (1984, p. 344) กำหนดหลัก 5 ประการ ในการจัดสวัสดิการแรงงาน คือ

1. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งก็คือ เมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

2. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงานที่ให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่ มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคน

3. หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงเพศ อายุ การสมรส ครอบครัว

4. หลักแห่งผลประโยชน์ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้าง

5. หลักความสมเหตุสมผล มีความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงานทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

Milkovich and Newman (2005, p. 19) กำหนดหลักการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ความเสมอภาคภายใน โดยการจัดให้ลูกจ้างตามลักษณะงานที่ทำ ด้วยการเปรียบเทียบกับลูกจ้างคนอื่น ๆ ภายในองค์การที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน

2. ความเสมอภาคภายนอก ด้วยการคำนึงถึงการแข่งขันกับองค์การภายนอก โดยการจัดให้กับลูกจ้าง ซึ่งเกิดจากการเปรียบเทียงกับลูกจ้างในองค์การอื่น ๆ

3. ความยุติธรรม ด้วยการกำหนดรูปแบบการจัดให้เป็นไปตามผลการปฏิบัติที่ลูกจ้างทำได้ หรือการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง

4. การบริหารที่ดี เพื่อให้นโยบายด้านการจัดสวัสดิการ สามารถปฏิบัติได้จริงเป็นไปตามวัตถุประสงค์

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550, หน้า 226) ให้แนวคิดหลักการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. มีแผนการจ่ายที่สอดคล้องและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. ยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

3. มีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั่วองค์การ

4. ให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ

5. กำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ตลาดแรงงานทั่วไป สถานการณ์เปลี่ยนแปลง จัดระบบการปฏิบัติให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่เป็นจริง

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550, หน้า 369) เสนอหลักการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ควรอยู่บนพื้นฐานหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค โดยยึดหลักที่ว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้เท่ากัน สำหรับการทำงานที่เท่ากัน ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม หลักความเสมอภาคนี้หมายถึง ความเสมอภาคภายในองค์การ และความเสมอภาคภายนอกองค์การ

2. หลักความเป็นธรรม การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ต้องสอดคล้องกับประสิทธิภาพและผลงานของลูกจ้าง

3. หลักความสามารถในการจ่ายและประสิทธิผลของต้นทุน การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ต้องอยู่ในระดับที่องค์การสามารถจ่ายได้

4. หลักการดึงดูดใจและการจูงใจ สวัสดิการที่จัดให้ต้องไม่ต่ำเกินไป เมื่อเทียบกับองค์การอื่น และกำหนดรูปแบบให้ดึงดูดใจได้

จะเห็นว่า หลักการจัดสวัสดิการส่วนใหญ่ครอบคลุมถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างในฐานะผู้รับ เปิดโอกาสให้แรงงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือก

สวัสดิการที่เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม โดยนายจ้างจะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณค่าใช้จ่าย ในการจัดสวัสดิการให้ได้ผลคุ้มค่ากับการลงทุน ดังนั้น จึงสามารถสรุปหลักการพื้นฐานที่สำคัญในการจัดสวัสดิการแรงงาน ดังนี้ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ก, หน้า 243)

1. หลักความพึงพอใจของลูกจ้าง และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ (satisfy and to meet the needs of the employee) ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ ดังนั้น จึงควรให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วม ด้วยการร่วมเสนอความคิดเห็น ปัญหา และความต้องการ และสิ่งที่ลูกจ้างในประเทศไทยต้องการเป็นสวัสดิการจากนายจ้างมากที่สุด (คณะทำงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2550, หน้า 8) คือ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล รถรับ-ส่ง เงินบำเหน็จและบำนาญ ที่พักอาศัย เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ สโมสรกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรวันลาต่าง ๆ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี และสถานที่เลี้ยงดูบุตร

2. หลักการจูงใจ (motivation) สามารถจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ

3. หลักความเสมอภาค (equity) คำนึงถึงความเท่าเทียม ทั่วถึง และครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล มีความยุติธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยส่งผลต่อนายจ้างที่จะได้ผลผลิตที่สูงขึ้น และส่งผลต่อลูกจ้างที่จะช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

4. หลักประสิทธิภาพ (efficiency) ด้วยการบริหารจัดการที่ดี สมเหตุสมผล ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าบนพื้นฐานของการประหยัด ง่าย และสะดวก ไม่ยุ่งยากในการบริหารจนก่อให้เกิดข้อขัดแย้ง และมีความยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม

5. หลักความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง (capability in paying) ทั้งนี้ เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป เพราะจะมีผลต่องบประมาณ อันเป็นต้นทุนที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ ความสามารถในการจ่าย ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลมาจากงบประมาณการลงทุนและผลกำไรที่สถานประกอบการได้รับ

การจัดสวัสดิการแรงงานนั้นถือเป็นบทบาทและหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องดำเนินการอย่างเหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการแรงงาน สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์การแต่ละแห่ง โดยพิจารณารูปแบบการบริหาร ความสามารถในการจัดการทรัพยากรที่องค์การมีอยู่ นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านสวัสดิการของภาครัฐก็เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้การจัดสวัสดิการมีความเหมาะสม เป็นที่พอใจของลูกจ้างและความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เกิดประโยชน์ครอบคลุมทั้งนายจ้างในฐานะผู้ให้และลูกจ้างในฐานะผู้รับ ซึ่งจะทำให้สวัสดิการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง อันจะเป็นที่ยอมรับทางสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมนั้น ต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการและองค์การ สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เกิดประโยชน์ครอบคลุมทั้งนายจ้างในฐานะผู้ให้ และลูกจ้างในฐานะผู้รับ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550, หน้า 226) กำหนดรูปแบบให้ดึงดูดใจและจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ สร้างความ-พึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ก, หน้า 243) ดังนั้น จึงทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ได้แก่ ประเภทและรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม (ตัวแปรอิสระ) ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

ประเภทการจัดสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีภารกิจกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ภายใต้ภารกิจดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้แบ่งสวัสดิการแรงงานออกเป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด มีรายละเอียดดังนี้ (สุดาศิริ วศวงศ์, 2551, หน้า 119)

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (labor welfare by law) สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ ตามพระราช-บัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พระราชบัญญัติประกันสังคม ตลอดจนกฎกระทรวง และประกาศกระทรวงต่าง ๆ ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ได้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานของลูกจ้าง หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ๆ ถือว่ามีความผิด จะต้องได้รับโทษ ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดจะคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี และสถานะทางสังคมของลูกจ้าง ซึ่งสามารถสรุปลักษณะและประเภทการคุ้มครองตามกฎหมายเพื่อเป็นหลักประกันขั้นพื้นฐานแก่ลูกจ้างและแรงงาน ดังนี้ (สุดาศิริ วศวงศ์, 2551, หน้า 119)

1.1 การคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (work-related protection) เพื่อให้การคุ้มครองสภาพการทำงาน ที่จะทำให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดี การจัดให้มีเวลาพัก วันหยุดวันลาต่าง ๆ ความปลอดภัยในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน

1.2 การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน (labor insurance) เพื่อให้การคุ้มครองการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน หรือเมื่อว่างงาน ที่จะเป็นหลักประกันว่าหากลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ด้วยเหตุจากการเจ็บป่วย หรือถูกให้ออกจากงาน หรือนายจ้างปิดกิจการ เลิกกิจการ ลูกจ้างก็ยังคงได้รับการช่วยเหลือ และสามารถเลี้ยงชีพได้ระหว่างไม่มีรายได้

1.3 การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม (social insurance) เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ทั้งขณะที่ทำงานอยู่ จนถึงช่วงสูงวัยหรือเกษียณอายุงาน เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนเมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากในการดำรงชีพในช่วงเวลาใด ๆ ก็ตาม ทั้งต่อลูกจ้างและบุคคลในครอบครัว

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (in addition to labor welfare by law) หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นสูงกว่าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ได้แก่ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่และภาวะทางใจดีขึ้น ซึ่งเกิดจากความพร้อมของนายจ้างที่มีความสามารถจัดให้ โดยอาจพิจารณาจากความต้องการของลูกจ้าง สังคม และสภาพแวดล้อม เป็นต้น แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม ดังนี้

2.1 สวัสดิการแรงงานทางเศรษฐกิจ (economic welfare) คือ สวัสดิการที่สามารถตีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ หรือมักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของนายจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้างและครอบครัวดีขึ้น ได้แก่ การให้บำเหน็จบำนาญ การแบ่งผลกำไร เบี้ยขยัน การให้รางวัลในการทำงาน รถรับส่ง ที่พักอาศัย อาหารกลางวัน เครื่องแบบ การรักษาพยาบาล การให้กู้ยืม ค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลือบุตร เงินสะสม เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

2.2 สวัสดิการแรงงานทางสังคม (social or humanitarian welfare) คือ สวัสดิการที่เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจลูกจ้าง จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การจัดการศึกษาในโรงงาน ทัศนศึกษา เป็นต้น

จะเห็นว่า สวัสดิการแรงงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ๆ ถือว่ามีความผิด จะต้องได้รับโทษ โดยคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี

สถานะทางสังคมของลูกจ้าง และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

โดยทั่วไปนายจ้างจะจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ส่วนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นจะเป็นไปโดยความสมัครใจของนายจ้าง ที่เห็นเป็นประโยชน์ในการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับลูกจ้าง นอกจากนี้ อาจจัดตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างเพิ่มขึ้นได้อีก โดยพิจารณาตามความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เพราะสวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนอย่างหนึ่งที่เป็นต้นทุน แต่ขณะเดียวกัน การจัดสวัสดิการแรงงานก็สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างด้วยเช่นกัน

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการนิยมจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ และภาวะทางใจดีขึ้น มีหลากหลายรูปแบบ โดยสามารถสรุปรูปแบบสวัสดิการได้ ดังนี้

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550ข, หน้า 5) ได้จัดรูปแบบสวัสดิการแรงงานออกเป็น 10 รูปแบบ คือ

1. สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ เช่น การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย ทั้งต่อตัวลูกจ้างและบุคคลในครอบครัว เครื่องมือ ยา และการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย

2. สวัสดิการแรงงานด้านความปลอดภัย เช่น อุปกรณ์ความปลอดภัย การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุ และความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม และเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย ค่าเสี่ยงภัย

3. สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง เช่น เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต ประกันภัย เงินทดแทนกรณีทุพพลภาพ เป็นต้น

4. สวัสดิการแรงงานด้านวันหยุดวันลา เช่น วันลากิจ วันลาป่วย วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี

5. สวัสดิการแรงงานด้านการศึกษา เช่น การให้ลาศึกษาต่อ การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน

6. สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เช่น ที่พัก อาหาร เงินกู้ฉุกเฉิน เงินสำรองเลี้ยงชีพ สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เครดิตยูเนียน

7. สวัสดิการแรงงานด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี บัตรชมภาพยนตร์

8. สวัสดิการแรงงานด้านการให้คำปรึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การใช้ชีวิตในครอบครัว ด้านกฎหมาย การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน

9. สวัสดิการแรงงานด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่ลูกจ้างที่มีพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลค่าล่วงเวลา (ค่ากะ)

10. สวัสดิการอื่น ๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง ที่จอดรถ อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น เสื้อทำงาน บริการรถรับ-ส่ง สิทธิในการซื้อสินค้าราคาถูก เป็นต้น

รูปแบบดังกล่าวสอดคล้องกับการแบ่งชนิดสวัสดิการแรงงานของ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551ก, หน้า 241) ซึ่งแบ่งเป็น 10 รูปแบบ ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพ (health services) เป็นการดูแลสุขภาพและสุขอนามัยของลูกจ้างให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ และการให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น

2. บริการด้านความปลอดภัย (safety services) เป็นการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม และเตรียมความพร้อม เป็นต้น

3. บริการด้านความมั่นคง (security services) การสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่ลูกจ้าง เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ เป็นต้น

4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุด (payment for entitle leave) เป็นการให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อน ทำกิจกรรมตาม

ความเชื่อทางศาสนา หรืองานเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (education services) เป็นการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองให้แก่ลูกจ้าง เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ และการจัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน เป็นต้น

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (economic services) เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และการดำรงชีพตามความเหมาะสมแก่ลูกจ้าง เช่น บ้านพัก อาหาร สหกรณ์-ออมทรัพย์ ร้านค้า และเงินสงเคราะห์ต่าง ๆ

7. บริการนันทนาการ (recreational services) จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการตั้งชมรมต่าง ๆ การจัดแข่งขันกีฬา การส่งเสริมอุปกรณ์กีฬา เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา (counseling services) การให้คำปรึกษา และคำแนะนำในการแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง เช่น ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ ชีวิตครอบครัว และกฎหมาย เป็นต้น

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (bonuses and award) ให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของลูกจ้าง หรือให้รางวัลกับพฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น

10. บริการอื่น ๆ (other services) เป็นการให้การสนับสนุนในด้านอื่น ๆ นอกเหนือ จากที่กล่าวมา เช่น รถประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร สนามเด็กเล่น บ้านพัก-ตากอากาศ เป็นต้น

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 135) ได้อธิบายรูปแบบการจัดสวัสดิการออกเป็น 5 รูปแบบ ได้แก่

1. สวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในการทำงาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เช่น ให้มีการประกันโดยการจ้างงานตลอดชีพแบบญี่ปุ่น หรือให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกับฝ่ายบริหาร เพื่อป้องกันการเสียหายอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบเยอรมัน หรือให้มีการจ่ายเงินทดแทนเพื่อการว่างงาน หรือเงินชดเชย เมื่อให้ออกจากงาน เป็นต้น

2. สวัสดิการสำหรับการลาหยุดต่าง ๆ ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้ เช่น วันหยุดพักผ่อน วันหยุดประจำปี วันหยุดประจำสัปดาห์ วันลาป่วย วันลาเพื่อการคลอด วันลาบวช เป็นต้น

3. สวัสดิการกรณีเกษียณอายุ เป็นการให้ผลประโยชน์ เมื่อพนักงานต้องเกษียณ-อายุจากองค์การ โดยอาจเป็นรูปบำเหน็จบำนาญ กองทุนสะสม การประกันชีวิต เป็นต้น

4. สวัสดิการในการรักษาพยาบาล และการประกันอื่น ๆ เช่น ประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ การจ่ายชดเชยการเจ็บป่วย ค่ารักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพจากการเจ็บป่วย เป็นต้น

5. สวัสดิการอื่น ๆ เช่น รถรับส่ง ชุดเครื่องแบบ อาหาร ที่พัก เป็นต้น

รูปแบบสวัสดิการแรงงานในทัศนะของ จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2554, หน้า 139) มีดังนี้

1. สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวดสวัสดิการ ซึ่งมีสวัสดิการที่ควรรู้ ดังนี้

1.1 กองทุนประกันสังคม คุ้มครองกรณีเจ็บป่วย คลอดบุตร ทุพพลภาพ ตาย ชราภาพ คลอดบุตร และว่างงาน

1.2 กองทุนเงินทดแทน คุ้มครองกรณีประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ซึ่งจะได้รับค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกาย และค่าทำศพ

1.3 เงินชดเชยเมื่อให้ออกจากงาน กรณีเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด จะได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาของการทำงาน

1.4 ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการคุ้มครองสภาพการทำงานให้เกิดความปลอดภัย

1.5 การให้สิทธิลูกจ้างก่อตั้งสหภาพแรงงาน

1.6 วันหยุด วันลาตามกฎหมาย

2. สวัสดิการด้านสุขภาพ หรือประกันสุขภาพ ที่พบบ่อยเป็นสวัสดิการที่นายจ้างต้องออกเงิน หรือทำสัญญากับสถานพยาบาล เพื่อให้ลูกจ้างได้เข้ารับการรักษาในการ-เจ็บป่วย ที่ไม่รวมอยู่ในประกันสังคม หรือที่ต้องการให้ลูกจ้างรับคุณภาพการรักษาที่ดีกว่าประกันสังคม

3. สวัสดิการด้านเกษียณอายุ เป็นการส่งเสริมการออมและการลงทุน เพื่อเตรียมความพร้อมไว้สำหรับการเกษียณอายุที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

4. ประกันชีวิตและความพิการ เป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างออกเงิน หรือนายจ้างออกเงิน เพื่อซื้อประกัน

5. วันหยุดพิเศษ เป็นวันหยุดที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด

6. บริการพนักงาน เป็นสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพการทำงาน และคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงาน ได้แก่ กีฬา สังสรรค์ ชมรม ที่พัก รถรับส่ง การตรวจสุขภาพประจำปี ที่จอดรถ ร้านค้า เป็นต้น

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2556, หน้า 65) ได้แบ่งรูปแบบสวัสดิการ เพื่อใช้ในการประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ออกเป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ โบนัส เงินค่ากะดึก เบี้ยขยัน เงินจูงใจอื่น ๆ เงินหรือสิ่งของเพื่อเป็นรางวัลทำงานนาน เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน เงินหรือสิ่งของที่ให้ลูกจ้างที่ลาคลอด เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท เงินช่วยเหลืองานศพ กองทุนฌาปนกิจ อาหารราคาถูก อาหารฟรี รางวัลพนักงานดีเด่น ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท ชุดทำงาน รถรับส่ง ค่าเช่าบ้าน จัดที่พักอาศัย การประกันชีวิต สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสถาบันการเงินอื่น ๆ สวัสดิการร้านค้าหรือสหกรณ์ร้านค้า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนสะสม สิทธิการลาโดยได้รับค่าจ้าง เป็นต้น

2. สวัสดิการแรงงานด้านพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน โรงเรียนในโรงงาน ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน อบรมยาเสพติด/โรคเอดส์ การจัดอบรม ห้องสมุดหรือมุมหนังสือ เป็นต้น

3. สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ พลานามัย และเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพความสามัคคีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ได้แก่ โรงงานสีขาว กิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพ สถานที่ออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี กีฬา และสันทนาการ ชมรม ที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจ ทัศนาจร ทัศนศึกษา งานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น

4. สวัสดิการแรงงานที่ครอบคลุมถึงครอบครัวลูกจ้าง ได้แก่ สถานเลี้ยงเด็ก มุมนมแม่ ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลืองานศพบุคคลในครอบครัว ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันชีวิตให้กับครอบครัว ประกันสุขภาพให้ครอบครัว เป็นต้น

5. สวัสดิการแรงงานที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ การจัดตั้งมูลนิธิ การบริจาคเงินช่วยเหลือชุมชน กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน การบริจาคโลหิต การสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เป็นต้น

สุดาศิริ วศวงค์ (2551, หน้า 209) ได้จัดรูปแบบสวัสดิการแรงงานออกเป็น 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

1. สวัสดิการตามที่ระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐบังคับให้นายจ้างต้องจัดทำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ถ้าไม่ทำมีความผิด ดังนี้ อำนาจของรัฐมนตรีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

2. สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่เป็นเครื่องมือจูงใจให้คนอยู่ทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ บำเหน็จ การแบ่งปันผลกำไร การประกันสังคม เป็นต้น

3. สวัสดิการสังคม เป็นสวัสดิการที่คิดคำนวณเป็นมูลค่าได้น้อยกว่าสวัสดิการประเภทอื่น ๆ มักอยู่ในรูปของการจัดการงานบุคคลที่ดี เช่น กิจกรรมด้านบันเทิง กีฬา การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา เป็นต้น

รูปแบบสวัสดิการที่กล่าวมาข้างต้น นายจ้างจะจัดสวัสดิการแรงงานรูปแบบใดนั้นก็ขึ้นอยู่กับความจำเป็นตามที่กฎหมายกำหนด และอาจจัดให้เพิ่มเติมตามความสมัครใจของนายจ้างที่เห็นเป็นประโยชน์ในการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับลูกจ้าง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

รูปแบบสวัสดิการที่กล่าวมานี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาลูกจ้างในประเทศไทยว่าต้องการสวัสดิการใดจากนายจ้างมากที่สุด (คณะทำงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2550, หน้า 8) ซึ่งผลที่ได้ คือ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รถรับ-ส่ง เงินบำเหน็จและบำนาญ ที่พักอาศัย เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเอง ได้แก่ การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร สโมสรกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี สวัสดิการด้านวันหยุดวันลาต่าง ๆ

สอดคล้องกับผลการศึกษางบประมาณค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการแรงงานของ ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 335) พบว่า สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการของประเทศไทยมีความใกล้เคียงกับสากล คือ ร้อยละ 40 ของค่าจ้างรวม โดยแบ่งให้เป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ่ายค่าจ้างในวันหยุดวันลา สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพ ตามลำดับ

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ

การศึกษาสวัสดิการแรงงานต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน จึงทำการศึกษาอนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ ดังนี้

อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศถือเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่กำหนดแนวทางและมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม, 2539, หน้า 11)

1. ข้อแนะในเรื่องสวัสดิการ 3 ฉบับ ประกอบด้วย ข้อแนะฉบับที่ 21 ว่าด้วยการใช้ประโยชน์จากเวลาว่าง พ.ศ. 2467 ข้อแนะฉบับที่ 102 ว่าด้วยการจัดสิ่งอำนวย-ความสะดวกด้านสวัสดิการ พ.ศ. 2499 และข้อแนะฉบับที่ 115 ว่าด้วยการจัดที่อยู่อาศัยให้ลูกจ้าง พ.ศ. 2504 ซึ่งข้อแนะทั้ง 3 ฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการของประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าว

2. อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานมี 6 ฉบับ (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 47) ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 162 และข้อแนะฉบับที่ 172 ว่าด้วยความปลอดภัยในการใช้แร่ใยหิน พ.ศ. 2529 อนุสัญญาฉบับที่ 163 และข้อแนะฉบับที่ 173 ว่าด้วยสวัสดิการลูกจ้างประจำเรือในทะเลและในท่าเรือ พ.ศ. 2530 อนุสัญญาฉบับที่ 164 ว่าด้วยการคุ้มครองสุขภาพและการรักษาพยาบาลลูกจ้าง ประจำเรือ พ.ศ. 2530 อนุสัญญาฉบับที่ 165 ว่าด้วยการประกันสังคมสำหรับลูกจ้างประจำเรือ พ.ศ. 2530 อนุสัญญา

ฉบับที่ 167 และข้อแนะฉบับที่ 175 ว่าด้วยความปลอดภัย และอนามัยในการก่อสร้าง พ.ศ. 2531 และอนุสัญญาฉบับที่ 171 และข้อแนะฉบับที่ 178 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน พ.ศ. 2533 ซึ่งอนุสัญญา ดังกล่าวคุ้มครองแรงงานในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ที่เฉพาะเจาะจงตามลักษณะงานพิเศษที่ต้องได้รับการดูแลมากกว่างานทั่วไป ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงานที่แต่ละประเทศต้องปฏิบัติ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ การศึกษาสวัสดิการแรงงานของประเทศต่าง ๆ นั้น ก็เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และลักษณะทางเศรษฐกิจของประเทศ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สวัสดิการในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว เป็นกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำของโลก ที่มีระบบการจัดสวัสดิการที่ดีที่สุดในโลก ซึ่งประเทศเหล่านี้มีบทบาททางการค้า การจ้างงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจระดับสากล นอกจากนี้ ประเทศสิงคโปร์ซึ่งอยู่ในทวีปเอเชียถือเป็นคู่แข่งทางการค้าที่สำคัญของไทย จึงได้ทำการศึกษาเพื่อเป็นต้นแบบและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ดีขึ้น ได้แก่ สวีเดน สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ สรุปดังนี้

1.1 ประเทศสวีเดน เป็นหนึ่งในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย ที่ถือได้ว่ามีระบบสวัสดิการที่ดีที่สุดในโลก โดยมีการเก็บภาษีรายได้ ภาษีมรดก และภาษีอสังหาริมทรัพย์ในอัตราก้าวหน้าที่สูงเป็นอย่างมาก ส่วนใหญ่ของรายจ่ายภาครัฐ ร้อยละ 45 ใช้สำหรับประกันสังคมและสวัสดิการ ด้านการคุ้มครองแรงงาน รัฐจะส่งเสริมระบบไตรภาคีระหว่างสหภาพแรงงาน นายจ้าง และรัฐ โดยสัดส่วนแรงงานที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานมีสูงถึงร้อยละ 70-80 และสวัสดิการส่วนใหญ่จะเป็นบริการจากรัฐ ซึ่งรัฐสวัสดิการเป็นระบบถ้วนหน้า บนพื้นฐานความเท่าเทียมใช้งบประมาณจากการเก็บภาษีมาจัดบริการสาธารณะ เช่น การศึกษา สุขอนามัย สาธารณูปโภค การสร้างงาน ระบบเลี้ยงเด็กและคนชรา นโยบายช่วยครอบครัว และการบริหารการจ้างงาน ซึ่งเน้นไปที่ค่าจ้างสูงและการคุ้มครองการว่างงาน เน้นความเป็นอยู่ของลูกจ้างเป็นหลัก ดังนั้น จึงมีความ-

สมบูรณ์แบบในเรื่องความปลอดภัย สุขภาพ และอาชีวอนามัย (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 52)

1.2 ประเทศสหรัฐอเมริกา ใช้แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเสรีนิยม มีพื้นฐานจากโครงสร้างสังคมวัฒนธรรมที่เน้นความเป็นปัจเจกบุคคล รัฐบาลหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปแทรกแซง มีความเชื่อเรื่องจริยธรรมการทำงานที่เคร่งครัด ตลาดเศรษฐกิจที่มีเสรีสูงสุด จึงใช้ระบบความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง โดยมีรัฐบาลเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการจัดสวัสดิการแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครอง-แรงงาน, 2550ข, หน้า 49) เน้นการจัดสวัสดิการด้านสุขอนามัย เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ สถานที่รับประทานอาหาร ห้องสุขา ห้องอาบน้ำ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า โดยกำหนดอย่างเคร่งครัด เช่น ให้ห้องสุขามีเครื่องสุขภัณฑ์และกระดาษชำระ และกำหนดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำความสะอาดไว้อย่างชัดเจน

1.3 ประเทศอังกฤษ จัดระบบสวัสดิการบนพื้นฐานความคิดที่แยกเพศและสภาวะของแต่ละคน โดยคำนึงถึงความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวของลูกจ้าง รวมทั้งการปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถทำงานได้สอดคล้องกับการดูแลครอบครัว ใช้ระบบความร่วมมือกันระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลในการจัดสวัสดิการแรงงาน (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการ-และคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 46) จุดเน้น คือ การลาที่ให้สิทธิการลาในอัตราที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น โดยให้ทางเลือกและความยืดหยุ่นระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

1.4 ประเทศญี่ปุ่น เป็นประเทศที่มีความน่าสนใจในการจัดสวัสดิการแรงงาน เนื่องจากเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงกำลังแรงงานและเศรษฐกิจ คือ มีอัตราการเกิดน้อย การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ประชากรวัยแรงงานต้องแบกรับภาระการดูแลผู้สูงอายุ ดังนั้น สวัสดิการต่าง ๆ จึงมุ่งเน้นไปที่การดูแลผู้สูงอายุ และสวัสดิการต่าง ๆ เกิดจากการสร้างความเห็นพ้องต้องกันของประชาชนเป็นสำคัญ องค์การและกลุ่มประโยชน์ที่รวมตัวกันอย่างเข้มแข็งจะมีอิทธิพลอย่างสูงในการจัดสวัสดิการ ญี่ปุ่นเป็นประเทศหนึ่งในเอเชียที่มีการจัดสวัสดิการแรงงานเช่นเดียวกับประเทศตะวันตก เช่น สหรัฐอเมริกาและอังกฤษ (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 62)

1.5 ประเทศสิงคโปร์ จัดสวัสดิการบนพื้นฐานของการตอบสนองนโยบายการเพิ่มประชากรของประเทศ จึงให้การสนับสนุนและช่วยเหลือลูกจ้างที่มีบุตร มุ่งเน้นการคุ้มครองแรงงานที่มีรายได้น้อยและกลุ่มที่ต้องใช้กำลังในการทำงาน เพื่อให้ได้รับความมั่นคงและมีหลักประกันที่ดี (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชารัฐศาสตร์, 2552, หน้า 107) โดยมีรัฐบาลเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการจัดการควบคุม และคุ้มครองการจ้างแรงงาน คำนึงถึงสภาพการจ้างและการแข่งขัน ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างต่างก็มีอำนาจในการเจรจาต่อรองเกี่ยวกับการจ้าง โดยสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด รัฐบาลออกกฎหมายเพื่อบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อสภาพการจ้าง ความเป็นอยู่ของลูกจ้างและครอบครัวแก่ลูกจ้างที่มีรายได้น้อยเท่านั้น ไม่ได้บังคับให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการแรงงาน สำหรับกลุ่มแรงงานที่มีรายได้สูง แต่ขึ้นอยู่กับการเจรจาและตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีรายได้สูง (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 76) รัฐบาลเน้นสวัสดิการการคลอดบุตรเป็นพิเศษ เพื่อสนองนโยบายการเพิ่มประชากรของประเทศ โดยขยายระยะเวลาการลาคลอด ให้เงินช่วยเหลือการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร และการเลี้ยงดูบุตร

สรุปสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดที่น่าสนใจของแต่ละประเทศ ดังนี้

การประกันสังคม ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วทุกประเทศให้การคุ้มครองลูกจ้างตามมาตรฐาน โดยลูกจ้างและผู้ที่อยู่ในการดูแลของลูกจ้าง จะได้รับการคุ้มครองด้านการเจ็บป่วย รักษาพยาบาล คลอดบุตร บาดเจ็บ ทุพพลภาพ ว่างงาน ชราภาพ ตาย ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด สำหรับในประเทศสหรัฐอเมริกาซึ่งให้สิทธิเสรีภาพแก่นายจ้างและลูกจ้างนั้น กำหนดให้เป็นไปตามข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย ยกตัวอย่างระบบประกันสังคมที่เป็นสาระสำคัญ ดังนี้

ประเทศสวีเดน เงินช่วยเหลือกรณีไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วย ร้อยละ 77.6 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 200,000 บาท เงินช่วยเหลือการคลอดบุตรได้ 60 วัน ก่อนคลอด เงินสงเคราะห์บุตรเดือน 4,300 บาท ถึงอายุ 16 ปี เงินสงเคราะห์ที่อยู่อาศัยตามสัดส่วนจากรายได้ประมาณการของปี เงินช่วยเหลือกรณีว่างงานอัตราร้อยละ 80

ของค่าจ้างก่อนว่างงาน ไม่เกินวันละ 3,700 บาท ไม่เกิน 300 วันของการว่างงาน และเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุสำหรับลูกจ้างมีอายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป

ประเทศญี่ปุ่น การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนากรณีถูกเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด

ประเทศสิงคโปร์ เงินช่วยเหลือการตั้งครรภ์ การคลอดบุตร เงินเลี้ยงดูบุตรสำหรับบุตร 4 คน ตามสัดส่วนลำดับบุตร เงินสนับสนุนการมีที่อยู่อาศัย สำหรับการซื้อที่อยู่อาศัยครั้งแรกของผู้มีรายได้น้อย โดยให้ตามสัดส่วนของรายได้ครัวเรือนต่อเดือน กองทุนเลี้ยงชีพ กรณีเกษียณอายุ แต่ไม่ได้ระบุจำนวน และขยายอายุการทำงานเป็น 62 ปี จากเดิม 60 ปี

สรุปสวัสดิการที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานของแต่ละประเทศ ดังนี้ (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

สรุปสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว

สวัสดิการแรงงาน	สวีเดน	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์
1. เวลาพัก	มีเวลาพักเมื่อทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมง โดยรวมเป็นเวลาทำงาน	เวลาพัก 30 นาที สำหรับการทำงานเกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน เกิน 10 ชั่วโมง ให้มีเวลาพัก 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที	เวลาพัก 20 นาที สำหรับการทำงานเกิน 6 ชั่วโมงต่อวัน	เวลาพัก 45 นาที สำหรับการทำงานเกิน 6 ชั่วโมง และ 60 นาที สำหรับการทำงานเกิน 8 ชั่วโมง	เวลาพัก 1 ช่วงสำหรับการทำงานเกิน 6 ชั่วโมง และ 60 นาที สำหรับการทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน
2. วันหยุด	1. วันหยุดประจำสัปดาห์ 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2. วันหยุดตามประเพณี 12 วันต่อปี 3. วันหยุดพักผ่อนประจำปีอย่างน้อย 25 วันต่อปี	1. วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ 2. วันหยุดอื่นตามข้อตกลงของนายจ้างกับลูกจ้าง	1. วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ 2. วันหยุดพักผ่อนประจำปี 4 สัปดาห์ต่อปี	1. วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ 2. วันหยุดตามประเพณี 14 วันต่อปี 3. วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามอายุงาน แต่ไม่เกิน 20 วันต่อปี	1. วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ โดยไม่ได้รับค่าจ้าง 2. วันหยุดตามประเพณี 11 วันต่อปี 3. วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามอายุงาน แต่ไม่เกิน 14 วันต่อปี

ตาราง 1 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงาน	สวีเดน	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์
3. วันลา	1. ลาป่วย ลาได้โดยได้รับค่าจ้างร้อยละ 80% ของค่าจ้างในช่วง 3 สัปดาห์ 2. ลาคลอดบุตรลาได้ 14 สัปดาห์ก่อนและหลังคลอด 3. ลาให้นมบุตร 4. ลาเพื่อดูแลทารก ลาได้ 1 ปี 6 เดือนโดยได้รับค่าจ้าง 5. ลาเพื่อดูแลคู่สมรส พ่อ แม่ และบุตร กรณีเจ็บป่วยไม่เกิน 3 เดือน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง 6. ลาเพื่อขนย้ายที่อยู่	กำหนดวันลาต่าง ๆ ตามข้อตกลงนายจ้างกับลูกจ้าง 1. ลาเพื่อดูแลบุตรผู้เยาว์ 2. ลาเพื่อดูแลพ่อแม่สูงอายุ	1. ลาป่วยสูงสุดไม่เกิน 28 สัปดาห์ต่อปี 2. ลาคลอดบุตรลาได้ 26 สัปดาห์ 3. ให้สิทธิลูกจ้างชายที่มีบุตรลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ 26 สัปดาห์ 4. ลาเพื่อตรวจครรภ์ 5. การลาเพื่อพาภรรยาไปตรวจครรภ์ 6. การลาเพื่อทำหน้าที่บิดามารดา 7. ลาเพื่อรับบุตรบุญธรรมเป็นเวลา 12 เดือน	1. ลาป่วยตามข้อตกลง 2. ลาคลอดบุตรลาได้ 6 สัปดาห์ก่อนคลอดและ 8 สัปดาห์หลังคลอด 3. ลาเพื่อดูแลบุตรเจ็บป่วยได้ 5 วัน 4. ลาเพื่อให้นมบุตรลาได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที 5. ลาในช่วงมีประจำเดือน	1. ลาป่วยได้ 14-60 วัน 2. ลาคลอดบุตรลาได้ 12 สัปดาห์ 3. ลาเพื่อดูแลบุตร 14 วันต่อปี

ตาราง 1 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงาน	สวีเดน	สหรัฐอเมริกา	อังกฤษ	ญี่ปุ่น	สิงคโปร์
	7. ลาในโอกาสครบรอบวันเกิด 50 ปี				
4. อื่น ๆ	1. บริการสถานที่เลี้ยงเด็กเล็กก่อนวัยเรียนครบวงจร 2. ให้การพัฒนาฝึกอบรมอาชีพ		การทำงานที่ยืดหยุ่น ให้สิทธิลูกจ้างร้องขอการทำงานที่ยืดหยุ่น	1. การจ่ายค่าจ้างให้กรณีฉุกเฉิน ลูกจ้างสามารถขอเบิกค่าจ้างได้ก่อนการจ่ายตามปกติ 2. การจ้างงานตลอดชีวิตเพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน	1. การจ่ายกรณีปิดกิจการแต่กฎหมายไม่ได้ระบุจำนวนเงินที่จะได้รับไว้ 2. การจ่ายเงินเพิ่มประจำปีไม่เกิน 1 เดือนของค่าจ้าง 3. เงินรางวัลสำหรับคนมีรายได้น้อยตามโครงการ Workfare Bonus การพัฒนาอาชีพเสริมหรือหารายได้พิเศษโดยให้ในอัตราส่วนของรายได้ต่อเดือน

2. สวัสดิการในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการมาตรฐานกลุ่มประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจเทียบเท่ากับประเทศไทย ได้แก่ ไต้หวัน และมาเลเซีย สรุปดังนี้

2.1 ประเทศไต้หวัน เป็นประเทศที่ประสบปัญหาอัตราการว่างงานสูง คือ มีอัตราการว่างงานเฉลี่ยร้อยละ 3.8 (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชารัฐศาสตร์, 2552, หน้า 110) ดังนั้น สวัสดิการแรงงานจึงมุ่งช่วยเหลือแรงงานในช่วงการว่างงาน คุ้มครองในระหว่างการทำงาน คุ้มครองและช่วยเหลือเมื่อเกษียณอายุ เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บ เป็นต้น เพื่อให้แรงงานได้รับหลักประกันในการทำงาน และมีความมั่นคงในการดำรงชีพตามความจำเป็นพื้นฐาน รัฐบาลโดยคณะกรรมการแรงงานจะทำหน้าที่ดูแล แนะแนวทางการคุ้มครองแรงงาน และการจัดสวัสดิการด้วยการพัฒนาหลักการ และแนวทางการกำหนดมาตรการให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับสภาพการทำงานและความต้องการของลูกจ้าง (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 90)

2.2 ประเทศมาเลเซีย มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเป้าหมายที่จะเป็นประเทศพัฒนาแล้วในปี ค.ศ. 2020 มีนโยบายในการพัฒนาประเทศเพื่อดึงดูดชาวต่างประเทศให้เข้ามาลงทุน เร่งให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรในประเทศ เพื่อรองรับการลงทุนดังกล่าวทำให้เกิดความต้องการจ้างงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับล่างจนถึงระดับสูง ตลาดแรงงานมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว ทั้งในภาคก่อสร้าง อุตสาหกรรม และการบริการ โดยเฉพาะแรงงานจากประเทศไทยในส่วนที่อยู่ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปทำงานในประเทศมาเลเซียเพิ่มขึ้น (ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี และคนอื่น ๆ, 2554, หน้า 11-14) ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีกฎหมายให้การคุ้มครองแรงงานบนพื้นฐานทางศาสนาและมีรูปแบบมาจากการปกครองของอังกฤษ (นิอับดุลรากิ๊บ บินนิฮัสซัน, 2553, หน้า 7)

สรุป สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนาดังนี้ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

สรุปสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา

สวัสดิการแรงงาน	ไต้หวัน	มาเลเซีย
1. ระบบประกัน-สังคม	1. การคุ้มครองด้านการรักษา-พยาบาล มีกองทุนประกัน-สุขภาพแห่งชาติ ซึ่งนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล จ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือน ในอัตราส่วน 30 : 60 : 10 โดยลูกจ้างและผู้ที่อยู่ในการ-ดูแลของลูกจ้าง จะได้รับการคุ้มครองการคลอดบุตร การเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บทุพพลภาพ ตาย ชราภาพ ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด 2. การคุ้มครองด้านที่พักอาศัย ลูกจ้างที่มีรายได้น้อย สามารถกู้เงินเพื่อซื้อหรือสร้างบ้าน 3. การคุ้มครองกรณีว่างงาน เพื่อเป็นหลักประกันการทำงาน จึงมีการจัดให้ฝึกอบรมและจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงเพื่อใช้จ่ายในการยังชีพให้แก่ลูกจ้าง ในระหว่างว่างงาน ไม่ว่าจะว่างงานด้วยกรณีใด	1. กองทุนเงินสะสม (คล้ายกองทุนประกันสังคมของไทย) โดยให้นายจ้างออกเงินสมทบกองทุน ซึ่งจะได้รับผลประโยชน์จากเงินประกันและการจ่ายเงินทดแทนในลักษณะต่าง ๆ คือ กรณีบาดเจ็บ ค่ารักษาพยาบาลในวงเงินไม่เกิน 520 ริงกิตต่อครั้ง 2. ประกันคนงาน เพื่อเป็นการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุขณะที่ทำงานทางลูกจ้างจะต้องทำกรมธรรม์ประกันตัวเอง อันจะได้รับค่าทดแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน 3. กรณีพิการทุพพลภาพ ไม่สามารถทำงานได้หรือเป็นอัมพาต ได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 23,000 ริงกิต พิการบางส่วนคิดเป็นสัดส่วนตามสภาพ

ตาราง 2 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงาน	ไต้หวัน	มาเลเซีย
	4. การคุ้มครองกรณีเกษียณอายุ โดยลูกจ้างที่มีอายุ 55 ปี หรือลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 25 ปี จะได้รับเงินบำนาญ ซึ่งเก็บเป็นเงินบำนาญส่วนบุคคลของลูกจ้าง โดยมีนายจ้างและรัฐบาลช่วยสมทบ หรืออาจใช้ระบบซื้อประกันเพื่อเป็นหลักประกันการเกษียณอายุ 5. กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เป็นกองทุนสมทบระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐบาล เพื่อเป็นเงินสวัสดิการทั่วไป ช่วยเหลือการศึกษา กิจกรรมพักผ่อน ช่วยเหลือบุตร เป็นต้น 6. คุ้มครองด้านการศึกษา สนับสนุนการศึกษาแก่บุตรลูกจ้างที่ว่างงาน และจัดเครือข่ายการเรียนรู้สำหรับคนทำงาน	ความพิการ โดยได้รับเงินทดแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000 ริงกิต ทุพพลภาพชั่วคราว ได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ 183 ริงกิต หรือ 1 ใน 3 ของค่าจ้างรายเดือนแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า 4. กองทุนเลี้ยงชีพคุ้มครองสิทธิประโยชน์กรณีเกษียณอายุ แต่ไม่ได้ระบุจำนวน 5. กรณีเสียชีวิตได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 18,000 ริงกิต หรือ 60 เท่าของเงินเดือนแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า

ตาราง 2 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงาน	ไต้หวัน	มาเลเซีย
2. เวลาพัก	เวลาพักอย่างน้อย 30 นาที หลังจากทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมง โดยมีชั่วโมงการทำงาน 46 ชั่วโมงต่อเดือน เวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 12 ชั่วโมง	เวลาพัก อย่างน้อย 45 นาที สำหรับการทำงานเกิน 5 ชั่วโมงต่อวัน โดยมีชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. วันหยุด	1. วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ 2. วันหยุดตามประเพณี 19 วันต่อปี 3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 7 วัน เมื่อทำงานครบ 1 ปี และเพิ่มขึ้นตามอายุงาน	1. วันหยุดประจำสัปดาห์ 1 วันต่อสัปดาห์ และมีวันหยุดที่สองได้ตามเกณฑ์อายุงาน 2. วันหยุดตามประเพณี 10 วันต่อปี ใน 10 วันนี้ต้องมีวันหยุดที่เป็นวันเกิดพระราชาธิบดี วันเกิดสุลต่านประจำรัฐ วันสหพันธรัฐ และวันแรงงาน 3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 8-16 วัน เมื่อทำงานตั้งแต่ 2 ปีขึ้นไป
4. วันลา	1. ลาป่วยกรณีไม่ต้องเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล ลาได้ไม่เกิน 30 วันต่อปี กรณีต้องเข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล ลาได้ไม่เกิน 1 ปี หากลูกจ้างลาป่วยไม่เกิน 30 วันต่อปี	1. ลาป่วยได้ 12-20 วันต่อปี โดยได้รับค่าจ้าง 2. ลาคลอดได้ตามข้อตกลงของนายจ้างและลูกจ้าง

ตาราง 2 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงาน	ไต้หวัน	มาเลเซีย
	จะได้รับเงินร้อยละ 50 ของค่าจ้าง 2. ลาคลอดบุตร ลาได้ 8 สัปดาห์ และให้ลูกจ้างชาย ลาเพื่อดูแลช่วยเหลือคู่สมรสในการ-คลอดบุตรได้ 2 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 3. ลากิจไม่เกิน 14 วันต่อปี โดยไม่ได้รับค่าจ้าง ลากิจเพื่อสาธารณะลาได้โดยได้รับค่าจ้าง 4. ลาเพื่อดูแลบุตร ลูกจ้างที่ทำงานมาแล้ว 1 ปี ลาได้ไม่เกิน 2 ปีโดยไม่ได้รับค่าจ้าง จนกว่าบุตรอายุ 3 ปี 5. หยุดพักงานเพื่อให้นมหรืออาหารบุตรได้ ลาได้วันละ 2 ครั้ง ครั้งละ 30 นาที 6. ลากรณีบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต ลาได้ 3-8 วัน หากเป็นบิดา มารดา คู่สมรสเสียชีวิตลาได้ 8 วัน หากเป็นปู่ย่า ตายาย บิดามารดาคู่สมรส และบุตรเสียชีวิต	

ตาราง 2 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงาน	ไต้หวัน	มาเลเซีย
	ลาได้ 6 วัน และหากเป็นพี่น้องเสียชีวิต ลาได้ 3 วัน 7. ลาสมรส ลาได้ 8 วัน โดยได้รับค่าจ้าง	
5. อื่น ๆ	1. เวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น มีการเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง 2. จัดสถานรับดูแลบุตรของลูกจ้าง กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 250 คน ต้องจัดให้มีสถานรับดูแลบุตรของลูกจ้าง โดยจัดในหรือนอกสถานประกอบการก็ได้	

รูปแบบสวัสดิการของทั้ง 2 กลุ่มประเทศ สรุปได้ดังนี้

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว มีลักษณะการจัดที่ครอบคลุม ทั่วถึง เท่าเทียม คือ จัดสวัสดิการพื้นฐานแก่แรงงานทุกระดับ มีระบบการบริหารจัดการสวัสดิการที่เป็นระบบ และให้ลูกจ้างได้ร่วมกันรับผิดชอบในการจ่ายภาษีและเงินสมทบ โดยเน้นการจัดสวัสดิการเป็นพิเศษให้แก่ผู้ประสบปัญหาด้านแรงงาน เช่น ผู้ว่างงาน แรงงานที่ได้ค่าจ้างต่ำ แรงงานที่ต้องใช้ทักษะ เป็นต้น และเน้นให้ความช่วยเหลือประชากรที่อาศัยการพึ่งพาวัยแรงงาน เช่น ผู้สูงอายุ เด็กและกลุ่มสตรี โดยสวัสดิการต่าง ๆ จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างลูกจ้างกับครอบครัว ในขณะที่กลุ่มประเทศกำลังพัฒนา มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่

และแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจเป็นหลัก และให้การศึกษา ฝึกอบรมเพื่อให้เกิดทักษะการทำงานที่สูงขึ้น

จะเห็นว่า มาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายของประเทศในกลุ่มศึกษานั้น มีมาตรฐานสูงกว่ามาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานของไทย ซึ่งแต่ละประเทศมีหลักเกณฑ์และขอบเขตการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกันออกไปตามสภาพและมาตรฐานความเป็นอยู่ในสังคม และเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ การศึกษาสวัสดิการแรงงานต่างประเทศนี้จะเป็นประโยชน์ในการศึกษาเปรียบเทียบและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวคิดในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของประเทศกลุ่มศึกษา การศึกษาสวัสดิการและการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศ เพื่อเป็นต้นแบบและเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานให้เหมาะสม จากการศึกษาเปรียบเทียบแนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน สรุปแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่สำคัญ ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 46)

1. หลักการในการจัดสวัสดิการแรงงาน ส่วนใหญ่ใช้หลักการจัดสวัสดิการโดยให้ความคุ้มครองสภาพการทำงาน ในรูปสวัสดิการที่เกี่ยวกับการทำงาน สวัสดิการที่เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคม ทั้งนี้ การกำหนดนโยบายของรัฐ ในการคุ้มครองด้านสวัสดิการแรงงาน ไม่ได้มุ่งแต่การให้ความคุ้มครองสวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างทุกคน และให้อย่างเสมอภาคเท่านั้น แต่ยังมุ่งให้ความคุ้มครองแก่กลุ่มลูกจ้างที่มีรายได้น้อย และไม่มีอำนาจต่อรองในการเรียกร้องขอสวัสดิการแรงงานที่ดีจากนายจ้างด้วย

2. การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อจูงใจการปฏิบัติงานของลูกจ้าง

3. มาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงาน ตามที่กฎหมายกำหนดอยู่ในระดับสูงเมื่อเทียบกับมาตรฐานการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานของไทย โดยเฉพาะสวัสดิการแรงงานเพื่อการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงานและครอบครัว เช่น การปรับเวลาทำงานเพื่อทำให้

สามารถรับผิดชอบและดูแลสมาชิกในครอบครัวได้ตามความเหมาะสม การยอมรับการทำงานแบบไม่เต็มเวลาเมื่อมีเหตุจำเป็นทางครอบครัว เป็นต้น

4. มีการจัดรูปแบบสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแตกต่างกันออกไป และให้สวัสดิการแรงงานบางประเภท เช่น ส่วนแบ่งกำไร หรือสิทธิในการซื้อหุ้นของกิจการ ถือเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ ภาคเอกชนในกลุ่มประเทศศึกษาได้ตื่นตัว และมีการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อการเสริมสร้างชีวิตที่ดีในการทำงาน และครอบครัวแบบสมัครใจให้แก่ลูกจ้าง

5. บทบาทของลูกจ้างในการกำหนดสวัสดิการแรงงาน ประเทศในกลุ่มศึกษาไม่มีการกำหนดจำนวนเงินสวัสดิการแรงงาน ที่นายจ้างต้องรับภาระในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ส่วนใหญ่ลูกจ้างเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดสวัสดิการที่ตนเองต้องการ

6. มาตรการทางภาษีที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ประเทศในกลุ่มศึกษามีการใช้มาตรการทางภาษี เพื่อจูงใจและตอบแทนนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างและคนทำงาน ส่วนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างได้รับก็ได้รับยกเว้นภาษีเงินได้ หรือไม่ถือว่าเป็นภาษีเงินได้ ทำให้ลูกจ้างได้รับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการแรงงานอย่างเต็มที่ หากมูลค่าหรือราคาของสิทธิประโยชน์ดังกล่าวเหมาะสมหรือเป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ตามประเพณีปกติ โดยไม่มีมูลค่าหรือราคาเกินควร

ส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละประเทศอาจมีหลักเกณฑ์และขอบเขตการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละกลุ่มลูกจ้าง หรือตามประเภทของสถานประกอบการ หรือลักษณะงาน หรือตามสภาพและมาตรฐานความเป็นอยู่ในสังคมของแต่ละประเทศ เช่น ประเทศที่พัฒนาแล้วมักมีมาตรฐานและการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการจ้างงาน ลักษณะงาน สังคม เศรษฐกิจของแต่ละประเทศ

การจัดสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ ส่วนใหญ่มีรูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือกฎหมาย เพื่อให้ความคุ้มครองทางสังคม สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สุขภาพ และความปลอดภัย ซึ่งจะนำไปเป็นแนวคิดในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานต่อไป

การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม กับลักษณะแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม กับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาสภาพทั่วไปและสถานการณ์ตลาดแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะทำให้ทราบสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรมของพื้นที่ อีกทั้งทราบลักษณะแรงงาน อัตราการว่างงาน ความต้องการแรงงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

สภาพทั่วไปของพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การศึกษาสภาพทั่วไปของพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย สภาพทางกายภาพ ประชากรและกำลังแรงงาน ประเพณีและวัฒนธรรม แนวโน้นด้านเศรษฐกิจ และสถานการณ์ปัญหาและแนวโน้มความไม่สงบ ดังนี้

1. สภาพทางกายภาพ กลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา 56 อำเภอ 413 ตำบล และ 2,916 หมู่บ้าน (กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2556, หน้า 15) ตั้งอยู่ตอนล่างของประเทศไทย มีอาณาเขตพื้นที่ติดกับประเทศมาเลเซีย ทะเลอันดามัน อ่าวไทย และจังหวัดนครศรีธรรมราช มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและสมบูรณ์ ได้แก่ ป่าไม้ ภูเขา แม่น้ำ ทะเล ตลอดจนแร่ธาตุต่าง ๆ

ภาพ 2 แผนที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่มา. จาก *สรุปผลการทบทวนแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน พ.ศ. 2553-2556* (หน้า 15), โดย สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน กระทรวงมหาดไทย, 2556, กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

2. ประชากรและกำลังแรงงาน ผลสำรวจประชากร ในปี พ.ศ. 2555 พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีจำนวนประชากรรวม 3,533,987 คน เพศชาย 1,740,984 คน เพศหญิง 1,793,003 คน ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม รองลงมา คือ ศาสนาพุทธ และศาสนาอื่น ๆ ตามลำดับ (กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด-ภาคใต้ชายแดน, 2556, หน้า 21) เป็นประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 2,900,884 คน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 2,076,097 คน และผู้มีงานทำ จำนวน 2,055,894 คน ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.12 และมีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ๆ โดยนิยมศึกษาในสถานศึกษาเอกชนที่จัดการเรียนการสอนศาสนาควบคู่สามัญ

3. ประเพณีและวัฒนธรรม พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยคนหลายชาติพันธุ์ ได้แก่ ชาติพันธุ์มลายู ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ที่สืบเชื้อสายมาจากชนหลายกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มจากาน กลุ่มชาวจีน กลุ่มชาติพันธุ์สยาม กลุ่มฮินดู จึงเป็นดินแดนที่มีวัฒนธรรมที่หลากหลาย ดังนี้

3.1 ศาสนา จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นดินแดนที่มีประชากรนับถือศาสนา-อิสลามมากที่สุด รองลงมา คือ ศาสนาพุทธ คริสต์ และฮินดู ตามลำดับ จากแผนยุทธศาสตร์

การพัฒนา 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์-กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2555, หน้า 3) มีประชากรนับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 63 และหากไม่รวมจังหวัดสงขลา จะมีประชากรมุสลิมมากถึง ร้อยละ 82

3.2 ภาษาที่ใช้ในการสื่อสารที่สำคัญ คือ ภาษาไทย และภาษามลายู ซึ่งทั้งสองภาษามีกลุ่มผู้ใช้จำนวนใกล้เคียงกัน จึงทำให้สังคมในจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสังคมทวิภาษา ถือเป็นจุดโดดเด่นในทางวัฒนธรรม (ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี และคนอื่น ๆ, 2554, หน้า 4)

3.3 ประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ ประเพณีแต่งงานกับต้นไม้ ประเพณีลากพระหรือชักพระ ประเพณีแข่งเรือยาว ประเพณีเปลี่ยนผ้าพระสามองค์ ประเพณีงานตายาย (โนราโรงครู) ประเพณีทำบุญพ่อทวดช้าง ประเพณีแข่งขันว่าว พิธีนิกะฮ์หรือพิธีกินเหนียว งานเทศกาลถือศีลกินเจ พิธีเข้าสุนัต พิธีถือศีลอด (ถือบวช) วันรายอฮัจยี วันฮารีลายอ ประเพณีชิงเปรต ประเพณีบังกุลบัว และประเพณีลาซัง เป็นต้น (กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2556, หน้า 29)

4. แนวโน้นด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่มีฐานะยากจน ขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก อาชีพหลัก คือ ทำสวนยางพารา ทำนา ทำสวนมะพร้าว ประมง และเลี้ยงสัตว์ หลังจากเกิดปัญหาความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้จำนวนอาชญากรรมเพิ่มสูงขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2553 มีสัดส่วนการเกิดอาชญากรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 79.9 และจังหวัดยะลาเป็นจังหวัดที่มีคดีอาชญากรรมสูงที่สุด (กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2556, หน้า 52) ทำให้ความเชื่อมั่นในการลงทุนลดลง เป็นผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวมลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะผลิตภัณฑ์-มวลรวมภาคการเกษตร ที่การเก็บผลผลิตไม่สามารถดำเนินการได้ และการท่องเที่ยวที่มีจำนวนนักท่องเที่ยวลดลง ภาวะการลงทุนอยู่ในช่วงชะลอตัว โดยรัฐบาลได้ดำเนินการมาตรการบรรเทาผลกระทบด้านเศรษฐกิจและการลงทุน เพื่อรักษาฐานธุรกิจ การลงทุนและการจ้างงานที่มีอยู่เดิม ไม่ให้หยุด หรือเลิก หรือย้ายการประกอบการ ตลอดจนการจูงใจให้มีการลงทุนใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น ด้วยมาตรการช่วยเหลือผู้ประกอบอาชีพรับเหมาก่อสร้าง มาตรการสนับสนุนเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจ ด้วยการลดภาษีเงินได้บุคคล-

ธรรมดา ลดภาษีเงินได้นิติบุคคล ลดภาษีธุรกิจเฉพาะ และการลดหย่อนค่าธรรมเนียมต่าง ๆ มาตรการชดเชยส่วนต่างเบี้ยประกันภัย มาตรการสนับสนุนสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนากลุ่ม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ โครงการ IMT-GT ซึ่งเป็นโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศ ได้แก่ ประเทศ-อินโดนีเซีย มาเลเซีย และจังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทย โครงการความร่วมมือพัฒนาพื้นที่ชายแดนไทย-มาเลเซีย (JDS) ที่ครอบคลุมกลุ่มจังหวัดชายแดนภาคใต้กับประเทศ-มาเลเซีย เพื่อการพัฒนาสาธารณูปโภค การคมนาคม ทรัพยากรมนุษย์ การศึกษา การท่องเที่ยว วัฒนธรรม การค้า และการลงทุน ให้เกิดความกินดีอยู่ดีของประชาชน โครงการทวิภาคี (ไทย-มาเลเซีย) ด้านพลังงานที่มีการเชื่อมโยงระบบไฟฟ้าและพลังงาน และโครงการยุทธศาสตร์ 5-5-5 ลีมอดาซาร์ 5 จังหวัด 5 รัฐ และ 5 สาขาเศรษฐกิจ ระหว่างประเทศไทยกับมาเลเซีย เพื่อสนับสนุนด้านการค้าชายแดน ซึ่งโครงการเหล่านี้จะช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและการลงทุนในพื้นที่

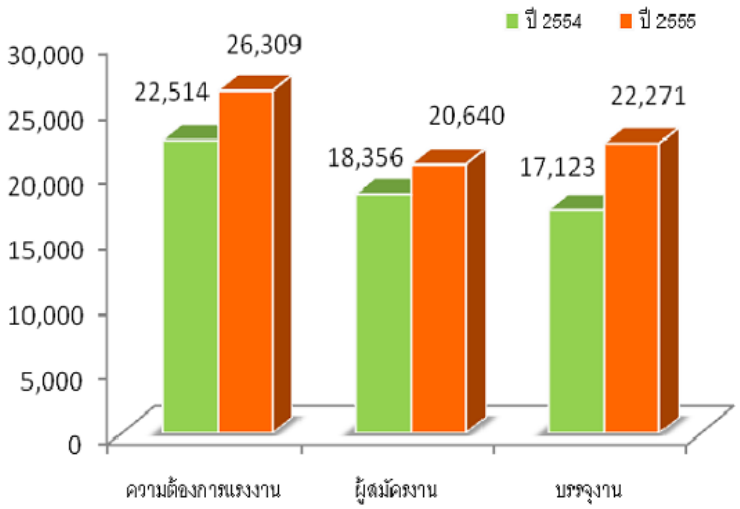
5. สถานการณ์ปัญหาและแนวโน้มความไม่สงบ ในช่วงที่ผ่านมานับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน จากการสำรวจทัศนคติของประชาชนต่อสถานการณ์ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดลมนรรจน์ บากา และคนอื่น ๆ, 2553, หน้า 4) สถานการณ์ความรุนแรงได้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ลักษณะความรุนแรงมีหลายเหตุการณ์ ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์การลอบทำร้ายและลอบยิง การฆ่ารายวันทั้งประชาชน พระสงฆ์ ข้าราชการทหาร และตำรวจ การลอบวางเพลิงสถานที่ราชการ บริษัท ห้างร้าน การเผาโรงเรียน การวางระเบิดสถานที่ต่าง ๆ และทำลายทรัพย์สินของประชาชนและสถานที่ราชการซึ่งหลาย ๆ เหตุการณ์เป็นเหตุการณ์สะเทือนขวัญ ที่โด่งดังไปทั่วประเทศและทั่วโลก โดยเฉลี่ยสถิติการเกิดเหตุการณ์ความรุนแรง ซึ่งเก็บรวบรวมโดยศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้ (ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี และคนอื่น ๆ, 2554, หน้า 1) สรุปเหตุการณ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547-2554 มีเหตุการณ์รุนแรงทั้งสิ้นประมาณ 11,265 ครั้ง มีผู้เสียชีวิต 4,943 ราย และบาดเจ็บ 8,264 ราย โดยเฉลี่ยมีเหตุการณ์เกิดขึ้นปีละ 1,484 ครั้ง จังหวัดนราธิวาสมีเหตุการณ์ความรุนแรงเกิดขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ จังหวัด ปัตตานี ยะลา สตูล และสงขลา ตามลำดับ ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เกิดความหวาดระแวงในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ มีอาการหวาดกลัว ซึมเศร้า เครียด

วิตกกังวล ภาวะการลงทุนและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ลดลง และผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนต่อสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดลมนรรจน์ บากา และคนอื่น ๆ, 2553, หน้า 298) สรุปได้ว่า ปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ล้วนเป็นปัญหาเกี่ยวกับมนุษย์เป็นสำคัญทั้งภาครัฐบาล ภาคเอกชน ภาคผู้นำศาสนา เป็นต้น ประชาชนต้องการให้รัฐกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการเพื่อช่วยเหลือ เยียวยาประชาชนในหลากหลายมิติ และให้สอดคล้องเหมาะสมกับเอกลักษณ์พื้นฐานของประชาชน

จากสภาพทั่วไปของพื้นที่และลักษณะประชากร ซึ่งส่วนใหญ่นับถือศาสนา-อิสลาม มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยนิยมศึกษาในสถานศึกษาเอกชนที่จัดการเรียนการสอนศาสนาควบคู่ไปกับสามัญ มีวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมประเพณีที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติทางศาสนบัญญัติของมุสลิม ซึ่งมีผลต่อแนวคิดด้านการพัฒนา การประกอบอาชีพ และความเป็นอยู่ที่เป็นเอกลักษณ์

สถานการณ์ตลาดแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภาวะความต้องการแรงงาน ภาวะการลงทุน สถานการณ์การเลิกจ้าง และสถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศเป็นดังนี้

1. ภาวะความต้องการแรงงาน จากข้อมูลการให้บริการจัดหางานของกรมการ-จัดหางาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2555 (ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัด-สงขลา, 2556ก, หน้า 1) สถานประกอบการมีความต้องการแรงงาน จำนวน 26,309 อัตรา โดยอุตสาหกรรมการผลิตมีความต้องการแรงงานมากที่สุด ร้อยละ 30.73 อาชีพที่ต้องการแรงงานมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 22.60 และต้องการแรงงานที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษามากที่สุด ร้อยละ 25.51 โดยส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีอายุระหว่าง 18-24 ปี ร้อยละ 58.30 ทั้งนี้ จากอัตราความต้องการแรงงาน มีผู้ลงทะเบียนสมัครงาน จำนวน 20,640 คน เป็นแรงงานที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 33.98 และผู้สมัครงานมีอาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 28.91 ในจำนวนผู้สมัครงานนี้ได้รับการบรรจุงานจำนวน 22,271 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพที่ได้รับการบรรจุงานมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐาน ร้อยละ 24.23 เพื่อให้เข้าใจมากขึ้น จึงขอสรุปตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน การบรรจุงานเปรียบเทียบกับปีก่อน ดังแสดงในภาพ 3



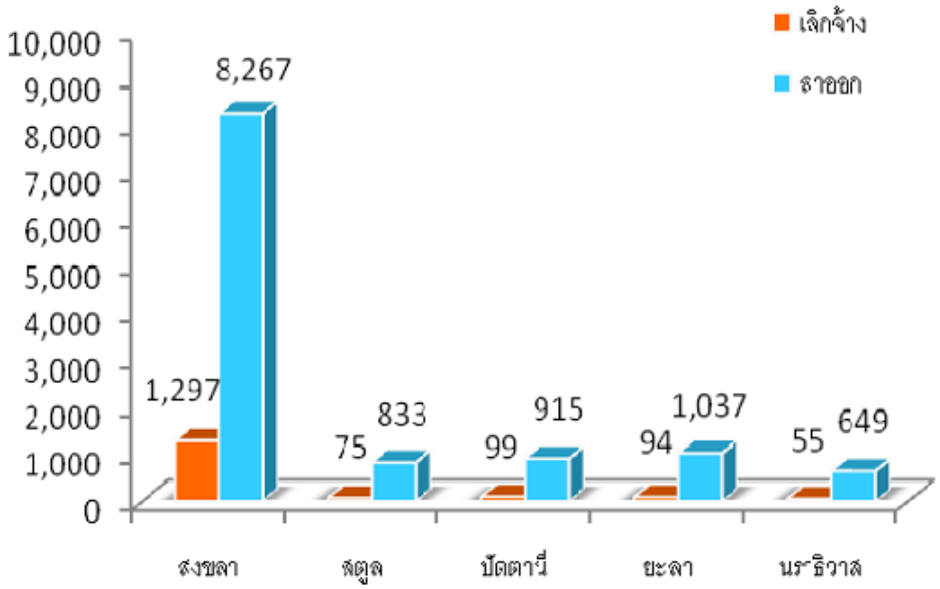
ภาพ 3 ตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน การบรรจุงาน เปรียบเทียบปี พ.ศ. 2554 และปี พ.ศ. 2555

ที่มา. จาก *สถานการณ์ตลาดแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2555* (หน้า 1), โดย ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา, 2556ข, สงขลา: สำนักงานแรงงาน-จังหวัดสงขลา, กองวิจัยตลาดแรงงาน.

2. สภาวะการลงทุน ในปี พ.ศ. 2555 พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการใหม่จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 106 แห่ง เงินลงทุน 2,046.11 ล้านบาท และทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่ม จำนวน 1,323 คน และเกิดโครงการที่ได้รับอนุมัติให้การส่งเสริมการลงทุน (BOI) ปี พ.ศ. 2555 ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ทั้งหมด 19 โครงการ ได้แก่ อาหารสำเร็จรูป สถานีบริการก๊าซธรรมชาติ น้ำยางข้น ถุงมือสำหรับตรวจโรค สนับสนุนการค้าและการลงทุน ถุงมือยางธรรมชาติ บริการรับฝากห้องเย็น เฟอร์นิเจอร์ อาหารสัตว์ หัวปลาและเปลือกกุ้งบดแห้ง และยางแท่งหรือยางผสม น้ำมันปาล์มดิบ เงินลงทุน 4,667.80 ล้านบาท เกิดการจ้างงาน 3,605 คน เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อน จำนวนโรงงานและเงินลงทุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 2.91 และ 40.27

3. สถานการณ์การเลิกจ้าง จากข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม พบว่า มีผู้ประกันตนที่มาขึ้นทะเบียนการว่างงาน เพื่อขอรับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน

ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2555 มีจำนวน 14,944 คน อัตราการว่างงาน ร้อยละ 0.93 ลดลงจากช่วงปีก่อน ร้อยละ 0.11 ในจำนวนนี้เป็นผู้ถูกเลิกจ้าง จำนวน 1,661 คน คิดเป็นร้อยละ 7.77 เป็นผู้สมัครใจลาออกเอง จำนวน 13,283 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายจังหวัดพบว่า จังหวัดปัตตานี มีอัตราการว่างงานมากที่สุด คิดเป็นอัตราร้อยละ 1.66 (ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา, 2556ข, หน้า 1)



ภาพ 4 สาเหตุการออกจากงานใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2555

ที่มา. จาก *สถานการณ์ตลาดแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2555* (หน้า 3), โดย ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา, 2556ข, สงขลา: สำนักงานแรงงาน-จังหวัดสงขลา, กองวิจัยตลาดแรงงาน.

4. สถานการณ์การไปทำงานต่างประเทศ จากการสำรวจข้อมูลของ ศูนย์ข่าวสาร-ตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา (2556ข, หน้า 1) พบว่า แรงงานใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2555 เดินทางไปทำงานต่างประเทศ จำนวน 1,736 คน ประเทศที่แรงงานเดินทางไปทำงานมากที่สุด คือ ประเทศมาเลเซีย ร้อยละ 43.66 รองลงมา คือ ประเทศสิงคโปร์ ร้อยละ 16.07

สรุปสถานการณ์ตลาดแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2555 พบว่า การบรรจุงานน้อยกว่าจำนวนอัตราความต้องการแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ยังมีความต้องการแรงงานเพิ่ม ทั้งที่เป็นภาวะความต้องการแรงงานปกติ และความต้องการแรงงานที่เกิดจากภาวะการลงทุนตามโครงการต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดการจ้างงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะความต้องการแรงงานที่จบการศึกษาในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด และตำแหน่งที่มีอัตราการขาดแคลนแรงงานมากที่สุด คือ อาชีพงานพื้นฐาน โดยประเภทสถานประกอบการที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิต รองลงมา คือ ขายส่ง การขายปลีก และอุตสาหกรรมการบริการ ขณะที่สถานการณ์การเลิกจ้าง ส่วนใหญ่ผู้ถูกเลิกจ้างเป็นผู้สมัครใจลาออกเอง ซึ่งมีสูงถึงร้อยละ 88.89 ของผู้ถูกเลิกจ้างทั้งหมด

ข้อมูลสถานการณ์ตลาดแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แสดงให้เห็นว่า ในพื้นที่ที่ทำการศึกษายังคงมีความต้องการแรงงานสูงขึ้น มีภาวะการลงทุนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แม้จะอยู่ในสภาวการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ก็ตาม ขณะเดียวกันการเลิกจ้างด้วยสาเหตุลูกจ้างเป็นผู้สมัครใจลาออกเองอยู่ในระดับสูง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการบำรุงรักษา การสร้างขวัญกำลังใจ และการจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ลูกจ้างของสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สำหรับปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ล้วนเป็นปัญหาเกี่ยวกับมนุษย์เป็นสำคัญ ประชาชนต้องการให้รัฐกำหนดนโยบายแนวทางการบริหาร เพื่อช่วยเหลือเยียวยาประชาชนในหลากหลายมิติ และให้สอดคล้องเหมาะสมกับเอกลักษณ์พื้นฐานของประชาชน ซึ่งจากสภาพทั่วไปของพื้นที่ และลักษณะประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม มีระดับการศึกษาในระดับประถมศึกษา โดยนิยมศึกษาในสถานศึกษาเอกชนที่จัดการเรียนการสอนศาสนาควบคู่ไปกับสามัญ มีวิถีชีวิตและขนบธรรมเนียมประเพณีที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติทางศาสนบัญญัติของมุสลิม ซึ่งมีผลต่อแนวคิดด้านการพัฒนา การประกอบอาชีพ และความเป็นอยู่ที่เป็นเอกลักษณ์

จากผลการสำรวจทัศนคติประชาชนต่อสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสถาบันวิจัยความขัดแย้ง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ มหาวิทยาลัย-สงขลานครินทร์ ร่วมกับสมาคมรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์ภาคใต้ ปี พ.ศ. 2553

ได้สำรวจคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคง ซึ่งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในพื้นที่ (ดลมนรรจน์ บากา และคนอื่น ๆ, 2553)

ดังนั้น รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม กับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และด้านความปลอดภัย ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดสวัสดิการแรงงานสามารถแก้ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้

สอดคล้องกับงานวิจัยของสถาบันการวิจัยความขัดแย้ง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดย ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี และคนอื่น ๆ (2554) ศึกษาเรื่อง *ความรุนแรงในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับผลกระทบในทางเศรษฐกิจและการเมือง* ด้านที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา โครงสร้างอาชีพของคนในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม จึงมีแรงงานภาคเกษตรกรรมอยู่จำนวนมาก ส่วนแรงงานนอกภาคเกษตรกรรมอยู่ในสภาวะขยายตัว โดยเฉพาะแรงงานรับจ้าง และแรงงานภาคบริการ นอกจากนี้ โครงสร้างแรงงานและอาชีพที่กำลังขยายตัวเช่นกัน คือ แรงงานภาคการค้ารายย่อยและธุรกิจขนาดย่อม ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจจากการทำลายระบบเศรษฐกิจส่งผลกระทบอย่างรุนแรงในเรื่องการทำมาหากินและอาชีพ เนื่องจากทำให้ระบบธุรกิจหยุดชะงัก สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้ประกอบการภาค ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย ไม่มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน รู้สึกหวาดผวา ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ การลงทุนต้องชะงัก ธุรกิจเล็ก ๆ ต้องปิดกิจการ ผู้ประกอบการและแรงงานขาดขวัญกำลังใจ เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุนออกจากพื้นที่ ส่งผลให้แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง และในส่วนสถานประกอบการที่ยังคงอยู่ ก็กำลังประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เนื่องจากแรงงานมีการย้ายถิ่น

ไปยังจังหวัดอื่น หรือประเทศมาเลเซีย และปัญหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปริมาณแรงงานที่ลดลง อีกทั้งแรงงานที่มีอยู่ขาดขวัญกำลังใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ ซึ่งเป็นภาวะที่เกิดขึ้นจริงในพื้นที่ และเกิดมานานต่อเนื่อง ที่จะต้องหามาตรการแก้ไข

สรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม (ตัวแปรอิสระ)

ผู้วิจัยได้จัดรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้ครอบคลุมมากที่สุด ด้วยการสังเคราะห์รูปแบบสวัสดิการจากที่มีนักวิชาการแบ่งรูปแบบไว้หลากหลายที่กล่าวมาแล้ว อาศัยคำนิยามของสวัสดิการ มานิยามศัพท์เฉพาะของรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ดังนี้

รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม หมายถึง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ดังนี้

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (welfare by law) หมายถึง สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ ตามพระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงานและกฎหมายที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ซึ่งได้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานของลูกจ้าง หากนายจ้างหรือลูกจ้างหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ถือว่ามีความผิด จะต้องได้รับโทษ (จิตตินันท์ นันทไพบูลย์, 2554, หน้า 139)

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ถือเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างทุกคนอย่างเสมอภาคตามที่กฎหมายกำหนด ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งมักกำหนดในเรื่องความเป็นอยู่ที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ห้องน้ำ ห้องส้วม น้ำดื่ม วันหยุด วันลาต่าง ๆ เวลาพัก เป็นต้น ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงาน

ตามที่กฎหมายกำหนด จะคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี สถานะทางสังคมของลูกจ้าง (สุดาศิริ วศวงศ์, 2552, หน้า 119)

สำหรับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานที่สำคัญ (กลุ่มพลังวิชาการเพื่ออนาคต, 2551, หน้า 1) ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2-4) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กฎกระทรวงว่าด้วย การจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 เป็นต้น

การวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการศึกษากฎหมายแรงงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน และทำการวิเคราะห์กฎหมายดังกล่าว เพื่อสรุปประเด็นสำคัญของข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการ กับลักษณะการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน สรุปได้ดังนี้ (ดูตาราง 3)

ตาราง 3

ข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการ และลักษณะการคุ้มครองสวัสดิการแรงงานของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน

กฎหมาย	ข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการ	ลักษณะการคุ้มครอง
พระราชบัญญัติ-แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518	1. ให้สิทธิลูกจ้างเรียกร้อง เพื่อขอเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง และเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานและสวัสดิการต่าง ๆ 2. ให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป จัดให้มีข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	1. การคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 2. การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

กฎหมาย	ข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการ	ลักษณะการคุ้มครอง
	3. กำหนดให้มีคณะกรรมการ-ลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป เพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง 4. ให้นายจ้างจัดตั้งสมาคมนายจ้าง สหพันธ์นายจ้าง 5. ให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน	
พระราชบัญญัติ-กองทุนสำรอง-เลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530	กำหนดให้มีกองทุนสำรอง-เลี้ยงชีพ เป็นกองทุนเงินสะสมโดยความสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง	การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม
พระราชบัญญัติ-ประกันสังคม พ.ศ. 2533	จัดตั้งเป็นกองทุนประกันสังคม ประกอบด้วย นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาล ทั้ง 3 ส่วนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน ทำหน้าที่คุ้มครองสวัสดิภาพ สุขภาพ และการรักษา-พยาบาลแก่ลูกจ้าง	การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม
พระราชบัญญัติ-เงินทดแทน พ.ศ. 2537	ให้มีกองทุนเงินทดแทน โดยนายจ้างจ่ายเงินสมทบเป็นรายปีตามภาวะที่จะเกิดอันตรายในการทำงาน ตามสถิติการประสบอันตรายของแต่ละประเภทและขนาดของกิจการ คุ้มครองกรณีลูกจ้างประสบอันตราย	1. การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการ-ทำงาน 2. การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม

ตาราง 3 (ต่อ)

กฎหมาย	ข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการ	ลักษณะการคุ้มครอง
	เกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย จากการทำงาน	
พระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541	1. บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง 2. กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน 3. กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการและการคุ้มครองสภาพการทำงาน 4. กำหนดให้มีคณะกรรมการ-สวัสดิการ ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป 5. กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อช่วยเหลือกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตาย หรือในกรณีอื่น	1. การคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 2. การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการ-ทำงาน 3. การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม
พระราชบัญญัติ-ส่งเสริมการพัฒนา-ฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545	1. ส่งเสริมให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติม 2. กำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยให้มีคณะกรรมการจัดทำ-มาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ 3. กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน	การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการ-ทำงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

กฎหมาย	ข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการ	ลักษณะการคุ้มครอง
พระราชบัญญัติ-คุ้มครองแรงงาน-แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2-4)	1. กำหนดให้สัญญาจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างจะต้องไม่ทำให้นายจ้างได้เปรียบลูกจ้างเกินสมควร 2. แก้ไขอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้มีบทบาทมากขึ้น	การคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
พระราชบัญญัติ-ความปลอดภัย-อาชีวอนามัย-และสภาพแวดล้อม-ในการทำงาน พ.ศ. 2554	1. วางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล บริหาร และการดำเนินการด้านความปลอดภัยฯ 2. กำหนดให้มีคณะกรรมการ-ความปลอดภัยฯ 3. ให้พนักงานตรวจความปลอดภัยเพื่อตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4. จัดตั้งสถาบันส่งเสริม-ความปลอดภัยฯ โดยกระทรวง-แรงงาน เพื่อแก้ไขปัญหาและจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยฯ	การคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

ตาราง 3 (ต่อ)

กฎหมาย	ข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการ	ลักษณะการคุ้มครอง
กฎกระทรวงว่าด้วย-การจัดสวัสดิการ-ในสถานประกอบ-กิจการ พ.ศ. 2548	1. กำหนดในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนด 2. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล	1. การคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 2. การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม

สามารถสรุปรูปแบบการคุ้มครองตามกฎหมายเพื่อเป็นหลักประกันขั้นพื้นฐานแก่ลูกจ้างและแรงงานเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (สุดาศิริ วศวงศ์, 2551, หน้า 119)

1. การคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (work-related protection) หมายถึง สวัสดิการที่จัดขึ้น เพื่อให้การคุ้มครองสภาพการทำงาน ที่จะทำให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดี มีเวลาพัก วันหยุดวันลาต่าง ๆ มีความปลอดภัยในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน (จิตตินันท์ นันทไพบูลย์, 2554, หน้า 139) ประกอบด้วย

1.1 น้ำดื่ม หมายถึง น้ำสะอาดสำหรับดื่มที่จัดไว้ให้แก่ลูกจ้างอย่างพอเพียง

1.2 ห้องน้ำห้องส้วม หมายถึง ห้องน้ำแยกชาย-หญิง ห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

1.3 สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันและการปฐมพยาบาล หมายถึง สิ่งจำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวันและการปฐมพยาบาล เช่น ปัจจัยในการปฐมพยาบาล 23 รายการ ห้องพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้ พยาบาล แพทย์ หรือยานพาหนะรับส่งไปสถานพยาบาลตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548

1.4 การบริการทางการแพทย์ หมายถึง การมีห้องพยาบาลพร้อมเตียงคนไข้ พยาบาล แพทย์ หรือยานพาหนะรับส่งไปสถานพยาบาล โดยกรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีห้องพยาบาล และพยาบาลเทคนิคอยู่ประจำ กรณีสถาน-ประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้น 1 ตรวจรักษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 ครั้ง และมียานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งสถานพยาบาลเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน

1.5 เวลาพัก หมายถึง นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน

1.6 วันหยุด หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุด ตามระยะเวลาที่อนุญาตเพื่อให้ลูกจ้างได้พักผ่อนทำกิจกรรมตามความเชื่อทางศาสนาหรือสังคม ซึ่งกฎหมายได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยนายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด ดังนี้

วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน ให้มีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน

วันหยุดตามประเพณี ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน รวมวันแรงงานแห่งชาติ โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ซึ่งนายจ้างต้องประกาศให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้า

วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี ลาได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน ในปีต่อมานายจ้างอาจให้ลาได้มากกว่า 6 วันทำงานก็ได้

1.7 วันลา หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนในวันลา ตามระยะเวลาที่อนุญาต โดยเป็นการให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ ดังนี้

ลาป่วย มีสิทธิลาได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 30 วัน

ลากิจอันจำเป็นโดยได้รับค่าจ้างตามแต่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ลาทำหมัน มีสิทธิลาได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

ลาคลอดบุตร มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้าง 45 วัน

ลาเพื่อระดมพล มีสิทธิลาได้โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินปีละ 60 วัน

ลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ มีสิทธิลาได้ไม่เกิน 3 ครั้ง และไม่เกิน 30 วันต่อปี

1.8 ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การคุ้มครองสภาพการทำงานให้เกิดความปลอดภัย การจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัย เช่น ที่ระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน เครื่องมือป้องกันอันตรายในการทำงานของลูกจ้าง จัดตั้งกองทุน และคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

1.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดให้มีสภาพการทำงานที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เสริมสร้างสุขภาพจิตที่ดี

2. การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน (labor insurance) หมายถึง สวัสดิการที่จัดขึ้น เพื่อให้การคุ้มครองการเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บของลูกจ้าง ในระหว่างการทำงานหรือเมื่อว่างงาน ที่จะเป็นหลักประกันว่าหากลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ด้วยเหตุจากการเจ็บป่วยหรือถูกให้ออกจากงานหรือนายจ้างปิดกิจการ เลิกกิจการ ลูกจ้างยังคงได้รับการช่วยเหลือ สามารถเลี้ยงชีพได้ระหว่างไม่มีรายได้ ประกอบด้วย (จิตตินันท์ นันทไพบูลย์, 2554, หน้า 139)

2.1 กองทุนประกันสังคม หมายถึง การจัดเก็บเงินสมทบจากนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป และผู้ประกันตนเป็นรายเดือน ในอัตราร้อยละ 5 ของค่าจ้าง และรัฐบาลสมทบอีกส่วนหนึ่ง เข้ากองทุนประกันสังคม สำนักงานประกันสังคมให้การคุ้มครอง 7 กรณี พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ได้แก่

กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย สามารถเข้ารักษาพยาบาลได้ที่สถานพยาบาลที่ระบุไว้ในบัตรรับรองสิทธิ

กรณีคลอดบุตร ผู้ประกันตนหญิง มีสิทธิได้รับค่าคลอดบุตรเหมาจ่ายต่อการคลอดบุตร 1 ครั้ง และได้รับค่าจ้างในการลาคลอดบุตร 45 วันแรกจากนายจ้าง และ 45 วัน หลังจากเงินสงเคราะห์ผู้ประกันตน โดยสามารถรับสิทธิได้ไม่เกินการคลอด 2 ครั้ง

กรณีทุพพลภาพ จะได้รับค่ารักษาพยาบาล และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ ตามอัตราที่กำหนด

กรณีตาย ได้ค่าทำศพ และเงินสงเคราะห์ ซึ่งคำนวณจากระยะเวลาการส่งเงินสมทบตามอัตราที่กำหนด

กรณีสงเคราะห์บุตร ได้รับเงินเหมาจ่ายต่อเดือนสำหรับบุตรอายุไม่เกิน 6 ปี คราวละไม่เกิน 2 คน

กรณีชราภาพ สามารถเลือกบำเหน็จ หรือบำนาญ ตามอัตรา

กรณีการว่างงาน จะได้รับเงินทดแทนตามอัตรา และเงื่อนไข

2.2 กองทุนเงินทดแทน หมายถึง กองทุนช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตราย เกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย เนื่องจากการทำงาน โดยนายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ เข้ากองทุนเงินทดแทนเป็นรายปี ตามสถิติการประสบอันตรายของแต่ละประเภทและขนาดของกิจการ และตามสัดส่วนในอัตราเงินสมทบไม่เกินร้อยละ 5 ของค่าจ้างที่จ่ายทั้งปี ลูกจ้างจะได้รับเงินค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายเป็นรายเดือน และค่าทำศพ ตามอัตราที่กำหนดในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

2.3 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หมายถึง กองทุนเงินชดเชยเมื่อให้ออกจากงานกรณีเลิกจ้าง ภายใต้กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน เป็นเงินชดเชยเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงาน หรือตายหรือในกรณีอื่น โดยลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.4 การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน หมายถึง การส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ หรือสาขาอาชีพอื่นนอกเหนือจากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ เพื่อให้ลูกจ้างมีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น โดยมีกองทุนพัฒนาฝีมือแรงงานให้การส่งเสริม สนับสนุนให้กู้ยืมเงินเพื่อใช้จ่ายเกี่ยวกับการพัฒนาฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

2.5 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง กองทุนที่ให้ลูกจ้างกู้ยืมเงินเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเข้ารับการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

3. การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม (social insurance) หมายถึง การคุ้มครองลูกจ้างให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ทั้งขณะที่ทำงานอยู่ จนถึงช่วงสูงวัยหรือเกษียณอายุงาน เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน เมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากในการดำรงชีพในช่วงเวลาใด ๆ ก็ตาม ทั้งต่อลูกจ้าง และบุคคลในครอบครัว ประกอบด้วย

3.1 เงินเกษียณอายุ หมายถึง ที่จะได้จากกองทุนประกันสังคม

3.2 การให้สิทธิลูกจ้างก่อตั้งสหภาพแรงงาน หมายถึง องค์กรของลูกจ้าง ที่จัดตั้งขึ้นมาเพื่อคุ้มครองสิทธิ และปกป้องผลประโยชน์ของลูกจ้าง อาจอยู่ในรูป สหภาพแรงงาน หรือสหพันธ์แรงงาน ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518

3.3 การให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ หมายถึง องค์กรของลูกจ้างที่ได้รับ การเลือกตั้งเพื่อเป็นตัวแทนลูกจ้าง เข้าร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการ ให้แก่ลูกจ้าง

3.4 การให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ หมายถึง การให้ลูกจ้าง มีส่วนร่วมหรือร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ (economic welfare) หมายถึง สวัสดิการที่สามารถ ตีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ หรือมักจ่ายในรูปตัวเงิน ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งจะช่วยให้คุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของลูกจ้างดีขึ้น ช่วยยกระดับฐานะของลูกจ้าง และครอบครัว มีผลต่อความมั่นคง และการพัฒนาด้านต่าง ๆ (สุดาศิริ วศวงศ์, 2551, หน้า 120)

สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ถือเป็นค่าตอบแทนอย่างหนึ่ง ที่สามารถแบ่งได้ เป็น 2 กลุ่ม คือ ที่เป็นตัวเงินทางตรงและที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ดังนี้ (สุภาพร พิศาลบุตร และคนอื่น ๆ, 2549, หน้า 3)

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง (direct financial) หมายถึง สวัสดิการที่ลูกจ้าง ได้รับในรูปของเงิน ประกอบด้วย

1.1 ค่าครองชีพ หมายถึง เงินอุดหนุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อการซื้อสินค้าและบริการที่ยอมรับกันว่าเป็นความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต โดยนายจ้างอาจจ่ายให้ทุกเดือน เดือนละเท่า ๆ กัน

1.2 เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี หมายถึง เงินที่ให้เป็นรางวัล ซึ่งจ่ายปีละครั้งสำหรับผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นรางวัลหรือค่าตอบแทนที่จ่ายให้จากยอดกำไรของกิจการ (สมชาย หิรัญกิตติ, 2551, หน้า 268)

1.3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หมายถึง กองทุนเงินสะสมเพื่อเป็นเงินทุนไว้ในอนาคต เป็นความสมัครใจของนายจ้าง และลูกจ้าง โดยนายจ้างมีหน้าที่หักค่าจ้างเป็นเงินสมทบจากลูกจ้างไม่ต่ำกว่าร้อยละ 2 แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง รวมกับเงินสมทบของตนเองไม่ต่ำกว่าอัตราเงินสมทบของลูกจ้าง แต่ไม่เกินร้อยละ 15 ของค่าจ้าง นำส่งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2542 รวมถึงกองทุนรวมเพื่อการเลี้ยงชีพ

1.4 เงินจูงใจต่าง ๆ หมายถึง เป็นสวัสดิการจูงใจที่ให้ตามการทำงานที่มากกว่าปกติ หรือการไปทำงานต่างจังหวัด นิยมกำหนดเป็นอัตราที่แน่นอนตามสภาพเศรษฐกิจ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน เงินค่ากะ

1.5 เงินรางวัลต่าง ๆ หมายถึง เงินรางวัลเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในกรณีพิเศษต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น

1.6 เงินช่วยเหลือหรือเงินสงเคราะห์ หมายถึง เงินที่ให้เพื่อการช่วยเหลือลูกจ้าง ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบุตร กองทุนฌาปนกิจ เงินชดเชยเมื่อให้ออกจากงาน กรณีเลิกจ้าง

1.7 เงินกู้ยืม หมายถึง นายจ้างมีบริการเงินกู้เพื่อแก้ปัญหาทางการเงินแก่ลูกจ้าง ซึ่งมักอยู่ในรูปเงินกู้ฉุกเฉิน (ไพศาล เตมีย์, 2555, หน้า 85) โดยอาจคิดดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำกว่าสถาบันการเงินอื่น ๆ หรือไม่คิดดอกเบี้ยแต่กำหนดระยะเวลาผ่อนชำระ

1.8 การจัดตั้งสหกรณ์ หรือสถาบันการเงิน หมายถึง มาตรการช่วยเหลือทางการเงินให้แก่ลูกจ้าง โดยการจัดตั้งสหกรณ์ หรือร่วมมือกับสถาบันการเงิน เพื่อให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือไม่คิดดอกเบี้ย บริการจำหน่ายสินค้าในราคาถูก

2. สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (indirect financial) หมายถึง สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงิน แต่ตีค่าเป็นเงินได้ ประกอบด้วย

2.1 ที่พักอาศัย หมายถึง การให้บริการในเรื่องที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพดี มีมาตรฐาน ด้วยการให้เงินอุดหนุนเป็นค่าเช่าบ้าน การสร้างที่อยู่อาศัย เป็นอาคารหรือหอพัก บ้านพัก

2.2 รถรับส่ง หมายถึง นายจ้างจัดให้มีรถรับส่ง โดยติดต่อผู้ประกอบการให้มารับส่งตามเวลา เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้าง การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถเป็นรายเดือนหรือให้เป็นคูปองน้ำมัน การให้ค่ารถเดินทางมาทำงาน หรือการจัดรถรับส่งฟรี (ไพศาล เตมีย์, 2555, หน้า 39)

2.3 อาหาร หมายถึง บริการที่นายจ้างจัดให้ อาจจัดร้านอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีปริมาณเพียงพอไว้บริการในที่ทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้ซื้อสะดวก การให้เงินอุดหนุนค่าอาหาร การจัดอาหารฟรี

2.4 ชุดทำงาน หมายถึง การจัดให้มีเสื้อผ้า ชุดเครื่องแบบที่ใช้ใส่ในขณะทำงาน ซึ่งจะมีความเหมาะสมกับลักษณะงาน และมีลักษณะเหมือนกัน ทั้งนี้นายจ้างอาจจัดให้ในราคาถูกหรือให้ลูกจ้างจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน หรือจ่ายทั้งหมดด้วยการหักเงินเดือน หรืออาจจัดชุดทำงานให้ฟรี ปีละ 1-2 ชุด

สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ (health welfare) หมายถึง สวัสดิการที่ดูแลสุขภาพพลานามัยของลูกจ้างให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ด้วยการจัดให้มีสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ การอำนวยความสะดวกด้านการบริการทางการแพทย์ โดยนายจ้างต้องออกเงิน หรือทำสัญญากับสถานพยาบาล เพื่อให้ลูกจ้างได้เข้ารับการรักษาในการเจ็บป่วยที่ไม่รวมอยู่ในประกันสังคม หรือที่ต้องการให้ลูกจ้างรับคุณภาพการรักษา ที่ดีกว่าประกันสังคม ประกอบด้วย

1. ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง ค่ารักษาที่นายจ้างออกเงิน หรือทำสัญญากับสถานพยาบาล เพื่อให้ลูกจ้างหรือครอบครัว ได้แก่ บุตร คู่สมรส บิดา มารดา ได้เข้ารับการรักษาในการเจ็บป่วยที่ไม่รวมอยู่ในประกันสังคม หรือที่ให้ลูกจ้างรับคุณภาพการรักษาที่ดีกว่าประกันสังคม

2. ประกันสุขภาพ หมายถึง สวัสดิการที่ลูกจ้างออกเงิน หรือนายจ้างออกเงินเพื่อซื้อประกันสุขภาพ กรณีเจ็บป่วยจะได้รับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพดีกว่าประกันสังคม

3. การตรวจสุขภาพประจำปี หมายถึง การที่นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง และเก็บบันทึกการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกาย

4. การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ อนามัย หมายถึง การให้ข้อมูล ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ ตลอดจนการแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย โรคเอดส์ นิทรรศการต่อต้านยาเสพติด

5. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรม หรือโครงการสุขภาพ ได้แก่ โรงงานสีขาว โครงการกลับสู่ชีวิตใหม่ สำรวจและจำแนกสถานะสถานประกอบการด้านยาเสพติด พลังแผ่นดินร่วมเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ จัดแข่งขันกีฬา

สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม (self and social development welfare) หมายถึง สวัสดิการที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ครอบครัวและสังคม ด้วยการเปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเอง การให้การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา การรักษาพยาบาล ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การบริการสังคมเพื่อส่งเสริมให้สังคมเกิดความ-เจริญและพัฒนา สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม แบ่งได้เป็น 3 กลุ่มย่อย ดังนี้

1. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง (self-development services) หมายถึง การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองให้แก่ลูกจ้าง จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ประกอบด้วย (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ก, หน้า 241)

1.1 การออกแบบงานให้มีคุณค่า หมายถึง การกำหนดรายละเอียดงานให้มีคุณค่าทำให้เกิดความแปลกใหม่ ไม่น่าเบื่อเพื่อให้ลูกจ้างได้เปลี่ยนมุมมองหรือความคิดมีความเป็นอิสระ ท้าทาย และได้พัฒนาทักษะความชำนาญให้มากขึ้น นายจ้างอาจเพิ่มคุณค่างานในงานที่มีระดับเดียวกัน หรือค่างานเดียวกัน หรืออาจเพิ่มคุณค่างานในงานที่มีระดับหรือค่างานที่สูงขึ้น

1.2 จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง สร้างความสุขทางจิตใจ ด้วยการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มุมกาแฟเพื่อพบปะพูดคุยกัน จัดสถานที่ออกกำลังกาย มุมอ่านหนังสือ/ห้องสมุด

1.3 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การจัดกิจกรรมนันทนาการ ส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ สร้างความสามัคคี เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ด้วยการจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มุมกาแฟเพื่อพบปะพูดคุยกัน จัดสถานที่ออกกำลังกาย มุมอ่านหนังสือ/ห้องสมุด มุมพักผ่อน ทัศนศึกษา การจัดตั้งชมรม การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์

1.4 การให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หมายถึง ส่งเสริมการพัฒนาลูกจ้างด้วยการส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน จัดตารางเวลาการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการศึกษาต่อ โรงเรียนในโรงงาน การให้ลาศึกษาต่อ ให้ทุนการศึกษา

1.5 การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา เป็นการจัดฝึกอบรม ในเรื่องที่จะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง รวมถึงการให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้และให้แนวการปฏิบัติที่ถูกต้อง เช่น การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

2. สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว (labor family services) หมายถึง การให้การช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างในด้านต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล การศึกษา ทั้งนี้ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี และก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556, หน้า 65)

2.1 การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลหรือประกันสุขภาพ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล หรือซื้อประกันสุขภาพให้สำหรับการเจ็บป่วย/ประกันอุบัติเหตุ สำหรับสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง

2.2 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษาบุตร หมายถึง การให้ความ-ช่วยเหลือทางการเงินเพื่อเป็นค่าเล่าเรียน หรือทุนการศึกษาของบุตรลูกจ้าง

2.3 เงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือทางการเงินเมื่อลูกจ้างหรือครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม หรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต

2.4 สถานที่เลี้ยงเด็ก หมายถึง การจัดสถานที่เลี้ยงดูเด็ก หรือรับฝากเด็กในเวลาทำงาน หรือจัดสถานที่ทำงานให้สามารถดูแลบุตรได้ เช่น มุมนมแม่

3. สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม (social development services) หมายถึง การบริการสังคมเพื่อส่งเสริมให้สังคมเกิดความเจริญและพัฒนา สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่ลูกจ้างอาศัยอยู่ ประกอบด้วย (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556, หน้า 65)

3.1 การจัดตั้งมูลนิธิ หมายถึง การจัดตั้งมูลนิธิเพื่อการกุศล ให้การช่วยเหลือชุมชนและสังคมของลูกจ้าง

3.2 การบริจาคเงิน หมายถึง การช่วยเหลือทางการเงินแก่หน่วยงาน หรือมูลนิธิเพื่อสังคมต่าง ๆ ได้แก่ เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาคน้ำท่วม เป็นต้น

3.3 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า กิจกรรมทำบุญ กิจกรรมขุดลอกคูคลอง เป็นต้น

3.4 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการ-พัฒนาระบบพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับคนในชุมชน ได้แก่ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน และการสื่อสาร

สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง (security welfare) หมายถึง สวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในการทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคต ซึ่งคุ้มครองความมั่นคงในการ-ทำงาน การว่างงาน และเกษียณอายุ ทั้งทางกายภาพและความรู้สึกแก่ลูกจ้าง รวมทั้ง

การเตรียมความพร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ประกอบด้วย (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2556, หน้า 135)

1. ประกันชีวิต (life insurance) หมายถึง การประกันสุขภาพ การเจ็บป่วย หรือเป็นการออมพร้อมกันไปด้วย โดยจะมีแผนการจ่ายค่ารักษาพยาบาลทั้งหมด หรือบางส่วน เช่น ค่าห้อง ค่าเตียง ค่ารักษา ค่ายา ค่าบริการทางพยาบาล โดยระบุจำนวนค่าใช้จ่ายต่อวัน และจำนวนวันที่มากที่สุด และจำนวนวงเงินสูงสุดสำหรับระยะเวลาหนึ่งเอาไว้สำหรับลูกจ้าง โดยให้ลูกจ้างออกค่าใช้จ่ายบางส่วน (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551, หน้า 196) รวมถึงการประกันชีวิตแบบกลุ่ม

2. ประกันอุบัติเหตุ (accident insurance) หมายถึง การให้การคุ้มครองลูกจ้างเมื่อเกิดอุบัติเหตุฉุกเฉิน ที่มีคุณภาพการรักษาที่ดีกว่าการประกันสังคม อาจจัดทำเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่มก็ได้

3. ค่าเสี่ยงภัย หมายถึง นายจ้างให้เงินช่วยเหลือเป็นค่าเสี่ยงภัย สำหรับงานที่มีความเสี่ยงหรืออยู่ในพื้นที่เสี่ยง เพื่อเงินช่วยเหลือด้านความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง

4. เงินเกษียณอายุ ซึ่งได้รับจากนายจ้าง (pensions scheme) คือ การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้าง ที่ทำงานมาในระยะเวลาหนึ่ง ที่มีอายุครบการเกษียณ นอกเหนือจากที่ได้รับจากกองทุนบำเหน็จบำนาญตามพระราชบัญญัติประกันสังคม อาจได้รับจากนายจ้างที่แฝงอยู่ในรูปกำไรสะสม แผนการออม การให้หุ้น (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551, หน้า 198)

5. ให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย หมายถึง การที่นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเสนอความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อป้องกันการเสียหาย อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2556, หน้า 135)

จากความหมาย และองค์ประกอบของสวัสดิการแต่ละรูปแบบ ผู้วิจัยได้นำไปเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา และได้นิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร นำไปสู่ข้อคำถามที่จะทำการวิจัยในขั้นตอนต่อไป

ทั้งนี้ รูปแบบสวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบนี้ ครอบคลุมแนวคิดรูปแบบสวัสดิการแรงงานของนักวิชาการ และรูปแบบสวัสดิการแรงงานต่างประเทศ ดังนี้ (ดูตาราง 4)

ตาราง 4

สรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงาน

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ			สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง			สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ		สวัสดิการแรงงานด้านพัฒนาตนเองและสังคม				
	สวัสดิการตามกฎหมาย	วันหยุด วันลา	สุขภาพ/การรักษาพยาบาล	สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัย	ความมั่นคง	ประกันชีวิต	เกษียณอายุ	เศรษฐกิจ	โบนัส/เงินสวัสดิการ	การศึกษา	ให้คำปรึกษา	ครอบครัว	นันทนาการ	สังคม
กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2556)		×	×	×	×			×	×	×	×		×	
ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551ก)		×	×	×	×			×	×	×	×		×	
วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556)		×	×		×		×							
จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2554)	×	×	×			×	×	×					×	
กระทรวงแรงงาน สำหรับใช้ประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงาน			×					×		×		×		×

รูปแบบสวัสดิการดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550ข) ศึกษาเรื่อง *รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย* พบว่า สวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างสามารถแบ่งออกได้เป็น 11 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการด้านวันหยุด วันลา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความปลอดภัย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการพัฒนาสถาบัน ครอบครัวของลูกจ้าง และสวัสดิการอื่น ๆ สถานประกอบการขนาดเล็กมีการจัดสวัสดิการแรงงานประเภทต่าง ๆ น้อยกว่าสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดใหญ่ สวัสดิการโดยภาพรวมมีลักษณะคล้ายคลึงกันทุกประเภทธุรกิจ อาจแตกต่างตามลักษณะเฉพาะของแต่ละประเภทธุรกิจ เช่น การด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่าอุตสาหกรรมการผลิต มีการจัดสวัสดิการแรงงานสูงกว่าประเภทอื่น

ยัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี (2557) ศึกษาเรื่อง *กระบวนการสร้างความร่วมมือด้านสวัสดิการประเทศต้นทาง ปลายทาง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง: สวัสดิการแรงงานข้ามชาติภายใต้กระแสการบูรณาการของภูมิภาคอาเซียน* พบว่า สวัสดิการตามกฎหมายที่รัฐจัดให้ยังไม่ครอบคลุม ไม่สอดคล้องกับลักษณะตลาดแรงงานรวมทั้งไม่สามารถตอบรับการเคลื่อนย้ายของแรงงานได้ และได้เสนอแนะต่อภาครัฐให้พยายามปรับใช้หลักการของ ILO หรือองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และบูรณาการเพื่อหาวิธีการขอเป็นผู้อาศัยถาวร เพื่อให้ได้สิทธิทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ตามพื้นที่ที่ทำงาน ข้อเสนอแนะต่อภาคเอกชน คือ ด้านสุขภาพ ฝ่ายนายจ้างควรส่งเสริมการประกันกับบริษัทเอกชนคู่ไปกับสวัสดิการภาครัฐ และควรร่วมมือกับภาครัฐ

Wang (2008) ศึกษาเรื่อง *Care and Work: Taiwan's Attempts to Change Its Welfare Regime through Changes in Long-Term Care* เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการดูแลและการทำงาน: ความพยายามของไต้หวันในการเปลี่ยนแปลงการจัดสวัสดิการไปสู่การดูแลระยะยาว เป็นการศึกษาความพยายามของไต้หวันที่จะเปลี่ยนการจัดสวัสดิการรูปแบบเดิมตั้งแต่ปี ค.ศ. 1990 โดยมีคำถามวิจัย คือ ใช้การปรับตัวแบบตะวันตก สำหรับการดูแลในระยะยาว ด้วยโปรแกรม Homecare เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ต่อเพศ อายุ

ชนชั้นทางสังคม ระดับการศึกษา สาขา ความรับผิดชอบ ประเภทของงาน และความสัมพันธ์ในครอบครัว พบว่า แนวคิดแบบตะวันตกทำให้โปรแกรม Homecare แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในแต่ละลักษณะลูกจ้าง และโปรแกรม Homecare สามารถช่วยดูแลลูกจ้างในรูปแบบการดำเนินชีวิต แต่ไม่สามารถเป็นมาตรฐานในการแก้ปัญหาครอบครัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอให้รักษาความสมดุลระหว่างการกำหนดสิทธิลูกจ้างที่จะใช้บริการและเงื่อนไขการทำงาน

Kim (2009) ศึกษาเรื่อง *From Development to Welfare: The State and Welfare Capitalism in Japan and South Korea* เป็นการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสวัสดิการ: รัฐสวัสดิการและสวัสดิการระบบทุนนิยมในญี่ปุ่นและเกาหลี โดยทำการศึกษา 2 ส่วน คือ ส่วนแรก ศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีรัฐสวัสดิการในประเทศที่เป็นศูนย์การทางเศรษฐกิจของเอเชีย ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการพัฒนารัฐสวัสดิการมีความแตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 รูปแบบ คือ แบบที่ 1 เป็นแบบรัฐชาติ ได้แก่ ญี่ปุ่น เกาหลี และไต้หวัน มีรูปแบบรัฐสวัสดิการที่มีความเป็นชาตินิยม ที่เกิดจากประวัติศาสตร์ มุ่งเน้นการประกันสังคม และแบบที่ 2 เป็นแบบรัฐนคร ได้แก่ ฮ่องกง และสิงคโปร์ ซึ่งมีรูปแบบรัฐสวัสดิการที่อาศัยหลักพื้นฐานจากอังกฤษ เน้นการจัดสวัสดิการตามกฎหมาย ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของประเทศญี่ปุ่นและเกาหลีในช่วงหลังศตวรรษที่ 19 ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการพื้นฐานในญี่ปุ่นได้รับการยอมรับและมีความทันสมัยที่จะสามารถรักษาความเป็นอยู่ที่ดีได้ ส่วนประเทศเกาหลีนั้นมีความโดดเด่นในด้านการให้อิสระเสรีภาพ ซึ่งรูปแบบสวัสดิการทั้งสองประเทศล้วนสร้างให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจได้ในอนาคต

Wu (2010) ศึกษาเรื่อง *Welfare Recipients' Perspectives on Employment in Beijing's Welfare Employment Program* เป็นการศึกษาเกี่ยวกับมุมมองของผู้รับสวัสดิการแรงงานในโปรแกรมสวัสดิการแรงงานของปักกิ่ง พบว่า มุมมองทางบวกของผู้ได้รับสวัสดิการ เกิดจากการมีส่วนร่วม และการจูงใจด้วยการให้รางวัลจากการทำงาน ตลอดจนการให้อิสระในการจัดการชีวิต เป็นสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อมุมมองของผู้รับสวัสดิการแรงงานได้ว่า ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล ครอบครัว โปรแกรม

ที่จัดสวัสดิการ และตลาดแรงงาน เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

Agarwala (2006) ศึกษาเรื่อง *From Work to Welfare: Informal Workers' Organizations and the State in India* เป็นการศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการจากการทำงาน: แรงงานนอกระบบขององค์การและของรัฐในอินเดีย พบว่า แรงงานสามารถยกระดับอาชีพตามความต้องการ และได้รับการสนับสนุนจากรัฐ จึงทำให้แรงงานเหล่านี้สนใจรัฐมากกว่านายจ้างเพื่อเพิ่มสวัสดิการ เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษาและที่พักอาศัย มากกว่าสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่แรงงานพึงได้รับตามสิทธิ เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ และความปลอดภัยในงาน โดยสิทธิประโยชน์จากรัฐขึ้นอยู่กับนโยบายและเศรษฐกิจ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชารัฐศาสตร์ (2552) ศึกษา *รายงานการวิจัย เรื่อง สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ: นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ* ผลการศึกษาด้านรูปแบบสวัสดิการ พบว่า รูปแบบสวัสดิการจำแนกตามความจำเป็นการได้รับ และระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่เห็นว่า สวัสดิการที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือ สวัสดิการการรักษาพยาบาล กรณีเจ็บป่วย และเงินชดเชยการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า 5 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วย อันดับ 2 การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉิน อันดับ 3 การออมทรัพย์กรณีบำนาญ อันดับ 4 การประกันรายได้ขั้นต่ำ ผลประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ อันดับ 5 การประกันอุบัติเหตุ/การประกันภัย และได้เสนอแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบด้วยการใช้นโยบายยกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อจัดสวัสดิการ และนำร่องเข้าสู่พระราชบัญญัติประกันสังคม

ทั้งนี้ ควรจัดให้มีหลากหลายรูปแบบควบคู่กันไป โดยบูรณาการตามแนวคิดของณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2550) ศึกษาเรื่อง *การพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย* พบว่า แนวทางการจัดระบบสวัสดิการสังคมสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส ทำได้ด้วยการจัดรูปแบบสวัสดิการสังคมให้เหมาะสมกับคนแต่ละกลุ่ม โดยไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องวัตถุเสมอไป สำหรับคนบางกลุ่ม การจัด

สวัสดิการด้านสิทธิและคุ้มครองก็เพียงพอ และการจัดสวัสดิการควรดำเนินการเชิงบูรณาการ คือ มีการจัดทำหลาย ๆ ด้านควบคู่กันไป

การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น เกิดประโยชน์ครอบคลุมทั้งนายจ้างในฐานะผู้ให้ และลูกจ้างในฐานะผู้รับ (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550, หน้า 226) ผลจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ จึงได้กรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งรูปแบบสวัสดิการเหล่านี้ คือ ตัวแปรอิสระ ที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นตัวแปรตามที่จะกล่าวในหัวข้อต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม เป็นวิธีการแก้ปัญหาแรงงานที่กล่าวมาแล้ว เพราะจะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 157) โดยเฉพาะการได้ทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีการอำนวย-ความสะดวกต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน และที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของลูกจ้าง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม ยารักษาโรค อาหารกลางวัน รถรับส่ง บ้านพัก สถานที่พักผ่อน วันหยุด วันลา เป็นต้น หากสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจ ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Schnake & Dumler อ้างถึงใน รุจี อมฤตย์ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 39) จึงทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ ของการจัดสวัสดิการแรงงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อันประกอบด้วย การสรุปแนวคิดของสวัสดิการแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้น

ความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปแนวคิดของสวัสดิการแรงงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ซึ่งก็คือ สามารถจูงใจลูกจ้างให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ก, หน้า 243) นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน ผู้วิจัยได้สรุปวัตถุประสงค์หลักของการจัดสวัสดิการแรงงานได้ 2 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) หมายถึง การยกระดับความรู้สึกในทางบวกต่องาน ซึ่งจะก่อให้เกิดการแสดงออกหรือตอบสนองเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556, หน้า 8) โดยสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมจะต้องทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร, 2552, หน้า 23) โดยสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม จะทำให้ลูกจ้างได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพที่ดี มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และมีคุณค่าต่อสังคม

การสรุปวัตถุประสงค์หลักดังกล่าว ครอบคลุมวัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในประเทศและต่างประเทศกล่าวไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและสรุปให้เชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์หลักดังนี้ (ดูตาราง 5)

ตาราง 5

สรุปแนวคิดวัตถุประสงค์หลักของการจัดสวัสดิการแรงงาน

นักวิชาการ	ความพึงพอใจในการ-ปฏิบัติงาน					การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	สร้างขวัญกำลังใจ	ดึงดูดใจ	บำรุงรักษา/ลดอัตราเข้าออก	การขาดงานต่ำ	ภาพลักษณ์องค์การดี/ภาคภูมิใจ	เพียงพอ	สุขภาพ/ความปลอดภัยที่ดี	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	บรรยากาศในการทำงาน/ความสะดวก	คุณค่าต่อสังคม
กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและ-คุ้มครองแรงงาน (2550ข)	×	×	×	×	×		×	×	×	×
กิติพงศ์ หังสพฤกษ์ (2556)		×	×				×	×	×	
เกษมสันต์ วิลาวรรณ (2553)	×	×	×				×	×	×	
จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2554)	×	×		×			×	×	×	
ชุติกาญจน์ ศิริคำ (2551)	×		×	×			×	×		
ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551ก)	×				×	×	×	×		×
ปัทมาวดี โพชนุกูล ซูซูกิ (2553)	×	×	×	×	×		×	×	×	
พยัต วุฒิรงค์ (2555)	×	×	×	×			×	×	×	

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	สร้างขวัญกำลังใจ	ดึงดูดใจ	บำรุงรักษา/ลดอัตราเข้าออก	การขาดงานต่ำ	ภาพลักษณ์องค์การดี/ภาคภูมิใจ	เพียงพอ	สุขภาพ/ความปลอดภัยดี	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	บรรยากาศในการทำงาน/ความสะดวก	คุณค่าต่อสังคม
พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2550)	×		×			×	×	×		
ไพศาล เตมีย์ (2555)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2551)	×	×	×	×		×	×	×	×	
วิจิตรา วิเชียรชม (2552)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556)	×	×				×				×
วิเชียร วิทยอุดม (2552)	×	×	×	×	×		×	×	×	×
วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550)	×	×	×				×	×	×	
สมคิด บางโม (2554)	×	×				×	×		×	×
สมชาย หิรัญกิตติ (2551)	×	×	×	×			×	×	×	×
สุดาศิริ วศวงศ์ (2551)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

ตาราง 5 (ต่อ)

นักวิชาการ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	สร้างขวัญกำลังใจ	ดึงดูดใจ	บำรุงรักษา/ลดอัตราเข้าออก	การขาดงานต่ำ	ภาพลักษณ์องค์การดี/ภาคภูมิใจ	เพียงพอ	สุขภาพ/ความปลอดภัยดี	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	บรรยากาศในการทำงาน/ความสะดวก	คุณค่าต่อสังคม
สุภาพร พิศาลบุตร, ประเสริฐ์ ประสพสุขโชคมณี และกำธร ประสพสุขโชคมณี (2549)	×	×					×	×	×	
อนิวัช แก้วจำนง (2552)	×				×	×			×	×
Flippo (1984)	×		×	×	×				×	×
Milkovich and Newman (2005)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	

ทั้งนี้ วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการดังกล่าวสอดคล้องกับการวิจัย ดังนี้

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552) ศึกษา *โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก* เพื่อศึกษาลักษณะแรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็กในแง่มุมต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การเข้าออกงาน ลักษณะเศรษฐกิจ สังคมและประชากรของแรงงานที่ใช้ ตลอดจนการใช้แรงงาน สภาพการทำงาน สภาพการจ้างงาน และการคุ้มครองแรงงาน ปัญหาและอุปสรรคในแง่การจ้างงาน เพื่อเป็นฐานข้อมูล

ให้แก่กระทรวงแรงงานเกี่ยวกับการจ้างงาน ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน พบว่า มุมมองของแรงงาน ปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก ประกอบด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้า เป็นหลัก โดยอาจมีข้อพิจารณาอื่น เช่น การยอมรับของสังคม ชื่อเสียงขององค์การ เครื่องแบบ เป็นต้น สำหรับปัญหาในการจ้างงานนั้น มักประสบปัญหาการหาแรงงาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลจากค่าจ้างและสวัสดิการที่ค่อนข้างน้อย ไม่สามารถที่จะแข่งขันด้านค่าจ้างและสวัสดิการได้ ตลอดจนชื่อเสียงของสถานประกอบการ เมื่อเทียบกับกิจการที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้น จึงควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมการจัดหางานและสำนักงานจัดหางาน ให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ทั้งในด้านการจัดหาแรงงาน การพัฒนาสวัสดิการ และสภาพการทำงานทันสมัย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

สถาบันการวิจัยความขัดแย้ง และความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ร่วมกับสมาคมรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์-ภาคใต้ โดย ดลมนรรจน์ บากา และคนอื่น ๆ (2553) ศึกษาเรื่อง *ทัศนคติประชาชนต่อสถานการณ์ความไม่สงบจังหวัดชายแดนภาคใต้* ผลการวิจัยสรุปสถานการณ์ด้านแรงงาน พบว่า มีโครงสร้างประชากรที่อยู่ในวัยแรงงานเพิ่มขึ้น คือ ร้อยละ 65.30 จึงทำให้กำลังแรงงานเพิ่มขึ้น และมีอัตราการว่างงานลดลงร้อยละ 0.77 และในส่วนความต้องการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ยังขาดแคลนแรงงานไร้ฝีมือและมีฝีมือ จึงมีความต้องการแรงงานกลุ่มดังกล่าวสูง นอกจากนี้ ผลการสำรวจด้านคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพ ด้วยการเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

Bhavani (2011) ศึกษาเรื่อง “Labor Welfare Measures-Step Stone of Healthy Industrial Relations” มาตรการจัดสวัสดิการแรงงาน ลำดับขั้นความสัมพันธ์ของอุตสาหกรรมสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นที่หลากหลายของลูกจ้าง ในเรื่องของมาตรการจัดสวัสดิการแรงงานในภาคการผลิตของรัฐทมิฬนาดุ

ประเทศอินเดีย และเพื่อตรวจสอบผลกระทบของมาตรการจัดสวัสดิการแรงงาน ในอุตสาหกรรม ที่สัมพันธ์กับลูกจ้างที่ทำงานในภาคการผลิต รัฐทมิฬนาฑู สวัสดิการที่มีการจัดสรรไว้ ได้แก่ บ้านพัก การรักษาพยาบาล โรงอาหาร การจัดการศึกษา รถรับส่งพนักงาน สวน หอประชุมสำหรับจัดงานแต่งงาน กีฬา กิจกรรมสันทนาการ ระบบประกันบำเหน็จ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดสรรไว้โดยส่วนใหญ่ลูกจ้างมีความพึงพอใจโดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล การจัดการศึกษา และบำนาญ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ส่งผลกระทบในด้านบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง แต่ควรปรับปรุงในเรื่องของบ้านพัก แผนการประกัน การขนส่ง โรงอาหาร และจัดอาหารที่มีคุณภาพ และควรใส่ใจในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านสันทนาการและการพักผ่อนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นต้น

งานวิจัยของ Reenu and Panwar (2013) ศึกษาเรื่อง “Current Trends in Employee Welfare Schemes in Udaipur Retail Sector” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวโน้มปัจจุบันในการจัดสวัสดิการของลูกจ้างในอุเดบุดธุรกิจค้าปลีก ประเทศอินเดีย วัตถุประสงค์หลักเพื่อต้องการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก และบริการต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างดีขึ้น อีกทั้งเป็นการเพิ่มมาตรฐานการครองชีพของลูกจ้างด้วย โดยสวัสดิการที่ดีจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและอยู่กับองค์การได้นาน ทั้งนี้ ได้แบ่งการจัดสวัสดิการแรงงานเป็น 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมที่ 1 การจัดกิจกรรมภายใน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความสะดวกสบาย สวัสดิการสำหรับเด็กและสตรี สันทนาการ บริการด้านเศรษฐกิจ การฝึกอบรมต่าง ๆ กิจกรรมที่ 2 การจัดกิจกรรมภายนอก เช่น ความปลอดภัยในสังคม การรักษาพยาบาล การศึกษา น้ำดื่ม และสุขอนามัยที่ดี สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น จากการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการแรงงานทั้ง 2 กิจกรรม ช่วยพัฒนาในเรื่องสุขภาพและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ นอกจากนี้ ยังได้ข้อเสนอแนะสวัสดิการที่สำคัญที่ธุรกิจค้าปลีกควรจัดสรรแก่ลูกจ้าง คือ ที่พัก บริการในการเดินทาง และกิจกรรมกีฬาที่หลากหลาย เช่น ปิงปอง โยคะ สระว่ายน้ำ สนามกีฬา และการริเริ่มทำกิจกรรมเพื่อสังคม

จากงานวิจัยดังที่กล่าวมา จะเห็นว่า การจัดสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะรูปแบบใด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Schnake & Dumler อ้างถึงใน รุจี อมฤตย์ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 39) เป็นไปตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่จะกล่าวในหัวข้อต่อไป

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถอธิบายความสัมพันธ์ของสวัสดิการแรงงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (exchange theory) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการลงทุนด้านแรงงาน ที่ให้สิ่งอำนวยความสะดวกและประโยชน์แก่ลูกจ้าง ที่ทำให้เกิดความคุ้มค่ากับประสิทธิภาพของงานที่จะได้รับ นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกคนใหม่สามารถแข่งขันกับตลาดแรงงานได้ (ปัทมาวดี โพชนุกูล ซูซูกิ, 2553, หน้า 86) ดังนั้นหากสวัสดิการแรงงานเหมาะสมแล้ว ลูกจ้างก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์การ ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (exchange theory) ซึ่งทฤษฎีการแลกเปลี่ยนหรือทฤษฎีทางเลือกเหตุผล (rational choice theory) มีฐานคติที่ว่าการกระทำระหว่างกันของบุคคลจะกระทำโดยอาศัยการโต้ตอบ ซึ่งพิจารณาจากรางวัล (reward) กับการลงโทษ (punishment) หรือความพอใจ (satisfactory) กับความไม่พอใจ (unsatisfactory) ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนการกระทำระหว่างกัน ตลอดจนการพิจารณาจากการที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุด เมื่อลงมือกระทำไปแล้ว (ลงทุน) และคิดว่าการกระทำหรือการตอบแทนจากผู้อื่นทำให้ผู้กระทำมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก ทั้งนี้ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2550, หน้า 128) ได้แบ่งประเภทของทฤษฎีแลกเปลี่ยนเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระดับบุคคล (individualistic exchange theory) หรือทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงพฤติกรรม (behavioral exchange theory) ของ George C. Homans ได้เสนอแนวคิดสำคัญ คือ ใช้กระบวนการเสริมแรง ในการอธิบายปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ โดยเสนอว่า พฤติกรรมของมนุษย์ เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

การที่บุคคลคนหนึ่งจะแสดงพฤติกรรมอย่างใด ย่อมมีเหตุผลมาจากรางวัลหรือการลงโทษ ซึ่งเป็นการเสริมแรงทางบวกและทางลบ ตามลำดับ สิ่งที่ Homans ใช้เป็นตัวชี้วัดเพื่อสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว คือ ปริมาณของการกระทำ (quantity of activity) และระดับของคุณค่าของการกระทำ (value of activity) การที่บุคคลจะเลือกกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในเชิงปริมาณ Homans ใช้หลักเศรษฐศาสตร์อธิบายว่า มนุษย์จะเลือกหนทางที่ให้ผลกำไรสูงสุด ในขณะที่ระดับคุณค่านั้น Homans ใช้หลักอุปสงค์-อุปทาน เสนอประพจน์ระดับสูง เพื่อเป็นข้อเสนอของทฤษฎีการแลกเปลี่ยน จำนวน 5 ข้อเสนอ ประกอบด้วย (1) ข้อเสนอด้านความสำเร็จ (success proposition) (2) ข้อเสนอด้านตัวกระตุ้น (stimulus proposition) (3) ข้อเสนอด้านคุณค่า (value proposition) (4) ข้อเสนอด้านการสูญเสียความพึงพอใจ (deprivation-satiation proposition) และ (5) ข้อเสนอด้านการก้าวร้าว-ยอมรับ (aggression-approval proposition)

1.2 ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงบูรณาการ (integration exchange theory) หรือทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง (exchange structuralism theory) โดย Blau (อ้างถึงใน George, 1992, p. 300) ได้พัฒนาต่อยอดทฤษฎีของ Homans โดยขยายขอบเขตให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างบนพื้นฐานของการวิเคราะห์กระบวนการทางสังคม ที่ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ อธิบายพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลในแง่มุมของสังคม Blau ได้ เสนอ 4 ขั้นตอน จากการแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลไปสู่โครงสร้างสังคมและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ได้แก่

ขั้นที่ 1 การแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลก่อให้เกิด . . .

ขั้นที่ 2 ความแตกต่างระหว่างสถานภาพและอำนาจซึ่งก่อให้เกิด . . .

ขั้นที่ 3 ความชอบธรรมและองค์กรซึ่งเป็นการหว่านเมล็ดพืชของ . . .

ขั้นที่ 4 ความขัดแย้งและการเปลี่ยนแปลง

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนทางสังคมเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจของปัจเจกบุคคลที่ถูกจูงใจด้วยผลกำไรหรือรางวัลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับจากผู้อื่น การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์จึงเป็นกลไกหนึ่งการสร้างความสัมพันธ์ เป็นการพึ่งพาอาศัยก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อกัน

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน มีแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน คือ การจ้างงานเป็นการแลกเปลี่ยนการทำงานกับค่าจ้าง นักเศรษฐศาสตร์มองว่า เป็นการแลกเปลี่ยนเวลา ความพยายามและความสามารถ กับการจ้างในรูปของเงินและรูปอื่น ส่วนนักจิตวิทยามองว่า การจ้างงานเป็นการแลกเปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติ กับเงิน และสิ่งอื่นที่เป็นแหล่งของความพึงพอใจ สำหรับนักสังคมวิทยามองการแลกเปลี่ยนกว้าง ๆ มองในแง่ของสิ่งนำเข้าและผลลัพธ์ ระหว่างคนที่เป็นเจ้าของพฤติกรรมที่มีอิทธิพลต่อคนอื่น และในทางกลับกัน ก็ได้รับอิทธิพลจากคนอื่นในสังคม ฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการแลกเปลี่ยนได้แก่ บุคคลและองค์การ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีอิทธิพลเท่ากัน แต่สามารถมีอิทธิพลทำให้การแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นได้ การแลกเปลี่ยนเป็นระบบที่แต่ละฝ่ายให้บางอย่างเพื่อแลกเปลี่ยนกับบางอย่างกลับคืนเป็นกระบวนการที่มีไปตลอด แต่ละฝ่ายต่างคิดว่าจะได้รับรางวัลมากกว่าสิ่งที่ตนได้ทำ บุคคลเข้าไปสู่องค์การก็เพราะคิดว่าจะได้รับรางวัลจากองค์การ ในทางตรงกันข้าม องค์การจ้างคนก็หวังว่าจะได้รับผลตอบแทนมากกว่าค่าจ้าง กระบวนการแลกเปลี่ยนส่วนใหญ่เป็นการกระทำในระยะยาว โดยกำหนดแนวทางไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน วิธีการควบคุมงานกฎระเบียบ เรียกว่า สัญญาการจ้างงาน ซึ่งเป็นการตกลงกันระหว่างบุคคลและองค์การ กระบวนการแลกเปลี่ยนจึงประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551, หน้า 57)

ส่วนที่ 1 สิ่งที่คนให้แก่องค์การ (contributions)

ส่วนที่ 2 รางวัล (rewards)

ส่วนที่ 3 กระบวนการเปรียบเทียบ (a comparison process)

ส่วนที่ 4 ผลลัพธ์ (results) ซึ่งหมายถึง ทัศนคติและพฤติกรรมของทั้งสองฝ่าย

ส่วนสิ่งที่องค์การต้องการจากบุคคล ได้แก่ (1) ต้องการให้บุคคลร่วมมือกับองค์การและยังอยู่ในองค์การ (2) ทำงานตามที่มอบหมายโดยไว้วางใจได้ (3) ต้องการให้บุคคลทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การ ด้วยพฤติกรรมที่สร้างสรรค์และทำเองโดยไม่ต้องมีใครบังคับ (4) ร่วมมือกับคนอื่น (5) ปกป้ององค์การจากหายนะ (6) ให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์ (7) พัฒนาตนเอง และ (8) สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

องค์การสามารถใช้นโยบายค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือดึงดูด รักษา และจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ต้องการได้ โดยแยกออกเป็นด้าน ๆ

ตัวอย่าง คือ แนวคิดของมาร์ช (March) และไซมอน (Simon) ซึ่งได้แยกระหว่างการจูงใจที่จะได้มาและรักษาพนักงานไว้กับการจูงใจในปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพออกจากกัน

การจูงใจเกิดจากความสมดุลระหว่างสิ่งที่ได้รับกับสิ่งที่ได้ เพราะฉะนั้น องค์การต้องทำให้ลูกจ้าง เชื่อว่าเขาได้ประโยชน์จากองค์การคุ้มค่า ก็จะพึงพอใจในการทำงาน ส่วนการจูงใจประเภทที่สองซับซ้อนกว่า เพราะเป็นสัญญาทางจิตวิทยา ระหว่างบุคคลกับองค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคาดหวังต่อการเลือก ผลลัพธ์ของการเลือก และเป้าหมายของบุคคล องค์การต้องให้ในสิ่งที่บุคคลต้องการ ทำให้เขารู้สึกว่าสำคัญ และประสบความสำเร็จจากการทำงาน

การแลกเปลี่ยนเกิดจากความต้องการ และผลประโยชน์ส่วนตัวของบุคคลเป็นหลัก บนพื้นฐานความคาดหวังผลตอบแทนที่แตกต่างกัน จึงเป็นดุลยพินิจของแต่ละคนในการแสดงพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความกตัญญูและความไว้วางใจ โดยนายจ้างจะสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อตอบแทนการทุ่มเทการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างจะตอบแทนคืนให้แก่นายจ้างด้วยการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน มีการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับการย้ายงานเมื่อนายจ้างร้องขอ และเต็มใจในการร่วมกิจกรรมตามความต้องการของนายจ้าง และเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะเพื่อพัฒนางาน เป็นการต่างตอบแทนระหว่างตนเองกับนายจ้าง (Cropanzano, Rupp, & Byrne อ้างถึงใน ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 10) เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทน และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันนี้ เมื่อลูกจ้างพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากนายจ้างในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ค่าจ้าง การพัฒนา เป็นต้น ลูกจ้างก็จะตอบแทนด้วยการเพิ่มความไว้วางใจ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพิ่มความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้น เพื่อให้ตนเองและองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

2. ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchical theory of motivation) ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความปรารถนาของมนุษย์ติดตัวมาแต่กำเนิด

และความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงเป็นลำดับขั้นของความปรารถนาเริ่มแรก และต่อมาสูงขึ้นเป็นลำดับ เริ่มจากความต้องการขั้นมูลฐานที่สุดเรียงไปจนถึงความต้องการขั้นสูงที่สุด รวม 5 ขั้นด้วยกัน ดังแสดงในภาพ 5 (Maslow อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2554, หน้า 179)

ภาพ 5 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา. จาก *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6, หน้า 179), โดย สมคิด บางโม, 2554, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทยพัฒน์.

จากภาพความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นต่ำสุด และเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่-อาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ดังนั้น เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ จึงต้องสนองตอบในรูปของค่าจ้างหรือสวัสดิการที่จำเป็น เช่น อาหาร น้ำดื่ม ชุดทำงาน รถรับส่ง บ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ยารักษาโรค เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการเพื่อปกป้องพิทักษ์ตนเองให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เช่น สัญญาการจ้าง ข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน การประกันการว่างงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นและสังคมยอมรับคบหาสมาคมและเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีมิตรภาพและความรักต่อกัน เป็นต้น สวัสดิการแรงงานที่ตอบสนองความต้องการขั้นนี้ ก็คือ การจัดกิจกรรมนันทนาการ การกีฬา งานรื่นเริงประจำปี เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการมีฐานะในสังคม (esteem needs) ความต้องการมีฐานะในสังคม สามารถแบ่งออกได้ 2 ด้าน คือ (1) ปรารถนาที่จะมีความเข้มแข็ง เชื่อมั่นในตนเองความมีอิสรเสรีภาพ และ (2) ต้องการชื่อเสียง ตำแหน่ง ฐานะ ความเด่นดัง และการชื่นชมจากผู้อื่น สวัสดิการแรงงานที่ตอบสนองความต้องการขั้นนี้ ก็คือ การเลื่อนตำแหน่ง การออกแบบงานให้มีลักษณะท้าทาย มีอิสระในการปฏิบัติ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (self actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน และไม่เท่ากัน องค์การควรสนองตอบความต้องการของมนุษย์ คือ เปิดโอกาสให้คนมีโอกาสที่จะสนองความต้องการตามอุดมการณ์ของเขา เพราะเป็นธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งจะพอใจมาก หากได้แสดงผลงานที่สูงที่สุดที่ตนเองจะทำได้ ความต้องการได้รับการนับถือยกย่อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความ-สามารถในตนเอง ประสบความสำเร็จในภารกิจต่าง ๆ และ (2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from other) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น สวัสดิการแรงงานที่ตอบสนองความต้องการขั้นนี้ ก็คือ งานที่ท้าทาย งานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จในงาน ความก้าวหน้าในองค์การ เป็นต้น (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 180)

จากแนวคิดของมาสโลว์สามารถใช้เป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้าง เมื่อลูกจ้างได้รับความต้องการต่าง ๆ อย่างครบถ้วน พอเพียงและเหมาะสมแล้ว ย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

3. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ โดยได้นำแนวคิดของ Maslow มาขยายความ ซึ่งจะต่างกัน

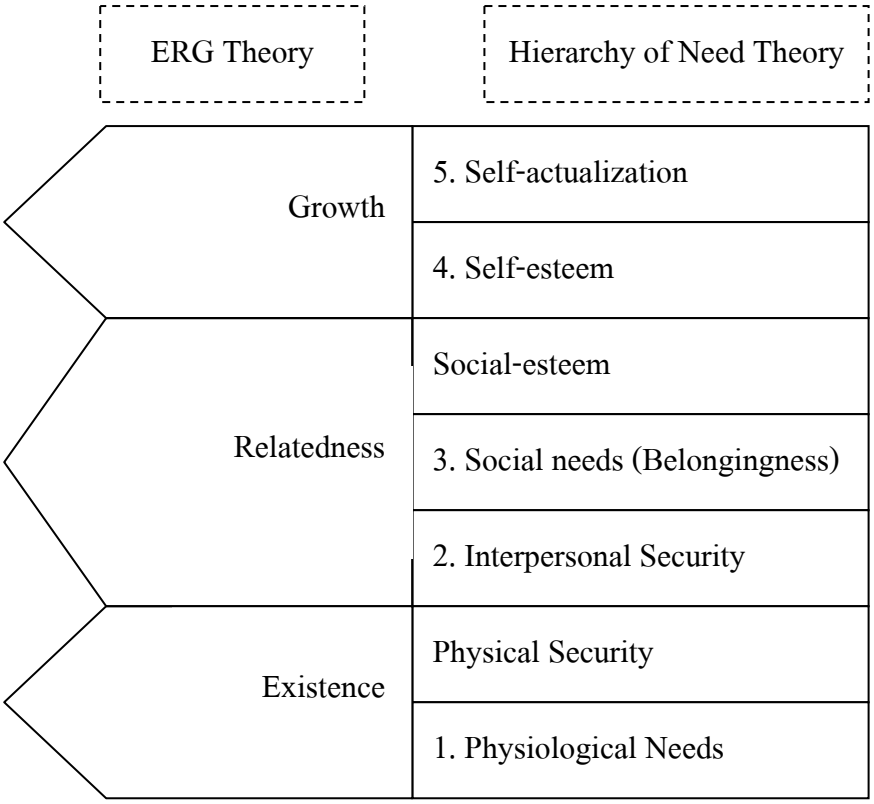
ที่ทฤษฎีการจูงใจ ERG จะไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างเกิดขึ้นพร้อมกันได้ โดยความต้องการตามทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 216)

3.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (E--Existence Needs) ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัย และความ-มั่นคง ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงและปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น การสนองความต้องการด้านนี้จึงใช้รูปแบบสวัสดิการ ได้แก่ บ้านพัก ที่อยู่ อาหาร รถรับส่ง ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ประกันสุขภาพ อุปกรณ์ความปลอดภัย ผ้าปิดจมูก หมวกนิรภัย และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ

3.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพ (R--Relatedness Needs) ความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอก ดังนั้น การสนองความต้องการด้านนี้จึงใช้รูปแบบสวัสดิการ เช่น จัดกิจกรรมนันทนาการ การกีฬา งานรื่นเริงประจำปี กิจกรรมสัมพันธ์ต่าง ๆ เป็นต้น

3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (G--Growth Needs) ความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่อง บวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปความต้องการตามทฤษฎี ERG เมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของมนุษย์ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ดังแสดงในภาพ 6 (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ข)



ภาพ 6 ความต้องการตามทฤษฎี ERG เปรียบเทียบกับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ที่มา. จาก *พฤติกรรมองค์การ* (หน้า 89-91), โดย ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ข, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดังนั้น การสนองความต้องการด้านนี้ จึงใช้รูปแบบสวัสดิการ ได้แก่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การออกแบบงานให้มีลักษณะท้าทายและมีอิสระในการปฏิบัติ การให้ทุนการศึกษาในขั้นที่สูงขึ้น การดูงานต่างประเทศ การให้รางวัล การเชิดชูเกียรติ เป็นต้น

ความต้องการตามทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการเพื่อความอยู่รอด ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการเจริญ

ก้าวหน้า สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงาน ให้มีรูปแบบที่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว คนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivators) และปัจจัยเกื้อกูล (hygiene) ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 181)

4.1 ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตัวกระตุ้น ประกอบด้วย

4.1.1 ความสำเร็จของงาน คือ มีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ

4.1.2 ความรับผิดชอบ คือ รู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงาน

4.1.3 โอกาสก้าวหน้า คือ รู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

4.1.4 การได้รับการยกย่อง คือ มีความรู้สึกว่า เมื่อทำงานสำเร็จ มีคนยอมรับผลงานนั้น

4.1.5 งานมีความน่าสนใจ มีคุณค่า คือ รู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ น่าทำ

4.1.6 การเจริญเติบโต คือ ตระหนักว่าจะมีโอกาสได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

ดังนั้น สวัสดิการที่สามารถจูงใจได้ ก็คือ การออกแบบงานให้มีลักษณะท้าทาย น่าสนใจ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ให้โอกาสก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

4.2 ปัจจัยบำรุงรักษา (maintenance factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ให้ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิด

ความไม่พอใจในงาน เมื่อไม่ได้จัดให้ลูกจ้าง เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ข, หน้า 89)

4.2.1 นโยบายและการบริหาร คือ การรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขารู้ถึงนโยบายขององค์การที่เขาอยู่

4.2.2 วิธีการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล คือ การสอนงาน และการมอบหมายงานเป็นไปอย่างมีระบบ

4.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ คือ มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานต่อหัวหน้างาน และหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง

4.2.4 ค่าตอบแทนการทำงาน คือ การรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

4.2.5 สภาพในการทำงาน คือ การรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการทำงาน การรู้สึกว่าเวลาทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว การรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

4.2.6 ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน คือ การรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2550, หน้า 205) สรุปไว้ว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ประกอบด้วย การประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การได้รับผิดชอบ การมีโอกาสก้าวหน้า และลักษณะงานที่ท้าทาย และปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบาย การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความมั่นคงในหน้าที่ ซึ่งสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

การนำทฤษฎี Herzberg มาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูงนั้น จะต้องดำเนินการ ดังนี้ (1) ให้ลูกจ้างแต่ละคนมีความพึงพอใจในขณะทำงาน โดยลูกจ้างจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างพอเพียง ด้วยการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม (2) ป้องกันไม่ให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน ใช้การติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง คือ จากนายจ้างถึงลูกจ้าง และจากลูกจ้างกลับมายังนายจ้าง (3) จัดให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน เช่น การให้ประโยชน์เพิ่มเติมนอกจากค่าตอบแทน การมีหลักประกันในอาชีพ การมีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น

และ (4) จัดให้ลูกจ้างมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สำหรับลูกจ้างที่มีผลการปฏิบัติติงานดี มีความประพฤติดี (ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, หน้า 140)

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2551, หน้า 139) อธิบายแนวทางการนำปัจจัยจูงใจ-สุขอนามัยไปใช้ว่า ทั้งสองปัจจัยต้องดำเนินการไปด้วยกัน และควรเน้นไปที่ความเหมาะสมของนโยบายบริษัท สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน เงินเดือน และการบังคับบัญชา ซึ่งลูกจ้างต้องการการให้รางวัลกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ และโอกาสสำหรับความก้าวหน้า

นอกจากนี้ อำนาจ ธีระวนิช (2553, หน้า 734) ได้สรุปการนำทฤษฎี Herzberg มาใช้ว่า นายจ้างต้องปรับปรุงปัจจัยอนามัยให้มีความเหมาะสม เพื่อขจัดความไม่พอใจในงาน ด้วยการจัดให้มีตามความต้องการขั้นพื้นฐาน ขณะเดียวกันต้องยกระดับปัจจัยจูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับสูง เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับลูกจ้าง

ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมจึงช่วยจูงใจ และสร้างความพึงพอใจดังที่กล่าวมา มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2552, หน้า 60) เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

สวัสดิการที่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ก็คือ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การประกันการว่างงาน การประกันชีวิต การรักษาพยาบาล การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพ การจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

5. ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's expectancy theory) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวัง ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ข, หน้า 93-99)

5.1 ความคาดหวัง (expectancy) ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น คือ การที่บุคคลประเมินความเป็นไปได้ว่า มีความ-พยายามเพิ่มขึ้น หรือทำงานหนักขึ้น จะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น ถ้าบุคคลมีความคาดหวังเช่นนี้ ก็มีความพยายามเพิ่มขึ้น

5.2 เครื่องมือ (instrumentality) เครื่องมือที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ หรือรางวัลระดับ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ระดับที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ การรับรู้และหวังว่าผลงานที่เกิดขึ้นจากการมีความพยายามเพิ่มขึ้น จะนำไปสู่รางวัลตอบแทนที่ต้องการ ถ้าผู้ปฏิบัติผู้ใดคิดว่า เมื่อทำงานได้ผลดีแล้ว จะไม่ได้รับความสนใจและรางวัลตอบแทน บุคคลนั้นก็จะไม่เลือกที่จะทำงานอย่างขยันขันแข็ง หรือการทำงานหนักทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี ผลการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การเลื่อนเงินเดือน และได้รับสวัสดิการที่ดี แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงาน กับรางวัลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ

5.3 คุณค่า (valence) คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น เป็นความต้องการภายในของบุคคล ได้แก่ การให้คุณค่าต่อรางวัลหรือผลที่ได้เป็นความชอบพอในรางวัลตอบแทน แต่ความชอบพอนี้มิได้เกิดจากตัวรางวัล หากแต่เกิดจากปัจจัยภายในบุคคล จึงมีความแตกต่างออกไปตามแต่บุคคล บางคนชอบทำงานที่ท้าทาย หรือมีความรับผิดชอบสูง เป็นต้น

ศัลธาน เกอร์เมลลี่ (2552, หน้า 62) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่

1. ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อที่ว่าการทุ่มเทความพยายามให้มาก จะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างสูง ความคาดหวังของแต่ละคนเกี่ยวกับความพยายามที่เขามีส่วนสำคัญต่อพฤติกรรมที่แสดงออกมา
2. กลไกการตอบแทน หมายถึง ความเชื่อที่ว่า หากทำงานหนัก ผลลัพธ์ที่ตามมาจะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่ดี อาจได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง
3. คุณค่าที่ประเมิน หมายถึง คุณค่าที่บุคคลให้กับเหตุการณ์หรือผลลัพธ์นั้น ๆ

ดังนั้น การที่ลูกจ้างจะเลือก หรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น มีสาเหตุหรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผลและปัจจัยหลาย ๆ อย่างประกอบกัน มิได้เกิดจากเพียงปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียว โดยที่ลูกจ้างจะต้องมีความคาดหวังดังต่อไปนี้ (1) ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ (2) ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ (3) ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น และ (4) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการตามความคาดหวัง

กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างมีความคาดหวังที่ดีในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ก็จะจูงใจลูกจ้างให้ต้องพยายาม เพื่อที่จะพัฒนาตนเอง ปฏิบัติงานไปสู่ความคาดหวัง และเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ทฤษฎีที่กล่าวมานี้เป็นแนวคิดหลัก มุ่งอธิบายความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องเป็นไปตามความต้องการของมนุษย์ จึงทำการศึกษาเพื่อตอบคำถามที่ว่า มนุษย์ต้องการอะไร ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจหรือทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้วยการศึกษาทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนของ Blau ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 52) โดยทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ที่ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คนที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง คนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยเกื้อกูล (hygiene) (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 181) โดยปัจจัยจูงใจจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนปัจจัยเกื้อกูล (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน ซึ่งก็คือ การจัดให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

จากแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นวิธีหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการของลูกจ้างและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีผลทำให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งได้นำไปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior--OCB) เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การดำเนินงาน บรรลุวัตถุประสงค์ ประหยัด และเกิด

ประสิทธิภาพมากที่สุด หากนายจ้างรักษาระดับความพึงพอใจ และมีการทำนุบำรุงดูแลลูกจ้าง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้อย่างมีประสิทธิผล ก็จะสามารถพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะช่วยสร้างทุนทางสังคม และเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ (Deshpande อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 16) การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย ความหมาย ประเภทรูปแบบ ผลลัพธ์ ตลอดจนสรุปมิติการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior--OCB) เป็นพฤติกรรมเชิงบวกที่ลูกจ้างมีให้แก่องค์การ นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Organ (อ้างถึงใน Deww, 2011, p. 3) ให้ความหมายว่า คือ บทบาทพิเศษหรือบทบาทที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ

Geoffrey (อ้างถึงใน ปัญญฎา ประดิษฐบาทุกา, 2557, หน้า 2) ให้ความหมายไว้ว่า คือ พฤติกรรมการทำงานของบุคคลด้วยความเต็มใจในการทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

Deww (2011, p. 3) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึง การแสดงพฤติกรรมทางบวกที่เกิดขึ้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจากการใช้ความรู้ ความสามารถของพนักงาน ในอันที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547, หน้า 17) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งนอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมสนับสนุน และมีความจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

แพรภัทร ยอดแก้ว (2556, หน้า 2) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีให้แก่องค์การ นอกเหนือจากบทบาทที่องค์การคาดหวังไว้ และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์การ พฤติกรรมเหล่านั้นช่วยสนับสนุนองค์การ สังคม และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา

ในที่ทำงาน สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในองค์การ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้นพนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์การ โดยองค์การไม่ได้ร้องขอ และไม่ได้บังคับให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์การกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ

ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2556, หน้า 18) ให้ความหมายว่า เป็นพฤติกรรมเชิงบวก เป็นพฤติกรรมของการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และการเสียสละอาสาช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความยินดีและเต็มใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2557, หน้า 301) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการทำงานที่เป็นพิเศษเกินความคาดหมายจากหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน ซึ่งองค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีพฤติกรรมการทำงานเช่นนี้

ผู้วิจัยได้สรุปความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมเชิงบวกที่สมาชิกในองค์การพึงปฏิบัติด้วยความสมัครใจ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โดยไม่คำนึงถึงรางวัลจากองค์การ เป็นพฤติกรรมที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยใช้ตัวย่อ OCB แทนคำว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในหัวข้อที่จะกล่าวต่อไป

จากความหมายจะเห็นว่า OCB จะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน เนื่องจาก OCB เป็นกระบวนการสร้างความเปลี่ยนแปลงองค์การในด้านวัฒนธรรม และระบบการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงบวกของสมาชิก ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน พัฒนาตนให้เกิดศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดีในองค์การ และการวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษา OCB ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ประเภทของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประเภทของ OCB ทำให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมของการอาสาช่วยเหลือของบุคคลและผลลัพธ์ของ OCB ที่มีต่อองค์การและปัจเจกบุคคล ภายใต้สถานการณ์เฉพาะเจาะจง และปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมขององค์การ โดย OCB สามารถแบ่งตามแนวคิดพื้นฐานได้เป็น 4 ประเภท เรียงตามลำดับที่จะทำให้เกิดระดับพฤติกรรมของการอาสาช่วยเหลือสูงสุด ดังนี้ (ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 11)

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้งบนพื้นฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล (altruistic OCB based on personality) คุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นตัวแปรที่ทำนายพฤติกรรมได้ดีที่สุด และสามารถอธิบายพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การที่หลากหลาย และแตกต่างกันของแต่ละบุคคลได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า OCB มีแนวโน้มเป็นเรื่องของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคม เช่น ความสามัคคี การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความคิดเห็นสอดคล้องกัน ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน OCB ประเภทนี้ มักจะพบเห็นบุคคลชอบช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่สนใจว่าจะได้ภาพลักษณ์หรือเสียภาพลักษณ์ มีบุคคลจำนวนมากในองค์การที่แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพราะเป็นคุณลักษณะหรือนิสัยส่วนตัว

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทนและการเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน (responsible OCB based on reciprocity) OCB ประเภทนี้มาจากแนวคิดทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (exchange theory) ที่อธิบายพฤติกรรมในลักษณะนี้ว่า ในสมมติฐานเบื้องต้นเมื่อบุคคลมีการรับรู้ว่าองค์การมีความเป็นธรรมต่อตน ก็จะแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเพื่อตอบแทนองค์การเป็นการแลกเปลี่ยน ด้วยเหตุนี้ องค์การจึงควรปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างเป็นธรรม สร้างความพึงพอใจ เพื่อจะได้กระตุ้นให้สมาชิกได้แสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ อย่างไรก็ตาม ถ้าบุคคลมีสัญญาใจกับองค์การ พฤติกรรมที่บุคคลนั้น ๆ กระทำเองด้วยใจ ก็จะกลายเป็นพฤติกรรมที่เป็นที่ต้องการขององค์การ นอกจากเป็นเรื่องของสัญญาใจแล้วมุมมองของการมีคุณธรรมและจริยธรรม ก็มีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อตอบแทนองค์การในการรับรู้ถึงความเป็นธรรม และการได้รับการใส่ใจ

3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: เชิงเครื่องมือบนพื้นฐานผลประโยชน์ส่วนตน (instrumental OCB based on self-interest) เนื่องจาก OCB ประเภทนี้ได้รับผลมาจากการยึดถือผลประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ บุคคลจึงเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เมื่อได้ประโยชน์ต่อตนเอง หรือเมื่อต้องการรางวัลเป็นผลตอบแทน เป็นการแสดงพฤติกรรมออกมาโดยใช้กลยุทธ์ซึ่งสามารถทำให้ตนเองมีอิทธิพลต่อความประทับใจ มาเป็นเครื่องมือเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ส่วนตัว

เพื่อให้บรรลุความต้องการบางอย่าง และเพื่อให้ตนเองเกิดความพึงพอใจนอกเหนือจากการเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์การ

4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: ในเชิงบังคับ บนพื้นฐานจากความกดดัน (compulsory OCB based on stress) OCB ประเภทนี้ เกิดขึ้นจากความกดดันซึ่งมีอิทธิพลมาจากปัจจัยในบริบทต่าง ๆ โดยสมาชิกในองค์การถูกคาดหวัง ให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์การต้องการ อันเป็นผลมาจากปัจจัยภายนอกเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ดังนั้น ระดับพฤติกรรมการอาสาจึงมีระดับน้อยที่สุด

OCB ทั้ง 4 ประเภท มีผลต่อระดับพฤติกรรมของการอาสาช่วยเหลือของบุคคลและผลลัพธ์ต่อองค์การ โดยการเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้งบนพื้นฐานคุณลักษณะส่วนบุคคล ความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทนและการเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน เชิงเครื่องมือบนพื้นฐานผลประโยชน์ส่วนตน และในเชิงบังคับบนพื้นฐานจากความกดดัน ล้วนเป็นความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับลูกจ้างหรือสมาชิกในองค์การ โดยเมื่อองค์การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งก็คือ สวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างก็จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

รูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีนักวิชาการอธิบายรูปแบบของ OCB ที่แตกต่างกันออกไปตามโครงสร้างของพฤติกรรม แต่มิติพฤติกรรมที่จำแนกออกมาในแต่ละแนวทาง มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้

Organ and Konvsky (อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2556, หน้า 3) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้ 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

2. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (compliance) เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์การต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา แต่งกายถูกระเบียบ

Podsakoff, MacKenzie, Moorman, and Fetter (อ้างถึงใน สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ, 2557, หน้า 301) จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) คือ พฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ

2. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) คือ พฤติกรรมที่ปฏิบัติตนในบทบาทที่องค์การต้องการ เช่น การให้ความร่วมมือ การปฏิบัติตามข้อระเบียบบังคับ เป็นต้น

3. พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (sportsmanship) คือ พฤติกรรมที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ โดยไม่ทำการร้องเรียนในเรื่องที่ตนเองไม่พอใจ

4. พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) คือ พฤติกรรมที่คำนึงถึงผู้อื่น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหากระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน

5. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) คือ พฤติกรรมของพนักงานที่ให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การ

Organ (อ้างถึงใน สิฐสร กระแสร์สุนทร, 2554, หน้า 14) ได้ทำการศึกษาและแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 5 รูปแบบ ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กร รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานให้เกิดขึ้น

2. พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง การคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคคลอื่นเมื่อกระทำการสิ่งใดหรือตัดสินใจเรื่องใด ๆ

3. พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง มีความอดทนอดกลั้นต่อบางสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างมีน้ำใจนักกีฬา

4. พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ

5. พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎระเบียบ ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ แสดงออกถึงการทำงานที่เกินมาตรฐานที่กำหนด

Williams and Anderson (อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2556, หน้า 369) ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อบุคคล (Organizational Citizenship Behavior Directed toward Individuals--OCBI) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่น การช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น

2. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มุ่งต่อองค์การ (Organizational Citizenship Behavior Directed toward Organization--OCBO) เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การโดยทั่วไป

ต่อมา Organ (1990) ได้อธิบายถึงแนวคิดดังกล่าวว่า OCBI นั้น ได้แก่ มิติของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมความอดทน-อดกลั้น ส่วน OCBO นั้น ได้แก่ มิติพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ซึ่งรูปแบบที่ Organ เสนอมานี้ ผู้วิจัยได้นำไปใช้เป็นมิติวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกรอบแนวคิดครั้งนี้

ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เมื่อบุคคลรับรู้ในความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่ดีระหว่างองค์การกับลูกจ้าง การรับรู้การสนับสนุนขององค์การในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ค่าจ้าง เป็นต้น ลูกจ้างก็จะตอบแทนความสัมพันธ์ ด้วยการเพิ่มความไว้วางใจและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับองค์การ กลายเป็นเครือข่ายทางสังคมในองค์การ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การและความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้น เพื่อให้ตนเองและองค์การประสบความสำเร็จด้วยเป้าหมายร่วมกัน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Becom, Giles, & Schraeder อ้างถึงใน ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 15) ผลลัพธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแบ่งออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ (สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 19)

1. ผลลัพธ์ต่อบุคคล พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Organ อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 19) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ด้านของผลการปฏิบัติงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Schnake and Dumler (1997) ที่พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่า ปฏิบัติงานได้ดีกว่า สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อบุคคล คือ ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะทำให้ได้รับการประเมินผลงานสูงสุดกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ

2. ผลลัพธ์ต่อประสิทธิผลองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลทางตรงในการส่งเสริมประสิทธิผลขององค์การ เนื่องจากเป็นการลดจำนวนทรัพยากรบุคคลที่ปฏิบัติงานเพียงหน้าที่เดียว ให้สามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพด้านการจัดการ ให้มีทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้นอย่างไม่จำกัด มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วยเหลือการทำงานของผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกกลุ่มงาน ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น สามารถรักษาและดึงดูดคนที่ดีให้อยู่ในองค์การ ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ

จะเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้กลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น มีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

สรุปมิติการวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในครั้งนี้ ผู้วิจัยอ้างอิงตามแนวความคิดของ (Organ อ้างถึงใน รุจี อมฤตย์ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 39) ที่ได้มีการกำหนดพฤติกรรม 5 รูปแบบ คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ โดยสามารถแบ่งเป็น 2 รูปแบบใหญ่ ๆ (Williams & Anderson อ้างถึงใน บุบผา รักษานาม และคนอื่น ๆ, 2552, หน้า 35) คือ พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล (OCBI) ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ (OCBO) ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ดังนั้น จึงมีมิติการวัด (Deww, 2011, p. 9) นิยามเชิงปฏิบัติการของพฤติกรรม

ที่เป็นตัวชี้วัดและพฤติกรรมตามลักษณะที่จะวัด ดังนี้ (Organ อ้างถึงใน รุจี อมฤตย์ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 40)

1. พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล (OCBI) ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ (altruism) หมายถึง ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กรเมื่อเกิดปัญหา หรือพวกเขาเหล่านั้นต้องการการให้ความสนใจต่อผู้อื่น การให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานให้เกิดขึ้น พฤติกรรมตามลักษณะนี้ ได้แก่ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่เพื่อนร่วมงาน สอนงานให้ทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ใส่ใจ และให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน และสนับสนุน รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน

1.2 พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพ หรือการแสดงความนอบน้อม การให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงานในองค์การ การพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคคลอื่นเมื่อกระทำการสิ่งใดหรือตัดสินใจเรื่องใด ๆ เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การนั้นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลหนึ่งอาจมีผลต่อคนอื่น จึงควรคำนึงถึงบุคคลอื่น พฤติกรรมตามลักษณะนี้ ได้แก่ การคำนึงถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับ ไม่ยกตนเหนือว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น เคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ มีความเห็นอกเห็นใจกัน

1.3 พฤติกรรมอดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง มีความอดทนอดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้นแม้ในยามที่คับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย ไม่สบายใจหรือความเครียดที่เกิดขึ้น การยอมรับกับบางสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทั้งที่มีสิทธิที่จะเรียกร้องสิทธิและความเป็นธรรม หรือร้องทุกข์ได้ แต่เนื่องจากการร้องทุกข์จะเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร และจะเกิดการโต้เถียงกันยืดเยื้อ จนละเลยความสนใจในการปฏิบัติงาน จึงอดทนอย่างมีน้ำใจนักกีฬา พฤติกรรมตามลักษณะนี้ ได้แก่ ทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ แม้จะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน ยินดีรับฟังข้อโต้แย้ง ยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงมาเรียนรู้ ไม่เรียกร้องความดีความชอบ และยังคงปฏิบัติงานด้วยความสุจริตเรื่อยมา

2. พฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ (OCBO) ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ภายในองค์การ การให้ความร่วมมือ มีการแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง เหมาะสม และสอดคล้องไปทางเดียวกับองค์การ เช่น เข้าร่วมประชุม เก็บความลับขององค์การได้ มีความรู้สึกต้องการพัฒนาองค์การ มีการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์การ ข้อคำถามพฤติกรรมตามลักษณะที่จะวัด พฤติกรรมตามลักษณะนี้ ได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ขององค์การ ไม่แพร่งพรายความลับขององค์กรให้คนภายนอกรู้

2.2 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์การ การเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามหน้าที่ความรับผิดชอบ การคำนึงถึงทรัพย์สินขององค์การ แสดงออกถึงการทำงานที่เกินมาตรฐานที่กำหนด เช่น การสนองนโยบายขององค์การ การมาทำงานตรงเวลา การดูแลรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ การที่ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับงานส่วนตัว ซึ่งคนที่มีสำนึกในหน้าที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบ และนโยบายขององค์การได้เป็นอย่างดี พฤติกรรมตามลักษณะนี้ ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์การ ให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ ไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงาน

ซึ่งข้อคำถามดังกล่าวสามารถวัดระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่แสดงให้เป็นผลการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นอกเหนือจากที่องค์การได้กำหนดไว้ โดยเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธ์ผลต่อองค์การโดยรวม สอดคล้องกับงานวิจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

ชูชัย สมิทธิไกร (2552) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน* พบว่า ตัวแปรด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรการรับรู้สถานการณ์ ตัวแปรด้านปัจจัยควบคุม มีอิทธิพลโดยตรงทางบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์พฤติกรรม

ในระดับสูง คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ลักษณะบุคลิกภาพด้านการเห็นตามผู้อื่น การรับรู้สถานการณ์ ได้แก่ การรับรู้ความยุติธรรมเชิงปฏิสัมพันธ์ ตัวแปรด้านปัจจัยการควบคุม ได้แก่ การรับรู้บรรทัดฐานของกลุ่ม

ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2556) ศึกษาเรื่อง “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น” พบว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมี 7 ด้าน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานขององค์การให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่หรือการเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่นเป็นที่ตั้ง การมีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน การเป็นผู้มีน้ำใจเป็นนักกีฬา การจงรักภักดีต่อองค์การ การเป็นผู้มีสำนึกในหน้าที่ การมีความคิดสร้างสรรค์ การเป็นพลเมืองดีขององค์การ การพัฒนาตน ผลสรุปว่า พฤติกรรมอาสาสมัครด้วยความเต็มใจ มีผลประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง

ธีรพร ทองขะโชค (2556) ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา” พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กร โดยองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น

Bukhari (2008) ศึกษาเรื่อง “Key Antecedents of Organizational Citizenship Behavior in the Banking Sector of Pakistan” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับผลของพฤติกรรมสำคัญของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในภาคธุรกิจธนาคารของปากีสถาน โดยการศึกษาครั้งนี้มุ่งให้ความสำคัญกับผลของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ และพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ ซึ่งทั้ง 3 พฤติกรรมมีความสัมพันธ์ทางตรงอย่างมีนัยสำคัญกับพฤติกรรมทางบวกที่องค์การต้องการจะให้เกิดขึ้น

Johari (2011) ศึกษาเรื่อง *The structural Relationships between Organizational Structure, Job Characteristics, Work Involvement, and Job Performance among Public Servants* เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างระหว่างโครงสร้างองค์การ คุณลักษณะ

ของงาน และการประเมินผลงานของหน่วยงานราชการในประเทศมาเลเซีย พบว่า การประเมินผลงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีตัวแปรเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ส่งผลมาจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาเหตุผลที่บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และเกิดผลลัพธ์ด้านใดบ้าง และมีตัวแปรเชิงสาเหตุใดที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ วิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าตอบแทน ล้วนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Bababei, Ahmad, Idris, Omar, & Rahimian, 2012; Sun, Aryee, & Law, 2007)

การวิจัยครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยในส่วนของการบริหารค่าตอบแทนในรูปการจัดสวัสดิการแรงงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีความสัมพันธ์ของการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์การกับลูกจ้าง ที่จะชี้ให้เห็นว่าเมื่อลูกจ้าง ได้รับความพึงพอใจจากการจัดสวัสดิการแรงงาน ก็จะแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเป็นการตอบสนองบนพื้นฐานการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สรุปแนวคิดการวิจัยในครั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่งผลต่อแรงงานในพื้นที่ทั้งด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง ความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีระดับต่ำกว่าแรงงานในภูมิภาคอื่น ทำให้แรงงานย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งได้สรุปผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงาน พบว่า มีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัย ความมั่นคง และเศรษฐกิจ ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคง ซึ่งผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ชี้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในพื้นที่

ดังนั้น รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม ความมั่นคง และด้านความปลอดภัย ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดสวัสดิการแรงงานสามารถแก้ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และความพึงพอใจให้แก่ลูกจ้าง นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้ ยังไม่มีงานวิจัยอื่นที่ทำการศึกษาเรื่องนี้แต่อย่างใด

จากแนวคิดนี้ ผู้วิจัยได้สรุปตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปร กรอบแนวคิด และโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังนี้

ตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปร

การทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ประกอบด้วย

1. WL-Welfare by Law สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

   WL1: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย

   WL1-1 น้ำดื่ม

   WL1-2 ห้องน้ำห้องส้วม

   WL1-3 สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันและการปฐมพยาบาล

WL1-4 บริการทางการแพทย์

WL1-5 เวลาพัก

WL1-6 วันหยุด

WL1-7 วันลา

WL1-8 ความปลอดภัยในการทำงาน

WL1-9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

WL2: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครอง เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย

WL2-1 กองทุนประกันสังคม

WL2-2 กองทุนเงินทดแทน

WL2-3 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

WL2-4 การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

WL2-5 กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

WL3: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม ประกอบด้วย

WL3-1 เงินเกษียณอายุที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคม

WL3-2 การให้สิทธิลูกจ้างก่อตั้งสหภาพแรงงาน

WL3-3 การให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ

2. EW-Economic Welfare สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

EW1: สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย

EW1-1 ค่าครองชีพ

EW1-2 เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี

EW1-3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

EW1-4 เงินจูงใจต่าง ๆ

EW1-5 เงินรางวัลต่าง ๆ

EW1-6 เงินช่วยเหลือหรือเงินสงเคราะห์

EW1-7 เงินกู้ยืม

EW1-8 การจัดตั้งสหกรณ์หรือสถาบันการเงิน

EW2: สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ประกอบด้วย

EW2-1 ที่พักอาศัย

EW2-2 รถรับส่ง

EW2-3 อาหาร

EW2-4 ชุดทำงาน

3. HW-Health Welfare สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ และความปลอดภัย ประกอบด้วย

HW1 ค่ารักษาพยาบาล

HW2 ประกันสุขภาพ

HW3 การตรวจสุขภาพประจำปี

HW4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ อนามัย

HW5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

4. SSDW-Self and Social Development Welfare สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ได้แก่

SSDW1: สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ประกอบด้วย

SSDW1-1 ออกแบบงานให้มีคุณค่า

SSDW1-2 การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา

SSDW1-3 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ

SSDW1-4 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น

SSDW2: สวัสดิการด้านบริการสมาชิกครอบครัวลูกจ้าง ประกอบด้วย

SSDW2-1 การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลหรือประกันสุขภาพ

SSDW2-2 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษาบุตร

SSDW2-3 เงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ

SSDW2-4 สถานที่เลี้ยงเด็ก

SSDW3: สวัสดิการด้านการพัฒนา สังคมและชุมชนของลูกจ้าง ประกอบด้วย

SSDW3-1 การจัดตั้งมูลนิธิ

SSDW3-2 การบริจาคเงินต่าง ๆ

SSDW3-3 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน

SSDW3-4 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน

5. SW-Security Welfare สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ประกอบด้วย

SW1 ประกันชีวิต

SW2 ประกันอุบัติเหตุ

SW3 ค่าเสี่ยงภัย

SW4 เงินเกษียณ ซึ่งได้รับจากนายจ้าง

SW5 ให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายที่มีผลต่อลูกจ้าง

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior--OCB) ประกอบด้วย

OCBI-Organization Citizenship Behavior toward Individuals พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมอดทนอดกลั้น มีตัวชี้วัด 12 ข้อ คือ

OCBI-1 การให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่ผู้อื่น

OCBI-2 การสอนงานผู้อื่น เพื่อให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

OCBI-3 ความใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่น

OCBI-4 การรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้อื่น

OCBI-5 การคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้อื่น

OCBI-6 การอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่โอ้อวด หรือยกตนให้เหนือกว่าผู้อื่น

OCBI-7 เคารพในการตัดสินใจของผู้อื่นและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ

OCBI-8 มีความเห็นอกเห็นใจกัน

OCBI-9 เปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับความคิดเห็นของตนเอง

OCBI-10 ยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงมาเรียนรู้

OCBI-11 ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ แม้จะมีภาวะเครียดและเหตุการณ์ขับข้องใจ

OCBI-12 ไม่เรียกร้องความดีความชอบ ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต

OCBO-Organization Citizenship Behavior Toward Organization พฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ มีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีตัวชี้วัด 8 ข้อ คือ

OCB0-1 ร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดขึ้น โดยไม่ต้องร้องขอ

OCB0-2 มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว

OCB0-3 แสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ขององค์การ

OCB0-4 ไม่แพร่งพรายความลับขององค์การให้คนภายนอกรู้

OCB0-5 ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด

OCB0-6 คำนึงถึงผลที่ได้รับจากการใช้ทรัพยากรขององค์การ

OCB0-7 ให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ

OCB0-8 ใช้เวลางานให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ความสัมพันธ์ของตัวแปร จากการทบทวนทฤษฎีข้างต้น สรุปความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม คือ ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการทบทวนวรรณกรรมสรุปความสัมพันธ์ได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2552, หน้า 60) เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะรูปแบบใดมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Schnake & Dumler อ้างถึงใน รุจี อมฤตย์ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 39) เป็นไปตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนที่มีแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงาน (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2551, หน้า 57) คือ การจ้างงาน

เป็นการแลกเปลี่ยนการทำงานกับค่าจ้าง เป็นการแลกเปลี่ยนเวลา ความพยายาม ความสามารถ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กับการจ้างในรูปของค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่เป็นแหล่งของความพึงพอใจ การแลกเปลี่ยนเกิดจากความต้องการและผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก บนพื้นฐานความคาดหวังผลตอบแทนที่แตกต่างกัน จึงเป็นดุลยพินิจของแต่ละคนในการแสดงพฤติกรรม เพื่อก่อให้เกิดความกตัญญูและความไว้วางใจ โดยนายจ้างจะสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี เพื่อตอบแทนการทุ่มเทการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างจะตอบแทนคืนให้แก่นายจ้างด้วยการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน มีการทำงานนอกเหนือบทบาทหน้าที่ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับการย้ายงานเมื่อนายจ้างร้องขอ และเต็มใจในการร่วมกิจกรรมตามความต้องการของนายจ้าง และเรียนรู้เพิ่มเติมทักษะเพื่อพัฒนางาน เป็นการต่างตอบแทนระหว่างตนเองกับนายจ้าง (Cropanzano, Rupp, & Byrne อ้างถึงใน ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 10) เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การจากความรับผิดชอบบนพื้นฐานการตอบแทน และการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างกันนี้ เมื่อลูกจ้างพึงพอใจต่อการสนับสนุนจากนายจ้างในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน สวัสดิการ ค่าจ้าง การพัฒนา เป็นต้น ลูกจ้างก็จะตอบแทนด้วยการเพิ่มความไว้วางใจ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพิ่มความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้น เพื่อให้ตนเองและองค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น แนวคิดและทฤษฎีที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาข้างต้น มุ่งอธิบายความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องเป็นไปตามความต้องการของมนุษย์ จึงทำการศึกษาเพื่อตอบคำถามที่ว่า มนุษย์ต้องการอะไร ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงจูงใจหรือทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้วยการศึกษาทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg และทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (วันชัย มีชาติ, 2550, หน้า 52) โดยทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก ที่ว่าความพึงพอใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คนที่มีพึงพอใจในการทำงานสูง

คนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยเกื้อกูล (hygiene) (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 181) โดยปัจจัยจูงใจจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนปัจจัยเกื้อกูล (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน ซึ่งก็คือการจัดให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง จึงสรุปความสัมพันธ์ของรูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

1.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด คุ้มครองสภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความเป็นอยู่ สถานะทางสังคมของลูกจ้าง อันจะสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น หากลูกจ้างได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงแล้ว ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีก็จะสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sailesh (2012) ศึกษาเรื่อง “Role of Organization in Welfare Measures for Employees” เป็นการศึกษาบทบาทขององค์กรในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1995 แนวคิดเรื่ององค์การและการจัดการ มุ่งให้ความสำคัญกับลูกจ้าง โดยลูกจ้างถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่องค์การต้องการและต้องได้ลูกจ้างมาในเวลาที่ต้องการ จูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งถือเป็นกฎที่สำคัญของโลกธุรกิจ ดังนั้น แรงงานที่น่าพึงพอใจจะต้องซื่อสัตย์ มีทักษะที่ยอดเยี่ยม เพื่อช่วยให้องค์การเจริญเติบโต และช่วยสร้างมาตรฐานในการให้บริการแก่ลูกค้า ส่วนใหญ่การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างมี 2 ประเภท คือ สวัสดิการที่องค์การจัดสรรเอง ประกอบด้วย การดูแลสุขภาพของลูกจ้าง การยืดหยุ่นเวลาทำงาน โปรแกรมการให้ความช่วยเหลือลูกจ้าง นโยบายปกป้องการคุกคาม การลาคลอดและการเลี้ยงบุตร การเคลมประกันสุขภาพ และการแนะนำญาติ เพื่อนให้มาสมัครงาน นอกจากนั้น การจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบด้วย โรงอาหาร น้ำดื่ม สภาพแวดล้อมที่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ห้องปฐมพยาบาล สถานที่ซักล้าง ห้องน้ำ เป็นต้น จะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการทั้ง 2 แบบ ช่วยสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจ

ที่ดีแก่พนักงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต ซึ่งส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว

งานวิจัยของ Reshma and Basavaraj (2013) ศึกษาเรื่อง “Employee Welfare Measures in Mining Industry: A Study with Reference to Statutory Welfare Measures in NMDC, Donimalai Iron Ore Mine, Bellary District” เป็นการศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ กรณีศึกษาอ้างอิงการจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด ในบริษัท NMDC, Donimalai เหมืองแร่เหล็ก อำเภอ Bellary วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดการจัดสวัสดิการและการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดในเหมืองแร่เหล็ก ในเมือง Donimalai ลำดับถัดมาเพื่อวิเคราะห์และอธิบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และได้เสนอแนะที่เหมาะสมเพื่อเสริมสร้างมาตรการการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด จากการศึกษาพบว่าการจัดสวัสดิการแรงงานช่วยพัฒนาในด้านร่างกาย และสุขภาพจิตของลูกจ้าง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดี อีกทั้งยังเชื่อมโยงไปถึงการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต อีกทั้งการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ช่วยเสริมสร้างในเรื่องของความผูกพันในกลุ่มของลูกจ้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง โดยมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดในอุตสาหกรรมเหมืองแร่เหล็ก ได้แก่ ห้องน้ำโรงอาหาร ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน การรักษาพยาบาล และกล่องปฐมพยาบาล เครื่องซักผ้า และอุปกรณ์ทำความสะอาด รวมถึงน้ำดื่ม และจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะแก่การปฏิบัติงาน เช่น การระบายอากาศ เครื่องดูดควันและฝุ่นผง และจัดให้มีอุณหภูมิและแสงไฟที่เหมาะสม นอกจากนั้น ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงเกี่ยวกับการตรวจร่างกาย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการปรับปรุงเรื่องของโรงอาหารและการจัดหาอาหารที่มีคุณภาพแก่ลูกจ้าง ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานจึงมีความสำคัญต่อลูกจ้างทุกคน

1.2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ช่วยให้ฐานะของลูกจ้างและครอบครัวดีขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจ หากลูกจ้างได้รับสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจอย่างพอเพียงแล้ว ระดับพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีก็จะสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2553) ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์ และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” และผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า บนพื้นฐานของทฤษฎีแลกเปลี่ยนและบรรทัดฐานการตอบแทนทางเศรษฐกิจ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความ-สัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรนี้ จะขึ้นอยู่กับการดำเนินการขององค์กรที่มีต่อพนักงาน ถ้าพนักงานเชื่อว่าการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทน เงินรางวัลที่ได้รับ มาจากความประสงค์หรือเจตนารมณ์ขององค์กรเอง ก็จะทำให้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง พนักงานจะเกิดความรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนองค์กร จึงเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับสูง

เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สิฐสร กระแสร์สุนทร (2554) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร* จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านรายได้ เงินเดือน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยข้าราชการที่ทำการศึกษามีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับสูง

ส่วนงานวิจัยของ Chen and Francesco (2003) ศึกษาเรื่อง “The Relationship Model between and Employee Performance Regarding in-role Performance and OCB” เป็นการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การกับการประเมินผลพนักงาน พบว่า อิทธิพลที่ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ ความสัมพันธ์ของสมาชิกกับผู้บริหารและระดับของการสนับสนุนจากองค์การ รวมถึงการให้รางวัลอย่างยุติธรรม และกระบวนการประเมินผลขององค์การที่มีความยุติธรรม จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทั้งนี้ เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงการให้รางวัล และกระบวนการประเมินผลขององค์การ ที่แสดงถึงความยุติธรรม โดยการรับรู้ความยุติธรรมด้านผลตอบแทน การรับรู้ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและใต้บังคับบัญชา

รวมถึงการรับรู้ความยุติธรรมด้านระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ (2557) ศึกษาเรื่อง “กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี” พบว่า ลักษณะของบุคลิกภาพ ความผูกพันต่อองค์การ และวิธีปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และค่าตอบแทน มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนให้ดีขึ้น โดยพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยส่งผลให้การบริการของบุคลากรสายสนับสนุนบรรลุตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ในส่วนของค่าตอบแทน ประกอบด้วย ตัวเงิน ประโยชน์เกื้อกูล คือ รางวัลเพิ่มเติมในรูปแบบตัวเงินอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนในวันหยุด วันลาป่วย ลาพักร้อน ประกันสุขภาพ และรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจกับสถานที่ทำงาน ความสะดวกสบาย มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ จะทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น หากลูกจ้างได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอย่างพอเพียงแล้ว ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีก็จะสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2547) ศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ สู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน” พบว่า องค์ประกอบทุกด้านของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน และการที่องค์การสามารถส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จะส่งผลให้เกิดการับรู้และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของสมาชิก ซึ่งหลังจากที่สมาชิกเกิดการรับรู้ ก็จะเกิดการยอมรับและเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมระดับองค์การในเวลาต่อมา ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมระดับองค์การ ถือเป็น

การเปลี่ยนแปลงสูงสุด สุดท้ายก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงานที่ดียิ่งขึ้น เกิดการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืนได้ เพราะเป็นการพัฒนาที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวของสมาชิก โดยไม่มีการบังคับ หรือถูกสั่งการแต่อย่างใด

1.4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม จะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น หากลูกจ้างได้รับสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคมอย่างพอเพียงแล้ว ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีก็จะสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mukhtar, Sial, Imran, and Jilani (2012) ศึกษาเรื่อง “Impact of HR Practices on Organizational Citizenship behavior and Mediating Effect of Organizational Commitment in NGOs of Pakistan” เป็นการศึกษาวิธีการปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการศึกษาพบว่า วิธีปฏิบัติด้านการฝึกอบรมและพัฒนาและการกระจายอำนาจ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.5 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เนื่องจากสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงจะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น หากลูกจ้างได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงอย่างพอเพียงแล้ว ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีก็จะสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมาวรรณ วิเศษสิทธุ์ (2549) ศึกษาเรื่อง *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรองแห่งชาติ* ซึ่งพบว่า ปัจจัยความต้องการความมั่นคงปลอดภัยมีผลต่อระดับการจูงใจที่สูง ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ก, หน้า 243) จึงเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุบผา รักษานาม และคนอื่น ๆ (2552) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ดีของข้าราชการในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสามารถจัดให้ในรูปของสวัสดิการแรงงานนั่นเอง และงานวิจัยของ Schnake and Dumler (อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 19) ที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การที่มีผลต่อบุคคล สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ความสัมพันธ์ของรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่มีอิทธิพลต่อกันในแต่ละรูปแบบ

จากการทบทวนวรรณกรรม รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ได้แก่ รูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และด้านความปลอดภัย ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดสวัสดิการแรงงานสามารถแก้ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปความสัมพันธ์ของรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่มีอิทธิพลระหว่างกัน ดังนี้

2.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สัมพันธ์กับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง เนื่องจากสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด จะให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม ด้วยการจัดสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย ให้การคุ้มครองการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุ ที่จะเป็นหลักประกันว่า หากลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ก็ยังคงได้รับการช่วยเหลือ และสามารถเลี้ยงชีพได้ระหว่างไม่มีรายได้ สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม ทั้งขณะทำงานอยู่จนถึงเกษียณอายุ ซึ่งหากลูกจ้างได้รับสวัสดิการตามกฎหมายกำหนดอย่างพอเพียงแล้ว

ก็จะเกิดความมั่นคงในการทำงาน และความมั่นคงในการดำเนินชีวิตในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dion (2002) ศึกษาเรื่อง *The Progress of Revolution?: Mexico's Welfare Regime in Comparative and Historical Perspective* เป็นการศึกษาความคืบหน้าของการปฏิรูป: ระบบสวัสดิการสังคมของเม็กซิโก ในมุมมองการเปรียบเทียบและประวัติศาสตร์ ศึกษาเปรียบเทียบระบบสวัสดิการสังคมของเม็กซิโก ในช่วง 3 ระยะเวลา พบว่า การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมได้ตอบสนองความต้องการของแรงงาน และการเรียกร้องการสนับสนุนจากรัฐ ในการจัดการสวัสดิการแรงงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาศัยความร่วมมือกันระหว่างฝ่ายปกครอง การปฏิรูปการเมืองและเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของแรงงาน แรงงานส่วนใหญ่ไม่สามารถหยุดการปฏิรูประบบการปกครองที่จะมีผลต่อสวัสดิการ การศึกษาเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณหลายตัวแปร สำหรับชุดของการพัฒนาระบบสวัสดิการ และใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เพื่อทำการศึกษาประวัติศาสตร์เปรียบเทียบ และวิเคราะห์อนุกรมเวลาของการดูแลสุขภาพ และการใช้จ่ายประกันสังคม โดยศึกษาใน 12 ประเทศละตินอเมริกา เปรียบเทียบกับเม็กซิโก พบว่า การดูแลสุขภาพและการใช้จ่ายประกันสังคม ก็เพื่อความมั่นคงในอนาคต และตอบสนองการพัฒนาตนเองของลูกจ้างในประเทศนั้น ๆ

2.2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สัมพันธ์กับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง และสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งจะช่วยให้คุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของลูกจ้างดีขึ้น ช่วยยกระดับฐานะของลูกจ้างและครอบครัว อันจะมีผลต่อความมั่นคง รวมถึงการพัฒนาตนเองและสังคมของลูกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Salaria and Salaria (2013) ศึกษาเรื่อง "Employee Welfare Measures in Auto Sector" เป็นการศึกษามาตรการสวัสดิการแรงงานในอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาถึงมาตรการสวัสดิการแรงงานในอุตสาหกรรมรถยนต์เพื่อระบุถึงการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับลูกจ้าง และเพื่อรู้ถึงความพึงพอใจที่มีต่อมาตรการสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า สวัสดิการแรงงานถือเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตของลูกจ้างมีคุณค่า โดยองค์การมีการจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกทางเศรษฐกิจ เพื่อสร้างความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง และสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ลูกจ้าง

สามารถแบ่งสวัสดิการแรงงานได้ 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมภายใน เช่น ห้องน้ำ ศูนย์รับ-เลี้ยงเด็ก ห้องพักผ่อน โรงอาหารและอาหาร เครื่องแบบ ห้องสมุด และการช่วยเหลือทางการแพทย์ ส่วนกิจกรรมภายนอก ประกอบด้วย การวางแผนครอบครัว สวัสดิการสำหรับเด็ก ร้านสหกรณ์ วันหยุด วันลา สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทาง และรถรับส่ง เป็นต้น ผลจากการจัดสวัสดิการทั้ง 2 กลุ่ม ชี้ให้เห็นว่า ลูกจ้างในอุตสาหกรรมยานยนต์มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแบบภายในมากกว่า และมีส่วนน้อยที่ไม่พึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแบบภายนอก

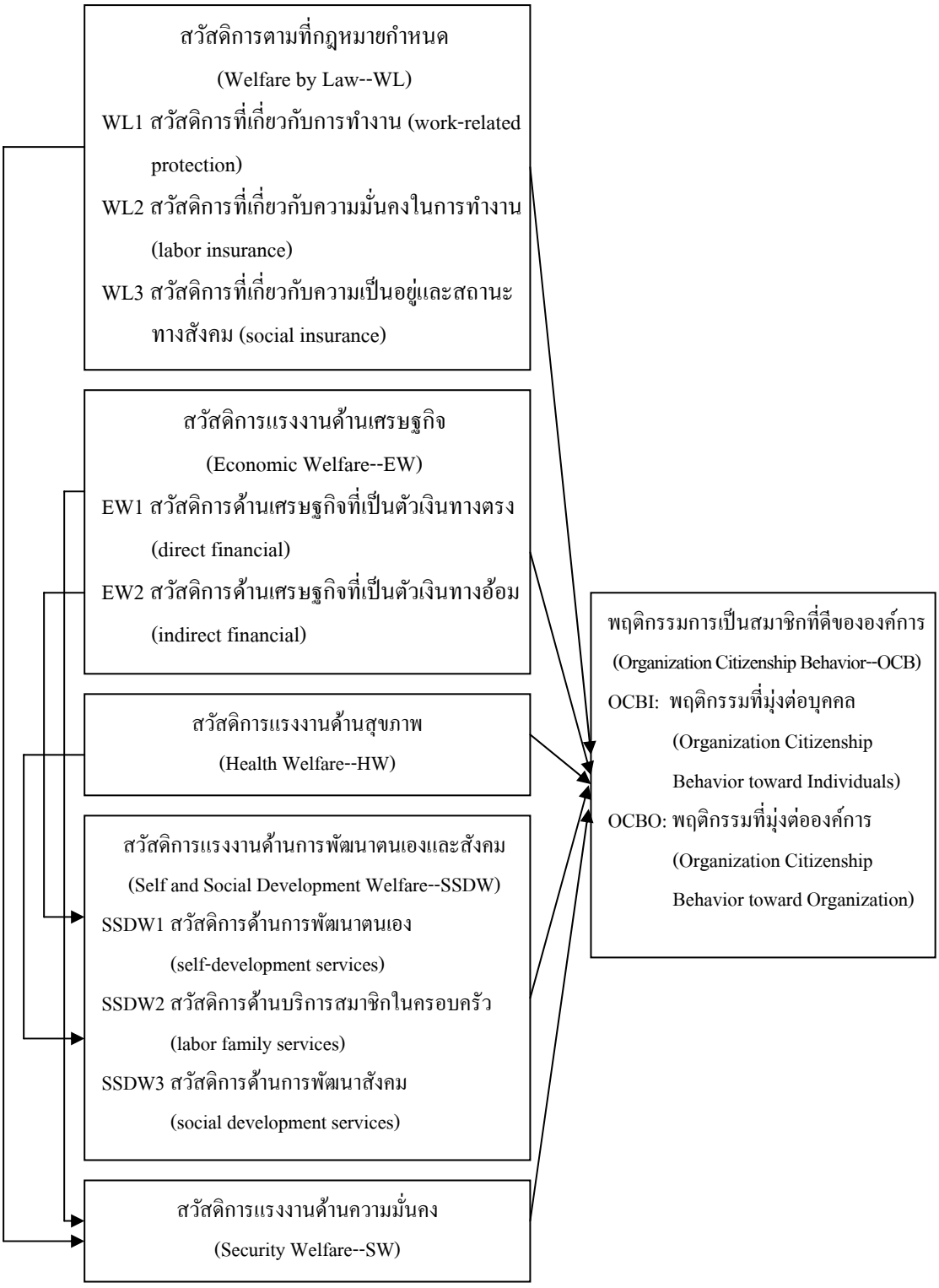
2.3 สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สัมพันธ์กับสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม เนื่องจากสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ จะให้การบริการและให้การดูแลด้านสุขภาพ พลานามัยของลูกจ้าง ที่จะส่งผลให้ลูกจ้างมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เกิดศักยภาพในการพัฒนาตนเองและสังคม เพราะเมื่อมีความพร้อมทางร่ายกายและจิตใจก็จะสามารถจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง ครอบครัว และสามารถบริการสังคมให้เกิดความเจริญและการพัฒนาได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nyamwamu, Atambo, Munene, and Okibo (2012) ศึกษาเรื่อง “Role of Employee Welfare Services on Performance of the National Police Service in Kenya: A Case of Kisii Central District” เป็นการศึกษาบทบาทการให้บริการสวัสดิการของลูกจ้าง ในการปฏิบัติงานของตำรวจในประเทศเคนย่า: กรณีศึกษา อำเภอ Kisii ส่วนใหญ่ในแอฟริกาไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างที่มากพอ ทั้งจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน และประชาชนทั่วไป ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้ไม่ได้มองเห็นความสำคัญของการจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสมที่จะช่วยจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรัก และผูกพันกับองค์กร และจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกลุ่มเป้าหมายหลักของการศึกษา คือ ตำรวจใน Kisii Center District ที่เขาจะต้องได้รับการดูแลในเรื่องของสวัสดิการทางด้านสุขภาพ และการให้คำปรึกษาเป็นสำคัญ เนื่องจากตำรวจเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยง และความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่สูง อีกทั้งความเครียดจากปัญหาส่วนตัว ซึ่งปัญหาเหล่านี้อาจนำไปสู่ความรุนแรงทั้งในเรื่องยาเสพติดและแอลกอฮอล์ได้ จึงควรพิจารณาเรื่องสวัสดิการที่เหมาะสมทั้งด้านการรักษาสุขภาพ และการให้คำปรึกษา ซึ่งจะช่วยลดความกดดันในการทำงานและช่วยให้ลดปัญหาต่าง ๆ ลงมาได้ หากเจ็บป่วย

ก็สามารถกลับมาปฏิบัติงานได้เร็วขึ้น เมื่อมีระบบรักษาสุขภาพที่ดีก็จะช่วยให้เขาเหล่านั้นสามารถพัฒนาตนเองและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ และเสนอให้มีการบริการด้านสุขภาพอย่างพอเพียง และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย อีกทั้งเสนอให้มีการประสานงานกับกระทรวงสาธารณสุข เพื่อพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและจัดหาจิตแพทย์ที่มีคุณภาพให้บริการแก่ตำรวจ

จากความสัมพันธ์ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำไปสร้างกรอบแนวคิด และโมเดลรูปแบบดังที่จะกล่าวในหัวข้อต่อไป

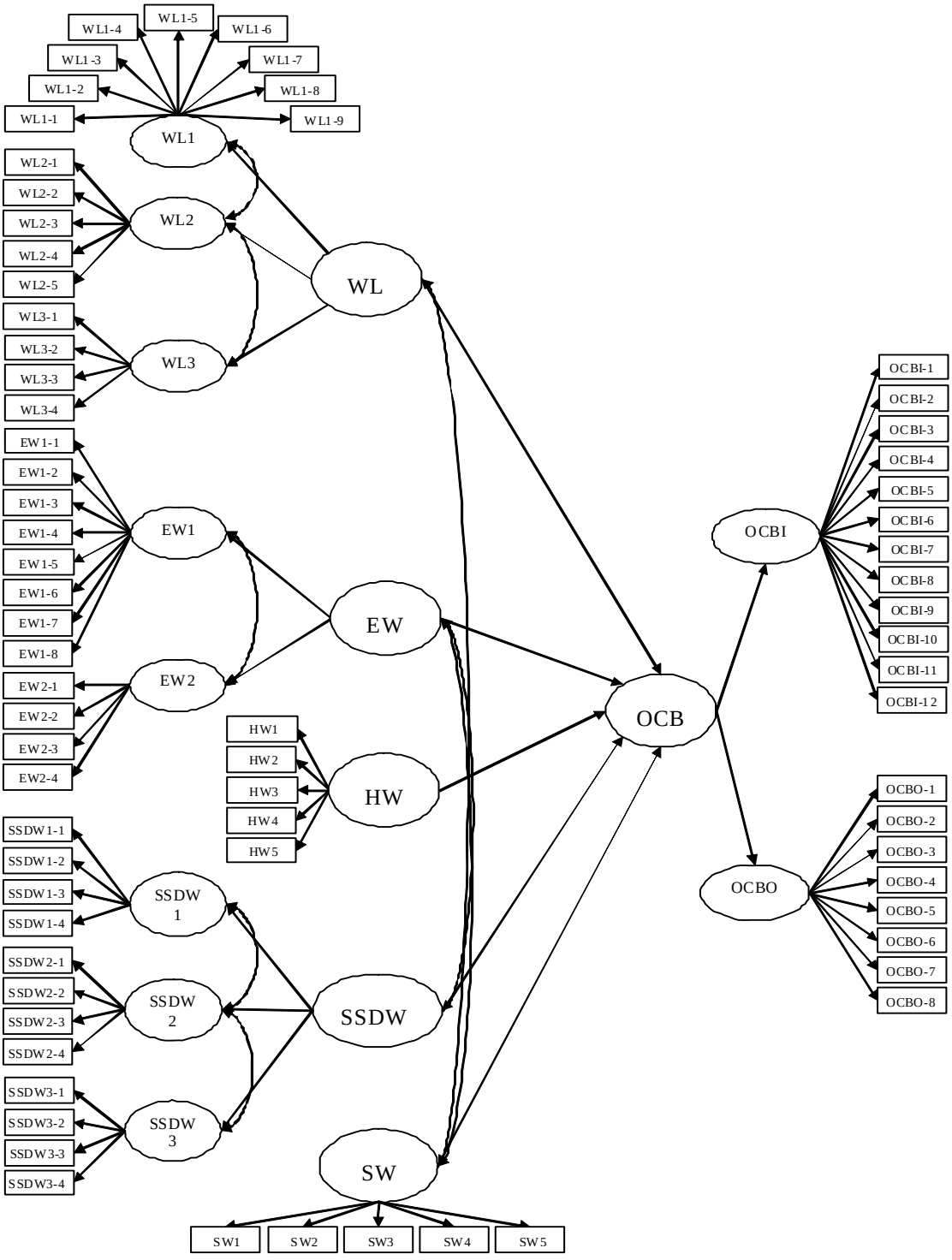
กรอบแนวคิดและโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

จากตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม และความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้กรอบแนวคิดและโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังแสดงในภาพ 7



ภาพ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ร่างโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังแสดงในภาพ 8



ภาพ 8 ร่างโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังภาพ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้ให้รายละเอียดการศึกษาไว้ในบทที่ 3

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิจัยและพัฒนา (research and development) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้การวิจัยมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยแบบผสม (mixed methods research) ระหว่างการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (qualitative research) กับการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้เทคนิค ได้แก่ การศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง (documentary research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (focus group) ด้วยเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบบันทึกประเด็นการสนทนา แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด โดยมีประเภทของข้อมูลและแหล่งที่มาของข้อมูล ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) คือ แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อใช้สอบถาม และสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) คือ ข้อมูลที่ใช้กำหนดแนวทางการศึกษา ซึ่งได้จากหนังสือเอกสาร ตำราวิชาการ รายงานการวิจัยต่าง ๆ

ในบทที่ 3 นี้ ได้กำหนดระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรูปแบบการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน พัฒนาและยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วยการดำเนินการ คือ

1. วิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน
2. สร้างกรอบแนวคิด
3. ร่างรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยการดำเนินการ คือ

1. ตรวจสอบตัวแปร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)
2. สร้างเครื่องมือ
3. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
5. พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 ยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ยืนยันด้วยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (focus group)
2. สรุปผลการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นภาพเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจ โดยแสดงขั้นตอนการดำเนินการวิจัยภาพ ดังแสดงในภาพ 9

ภาพ 9 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และทำการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดน ซึ่งจากการวิเคราะห์สถานการณ์นี้จะทำให้ทราบสภาพปัจจุบันของการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่จะนำไปสู่ตัวแปรอิสระ กรอบแนวคิด และร่างรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน มีการดำเนินการ ดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการ

ประกอบด้วย การดำเนินการ คือ

วิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน ดำเนินการโดยการศึกษาจากเอกสาร (documentary research) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความรู้ในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยดำเนินการ ดังนี้

1. การรวบรวมเอกสารจากวารสาร ตำรา บทความ รายงานของทางราชการ ข้อมูลจากระบบสารสนเทศและอินเทอร์เน็ต โดยใช้แหล่งข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้แก่ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัย UTALA ประเทศมาเลเซีย ตลอดจนหน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้แก่ กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักงานประกันสังคมจังหวัด และเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำองค์ความรู้ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาแยกแยะ จัดหมวดหมู่ จัดประเภทของเอกสารทั้งหมด แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการสรุปเป็นหัวข้อที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาสภาพทั่วไปและสถานการณ์ตลาดแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแรงงาน กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน การจัดสวัสดิการแรงงานในต่างประเทศ รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม การจัดสวัสดิการแรงงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 179) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (วิภาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 216) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 181) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ข) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550, หน้า 128) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ซึ่งเป็นที่มาของกรอบแนวคิดและรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่จะทำการสร้างขึ้นในขั้นตอนต่อไป

สร้างกรอบแนวคิดและร่างรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยดำเนินการสร้างกรอบแนวคิด เพื่อกำหนดตัวแปร ดังนี้

1. นำแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมมาสังเคราะห์ เพื่อให้ได้ภาพรวมของตัวแปรที่สอดคล้องกับแนวคิดในการวิจัย ผลจากการสังเคราะห์ได้ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ประกอบด้วย สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

1.2 ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ

2. นำตัวแปรที่ได้มาสร้างกรอบแนวคิด โดยแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร และความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร

ร่างรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ด้วยการนำตัวแปรที่ได้จากกรอบแนวคิดมาสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร แล้วจึงร่างเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อจะนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบที่เหมาะสม และทำการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องในแต่ละตัวแปร เพื่อกำหนดตัวแปรย่อย และจัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร เพื่อใช้จัดทำร่างข้อคำถามซึ่งจะเป็นเครื่องมือการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยกำหนดตัวแปรซึ่งเป็นองค์ประกอบ ที่จะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

วิธีดำเนินการ

ประกอบด้วย การดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบตัวแปร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบตัวแปรในกรอบแนวคิดของการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ดำเนินการ ดังนี้

1.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีความเข้าใจในพื้นที่ 5 จังหวัด

ชายแดนภาคใต้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นการยืนยันความเชื่อถือได้ของตัวแปร มีขั้นตอน ดังนี้ (อรุณี อ่อนสวัสดิ์, 2551, หน้า 282)

1.1.1 สร้างเครื่องมือสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษา นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการ เป็นคำถามปลายปิด ได้แก่ ชื่อ ที่ตั้ง บทบาทผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ขนาดสถานประกอบการ คณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง รูปแบบและบทบาทของคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 ประเด็นการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ เป็นคำถามปลายเปิด ได้แก่

1) รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ปัจจุบันมีอะไรบ้าง

2) รูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบประกอบด้วยอะไรบ้าง

3) รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมควรมีลักษณะใด

4) ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานมีอะไร

5) ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำถามในแบบสัมภาษณ์ส่วนที่ 2 มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่ได้สังเคราะห์ จนได้ตัวแปรที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจะเป็นการยืนยันตัวแปร และจะได้นำมากำหนดตัวแปรย่อย และจัดทำนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปรต่อไป

1.1.2 ตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์ ด้วยการตรวจสอบคุณภาพด้านความสอดคล้องต่อเนื้อหาข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อนำไปประเมินผลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ดำเนินการ ดังนี้

1) จัดทำแบบตรวจสอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการนำข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์มาจัดทำเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เพื่อใช้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์เช่นเดียวกัน ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่า IOC ซึ่งจะได้กล่าวรายละเอียดไว้ในหัวข้อการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

2) เก็บข้อมูล นำแบบตรวจสอบเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปประเมินการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมที่นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

3) วิเคราะห์ข้อมูลและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่า IOC โดยดำเนินการตัดข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0 ออก และปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งในขั้นตอนนี้จะได้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่พร้อมจะนำไปเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก

1.1.3 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน (อรุณี อ่อนสวัสดิ์, 2551, หน้า 282) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแทนภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญยุทธศาสตร์ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา แรงงานจังหวัดสงขลา ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานประจำภาคใต้ เป็นต้น และกลุ่มตัวแทนนายจ้าง/สถานประกอบการในพื้นที่ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญโดยปรับปรุงจากประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2550 ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ก, หน้า 1)

1) มีความรู้และความเข้าใจด้านแรงงานหรือสวัสดิการแรงงาน

2) มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี ในสาขาด้านแรงงาน สวัสดิการแรงงาน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3) เป็นผู้มีความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน

4) มีบุคลิกภาพดี เป็นที่น่าเชื่อถือ ยอมรับข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีเหตุผล เชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการเป็นผู้นำ การวิเคราะห์แก้ไขปัญหา

5) มีความเข้าใจสภาพแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตามคุณสมบัติดังกล่าว ได้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน ดังรายชื่อในภาคผนวก ก

1.1.4 ทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยติดต่อนัดวันเวลาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และทำการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่นัดหมาย โดยมีการบันทึกภาพและเสียงในการสัมภาษณ์ จากนั้นจึงตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลและยุติการสัมภาษณ์

1.1.5 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) นำแบบสัมภาษณ์ที่เป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ที่ได้จดบันทึกและถอดความจากเครื่องบันทึกเสียงมาแยกแยะเนื้อหา รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมออกเป็นกลุ่มและกลุ่มย่อย โดยพิจารณารูปแบบสวัสดิการที่มีปริมาณและความถี่ในการตอบ มีขั้นตอนการวิเคราะห์ คือ

1) กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคำตอบ โดยใช้หัวข้อเป็นเกณฑ์และคัดเลือกคำตอบ เฉพาะหัวข้อรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2) วางเค้าโครงของข้อมูล โดยการจำแนกเนื้อหาของข้อมูลออกตามประเภทของสวัสดิการแรงงานอย่างชัดเจน และตั้งโครงร่างหัวข้อหลัก หัวข้อรองไว้

3) พิจารณาบริบท หรือสภาพแวดล้อมของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ (context) เพื่อให้การวิเคราะห์เป็นไปอย่างประสิทธิภาพ ถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหามากที่สุด และเชื่อมโยงรูปแบบสวัสดิการแรงงานเข้ากับกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เหมาะสม

4) วิเคราะห์เนื้อหา ด้วยการนับความถี่ของคำตอบที่มีข้อความตามที่ได้จำแนกรูปแบบสวัสดิการแรงงานไว้ และนำข้อมูลนั้น ๆ ไปใส่ในหัวข้อหลัก จากนั้นจึงดึงข้อมูลจากหัวข้อหลักมาใส่ในหัวข้อรอง

1.1.6 สรุปผลเพื่อยืนยันตัวแปร นำผลการสังเคราะห์รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม มาสรุปเป็นภาพรวม เพื่อยืนยันกรอบแนวคิด และยืนยันนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปรที่ได้จัดทำร่างขึ้น

2. การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม โดยการกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร แล้วสร้างคำถามย่อย การกำหนดแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

2.1 นิยามตัวแปร ด้วยการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องแต่ละตัวแปร เพื่อพัฒนาจากนิยามเชิงทฤษฎีไปสู่นิยามเชิงปฏิบัติการ

2.2 สร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยเลือกชนิดเครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) เพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น ซึ่งมีข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อนำไปสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยผู้ตอบสามารถตอบได้อย่างเสรีตามความคิดเห็นของตนเอง

2.2.1 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นคำถามปลายเปิด และปลายปิด เป็นคำถามทั่วไปเกี่ยวกับตัวบุคคล ลักษณะสถานประกอบการ รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รวมทั้งให้มีข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นไว้ด้วย แบบสอบถามแบ่งได้เป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของลูกจ้าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ จำนวนบุตร ภูมิลำเนา การศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน และขนาดสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการ ที่เหมาะสมที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง ประกอบด้วย ตัวแปรสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง โดยสร้างข้อคำถามมาจากการนิยามเชิงปฏิบัติการ ซึ่งมาจากการสังเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบสวัสดิการ ใช้คำถามปลายปิดแบบจัดอันดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรพฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล ได้แก่ สภาพการปฏิบัติที่เป็นอยู่จริงของพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมอดทนอดกลั้น และตัวแปรพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ ได้แก่ สภาพการปฏิบัติที่เป็นอยู่จริงของพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ซึ่งพัฒนาข้อคำถามมาจาก Deww (2011, pp. 9-10) ใช้คำถามปลายปิดแบบจัดอันดับ และมีคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตลอดจนระบุปัญหาและอุปสรรคจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย

2.2.2 สร้างแบบมาตรวัด (scaling) ข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้น แต่ละข้อประกอบด้วย ข้อความและมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ท (Likert scale) ดังนี้

มาตรวัดรูปแบบสวัสดิการแรงงาน เพื่อใช้ให้คะแนนระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการ 6 ระดับ (ปรียานุช พรหมภาสิต, 2556, หน้า 162) ผู้ตอบสามารถตอบได้เพียงระดับเดียว เกณฑ์การให้คะแนนระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการ ระดับสภาพการปฏิบัติที่เป็นอยู่จริงของพฤติกรรม ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คะแนน 0 หมายถึง ไม่มี

เมื่อสร้างแบบสอบถามขึ้นมาแล้ว ผู้วิจัยก็จะได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข จนกระทั่งมีความสมบูรณ์ จึงนำไปใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบคุณภาพด้านความถูกต้องของการสร้างมาตรวัด (construct validity) ด้านความตรงและความเที่ยง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการ ดังนี้ (ถิรเดช พิมพ์ทองงาม, 2552, หน้า 84)

3.1 สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ โดยนำแบบสอบถามที่เป็นตัวแปรและข้อคำถาม ที่ผ่านการคัดเลือกแล้วจากข้อ 2.2 มาสร้างแบบสอบถามที่จะใช้ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของการสร้างมาตรวัด

3.2 พิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ พิจารณาจากผู้มีคุณสมบัติคือ สำเร็จการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญาโท และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและสวัสดิการแรงงานเป็นอย่างดี จำนวน 5 ท่าน ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยชั้นนำ ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัย-ทักษิณ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย ประกอบด้วย (1) รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชัย ภู่ไพบูลย์ (3) ดร. สุธี โง้วศิริ

(4) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจลักษณ์ เข้มคุ้ม และ (5) รองศาสตราจารย์เยาวพา ณ นคร ซึ่งผู้วิจัยได้จัดส่งเอกสารให้กับผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

3.3 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนี-ความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยให้แสดงความคิดเห็น 3 ประเด็น คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่า IOC จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็น

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

–1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คำนวณห่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (หาค่า IOC)

สูตร $IOC = \frac{\sum R}{N}$

โดย

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การพิจารณา มีดังนี้ (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงค์, 2551, หน้า 2)

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงที่นำไปใช้ได้ดี

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 มีค่าความเที่ยงตรงที่ต้องปรับปรุง

ข้อคำถามที่มีค่า IOC –1-0 มีค่าความเที่ยงตรงที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้

3.4 ตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (try-out) กับลูกจ้างในจังหวัดพัทลุง ตรัง และนครศรีธรรมราช จำนวน 45 ชุด นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) (สุวิมล ติรกานันท์, 2550, หน้า 175) ยึดเกณฑ์การพิจารณาความเชื่อมั่นของ Garrett (2005, p. 29) กำหนดค่า ดังนี้

ตั้งแต่ 0.00-0.20 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นต่ำมาก

ตั้งแต่ 0.21-0.40 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นต่ำ

ตั้งแต่ 0.41-0.70 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นปานกลาง

ตั้งแต่ 0.71-1.00 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง

และกำหนดเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ในการวัดของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ คือ มีความเชื่อมั่นสูง หรือมีค่าสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป และค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อ กับคะแนนรวมทั้งหมด (item-total correlation) คือ มีความเชื่อมั่นปานกลาง หรือมีค่าสูงกว่า 0.40 ขึ้นไป จึงจะนำข้อคำถามนั้นไปใช้ได้

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถาม และนำเสนอแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยต่อคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่พร้อมจะนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการ ดังนี้

4.1 เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงแล้ว ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติ หรือสภาวะที่เป็นอยู่จริงของแต่ละตัวแปร ดังนี้

4.1.1 ประชากร คือ ลูกจ้างซึ่งมีสัญชาติไทย จำนวน 205,075 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 23 กันยายน พ.ศ. 2557) (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2557ก) ซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันตน 14,728 แห่ง ดังนี้ (ดูตาราง 6)

ตาราง 6

จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี พ.ศ. 2557

จังหวัด	ขนาดของสถานประกอบการ	สถานประกอบการ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)
ยะลา	ขนาดเล็ก (1-49 คน)	1,481	9,148
	ขนาดกลาง (50-99 คน)	35	2,484
	ขนาดใหญ่ (100 คนขึ้นไป)	22	3,747
	รวม	1,538	15,379
ปัตตานี	ขนาดเล็ก (1-49 คน)	1,245	8,910
	ขนาดกลาง (50-99 คน)	17	1,230
	ขนาดใหญ่ (100 คนขึ้นไป)	15	4,191
	รวม	1,277	14,331
นราธิวาส	ขนาดเล็ก (1-49 คน)	1,278	6,727
	ขนาดกลาง (50-99 คน)	17	1,164
	ขนาดใหญ่ (100 คนขึ้นไป)	9	1,655
	รวม	1,304	9,546
สตูล	ขนาดเล็ก (1-49 คน)	1,558	7,749
	ขนาดกลาง (50-99 คน)	11	746
	ขนาดใหญ่ (100 คนขึ้นไป)	10	2,823
	รวม	1,579	11,318
สงขลา	ขนาดเล็ก (1-49 คน)	8,622	54,454
	ขนาดกลาง (50-99 คน)	185	13,306
	ขนาดใหญ่ (100 คนขึ้นไป)	223	86,741
	รวม	9,030	154,501
	รวมทั้งสิ้น	14,728	205,075

ที่มา. จาก *สถานการณ์แรงงานภาคใต้ ปี 2557*, โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน, 2557ก, ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2557, จาก http://www.labour.go.th/index.jsp

4.1.2 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ถูกเลือกขึ้นมาเป็นตัวอย่าง เพื่อใช้เป็นตัวแทนประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างของ Yamane (อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, 2556, หน้า 188) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97% ขนาดของความคลาดเคลื่อน $\pm$ 3% ดังนี้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{N}{[1 + (N\mathrm{E}^2)]}$$

โดย

n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

E = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น 5%

ลูกจ้างทั้งหมด 205,075 คน

แทนค่าจากสูตร

$$n = \frac{205{,}075}{[1 + (205{,}075 \times 0.0009)]}$$

$$= 1{,}106$$

ใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ Yamane (อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์, 2556, หน้า 188) ที่ระดับความเชื่อมั่น 97%

ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ $\pm$3 ประกอบ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,111 คน และเมื่อทำการสุ่มตัวอย่างตามวิธีที่จะกล่าวในหัวข้อต่อไป จึงได้กลุ่มตัวอย่าง 1,113 คน

4.1.3 การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster (area) random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) มาใช้ร่วมกัน

(ภัทรธิรา ผลงาม, 2551, หน้า 63) กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ใช้การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม แบ่งออกเป็น 5 จังหวัด แล้วสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มประชากร จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งสถานประกอบการเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1-49 คน ขนาดกลาง ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 50-99 คน และขนาดใหญ่ ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป ใช้หลักการแบ่งของกรมสวัสดิการและคุ้มครอง-แรงงาน ที่ใช้จำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์ โดยให้โควตา (quota sampling) ในจำนวนที่เท่ากัน แต่ละขนาด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่างทุกหน่วย มีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน มีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster random sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีกระจายอย่างทั่วถึง จึงแบ่งกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างออกเป็น 5 จังหวัด คือ จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 205,075 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 1,106 คน แบ่งเป็นกลุ่มลูกจ้าง 5 จังหวัด ใช้การสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน ลูกจ้างในแต่ละจังหวัด จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ลูกจ้างในจังหวัดยะลา จำนวน 15,379 คน (คิดเป็น 7.5% ของประชากรทั้งหมด) ได้กลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง 83 คน (7.5% ของกลุ่มตัวอย่าง)

ลูกจ้างในจังหวัดปัตตานี จำนวน 14,331 คน (คิดเป็น 7% ของประชากรทั้งหมด) ได้กลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง 77 คน (7% ของกลุ่มตัวอย่าง)

ลูกจ้างในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 9,546 คน (คิดเป็น 5% ของประชากรทั้งหมด) ได้กลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง 55 คน (5% ของกลุ่มตัวอย่าง)

ลูกจ้างในจังหวัดสตูล จำนวน 11,318 คน (คิดเป็น 5.5% ของประชากรทั้งหมด) ได้กลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง 61 คน (5.5% ของกลุ่มตัวอย่าง)

ลูกจ้างในจังหวัดสงขลา จำนวน 154,501 คน (คิดเป็น 75% ของประชากรทั้งหมด) ได้กลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง 830 คน (75% ของกลุ่มตัวอย่าง)

2) การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามขนาดของสถานประกอบการ คือ ลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

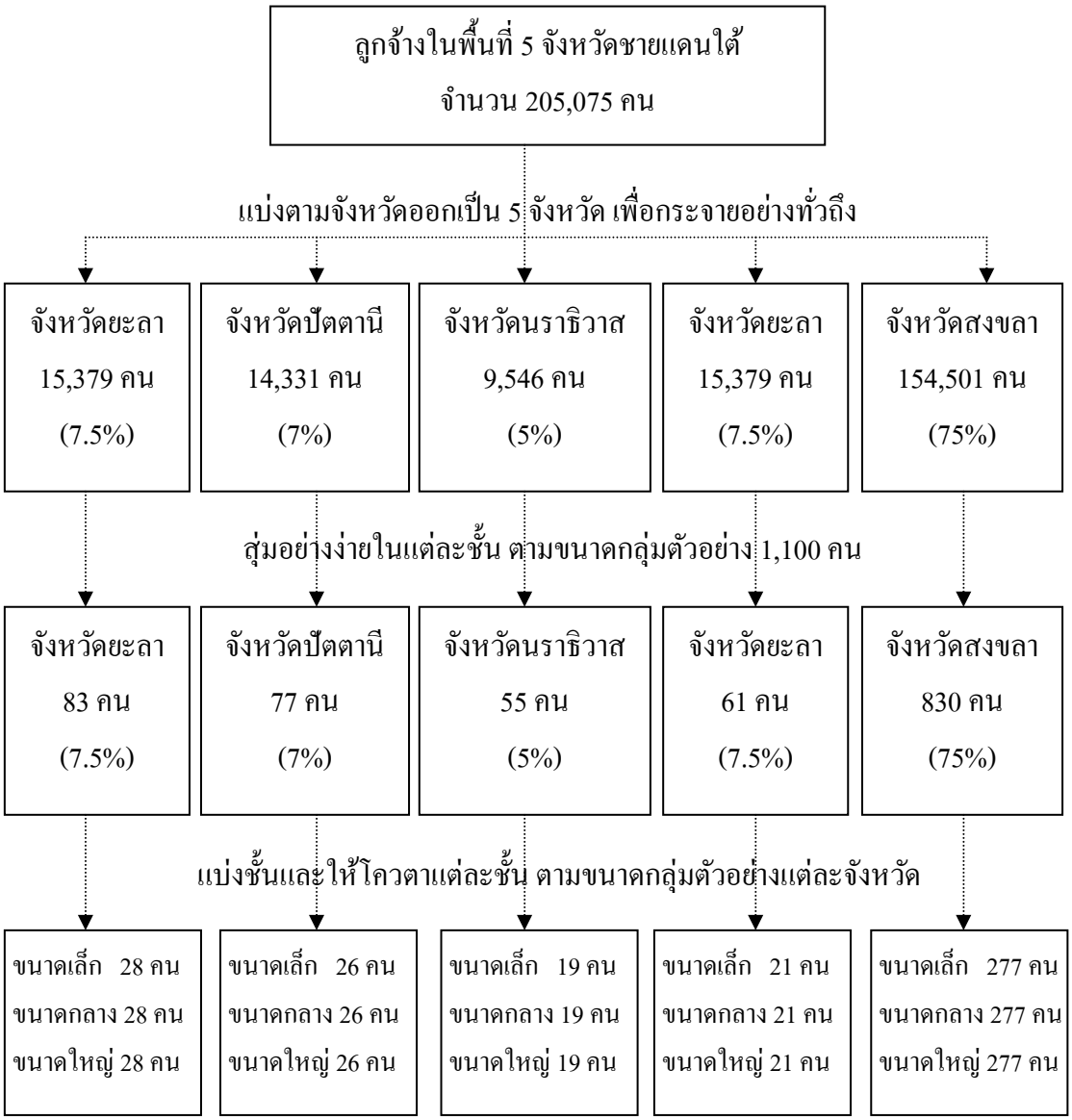
3) การสุ่มแบบโควตา (quota sampling) กำหนดโควตาในจำนวนที่เท่ากันแต่ละขนาดของสถานประกอบการตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัด โดยปรับจำนวนกลุ่มตัวอย่างบางจังหวัดให้มีจำนวนตามโควตา 3 กลุ่ม ดังนี้ (ดูตาราง 7)

ตาราง 7

จำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง แยกตามขนาดสถานประกอบการและจังหวัด

ขนาดสถานประกอบการ (จำนวนลูกจ้าง)	ยะลา (83 คน)	ปัตตานี (77 คน)	นราธิวาส (55 คน)	สตูล (61 คน)	สงขลา (830 คน)
ขนาดเล็ก (1-49 คน)	28	26	19	21	277
ขนาดกลาง (50-99 คน)	28	26	19	21	277
ขนาดใหญ่ (100 คนขึ้นไป)	28	26	19	21	277
รวม	84	78	57	63	831

จากตาราง 7 รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 1,113 คน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในภาพ 10



ภาพ 10 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทุกหน่วยมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน โดยผู้วิจัยทำการคัดกรองลูกจ้างที่มีความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานที่หน่วยงานจัดให้เพื่อเลือกมาตอบแบบสอบถาม ด้วยคำถามคัดกรอง (screening questions) “ท่านรับทราบว่าหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการแรงงานหรือเคยใช้บริการสวัสดิการแรงงานที่จัดให้” หากตอบว่ารับทราบหรือเคยใช้บริการ ก็จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง หากตอบว่าไม่รับทราบหรือไม่เคย

ใช้บริการ ก็จะหยุดถามและหาลูกจ้างรายใหม่เพื่อตอบแบบสอบถาม จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนที่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ จะนำมาประเมินผลโดยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ แล้วจึงนำมาดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.2.1 ตรวจสอบข้อมูล ตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าความเบ้และความโด่ง

4.2.2 ประมวลผลข้อมูล นำแบบสอบถามที่ถูกต้องแล้วมาลงรหัสโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และโปรแกรมความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น Lisrel วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์เส้นทาง (นงลักษณ์ วิรัชชัย, ม.ป.ป., หน้า 113) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาแปลความหมาย โดยการแปลความหมายของข้อมูลที่เกี่ยวกับระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการ และสภาพการปฏิบัติที่เป็นอยู่จริงของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กำหนดความหมายของค่าเฉลี่ยแต่ละช่วงคะแนน แปลความหมาย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 336)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับพอใช้
ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 0.01-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

5. พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติชั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อหาอิทธิพลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ และการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) เพื่อทดสอบโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร มาพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 3 ยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นว่ามีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้หรือไม่ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

วิธีดำเนินการ

มีการดำเนินการ ดังนี้

1. ยืนยันด้วยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (focus group) จัดให้สมาชิกกลุ่มผู้ร่วมสนทนาได้พูดคุย ซักถาม และแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นกันเอง ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (key informants) กำหนดให้มีสมาชิกในวงสนทนา จำนวน 8 ท่าน เพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ (อรุณี อ่อนสวัสดิ์, 2551, หน้า 146) โดยกำหนดประเด็นคำถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยล่วงหน้า เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงยืนยันผลการศึกษา มีขั้นตอน ดังนี้

1.1 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญปรับปรุงจากประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเรื่อง คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2550 ที่ได้กล่าวมาแล้ว จำนวน 8 ท่าน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวแทนภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักวิชาการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี แรงงานจังหวัดยะลา แรงงานจังหวัดสงขลา อดีตผู้ช่วยเลขาธิการศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังรายชื่อในภาคผนวก ค

1.2 กำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยจัดทำแบบบันทึกประเด็นการสนทนามีคำถามประเด็นหลักเพื่อยืนยันผลการวิจัย ประกอบด้วย การตรวจสอบตัวแปร คือ

รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสร้างคำถาม ที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงยืนยันผล

1.3 จัดสนทนากลุ่ม โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาร่วมพูดคุยสนทนาเพื่อยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการที่ได้จัดทำร่างขึ้น โดยผู้วิจัยเป็นผู้นำการสนทนาและผู้จดบันทึกในขณะการสนทนากลุ่มจะมีการบันทึกภาพและเสียง

1.4 วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาแยกแยะเนื้อหา มีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังที่นำเสนอไว้แล้วในขั้นตอนที่ 2 ข้อ 1.1.5

1.5 สรุปผลการสนทนากลุ่ม โดยทำการสังเคราะห์ข้อความที่ได้จากการจดบันทึกและถอดความจากเครื่องบันทึกเสียง แล้วนำมาสรุปเป็นภาพรวม แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติมองค์ประกอบหลักหรือตัวแปรหลัก ตามที่ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2. สรุปผลการวิจัย ทำการสรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 สรุปผลการศึกษา ด้วยการเขียนผลการศึกษาในภาพรวม สรุปแบบสั้น ๆ เพื่อให้เข้าใจผลในภาพรวมงานวิจัย และเพื่อยืนยันว่าผลการวิจัยที่ได้มีความน่าเชื่อถือและความถูกต้อง ตรงตามข้อเท็จจริงที่พบ

2.2 อภิปรายผลการวิจัยว่าสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยของผู้อื่นหรือไม่ อย่างไร รวมทั้งมีความขัดแย้งหรือไม่ หากมีความขัดแย้ง ก็จะอธิบายเหตุผลและหาข้อมูลสนับสนุน เพื่อชี้แจงความเป็นไปได้ของผลการวิจัยในครั้งนี้

2.3 ข้อเสนอแนะ เขียนข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป หากสนใจทำวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการแรงงาน ก็อาจทำการเปลี่ยนกรอบ เปลี่ยนกลุ่มประชากร หรือศึกษาเจาะลึกเพื่อให้เกิดหัวเรื่องใหม่

สถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย/มัชฌิมาเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ดังนี้

1. ค่าสถิติ ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นค่าสถิติที่บอกถึงสัดส่วนจำนวนต่อร้อยละ

1.2 ค่าเฉลี่ย/มัชฌิมาเลขคณิต (arithmetic mean) คือ ค่าคะแนนตัวหนึ่ง ซึ่งเกิดจากการเอาค่าคะแนนทุกตัวมารวมกัน แล้วหารด้วยจำนวนของคะแนนทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation--*SD*) คือ ค่ารากที่สองของผลรวมของความแตกต่าง ระหว่างข้อมูลดิบกับค่าเฉลี่ยกำลังสอง หารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อยืนยันความถูกต้องของโมเดล หรือรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้สร้างขึ้น เป็นการพิสูจน์ความถูกต้องของตัวแปร และความสัมพันธ์ของตัวแปรว่าเป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่ ด้วยการวิเคราะห์หาความตรงเชิงโครงสร้าง (ไชยันต์ สกุลศรีประเสริฐ, 2556, หน้า 2) ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก เพื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร ไปพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ องค์ประกอบที่สำคัญ ต้องมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป แต่ละตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์-สหสัมพันธ์ของตัวแปร (ค่า *p* value) เท่ากับ 1 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (วันชัย เมฆจันทึก, 2554, หน้า 192) แสดงว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่แตกต่างกัน จึงเป็นองค์ประกอบเดียวกัน

1.5 การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ใช้เพื่อยืนยันรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุและผลกัน ซึ่งสร้างจากความรู้ ทฤษฎี และกรอบแนวความคิด มีเหตุผลน่าเชื่อถือว่าตัวแปรอิสระนั้น ๆ เป็นสาเหตุต่อตัวแปรตามตามรูปแบบนั้นจริง เป็นการยันยันว่าตัวแปรอิสระตัวใด เป็นสาเหตุให้เกิดความแปรปรวนหรือแตกต่างในตัวแปรตาม และสาเหตุดังกล่าวนั้นเป็นสาเหตุที่เกิดจากตัวแปรอิสระตัวนั้น ๆ โดยตรง หรือเป็นสาเหตุโดยทางอ้อมที่ไปร่วมกับตัวแปรอื่นในการทำให้เกิดความแปรปรวนในตัวแปรตาม หรือเป็นไปทั้งสองทาง ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์-สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมาวิเคราะห์ตามรูปแบบ โดยมีค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square

ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า $p > 0.05$ ค่า X^2/df (CMIN/*df*) มีค่าน้อยกว่า 5 ค่า GFI และค่า AGFI มีค่าไม่น้อยกว่า .90 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า .08 กรณีกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ คือ มากกว่า 300 คนขึ้นไป แก้ไขโดยการพิจารณาค่า X^2/df ควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 (สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์, 2552, หน้า 21-24) ผลจากการวิเคราะห์จะเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง (validity) ของรูปแบบที่ผู้วิจัยได้อาศัยความรู้และทฤษฎีต่าง ๆ มาวิเคราะห์ และสร้างเป็นโมเดลตัวแบบที่แสดงให้เห็นว่า รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ที่จะทำให้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเป็นตัวแบบก่อนที่จะนำไปปฏิบัติจริง จึงต้องทดสอบตัวแบบที่สร้างขึ้นนี้ว่าเหมาะสมหรือไม่ เป็นไปตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่กำหนดไว้หรือไม่ หากตัวแปรอิสระ ซึ่งก็คือ รูปแบบสวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบนั้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งก็คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน แสดงว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานทั้ง 5 เหมาะสมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งจะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาด้วยระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย โดยมีรูปแบบการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย เครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้รายงานผลการวิจัย ซึ่งจะสรุปไว้ในบทต่อไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค ของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และเพื่อยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้น ผลการศึกษาเป็น ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตอนที่ 3 ผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

โดยมีรายละเอียดผลการศึกษา ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน พื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน ปัญหาและอุปสรรค ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และจากการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนนายจ้าง ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน จากการเก็บข้อมูลลูกจ้างด้วยแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม ได้ผลการศึกษาลักษณะแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัด

ชายแดนภาคใต้ สภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

ลักษณะแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะแรงงานโดยทำการสำรวจลูกจ้างด้วยแบบสอบถาม จำนวน 1,113 ชุด นำผลการสำรวจส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้างมาวิเคราะห์ด้วยสถิติบรรยาย โดยการหาความถี่และร้อยละ ได้ลักษณะแรงงานในภาพรวม ดังนี้

1. เพศ ลูกจ้างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 632 คน ร้อยละ 56.8 และเพศชาย จำนวน 481 คน ร้อยละ 43.2 (ดูตาราง 8)

ตาราง 8

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามเพศ

เพศ	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ชาย	164	157	160	481
	14.7%	14.1%	14.4%	43.2%
หญิง	207	214	211	632
	18.6%	19.2%	19.0%	56.8%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

2. อายุ ลูกจ้างส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งอายุ 20-29 ปี จำนวน 597 คน ร้อยละ 53.6 ซึ่งเป็นกำลังคนวัยทำงาน รองลงมา คือ อายุ 30-39 ปี จำนวน 320 คน ร้อยละ 28.8 นอกจากนี้ ลูกจ้างอายุ 40-49 ปี จำนวน 116 คน ร้อยละ 10.4 ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 49 คน ร้อยละ 4.4 และลูกจ้างอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน ร้อยละ 2.8 (ดูตาราง 9)

ตาราง 9

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามอายุ

อายุ	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ต่ำกว่า 20 ปี	22	14	13	49
	2.0%	1.3%	1.2%	4.4%
20-29 ปี	216	175	206	597
	19.4%	15.7%	18.5%	53.6%
30-39 ปี	99	119	102	320
	8.9%	10.7%	9.2%	28.8%
40-49 ปี	29	47	40	116
	2.6%	4.2%	3.6%	10.4%
50 ปีขึ้นไป	5	16	10	31
	.4%	1.4%	.9%	2.8%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

3. ศาสนา ลูกจ้างส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งนับถือศาสนาพุทธ จำนวน 742 คน ร้อยละ 66.7 รองลงมา คือ ศาสนาอิสลาม จำนวน 350 คน ร้อยละ 31.4 นอกจากนี้ มีศาสนาคริสต์ จำนวน 19 คน ร้อยละ 1.7 และศาสนาอื่น ๆ จำนวน 2 คน ร้อยละ 0.20 (ดูตาราง 10)

ตาราง 10

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามศาสนา

ศาสนา	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
พุทธ	250	242	250	742
	22.5%	21.7%	22.5%	66.7%
อิสลาม	116	119	115	350
	10.4%	10.7%	10.3%	31.4%
คริสต์	5	9	5	19
	.4%	.8%	.4%	1.7%
อื่น ๆ	0	1	1	2
	.0%	.1%	.1%	.2%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

4. สถานภาพการสมรส ลูกจ้างส่วนใหญ่สถานภาพโสดและสมรสในสัดส่วนใกล้เคียงกัน คือ โสด จำนวน 563 คน ร้อยละ 50.6 และสมรส จำนวน 503 คน ร้อยละ 45.2 นอกจากนี้ มีสถานภาพเป็นหม้าย จำนวน 28 คน ร้อยละ 2.5 หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 19 คน ร้อยละ 1.7 (ดูตาราง 11)

ตาราง 11

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
โสด	213	160	190	563
	19.1%	14.4%	17.1%	50.6%
สมรส	141	191	171	503
	12.7%	17.2%	15.4%	45.2%
หม้าย	10	14	4	28
	.9%	1.3%	.4%	2.5%
หย่า/แยกกันอยู่	7	6	6	19
	.6%	.5%	.5%	1.7%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

5. ภูมิลำเนา ลูกจ้างส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 1,007 คน ร้อยละ 90.5 และนอกเขตพื้นที่ 5 จังหวัด จำนวน 106 คน ร้อยละ 9.5 (ดูตาราง 12)

ตาราง 12

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามภูมิลำเนา

ภูมิลำเนา	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ในเขตพื้นที่ 5 จังหวัด	332	343	332	1,007
ชายแดนภาคใต้	29.8%	30.8%	29.8%	90.5%
นอกเขตพื้นที่ 5 จังหวัด	39	28	39	106
ชายแดนภาคใต้	3.5%	2.5%	3.5%	9.5%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

6. ระดับการศึกษาสูงสุด ลูกจ้างส่วนใหญ่มากกว่าครึ่งหนึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 717 คน ร้อยละ 64.4 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 361 คน ร้อยละ 32.4 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 35 คน ร้อยละ 3.1 (ดูตาราง 13)

ตาราง 13

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษาสูงสุด	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	141	112	108	361
	12.7%	10.1%	9.7%	32.4%
ปริญญาตรี	226	239	252	717
	20.3%	21.5%	22.6%	64.4%
สูงกว่าปริญญาตรี	4	20	11	35
	.4%	1.8%	1.0%	3.1%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

7. ลักษณะการจ้างงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน จำนวน 914 คน ร้อยละ 82.1 และมีลักษณะการจ้างงานเป็นรายวัน จำนวน 199 คน ร้อยละ 17.9 (ดูตาราง 14)

ตาราง 14

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

ลักษณะการจ้างงาน	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ลูกจ้างรายเดือน	285	312	317	914
	25.6%	28.0%	28.5%	82.1%
ลูกจ้างรายวัน	86	59	54	199
	7.7%	5.3%	4.9%	17.9%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

8. ระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน ลูกจ้างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 573 คน ร้อยละ 51.5 รองลงมา คือ 5-10 ปี จำนวน 456 คน ร้อยละ 41 และมากกว่า 10 ปี มีเพียง 84 คน ร้อยละ 7.5 (ดูตาราง 15)

ตาราง 15

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้าง จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
น้อยกว่า 5 ปี	224	166	183	573
	20.1%	14.9%	16.4%	51.5%
5-10 ปี	137	159	160	456
	12.3%	14.3%	14.4%	41.0%
มากกว่า 10 ปี	10	46	28	84
	.9%	4.1%	2.5%	7.5%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

9. ประเภทของสถานประกอบการ ลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานในสถานประกอบการประเภทธุรกิจการผลิต และธุรกิจการค้า ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ธุรกิจการผลิต จำนวน 399 คน ร้อยละ 35.8 ธุรกิจการค้าจำนวน 393 ร้อยละ 35.3 นอกจากนี้ อยู่ในธุรกิจ-บริการ จำนวน 321 คน ร้อยละ 28.8 (ดูตาราง 16)

ตาราง 16

ความถี่และร้อยละของจำนวนลูกจ้างจำแนกตามประเภทของสถานประกอบการ

ประเภทของ	ขนาดสถานประกอบการ (ความถี่/ร้อยละ)			รวม
สถานประกอบการ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
ธุรกิจการผลิต	92	181	126	399
	8.3%	16.3%	11.3%	35.8%
ธุรกิจการค้า	146	111	136	393
	13.1%	10.0%	12.2%	35.3%
ธุรกิจบริการ	133	79	109	321
	11.9%	7.1%	9.8%	28.8%
รวม	371	371	371	1,113
	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%

หมายเหตุ: 99.9 ปัดเศษทศนิยมเป็น 100

ผลการศึกษาลักษณะแรงงานในพื้นที่ คือ ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20-29 ปี ซึ่งเป็นหนุ่มสาววัยทำงาน นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลามตามลำดับ มีสถานภาพโสดและสมรสในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ตามลำดับ กระจายกันอยู่ในธุรกิจการผลิต ธุรกิจการค้า และธุรกิจบริการ

สภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานในพื้นที่ และผลการวิเคราะห์แบบสอบถามลูกจ้าง ได้รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในปัจจุบัน ผลระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง และสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในพื้นที่ มีความต้องการมากที่สุด 5 อันดับ ดังนี้

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในปัจจุบัน

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ (ดูภาคผนวก ก) ได้ผล ดังนี้

1. รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ปัจจุบัน ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดให้ปัจจุบัน โดยภาพรวม เป็นดังนี้

รูปแบบที่ 1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 ท่าน เห็นว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดสวัสดิการนี้ให้แก่ลูกจ้างตามกฎหมายกำหนด และจัดให้เกินกว่ามาตรฐานที่กำหนด เช่น การลาให้ลาเพื่อพัฒนาจิตใจได้ เรียกว่า ลาเมตตาจิต

รูปแบบที่ 2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 ท่าน ให้ความ-คิดเห็นว่า เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น มีสวัสดิการที่จัดให้เพิ่มเติม คือ เงินพิเศษ กรณีไม่ลาหยุด

รูปแบบที่ 3 สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน เห็นว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดสวัสดิการนี้ให้แก่ลูกจ้าง ด้วยการดูแลสุขภาพของลูกจ้าง ที่มีมาตรฐานการรักษาดีกว่าการใช้ประกันสังคม ให้ลูกจ้างเข้าถึงการบริการทางการแพทย์ได้สะดวกขึ้น ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพดีและการที่ลูกจ้างมีสุขภาพดี ทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสวัสดิการที่จัดให้เพิ่มเติม คือ การย้ายงานให้เหมาะสมกับสุขภาพ กรณีลูกจ้างมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ก็จะจัดให้ทำงานที่เหมาะสม ให้ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายหรือทำให้สุขภาพแย่ลง และตรวจสภาพและบำรุงรักษาเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน และมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 ท่าน ให้ความคิดเห็นว่า ไม่ได้จัดสวัสดิการด้านนี้ให้ เนื่องจากสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งก็คือ ประกันสังคม กองทุน-เงินทดแทนให้การคุ้มครองและดูแลสุขภาพลูกจ้างอยู่แล้ว

รูปแบบที่ 4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 9 ท่าน เห็นว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่จัดสวัสดิการนี้ให้แก่ลูกจ้าง ด้วยการพัฒนาลูกจ้างให้เกิดศักยภาพในการทำงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และให้การดูแลไปถึงครอบครัว ชุมชน และสังคมของลูกจ้าง เพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง โดยมีสวัสดิการที่จัดให้เพิ่มเติม คือ ให้สิทธิ

คนในครอบครัวเข้าทำงาน โดยได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ และมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ให้ความคิดเห็นว่า ไม่ได้จัดสวัสดิการด้านนี้ให้ เนื่องจากนายจ้างไม่มีความสามารถในการจัดสวัสดิการด้านนี้ ต้องการเน้นสวัสดิการอื่นที่จำเป็นก่อน และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างไม่ต้องการ ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง

รูปแบบที่ 5 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 ท่าน เห็นว่า นายจ้างส่วนใหญ่จัดสวัสดิการนี้ให้แก่ลูกจ้าง ถือเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ เป็นการสร้างความมั่นคง และเป็นหลักประกันความเสี่ยงแก่ลูกจ้าง ซึ่งจะจูงใจให้ลูกจ้างทำงานในพื้นที่ต่อไป และมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 1 ท่าน ให้ความคิดเห็นว่า ไม่ได้จัดสวัสดิการด้านนี้ให้ แต่จะจัดให้ในอนาคต

2. รูปแบบสวัสดิการแรงงาน แต่ละรูปแบบมีองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 รูปแบบที่ 1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดมี 3 รูปแบบย่อย คือ

2.1.1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เห็นว่า ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้

1) สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ น้ำดื่มร้อน-เย็น (12 ท่าน) ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะแยกหญิงแยกชาย (3) ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะไม่แยกหญิงแยกชาย (9 ท่าน) ห้องอาบน้ำ (5 ท่าน) ห้องล็อคเกอร์สำหรับเก็บของพนักงาน (3 ท่าน)

2) บริการทางการรักษาพยาบาล ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ตู้ยาและยาสามัญ (12 ท่าน) ห้องพยาบาล (4 ท่าน) มีพยาบาลประจำโรงงานตลอด 24 ชั่วโมง (4 ท่าน) รถพยาบาล (2 ท่าน) แพทย์มาตรวจรักษา (3 ท่าน) และเปลสนาม (3 ท่าน)

3) เวลาพัก ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ พักเที่ยง 1 ชั่วโมง (12 ท่าน) พักระหว่างบ่าย (8 ท่าน)

4) วันหยุด-วันลา ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ วันหยุดประจำสัปดาห์ หยุดวันอาทิตย์ 1 วัน (10 ท่าน) วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน (11 ท่าน) วันหยุดตามวันสำคัญทางศาสนา (12 ท่าน) วันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานครบ 1 ปี ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน (12 ท่าน) ลาป่วย (11 ท่าน) ลากิจ (12 ท่าน) ลาคลอดบุตร (12 ท่าน) ลาทำหมัน (12 ท่าน) ลาเพื่อระดมพล (12 ท่าน) ลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ (10 ท่าน)

5) สภาพการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ อุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน (12 ท่าน) จัดสภาพแวดล้อมที่ดี (12 ท่าน) คณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ (10 ท่าน)

2.1.2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน เห็นว่า ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ กองทุนประกันสังคม (12 ท่าน) กองทุนเงินทดแทน (12 ท่าน) กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (12 ท่าน) การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน (10 ท่าน)

2.1.3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 ท่าน เห็นว่า ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ เงินเกษียณอายุ (12 ท่าน) การให้สิทธิจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง (10 ท่าน) การให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ (12 ท่าน)

2.2 รูปแบบที่ 2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มี 2 รูปแบบย่อย คือ

2.2.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เห็นว่าประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้

1) ค่าครองชีพ (12 ท่าน)

2) เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ โบนัสปีละครั้ง (6 ท่าน) เงินปันผลจากกำไร (2 ท่าน) และไม่จัดให้ (3 ท่าน)

3) เงินจูงใจต่าง ๆ ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ เงินโบนัสพิเศษ (2 ท่าน) ค่าคอมมิชชั่น (6 ท่าน) เบี้ยขยัน (3 ท่าน) เบี้ยเลี้ยง (8 ท่าน) เงินค่ากะ (5 ท่าน)

4) เงินรางวัลต่าง ๆ ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ เงินเพิ่มจากยอดขายถึงเป้า (1 ท่าน) เงินรางวัลอุบัติเหตุเป็นศูนย์ (2 ท่าน) รางวัลทำงานนาน (1 ท่าน) รางวัลพนักงานดีเด่น (5 ท่าน) และไม่จัดให้ (4 ท่าน)

5) บริการเงินกู้ยืม ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ เงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ (4 ท่าน) จัดตั้งสหกรณ์ หรือร่วมมือกับสถาบันการเงิน เพื่อให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (3 ท่าน)

2.2.2 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เห็นว่าประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้

1) ที่พักอาศัย ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ เงินอุดหนุนค่าเช่าบ้าน (2 ท่าน) การสร้างที่อยู่อาศัย/เป็นอาคาร/หอพัก/บ้านพัก (4 ท่าน)

2) การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ติดต่อผู้ประกอบการให้มารับส่งตามเวลา (1 ท่าน) การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถเป็นรายเดือนหรือให้เป็นคูปองน้ำมัน (2 ท่าน) การจัดรถรับส่งฟรี (3 ท่าน)

3) บริการอาหาร ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ร้านอาหารในที่ทำงาน (6 ท่าน) การให้เงินอุดหนุนค่าอาหารหรือบริการอาหารบางส่วน (4 ท่าน) การจัดอาหารฟรี (1 ท่าน)

4) ชุดทำงาน ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ จัดชุดทำงานให้ในราคาถูก (3 ท่าน) ให้ลูกจ้างจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน (2 ท่าน) จัดชุดทำงานให้ฟรี ปีละ 2 ชุด (6 ท่าน)

2.3 รูปแบบที่ 3 สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เห็นว่า ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้

2.3.1 ค่ารักษาพยาบาล ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ การออกค่ารักษา-พยาบาลที่เกินสิทธิประกันสังคม (2 ท่าน) ค่าทำฟัน (1 ท่าน)

2.3.2 ประกันสุขภาพ ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ การซื้อประกันสุขภาพหรือประกันกลุ่ม (6 ท่าน)

2.3.3 การตรวจสุขภาพประจำปี ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ให้แพทย์มาตรวจร่างกายปีละ 1 ครั้ง (4 ท่าน) ส่งไปตรวจยังสถานพยาบาล (1 ท่าน) ติดต่อกับสถานพยาบาลเพื่อให้ส่วนลดพิเศษในการตรวจสุขภาพ (1 ท่าน)

2.3.4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ให้ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ (12 ท่าน) แนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ (12 ท่าน) โรงงานสีขาว (4 ท่าน) การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ (3 ท่าน) จัดแข่งขันกีฬา (6 ท่าน)

2.4 รูปแบบที่ 4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มี 3 รูปแบบย่อย คือ

2.4.1 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เห็นว่า ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้

1) การออกแบบงานให้มีคุณค่า ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ทำให้งานมีคุณค่า (10 ท่าน) หาวิธีการทำงานแบบใหม่ (11 ท่าน) ให้มีความเป็นอิสระ (9 ท่าน) ทำให้งานท้าทายและได้พัฒนาทักษะความชำนาญให้มากขึ้น (12 ท่าน)

2) การจัดอบรม และให้คำปรึกษา ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ การส่งไปอบรมนอกสถานที่ (12 ท่าน) จัดอบรมภายใน (7 ท่าน) การให้คำปรึกษาต่าง ๆ (12 ท่าน)

3) การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (12 ท่าน) มุมกาแฟ (11 ท่าน) สถานที่ออกกำลังกาย (8 ท่าน) มุมอ่านหนังสือ/ห้องสมุด (8 ท่าน) มุมพักผ่อน (12 ท่าน) ทัศนศึกษา (6 ท่าน) การจัดตั้งชมรม (5 ท่าน) การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ (12 ท่าน)

4) การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ให้ศึกษาต่อนอกเวลาการทำงาน (5 ท่าน) การจัดตารางทำงานให้เอื้อต่อการศึกษาต่อ (6 ท่าน) ให้ทุนการศึกษา (1 ท่าน)

2.4.2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัวลูกจ้าง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เห็นว่า ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้

1) การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือประกันสุขภาพสำหรับสมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล (6 ท่าน)

2) การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ ทุนเรียนดี (2 ท่าน) เงินสนับสนุนการศึกษาประจำปี (3 ท่าน)

3) การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ เงินช่วยเหลือ กรณีไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม หรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต (10 ท่าน)

4) สถานที่เลี้ยงเด็ก ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สามารถดูแลเด็กได้ในช่วงปิดเทอม (8 ท่าน) จัดสถานเลี้ยงเด็ก (2 ท่าน)

2.4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เห็นว่าประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้

1) การช่วยเหลือการกุศล ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ การช่วยเหลือหน่วยงานหรือมูลนิธิต่าง ๆ (10 ท่าน) เงินช่วยเหลือชุมชน (8 ท่าน) เงินบริจาคน้ำท่วม (8 ท่าน)

2) กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ จัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า กิจกรรมทำบุญ กิจกรรมขุดลอกคูคลอง (12 ท่าน)

3) การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน ประกอบด้วยสวัสดิการ ดังนี้ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบพื้นฐานสำหรับคนในชุมชน ได้แก่ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน และการสื่อสาร (11 ท่าน)

2.5 รูปแบบที่ 5 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 12 ท่าน เห็นว่า ประกอบด้วยสวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (7 ท่าน) ประกันอุบัติเหตุ (9 ท่าน) ค่าเสี่ยงภัย (4 ท่าน) เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้างโดยให้ตามกำไร การให้หุ้น (5 ท่าน)

3. รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่า สวัสดิการที่เหมาะสม ก็คือ สวัสดิการที่เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยร่างขึ้น โดยสวัสดิการที่สำคัญประการแรก ก็คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะจัดให้เพิ่มเติมนั้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ องค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีความพร้อมที่จะจัดสวัสดิการแรงงานได้ดีกว่าองค์การขนาดเล็กและขนาดกลาง และสามารถจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น สวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบที่ผู้วิจัยร่างขึ้น จึงถือว่าเป็นสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในพื้นที่มีความต้องการมากที่สุด 5 อันดับ ผลสำรวจแบบสอบถามลูกจ้าง จำนวน 1,113 ชุด พบว่า มีความต้องการโบนัส จำนวน 614 คน ร้อยละ 55.1 ค่าครองชีพ จำนวน 437 คน ร้อยละ 39.3 ประกันสังคม จำนวน 389 คน

ร้อยละ 34.9 เงินสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 342 คน ร้อยละ 30.7 และวันหยุด/วันลา จำนวน 331 คน ร้อยละ 29.7 (ดูตาราง 17)

ตาราง 17

ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง 5 อันดับ

ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง 5 อันดับ				
อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 4	อันดับ 5
โบนัส	ค่าครองชีพ	ประกันสังคม	เงินสำรองเลี้ยงชีพ	วันหยุด/วันลา
614	437	389	342	331
55.1%	39.3%	34.9%	30.7%	29.7%

จากตาราง พบว่า ความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง 5 อันดับ คือ โบนัส ค่าครองชีพ ประกันสังคม เงินสำรองเลี้ยงชีพ และวันหยุด/วันลา ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน

ผลสำรวจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนนายจ้างและผู้เชี่ยวชาญ จากการเก็บข้อมูลลูกจ้างด้วยแบบสอบถาม และจากการสนทนากลุ่ม ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. การสร้างความสมดุลของความต้องการสวัสดิการแรงงาน เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด

2. ความพร้อมของนายจ้าง โดยสถานประกอบการขนาดเล็กมีทุนน้อย จึงไม่สามารถพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพได้

3. ไม่สามารถแข่งขันกับสถานประกอบการนอกพื้นที่และประเทศเพื่อนบ้านได้ เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ทำให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจแย่ลง มีผลต่อการจัดสวัสดิการ

4. การไม่เห็นความสำคัญของสวัสดิการ หลาย ๆ สถานประกอบการไม่จัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด เพราะคิดว่าไม่จำเป็น

5. ต้นทุนด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน ทั้งนี้ นอกจากต้นทุนในการจัดสวัสดิการแรงงานแล้ว ยังมีต้นทุนการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการให้พนักงานทราบอีกด้วย

ปัญหาการจัดสวัสดิการเหล่านี้ ทำให้การจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน ส่งผลต่อการจ้างแรงงานเป็นอย่างยิ่ง

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการดำเนินการ 5 กิจกรรม คือ การตรวจสอบตัวแปร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ผลดำเนินการ ดังนี้

ผลการตรวจสอบตัวแปร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

ดำเนินการตรวจสอบตัวแปร รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ ด้านสวัสดิการแรงงาน จำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วย ตัวแทนนายจ้าง/สถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักวิชาการ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด แรงงานจังหวัด เป็นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเชื่อถือได้ของตัวแปร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม องค์ประกอบย่อย ตลอดจนนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร ที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้นจากขั้นตอนที่ 1

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อยืนยันตัวแปร กรอบแนวคิดในการวิจัย และนิยามเชิง-ปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร (บทสรุปผลการสัมภาษณ์ ดูภาคผนวก ก) พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นพ้องในรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมทั้ง 5 รูปแบบ ตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น แต่มีการปรับปรุงตัวแปรย่อยใหม่ โดยรูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่

กฎหมายกำหนด จากเดิม 18 ตัวแปรย่อย เหลือ 12 ตัวแปรย่อย รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ จากเดิม 12 ตัวแปรย่อย เหลือ 9 ตัวแปรย่อย รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ จากเดิม 5 ตัวแปรย่อย เหลือ 4 ตัวแปรย่อย รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม จากเดิม 12 ตัวแปรย่อย เหลือ 11 ตัวแปรย่อย และรูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง จากเดิม 5 ตัวแปรย่อย เหลือ 4 ตัวแปรย่อย (ดูตาราง 18)

ตาราง 18

สรุปการยืนยันตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	ร่างตัวแปรย่อยเดิม	ตัวแปรย่อยที่ทำการปรับปรุง
1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด WL-Welfare by Law		
1.1 WL1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน	WL1-1 น้ำดื่ม	WL1-1 สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน
	WL1-2 ห้องน้ำห้องส้วม	WL1-2 บริการทางการรักษาพยาบาล
	WL1-3 สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันและการปฐมพยาบาล	WL1-3 เวลาพัก
		WL1-4 วันหยุด-วันลา
	WL1-4 การบริการทางการแพทย์	WL1-5 สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน
	WL1-5 เวลาพัก	
	WL1-6 วันหยุด	
	WL1-7 วันลา	
	WL1-8 ความปลอดภัยในการทำงาน	
	WL1-9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
1.2 WL2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	WL2-1 กองทุนประกันสังคม	WL2-1 กองทุนประกันสังคม
	WL2-2 กองทุนเงินทดแทน	WL2-2 กองทุนเงินทดแทน
	WL2-3 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	WL2-3 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ตาราง 18 (ต่อ)

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	ร่างตัวแปรย่อยเดิม	ตัวแปรย่อยที่ทำการปรับปรุง
	WL2-4 การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	WL2-4 การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
	WL2-5 กองทุนพัฒนาฝีมือ แรงงาน	
1.3 WL3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม	WL3-1 เงินเกษียณอายุ	WL3-1 เงินเกษียณอายุ
	WL3-2 การให้สิทธิลูกจ้างก่อตั้งสหภาพแรงงาน	WL3-2 การให้สิทธิจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง
	WL3-3 การให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ	WL3-3 การให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ
	WL3-4 การให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ	
2. สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ EW-Economic Welfare		
2.1 EW1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง	EW1-1 ค่าครองชีพ	EW1-1 ค่าครองชีพ
	EW1-2 เงินโบนัส/เงินรางวัล ประจำปี	EW1-2 เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี
	EW1-3 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	EW1-3 เงินจูงใจต่าง ๆ
	EW1-4 เงินจูงใจต่าง ๆ	EW1-4 เงินรางวัลต่าง ๆ
	EW1-5 เงินรางวัลต่าง ๆ	EW1-5 บริการเงินกู้ยืม

ตาราง 18 (ต่อ)

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	ร่างตัวแปรย่อยเดิม	ตัวแปรย่อยที่ทำการปรับปรุง
	EW1-6 เงินช่วยเหลือหรือเงินสงเคราะห์	
	EW1-7 เงินกู้ยืม	
	EW1-8 การจัดตั้งสหกรณ์หรือสถาบันการเงิน	
2.2 EW2 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	EW2-1 ที่พักอาศัย	EW2-1 ที่พักอาศัย
	EW2-2 รถรับส่ง	EW2-2 การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน
	EW2-3 อาหาร	EW2-3 บริการอาหาร
	EW2-4 ชุดทำงาน	EW2-4 ชุดทำงาน
3. สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ HW-Health Welfare		
	HW1 ค่ารักษาพยาบาล	HW1 ค่ารักษาพยาบาล
	HW2 ประกันสุขภาพ	HW2 ประกันสุขภาพ
	HW3 การตรวจสุขภาพประจำปี	HW3 การตรวจสุขภาพประจำปี
	HW4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ	HW4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ
	HW5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	

ตาราง 18 (ต่อ)

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	ร่างตัวแปรย่อยเดิม	ตัวแปรย่อยที่ทำการปรับปรุง
4. สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม SSDW-Self and Social Development Welfare		
4.1 SSDW1 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง	SSDW1-1 การออกแบบงานให้มีคุณค่า	SSDW1-1 การออกแบบงานให้มีคุณค่า
	SSDW1-2 การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา	SSDW1-2 การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา
	SSDW1-3 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ	SSDW1-3 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ
	SSDW1-4 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น	SSDW1-4 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น
4.2 SSDW2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว	SSDW2-1 การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลหรือประกันสุขภาพ	SSDW2-1 การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลหรือประกันสุขภาพสำหรับครอบครัว
	SSDW2-2 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษาบุตร	SSDW2-2 การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร
	SSDW2-3 เงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ	SSDW2-3 การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ
	SSDW2-4 สถานที่เลี้ยงเด็ก	SSDW2-4 สถานที่เลี้ยงเด็ก
	SSDW2-3 เงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ	SSDW2-3 การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ
	SSDW2-4 สถานที่เลี้ยงเด็ก	SSDW2-4 สถานที่เลี้ยงเด็ก

ตาราง 18 (ต่อ)

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	ร่างตัวแปรย่อยเดิม	ตัวแปรย่อยที่ทำการปรับปรุง
4.3 SSDW3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม	SSDW3-1 การจัดตั้งมูลนิธิ	SSDW3-1 การช่วยเหลือการกุศล
	SSDW3-2 การบริจาคเงิน	SSDW3-2 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน
	SSDW3-3 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน	SSDW3-3 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน
	SSDW3-4 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน	
5. สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง SW-Security Welfare		
	SW1 ประกันชีวิต	SW1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
	SW2 ประกันอุบัติเหตุ	SW2 ประกันอุบัติเหตุ
	SW3 ค่าเสี่ยงภัย	SW3 ค่าเสี่ยงภัย
	SW4 เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง	SW4 เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง
	SW5 ให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย	
รวมจำนวนตัวแปร	52 ตัวแปร	40 ตัวแปร

จากตาราง 18 จะเห็นว่า ตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงาน ซึ่งได้จากการทบทวนวรรณกรรมเดิม มีจำนวน 52 ตัวแปร แต่หลังจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันตัวแปร ได้ทำการปรับปรุงตัวแปรดังกล่าวเหลือ 40 ตัวแปร ดังรายละเอียด คือ

รูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด จำแนกเป็น (1) สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน ปรับลดจาก 9 ตัวแปรย่อย เหลือ 5 ตัวแปรย่อย โดยนำตัวแปรมารวมกัน (2) สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ปรับลดจาก 5 ตัวแปรย่อย เหลือ 4 ตัวแปรย่อย โดยนำตัวแปรมารวมกัน และ (3) สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม ปรับลดจาก 4 ตัวแปรย่อย เหลือ 3 ตัวแปรย่อย โดยนำตัวแปรมารวมกัน

รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ จำแนกเป็น (1) สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง ปรับลดจาก 8 ตัวแปรย่อย เหลือ 5 ตัวแปรย่อย โดยนำตัวแปรมารวมกัน และนำตัวแปร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไปไว้ในสวัสดิการด้านความมั่นคง และตัวตัวแปร เงินช่วยเหลือหรือเงินสงเคราะห์ ทิ้ง และ (2) สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีจำนวน 4 ตัวแปรย่อย โดยไม่มีการปรับลด

รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ปรับลดจาก 5 ตัวแปรย่อย เหลือ 4 ตัวแปรย่อย โดยนำตัวแปรมารวมกัน

รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม จำแนกออกเป็น (1) สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง มีจำนวน 4 ตัวแปรย่อย โดยไม่มีการปรับลด (2) สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว มีจำนวน 4 ตัวแปรย่อย โดยไม่มีการปรับลด แต่ปรับชื่อตัวแปรให้คลอบคลุมตามคำนิยาม และ (3) สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ปรับลดจาก 4 ตัวแปรย่อย เหลือ 3 ตัวแปรย่อย โดยนำตัวแปรมารวมกัน

รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ปรับลดจาก 5 ตัวแปรย่อย เหลือ 4 ตัวแปรย่อย โดยตัดตัวแปรให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายทิ้ง เนื่องจากซ้ำซ้อนกับสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

จากผลการยืนยันตัวแปรดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำไปปรับปรุงนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อสร้างข้อคำถามต่อไป

ผลการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

ผู้วิจัยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร แล้วสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผลการนิยามตัวแปร จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องของแต่ละตัวแปรและจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งนอกจากจะทำการปรับจำนวนตัวแปรย่อยแล้ว ยังนำมาปรับปรุงนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร และทำการกำหนดข้อคำถามหรือตัวแปรย่อย ผลการสร้างตัวแปรย่อยจากนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้ (ดูตาราง 19)

ตาราง 19

การสร้างข้อคำถามของรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ตามนิยามเชิงปฏิบัติการ

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (Welfare by Law--WL)			
WL1: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน (work-related protection)	เพื่อให้การคุ้มครองสภาพการทำงานที่จะทำให้ลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดี การจัดให้มีเวลาพัก วันหยุด วันลา ความปลอดภัยในการทำงาน ตามหลักสิทธิมนุษยชน	1	WL1-1 มีสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ที่จะทำให้ท่านมีสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ บริการน้ำดื่ม ห้องน้ำสะอาด ถูกสุขลักษณะ
		2	WL1-2 มีบริการทางการรักษาพยาบาล ตามเกณฑ์ขนาดสถานประกอบการ ดังนี้ 1. กรณีสถานประกอบการขนาดเล็ก มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น 2. กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีห้องพยาบาลและพยาบาลเทคนิคอยู่ประจำ 3. กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป มีแพทย์ตรวจรักษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 ครั้ง และมียานพาหนะพร้อมที่จะนำท่านส่งสถานพยาบาล
		3	WL1-3 มีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมง

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
		4	WL1-4 มีวันหยุด วันลาให้ท่าน ดังนี้ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามจำนวนวันที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาเพื่อระดมพล ลาเพื่อทำหมัน ลาทางศาสนา ลาเพื่ออบรม
		5	WL1-5 มีการดูแลสถานประกอบการ ให้มีสภาพการทำงานและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เช่น มีเครื่องมือป้องกันอันตรายในการทำงานของท่าน ได้แก่ หมวกนิรภัย ผ้าปิดจมูก หน้ากาก ถุงมือ ที่ระบายอากาศ ทางระบายน้ำ แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน
WL2: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน (labor insurance)	เป็นสวัสดิการที่คุ้มครองการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน หรือเมื่อว่างงาน ที่เป็นหลักประกันว่าหากลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ด้วยเหตุ	6	WL2-1 มีกองทุนประกันสังคมให้การคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย ประสบอันตราย คลอดบุตร ทุพพลภาพ เสียชีวิต ว่างงาน สงเคราะห์บุตร ชราภาพ เกษียณอายุ
		7	WL2-2 มีกองทุนเงินทดแทนเพื่อช่วยเหลือท่าน กรณีที่ประสบอันตราย เกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย เนื่องจากการทำงาน

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
	เจ็บป่วย หรือถูกให้ออกจากงาน หรือนายจ้างปิดกิจการ ลูกจ้างยังคงได้รับการช่วยเหลือและสามารถเลี้ยงชีพได้ระหว่างไม่มีรายได้	8	WL2-3 มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างที่จะได้เงินชดเชยเพื่อช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต หรือออกจากงานโดยท่านไม่ได้ทำผิด
		9	WL2-4 มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ หรือสาขาอาชีพอื่น
WL3: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม (social insurance)	เป็นสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองลูกจ้างให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ในสังคม มีความเป็นอยู่ดีขึ้นทั้งขณะที่ทำงานอยู่ จนถึงช่วงสูงวัยหรือเกษียณอายุ เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนเมื่อต้องเผชิญกับความ-ยากลำบาก ทั้งต่อลูกจ้างและบุคคลในครอบครัว	10	WL3-1 มีเงินเกษียณอายุที่จะได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งสถานประกอบการได้ชี้แจงให้ท่านทราบอย่างชัดเจน
		11	WL3-2 ให้สิทธิท่านและลูกจ้างคนอื่น ๆ จัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง อาจเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการ-ความปลอดภัยฯ หรือสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน เป็นต้น
		12	WL3-3 ให้ท่านมีส่วนร่วมหรือร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
2. สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare--EW)			
EW1: สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง (direct financial)	สวัสดิการที่จ่ายในรูปตัวเงิน ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งจะช่วยให้ฐานะของลูกจ้างและครอบครัวดีขึ้น มีผลต่อความมั่นคงคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ	13	EW1-1 มีค่าครองชีพ เป็นการอุดหนุนค่าใช้จ่ายให้แก่ท่านทุกเดือน
		14	EW1-2 มีเงินโบนัสหรือเงินรางวัลจ่ายให้อย่างน้อยปีละครั้งตามผลการปฏิบัติงาน
		15	EW1-3 มีเงินจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ค่ากะ เป็นการจูงใจที่ให้ตามการทำงานที่มากกว่าปกติ
		16	EW1-4 มีเงินรางวัลต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น
		17	EW1-5 มีบริการเงินกู้ยืม เพื่อช่วยเหลือทางการเงินแก่ท่าน โดยการจัดตั้งสหกรณ์หรือร่วมมือกับสถาบันการเงิน เพื่อให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือไม่คิดดอกเบี้ย บริการจำหน่ายสินค้าในราคาถูก
EW2: สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (indirect financial)	สวัสดิการที่ลูกจ้างได้รับในรูปแบบอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงิน แต่ตีค่าเป็นเงินได้ ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับ	18	EW2-1 มีที่พักอาศัยที่มีคุณภาพดี มีมาตรฐาน หรือมีการให้เงินอุดหนุนค่าเช่าบ้าน หรือการสร้างที่อยู่อาศัยเป็นอาคารสวัสดิการหรือหอพัก/บ้านพัก

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
	ความเป็นอยู่ ซึ่งจะช่วยให้ฐานะของลูกจ้างและครอบครัวดีขึ้น มีผลต่อความมั่นคงคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ	19	EW2-2 มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงานให้แก่ท่าน เช่น บริการรถรับส่ง ให้ค่ารถเดินทางมาทำงาน การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถ การติดต่อผู้ประกอบการให้มารับส่งตามเวลา
		20	EW2-3 มีบริการอาหาร โดยจัดร้าน อาหารที่สะอาด ราคาถูก มีปริมาณเพียงพอในที่ทำงาน หรือการให้เงินอุดหนุนค่าอาหาร การจัดอาหารฟรี
		21	EW2-4 มีชุดทำงาน ชุดเครื่องแบบที่ใช้ใส่ขณะทำงาน โดยจัดให้ในราคาถูกหรือให้ท่านจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน อาจจัดชุดทำงานให้ฟรี อย่างน้อยปีละ 1-2 ชุด
3. สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ (Health Welfare--HW)			
HW: สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ (health services)	สวัสดิการที่ให้การบริการและให้การดูแลด้านสุขภาพ	22	HW1 มีค่ารักษาพยาบาลที่ไม่รวมอยู่ในประกันสังคม มีคุณภาพการรักษาที่ดีกว่า

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
	ของลูกจ้าง เป็นสวัสดิการที่นายจ้างต้องออกเงินหรือร่วมกับสถานพยาบาลเพื่อให้ลูกจ้างได้เข้ารับการรักษา ที่ไม่รวมอยู่ในประกัน สังคม หรือให้ลูกจ้างรับคุณภาพการรักษาที่ดีกว่า	23	HW2 มีประกันสุขภาพ เป็นสวัสดิการที่ท่านหรือนายจ้างออกเงินเพื่อซื้อประกันสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยจะได้รับการรักษา พยาบาลที่มีคุณภาพดีกว่าประกันสังคม
		24	HW3 มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของท่าน โดยจัดให้มีแพทย์ตรวจร่างกายไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง
		25	HW4 มีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย การให้ข้อมูลประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ การแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย โรคเอดส์ นิทรรศการต่อต้านยาเสพติด โรงงาน-สีขาว การเดิน วิ่งเพื่อสุขภาพ แข่งขันกีฬา

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
4. สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม (Self and Social Development Welfare--SSDW)			
SSDW1: สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง (self-development services)	การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองให้แก่ลูกจ้าง การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	26	SSDW1-1 มีการออกแบบงานให้มีคุณค่า เกิดความรู้ใหม่ วิธีทำงานแบบใหม่ ไม่น่าเบื่อ เพื่อให้ท่านได้เปลี่ยนมุมมอง หรือความคิดมีความเป็นอิสระ ท้าทาย
		27	SSDW1-2 มีการจัดอบรมนอกเหนือจากงานที่ทำ และให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษี การออม เป็นต้น หรืออาจจัด สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น มุมอ่านหนังสือห้องสมุด
		28	SSDW1-3 มีการส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ สร้างความสุขทางจิตใจ ด้วยการจัดสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย มุมกาแฟ หรือจัดกิจกรรมนันทนาการ การจัดทัศนศึกษา จัดตั้งชมรม จัดงานเลี้ยงสังสรรค์
		29	SSDW1-4 มีการส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น เช่น โรงเรียนในโรงงาน การให้ลาศึกษาต่อ ให้ทุนการศึกษา

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
SSDW2: สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว (labor family services)	สวัสดิการที่ให้การช่วยเหลือส่งเสริม สนับสนุนสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว	30	SSDW2-1 มีการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือประกันสุขภาพสำหรับการเจ็บป่วย/ประกันอุบัติเหตุ สำหรับสมาชิกในครอบครัวของท่าน
		31	SSDW2-2 มีการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษาบุตร
		32	SSDW2-3 มีเงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวของท่าน เผชิญเหตุอันน่าเสียใจ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม หรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต
		33	SSDW2-4 มีบริการสถานที่เลี้ยงเด็ก หรือรับฝากเด็กในเวลาทำงาน หรือจัดสถานที่ทำงานให้ดูแลบุตรได้ เช่น มุมนมแม่
SSDW3: สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม (social development services)	การบริการสังคมเพื่อส่งเสริมให้สังคมเกิดความเจริญและพัฒนา สร้างความรับผิดชอบ	34	SSDW3-1 มีการจัดตั้งมูลนิธิเพื่อสังคม หรือการบริจาคเงินให้แก่ชุมชนที่ท่านอาศัย ได้แก่ เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาคน้ำท่วม เป็นต้น

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
	ต่อสังคมด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมที่ลูกจ้างอาศัยอยู่	35	SSDW3-2 มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนของท่าน ได้แก่ การบริจาคโลหิต กิจกรรมปลูกป่า กิจกรรมทำบุญ ขุดลอกคูคลอง เป็นต้น
		36	SSDW3-3 มีการพัฒนาหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชนของท่าน ได้แก่ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน และโทรศัพท์ เป็นต้น
5. สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง (Security Welfare--SW)			
SW: ความมั่นคง (Security)	การสร้างความมั่นคงในการทำงานและการดำเนินชีวิตในอนาคต ซึ่งคุ้มครองความมั่นคงในการทำงาน การว่างงาน และเกษียณอายุ	37	SW1 มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นเงินทุนสะสมของท่านไว้ใช้ในอนาคต
		38	SW2 มีประกันอุบัติเหตุรายบุคคล หรือเป็นการประกันแบบกลุ่ม
		39	SW3 มีค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานพื้นที่เสี่ยง หรือสถานการณ์วิกฤต

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
	ทั้งทางกายภาพและความรู้สึก	40	SW4 มีเงินเกษียณอายุ ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง กรณีที่ท่านทำงาน
	แก่ลูกจ้างรวมทั้งการเตรียม		มาในระยะเวลาหนึ่ง ที่มีอายุครบการเกษียณ อาจเป็นบำเหน็จ
	ความพร้อมเมื่อมี		ที่แฝงอยู่ในรูปกำไรสะสม การให้หุ้น หรือเป็นเงินตามแผน
	การเปลี่ยนแปลง		การออมของท่าน
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior--OCB)			
OCBI: พฤติกรรม	พฤติกรรมเชิงบวกที่สมาชิก	41	OCBI-1 ท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่
ที่มุ่งต่อบุคคล	ในองค์การพึงปฏิบัติด้วย		เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง
(Organization Citizenship	ความสมัครใจ นอกเหนือจาก	42	OCBI-2 ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อให้พวกเขาทำงาน
Behavior toward	หน้าที่ความรับผิดชอบในงาน		ที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น
Individuals)	โดยไม่คำนึงถึงรางวัล	43	OCBI-3 ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขา
	เป็นพฤติกรรมที่จะทำให้		เหล่านั้นท้อแท้ หรือกำลังสิ้นหวัง
	องค์การมีประสิทธิภาพ	44	OCBI-4 ท่านสนับสนุนรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ
	ซึ่งพฤติกรรมนี้จะก่อให้เกิด		เพื่อนร่วมงาน
	ประโยชน์ต่อบุคคล คือ ทำให้	45	OCBI-5 เมื่อท่านจะทำอะไรสักอย่างที่เกี่ยวกับการทำงาน
	บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี		ท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
	มีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานในระดับสูงและมีแนวโน้มที่จะได้รับการประเมินผลงานสูงสุดกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือพฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมอดทนอดกลั้น	46	OCBI-6 แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถ แต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวด หรือยกตนให้เหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น
		47	OCBI-7 ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ
		48	OCBI-8 ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน
		49	OCBI-9 ท่านยินดีรับฟังข้อคิดเห็นที่โต้แย้งกับความคิดเห็นของท่านในที่ประชุม
		50	OCBI-10 แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้
		51	OCBI-11 แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดเรื่องการทำงาน หรือคับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจอย่างสุดความสามารถ
		52	OCBI-12 ท่านมักทำงานแบบปิดทองหลังพระ แม้ผู้บังคับบัญชาไม่รับทราบแต่ท่านก็ไม่เคยเรียกร้องความดีความชอบ ยังคงปฏิบัติงานด้วยความสุจริตเรื่อยมา

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปร	นิยามเชิงปฏิบัติการ	ข้อ	ข้อคำถาม
OCBO พฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ (Organization Citizenship Behavior toward Organization)	พฤติกรรมเชิงบวกที่สมาชิกในองค์การพึงปฏิบัติด้วยความสมัครใจ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน โดยไม่คำนึงถึงรางวัลมีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลขององค์การ โดยสามารถทำงานได้หลายบทบาท ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพด้านการจัดการ มีเป้าหมายมุ่งไปในการสร้างผลงาน มีการช่วย เหลือการทำงานของผู้ร่วมงาน ช่วยเสริมสร้างผลิตภาพของผู้ร่วมงาน ผู้ปฏิบัติงานสามารถสร้างผลงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น สามารถรักษาและดึงดูดคนดีให้อยู่ในองค์การ ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่	53	OCBO-1 ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การของท่านจัดขึ้นด้วยความสมัครใจโดยมิต้องร้องขอ
		54	OCBO-2 ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การและยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว
		55	OCBO-3 ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ขององค์การ
		56	OCBO-4 ท่านไม่เปิดเผยความลับขององค์การให้คนภายนอกรู้
		57	OCBO-5 ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด
		58	OCBO-6 ในการปฏิบัติงานท่านคำนึงถึงผลที่ได้จากการใช้ทรัพยากรขององค์การ
		59	OCBO-7 ท่านให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ
		60	OCBO-8 ท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานเท่านั้น

จากตารางตัวแปร นิยามเชิงปฏิบัติการ และข้อคำถาม แบ่งเป็นรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม คือ รูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มี 3 ตัวแปรหลัก 12 ตัวแปรย่อย รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มี 2 ตัวแปรหลัก 9 ตัวแปรย่อย รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ มี 4 ตัวแปรย่อย รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มี 3 ตัวแปรหลัก 11 ตัวแปรย่อย รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มี 4 ตัวแปรย่อย และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มี 2 ตัวแปรหลัก 20 ตัวแปรย่อย รวมทั้งสิ้น 16 ตัวแปรหลัก 60 ตัวแปรย่อย

2. ผลการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้น มีข้อคำถามตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด และปลายปิด โดยแบ่งได้เป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของลูกจ้าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน ขนาดสถานประกอบการ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการในรูปแบบที่นายจ้างจัดให้ ประกอบด้วย ตัวแปรสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับการปฏิบัติของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย ตัวแปรพฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล ตัวแปรพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ และมีคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดลำดับความต้องการสวัสดิการ 5 อันดับ แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตลอดจนระบุปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัย ซึ่งจะได้แบบสอบถามฉบับร่างเพื่อเตรียมดำเนินการตรวจสอบคุณภาพต่อไป

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

เมื่อได้แบบสอบถามแล้ว จึงดำเนินการตรวจสอบคุณภาพด้านความถูกต้องของการสร้างมาตรวัด ด้านความตรงและความเที่ยง โดยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ โดยนำแบบสอบถามจากข้อ 2.2.2 มาสร้างแบบสอบถามที่จะใช้เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของการสร้างมาตรวัด ได้เครื่องมือที่ใช้ในการตรวจสอบ

แบบสอบถาม นำส่งไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ แล้วจึงนำผลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามต่อไป

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence--IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยให้แสดงความคิดเห็น 3 ประเด็น คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจ และไม่เห็นด้วย ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่า IOC จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็น +1 เมื่อแน่ใจว่า คำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และ –1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (หาค่า IOC) โดยข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงที่นำไปใช้ได้ดี และข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 มีค่าความเที่ยงตรงที่ต้องปรับปรุง ยังไม่สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ และคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ –1 ถึง 0 มีค่าความเที่ยงตรงที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้ ต้องตัดทิ้ง ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ เป็นดังนี้

ตาราง 20

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	0	0	–1	0	0	0	ตัดทิ้ง
6	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการ-พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
9	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า คำถาม 11 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0-1 โดย

1. ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงที่นำไปใช้ได้ดี คือ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 และ 11 รวม 10 ข้อ

2. ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ –1-0 มีค่าความเที่ยงตรงที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้ ต้องตัดทิ้ง คือ ข้อที่ 5 รวม 1 ข้อ

ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1. ข้อ 9 ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน แก้ไขเป็นระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

2. เพิ่มคำถามประเภทของสถานประกอบการ เนื่องจากรูปแบบการจัดสวัสดิการอาจแตกต่างกันตามประเภทของสถานประกอบการ

3. เพิ่มคำถามจังหวัดที่ตั้งของสถานประกอบการ แยกเป็นจังหวัด ได้แก่ จังหวัด-ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการคีย์ข้อมูล

4. เพิ่มคำถามความต้องการสวัสดิการ 5 อันดับของลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างจัดอันดับความต้องการสวัสดิการ 5 อันดับ ทั้งนี้ เพื่อนำมาวิเคราะห์สภาพการจัดสวัสดิการในปัจจุบัน ที่จะทำให้ทราบความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในพื้นที่ อันจะทำให้งานวิจัยมีผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์เพิ่มขึ้น

5. ข้อ 11 แก้ไขคำ จากรับรู้ เป็นรับทราบ และจากไม่รับรู้ เป็นไม่รับทราบ และควรนำไปไว้ส่วนแรก ก่อนคำถามตอนที่ 1 เพื่อคัดกรอง

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง และข้อเสนอแนะดังกล่าวของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อคำถาม (แบบสอบถามหลังปรับปรุง ดูภาคผนวก ข)

ตาราง 21

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตอนที่ 2 ความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานรูปแบบต่าง ๆ

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการ-พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	–1	0	2	0.4	ปรับปรุง
2	0	1	–1	0	0	0	0	ตัดทิ้ง
3	–1	0	1	–1	1	0	0	ตัดทิ้ง
4	0	0	1	0	1	2	0.4	ปรับปรุง
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	0	1	0	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
7	–1	0	0	0	1	0	0	ตัดทิ้ง
8	0	0	0	1	1	2	0.4	ปรับปรุง
9	0	0	0	–1	1	0	0	ตัดทิ้ง
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	0	0	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
14	1	1	0	–1	–1	0	0	ตัดทิ้ง
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
16	0	0	0	1	1	2	0.4	ปรับปรุง
17	1	0	0	0	–1	0	0	ตัดทิ้ง
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
20	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	0	1	1	0	0	2	0.4	ปรับปรุง
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	–1	0	1	–1	1	0	0	ตัดทิ้ง
25	0	1	0	0	1	2	0.4	ปรับปรุง
26	–1	1	0	–1	1	0	0	ตัดทิ้ง
27	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
28	0	1	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	0	0	1	0	1	2	0.4	ปรับปรุง
35	–1	0	0	0	1	0	0	ตัดทิ้ง
36	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
37	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
38	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
39	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	0	1	0	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
45	0	0	0	–1	0	–1	–0.2	ตัดทิ้ง
46	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้
47	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้
48	0	0	–1	0	1	0	0	ตัดทิ้ง
49	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
50	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
51	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
52	–1	0	0	1	0	0	0	ตัดทิ้ง

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ ตอนที่ 2 ความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานรูปแบบต่าง ๆ พบว่า คำถาม 52 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ –0.2 ถึง 1 โดย

1. ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงที่นำไปใช้ได้ดี คือ ข้อที่ 5, 10, 11, 12, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 49, 50 และ 51 รวม 30 ข้อ

2. ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0 และต่ำกว่า 0.50 มีค่าความเที่ยงตรงที่ต้องปรับปรุง ยังไม่สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ คือ ข้อ 1, 4, 6, 8, 13, 16, 21, 25, 34, และ 44 รวม 10 ข้อ

3. ข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ –1 ถึง 0 มีค่าความเที่ยงตรงที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้ ต้องตัดทิ้ง คือ ข้อที่ 2, 3, 7, 9, 14, 17, 24, 26, 35, 45, 48, และ 52 รวม 12 ข้อ

ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1. ข้อ 1 และข้อ 2 เป็นเรื่องเดียวกัน คือ สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ควรปรับปรุงเป็นคำถามสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม จึงควรนำข้อ 2 มารวมกับข้อ 1

2. ข้อ 4 ควรใช้คำว่า การบริการทางการรักษาพยาบาล ซึ่งจะครอบคลุมตั้งแต่อุปกรณ์การปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล พยาบาล แพทย์ และรถพยาบาล

3. ข้อ 6 และข้อ 7 เป็นเรื่องเดียวกัน คือ การได้รับค่าจ้างโดยไม่ต้องทำงาน ไม่ว่าจะเป็นวันหยุดหรือวันลา จึงควรนำข้อ 7 มารวมกับข้อ 6

4. ข้อ 8 และข้อ 9 เป็นเรื่องเดียวกัน คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด สะดวก สบาย ปลอดภัย จึงควรนำข้อ 9 มารวมกับข้อ 8

5. ข้อ 13 และข้อ 14 เป็นเรื่องเดียวกัน คือ การฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงควรนำข้อ 14 มารวมกับข้อ 13

6. ข้อ 16 และข้อ 17 เป็นเรื่องเดียวกัน คือ การให้ลูกจ้างจัดตั้งองค์กรลูกจ้าง อาจเป็นรูปแบบสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการลูกจ้างก็ได้ จึงควรนำข้อ 17 มารวมกับข้อ 16

7. ข้อ 19 แก้ไขข้อคำถาม จากเดิมใช้คำว่า เดือนละเท่ากัน ควรใช้คำว่า อย่างเหมาะสม

8. ข้อ 20 แก้ไขข้อคำถาม จากเดิมใช้คำว่า ปีละครั้ง ควรใช้คำว่า อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพราะบางที่ให้มากกว่า 1 ครั้ง

9. ข้อ 21 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเงินออมให้ลูกจ้างไว้ใช้ในอนาคต เพื่อความมั่นคงของลูกจ้าง จึงควรย้ายไปอยู่ในสวัสดิการด้านความมั่นคง

10. ข้อ 23 เพิ่มคำว่า เป็นต้น

11. ข้อ 25 และข้อ 26 เป็นเรื่องเดียวกัน คือ การให้เงินกู้ยืมแก่ลูกจ้าง อาจอยู่ในรูปแบบบริการเงินกู้ หรือสหกรณ์หรือสถาบันการเงินก็ได้ จึงควรนำข้อ 26 มารวมกับข้อ 25

12. ข้อ 27 แก้ไขคำถามจากเดิมเป็น มีที่พักอาศัยที่มีคุณภาพดี มีมาตรฐาน หรือมีการให้เงินอุดหนุนเป็นค่าเช่าบ้าน หรือการสร้างที่อยู่อาศัยเป็นอาคารสวัสดิการหรือหอพัก/บ้านพัก

13. ข้อ 28 แก้ไขจาก บริการรถรับส่ง เป็น การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน จะครอบคลุมกว่า

14. ข้อ 30 ชุดทำงาน แก้ไขคำถาม จากปีละ 1-2 ชุด เป็นอย่างน้อยปีละ 1-2 ชุด

15. ข้อ 34 และข้อ 35 เป็นเรื่องเดียวกัน คือ การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ จึงควรนำข้อ 35 มารวมกับข้อ 34

16. ข้อ 36 แก้ไขคำถามเป็น มีการออกแบบงานให้มีคุณค่า เกิดความรู้ใหม่ วิธีการทำงานใหม่ ไม่น่าเบื่อ เพื่อให้ท่านได้เปลี่ยนมุมมองหรือความคิด มีความเป็นอิสระ ท้าทาย

17. ข้อ 39 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น ตัดข้อความ อาจจัดนอกเวลาทำงานออก

18. ข้อ 40-42 แก้ไขคำโดยไม่ควรใช้คำว่า เงิน เช่น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร และเงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ เนื่องจากเงินจะมีความหมายแคบ เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่หากใช้คำว่า การช่วยเหลือจะมีความหมายครอบคลุมทุกอย่างที่เป็นการให้ความช่วยเหลือ

19. ข้อ 44 และข้อ 45 เป็นเรื่องเดียวกัน คือ การสนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือชุมชนและสังคม ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งมูลนิธิ หรือการบริจาคเงิน จึงควรนำข้อ 45 มารวมกับข้อ 44

20. ข้อ 47 เพิ่มคำจาก การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค เป็น การพัฒนาหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภค ซึ่งจะครอบคลุมกว่า

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง และข้อเสนอแนะดังกล่าวของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถามได้แบบสอบถามตอนที่ 2 ความพอเพียง

ในการได้รับสวัสดิการแรงงานรูปแบบต่าง ๆ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 40 ข้อ (แบบสอบถามหลังปรับปรุง ดูภาคผนวก ข)

ตาราง 22

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการ-พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
8	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้

ตาราง 22 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการ-พิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	–1	1	3	0.6	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า คำถามทั้ง 20 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงที่นำไปใช้ได้ดี

ข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้

1. ข้อ 11 แก้ไขคำผิด ขับข้องใจ เป็นคับข้องใจ
2. ข้อ 13 เพิ่มคำว่า ด้วยความสมัครใจ โดยไม่ต้องร้องขอ
3. ข้อ 16 ใช้คำว่า เปิดเผย แทนคำว่า แพร่งพราย และคำว่า องค์การ แทน องค์กร
4. ข้อ 17 ใช้คำว่า องค์การ แทนบริษัท
5. ข้อ 20 เพิ่มคำว่า เท่านั้น
6. แบบสอบทั้งตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ควรเปลี่ยนมาตรวัด โดยให้มีเพียง 5 ระดับ จากที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ 6 ระดับนั้น จะทำให้การประมวลผลผิดพลาด หากมีระดับคะแนน 0 ซึ่งแปลผลว่าไม่มีการจัดหรือไม่มีการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ควรตัดคะแนน 0 ออก

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง และข้อเสนอแนะดังกล่าวของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม 20 ข้อคำถาม และคำถามปลายเปิด 3 ข้อ (แบบสอบถามหลังปรับปรุง ดูภาคผนวก ข)

ผลการตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (try-out) กับลูกจ้างในจังหวัดพัทลุง จังหวัดตรัง และจังหวัด-นครศรีธรรมราช จำนวน 45 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

และกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบสอบถามทั้งฉบับ ต้องมีค่าสูงกว่า 0.70 ขึ้นไป และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟากับคะแนนรวมรายข้อคำถามสูงกว่า 0.4 ตามเกณฑ์การพิจารณาความเชื่อมั่นของ Garrett (2005, p. 29) ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ .00-.20 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นต่ำมาก ตั้งแต่ .21-.40 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นต่ำ ตั้งแต่ .41-.70 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นปานกลาง ตั้งแต่ .71-1.00 แสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง ผลการตรวจสอบความเที่ยงเป็นดังนี้

ผลการหาค่าความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าแอลฟา (alpha) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ คือ .9746 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นสูง ดังนั้นแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเที่ยงสูง สามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

ผลการหาค่าความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปร (corrected item-total correlation) มีค่าเกิน .4 ทุกข้อ โดยมีค่าต่ำสุด คือ .4104 และมีค่าสูงสุด คือ .8138 ดังนั้นแบบสอบถามทุกข้อมีความเที่ยง สามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ ผลการวิเคราะห์มีดังนี้ (ดูตาราง 23)

ตาราง 23

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (item-total correlation) รายข้อคำถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	ความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม
1	WL1-1	.4176
2	WL1-2	.6504
3	WL1-3	.5758
4	WL1-4	.4870
5	WL1-5	.6282
6	WL2-1	.5357
7	WL2-2	.6931
8	WL2-3	.7452

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม
9	WL2-4	.6721
10	WL3-1	.8138
11	WL3-2	.7503
12	WL3-3	.7350
13	EW1-1	.6167
14	EW1-2	.6228
15	EW1-3	.6733
16	EW1-4	.6318
17	EW1-5	.7035
18	EW2-1	.6187
19	EW2-2	.6216
20	EW2-3	.6052
21	EW2-4	.7394
22	HW1	.5359
23	HW2	.7566
24	HW3	.7214
25	HW4	.7046
26	SSDW1-1	.7311
27	SSDW1-2	.6764
28	SSDW1-3	.7161
29	SSDW1-4	.5319
30	SSDW2-1	.5416
31	SSDW2-2	.5683
32	SSDW2-3	.5809
33	SSDW2-4	.5773

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม
34	SSDW3-1	.7025
35	SSDW3-2	.7289
36	SSDW3-3	.7379
37	SW1	.7903
38	SW2	.7636
39	SW3	.7604
40	SW4	.7264
41	OCBI-1	.6868
42	OCBI-2	.7235
43	OCBI-3	.6717
44	OCBI-4	.7139
45	OCBI-5	.6628
46	OCBI-6	.6624
47	OCBI-7	.6027
48	OCBI-8	.6831
49	OCBI-9	.4655
50	OCBI-10	.4821
51	OCBI-11	.4672
52	OCBI-12	.4114
53	OCBO-1	.4822
54	OCBO-2	.4109
55	OCBO-3	.5088
56	OCBO-4	.4191
57	OCBO-5	.4314
58	OCBO-6	.4004

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ	ข้อคำถาม	ความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม
59	OCBO-7	.4536
60	OCBO-8	.7694

จากตาราง 23 พบว่าข้อคำถามย่อยทุกข้อ มีค่าความสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าทุกข้อคำถามมีความเที่ยง และมีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยได้ (รายละเอียดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ดูภาคผนวก ข)

ผลการปรับปรุงแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแบบสอบถาม โดยนำผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งด้านความถูกต้องของการสร้างมาตรวัดด้านความตรงและความเที่ยง ตามที่ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น และจากการนำแบบสอบถามที่ได้ไปใช้จริง นำผลการตรวจสอบคุณภาพมาทำการรวมตัวแปร ตัดตัวแปร และแก้ไขข้อความในข้อคำถาม จากนั้นได้นำเสนอแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยต่อคณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบการแก้ไข แล้วจึงพัฒนาเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่พร้อมจะนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง (แบบสอบถามหลังปรับปรุง ดูภาคผนวก ข) สรุปตัวแปรได้ดังนี้ (ดูตาราง 24)

ตาราง 24

สรุปตัวแปร และข้อคำถามสำหรับการวิจัย หลังการทบทวนวรรณกรรม การตรวจสอบตัวแปร และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตัวแปร	ตัวแปรย่อย	จำนวนข้อคำถาม
1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด: WL	WL1: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน	5
	WL2: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	4
	WL3: สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม	3
	รวม	12
2. สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ: EW	EW1: สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง	5
	EW2: สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	4
	รวม	9
3. สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ: HW	HW: สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ	4
	รวม	4
4. สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม: SSDW	SSDW1: สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง	4
	SSDW2: สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว	4
	SSDW3: สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม	3
	รวม	11
5. สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง: SW	SW: สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง	4
	รวม	4

ตาราง 24 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรย่อย	จำนวนข้อคำถาม
6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: OCB	OCBI: พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล	12
	OCBO: พฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ	8
	รวม	20
รวม	10 ตัวแปรย่อย	60

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการและสรุปผลการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาและความเที่ยงแล้ว ไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,113 ชุด จากประชากรที่เป็นลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีสัญชาติไทย จำนวน 205,075 คน โดยแบ่งลูกจ้างออกเป็น 5 จังหวัด แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มประชากร จากนั้นใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น แบ่งตามขนาดของสถานประกอบการ คือ เล็ก กลาง และใหญ่ ให้โควตาในจำนวนที่เท่ากันแต่ละขนาด ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละจังหวัด โดยกลุ่มตัวอย่างทุกหน่วยมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน ผู้วิจัยทำการคัดกรองลูกจ้างที่มีความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานที่หน่วยงานจัดให้ เพื่อเลือกมาตอบแบบสอบถาม ด้วยคำถามคัดกรอง “ท่านรับทราบว่าหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการแรงงานหรือเคยใช้บริการสวัสดิการแรงงานที่จัดให้” หากตอบว่ารับทราบหรือเคยใช้บริการ ก็จะใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง หากตอบว่าไม่รับทราบหรือไม่เคยใช้บริการ ก็จะหยุดถามและดำเนินการหาลูกจ้างรายใหม่เพื่อตอบแบบสอบถามจนครบตามจำนวน นำมาแยกตามจังหวัดและขนาดสถานประกอบการ ได้

จังหวัดยะลา ได้รับกลับคืน 84 ชุด ประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ขนาดละ 28 ชุด

จังหวัดปัตตานี ได้รับกลับคืน 78 ชุด ประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ขนาดละ 26 ชุด

จังหวัดนราธิวาส ได้รับกลับคืน 57 ชุด ประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ขนาดละ 19 ชุด

จังหวัดสตูล ได้รับกลับคืน 63 ชุด ประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ขนาดละ 21 ชุด

จังหวัดสงขลา ได้รับกลับคืน 831 ชุด ประกอบด้วย สถานประกอบการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ ขนาดละ 277 ชุด

ผลการเก็บแบบสอบถามได้รับกลับคืน 100% คือ 1,113 ชุด สรุปจำนวนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน (ดูตาราง 25)

ตาราง 25

จำนวนกลุ่มตัวอย่างและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน แยกตามขนาดสถาน-ประกอบการและจังหวัด

จังหวัด/ขนาด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	ร้อยละ
ยะลา เล็ก	28	28	100.00
กลาง	28	28	100.00
ใหญ่	28	28	100.00
รวม	84	84	100.00
ปัตตานี เล็ก	26	26	100.00
กลาง	26	26	100.00
ใหญ่	26	26	100.00
รวม	78	78	100.00

ตาราง 25 (ต่อ)

จังหวัด/ขนาด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	ร้อยละ
นราธิวาส เล็ก	19	19	100.00
กลาง	19	19	100.00
ใหญ่	19	19	100.00
รวม	57	57	100.00
สตูล เล็ก	21	21	100.00
กลาง	21	21	100.00
ใหญ่	21	21	100.00
รวม	63	63	100.00
สงขลา เล็ก	277	277	100.00
กลาง	277	277	100.00
ใหญ่	277	277	100.00
รวม	831	831	100.00
รวมทั้งหมด	1,113	1,113	100.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีผลการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูล ทำการพิจารณาความสมบูรณ์ของการกรอก นำมาหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (bivariate correlation) และวัดความเบ้และความโด่ง (skewness and kurtosis) ได้ผลดังนี้

1.1 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (bivariate correlation) ผู้วิจัยทำการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หรือค่า *r* ซึ่งมีค่าระหว่าง –1 ถึง +1 ผลการหาค่า *r* มีดังนี้ (ดูตาราง 26)

ตาราง 26

ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	WL1	WL2	WL3	EW1	EW2	HW1	HW2	HW3	HW4	SSDW1	SSDW2	SSDW3	SW1	SW2	SW3	SW4	OCBI	OCBO
WL1		.729**	.577**	.570**	.503**	.472**	.468**	.485**	.464**	.472**	.373**	.399**	.393**	.392**	.391**	.385**	.594**	.562**
WL2			.680**	.640**	.580**	.547**	.550**	.540**	.525**	.554**	.487**	.451**	.457**	.437**	.458**	.443**	.542**	.514**
WL3				.737**	.653**	.546**	.575**	.533**	.547**	.642**	.580**	.522**	.514**	.446**	.457**	.511**	.523**	.506**
EW1					.707**	.584**	.576**	.510**	.554**	.673**	.625**	.513**	.524**	.487**	.504**	.500**	.521**	.519**
EW2						.590**	.589**	.546**	.584**	.688**	.667**	.596**	.539**	.508**	.529**	.520**	.488**	.473**
HW1							.652**	.548**	.544**	.611**	.551**	.549**	.503**	.451**	.473**	.463**	.429**	.409**
HW2								.551**	.550**	.620**	.601**	.551**	.519**	.477**	.454**	.441**	.431**	.396**
HW3									.576**	.545**	.480**	.469**	.457**	.436**	.403**	.405**	.472**	.437**
HW4										.649**	.557**	.503**	.442**	.431**	.460**	.449**	.456**	.422**
SSDW1											.775**	.611**	.586**	.522**	.542**	.546**	.459**	.461**
SSDW2												.678**	.596**	.543**	.563**	.531**	.404**	.407**
SSDW3													.669**	.620**	.632**	.596**	.502**	.436**
SW1														.664**	.581**	.618**	.488**	.463**
SW2															.673**	.549**	.492**	.430**
SW3																.580**	.515**	.467**
SW4																	.537**	.483**
OCBI																		.824**

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

215

ผลการวิเคราะห์ที่ได้จากตาราง 24 จะเห็นว่าได้ค่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือค่า *r* มีค่าเป็นบวกทุกคู่ แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กัน คือ ตัวแปร X และ Y มาอธิบายซึ่งกันและกันได้ โดยมีทิศทางของความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน คือเมื่อค่าของตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น ค่าของอีกตัวแปรก็จะเพิ่มตามไปด้วย (สุวิมล ติรกานันท์, 2550, หน้า 79) สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติชั้นสูงต่อไปได้อย่างถูกต้อง

1.2 ผลการวัดความเบ้และความโด่ง (skewness and kurtosis) เป็นดังนี้ (ดูตาราง 27)

ตาราง 27

ค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ และความโด่ง (skewness and kurtosis)

(n = 1,113)

ตัวแปร	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
WL1	1.00	5.00	3.67	0.75	–0.39	0.07	–0.39	0.15
WL2	1.00	5.00	3.63	0.77	–0.42	0.07	–0.24	0.15
WL3	1.00	5.00	3.55	0.85	–0.43	0.07	–0.25	0.15
EW1	1.00	5.00	3.58	0.81	–0.51	0.07	–0.11	0.15
EW2	1.00	5.00	3.46	0.86	–0.43	0.07	–0.30	0.15
HW1	1.00	5.00	3.48	1.00	–0.34	0.07	–0.40	0.15
HW2	1.00	5.00	3.51	1.00	–0.38	0.07	–0.29	0.15
HW3	1.00	5.00	3.60	0.99	–0.41	0.07	–0.36	0.15
HW4	1.00	5.00	3.52	0.98	–0.27	0.07	–0.45	0.15
SSDW1	1.00	5.00	3.47	0.82	–0.41	0.07	–0.27	0.15
SSDW2	1.00	5.00	3.40	0.93	–0.47	0.07	–0.33	0.15

ตาราง 27 (ต่อ)

ตัวแปร	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
SSDW3	1.00	5.00	3.32	0.90	–0.41	0.07	–0.32	0.15
SW1	1.00	5.00	3.44	1.02	–0.24	0.07	–0.59	0.15
SW2	1.00	5.00	3.52	1.00	–0.41	0.07	–0.33	0.15
SW3	1.00	5.00	3.50	1.04	–0.43	0.07	–0.40	0.15
SW4	1.00	5.00	3.48	1.02	–0.32	0.07	–0.45	0.15
OCBI	1.00	5.00	3.75	0.68	–0.72	0.07	0.97	0.15
OCBO	1.00	5.00	3.81	0.72	–0.69	0.07	0.72	0.15

จากตารางค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ (skewness) มีค่าน้อยกว่า 0 และใกล้เคียง 0 แสดงว่า ความสมมาตรของการแจกแจงของข้อมูลอยู่ในเกณฑ์ปกติ มีระดับความเอนเอียงหรือความเบ้ไปทางขวา และความโด่ง (kurtosis) มีค่าน้อยกว่า 0 และใกล้เคียง 0 แสดงว่าระดับความสูงโด่งของการแจกแจงของข้อมูลอยู่ในโค้งปกติ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้

2. ประมวลผลข้อมูล ลงรหัสโดยใช้โปรแกรม SPSS และ Lisrel โดยใช้สถิติชั้นสูง คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม (ตัวแปรอิสระ) ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ตัวแปรตาม) ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง

2.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม (ตัวแปร-อิสระ) ผลการวิเคราะห์รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม (ตัวแปรอิสระ) เป็นการวิเคราะห์ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง

ซึ่งมี 5 รูปแบบ จากคะแนนทั้ง 5 ระดับ (1 ถึง 5 คะแนน) มีข้อตกลงในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นว่า ทั้ง 5 รูปแบบมีน้ำหนักคะแนนเท่ากัน เพื่อสามารถนำมารวมกันและวิเคราะห์หาค่าสถิติได้ โดยทำการวิเคราะห์ภาพรวมของรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และวิเคราะห์แยกแต่ละรูปแบบสวัสดิการแรงงาน มีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 336)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.01-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง 5 รูปแบบ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean-- $\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง และจัดอันดับความพอเพียงในสวัสดิการที่จัดให้ สรุปได้ดังนี้

2.1.1 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบของลูกจ้างระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบของลูกจ้าง พบว่า ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบของลูกจ้างในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 3.52 อยู่ในระดับมาก โดยสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.63 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.53 อยู่ในระดับมาก สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ในระดับพอใช้ และสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.40 อยู่ในระดับพอใช้ (ดูตาราง 28)

ตาราง 28

ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบของลูกจ้าง

	รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
WL	สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด	3.63	0.69	มาก	1
WL1	สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.67	0.75	มาก	
WL2	สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	3.63	0.77	มาก	
WL3	สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม	3.55	0.85	มาก	
EW	สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ	3.53	0.77	มาก	2
EW1	สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง	3.58	0.81	มาก	
EW2	สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	3.46	0.86	พอใช้	
HW	สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ	3.53	0.82	มาก	2
SSDW	สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม	3.40	0.79	พอใช้	4
SSDW1	สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง	3.47	0.82	พอใช้	
SSDW2	สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว	3.40	0.93	พอใช้	
SSDW3	สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม	3.32	0.90	พอใช้	
SW	สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง	3.49	0.86	พอใช้	3
	ภาพรวมทุกรูปแบบ	3.52	0.67	มาก	

2.1.2 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ระดับความพอเพียงในการได้รับ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดของลูกจ้าง พบว่า สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.67 อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.63 อยู่ในระดับมาก และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.55 อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (ดูตาราง 29)

ตาราง 29

ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดของลูกจ้าง

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด		$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
WL1	สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน				
WL1-1	สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน	3.68	0.94	มาก	3
WL1-2	บริการทางการรักษาพยาบาล	3.56	0.98	มาก	5
WL1-3	เวลาพัก	3.66	0.95	มาก	4
WL1-4	วันหยุด-วันลา	3.74	0.98	มาก	1
WL1-5	สภาพการทำงานและความปลอดภัย	3.73	0.94	มาก	2
	รวม	3.67	0.75	มาก	1
WL2	สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน				
WL2-1	กองทุนประกันสังคม	3.73	0.97	มาก	1
WL2-2	กองทุนเงินทดแทน	3.70	0.96	มาก	2
WL2-3	กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	3.63	0.97	มาก	3
WL2-4	การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	3.44	0.93	พอใช้	4
	รวม	3.63	0.77	มาก	2

ตาราง 29 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด		$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
WL3	สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม				
WL3-1	เงินเกษียณอายุ	3.52	1.01	มาก	2
WL3-2	การจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง	3.52	0.96	มาก	2
WL3-3	การมีส่วนร่วมดำเนินการด้านสวัสดิการ	3.61	0.97	มาก	1
	รวม	3.55	0.85	มาก	3
ภาพรวมทั้งหมด		3.63	0.69	มาก	

2.1.3 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจของลูกจ้าง พบว่า สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.58 อยู่ในระดับมาก และสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีค่าเฉลี่ย 3.46 อยู่ในระดับพอใช้ ตามลำดับ (ดูตาราง 30)

ตาราง 30

ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจของลูกจ้าง

	สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
EW1	สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง				
EW1-1	ค่าครองชีพ	3.55	0.96	มาก	4
EW1-2	เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี	3.67	0.99	มาก	1
EW1-3	เงินจูงใจต่าง ๆ	3.65	0.97	มาก	2
EW1-4	เงินรางวัลต่าง ๆ	3.64	1.00	มาก	3
EW1-5	บริการเงินกู้ยืม	3.40	1.06	พอใช้	5
	รวม	3.58	0.81	มาก	1

ตาราง 30 (ต่อ)

	สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
EW2	สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม				
EW2-1	ที่พักอาศัย	3.35	1.11	พอใช้	4
EW2-2	อำนวยความสะดวกในการเดินทาง				
	มาทำงาน	3.38	1.08	พอใช้	3
EW2-3	บริการอาหาร	3.46	1.03	พอใช้	2
EW2-4	ชุดทำงาน	3.63	1.00	มาก	1
	รวม	3.46	0.86	พอใช้	2
ภาพรวมทั้งหมด		3.53	0.77	มาก	

2.1.4 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพของลูกจ้าง พบว่า การตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.60 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ การให้ความรู้และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.52 อยู่ในระดับมาก ประกันสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.51 อยู่ในระดับมาก และค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.48 อยู่ในระดับพอใช้ (ดูตาราง 31)

ตาราง 31

ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพของลูกจ้าง

	สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ	$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
HW1	ค่ารักษาพยาบาล	3.48	1.00	พอใช้	4
HW2	ประกันสุขภาพ	3.51	1.00	มาก	3
HW3	การตรวจสุขภาพประจำปี	3.60	0.99	มาก	1
HW4	ให้ความรู้และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	3.52	0.98	มาก	2
ภาพรวมทั้งหมด		3.53	0.82	มาก	

2.1.5 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคมของลูกจ้าง พบว่า สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้างมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.47 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมา คือ ด้านบริการสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 3.40 อยู่ในระดับพอใช้ และด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.32 อยู่ในระดับพอใช้ (ดูตาราง 32)

ตาราง 32

ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม

สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม		$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
SSDW1	สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง				
SSDW1-1	การออกแบบงานให้มีคุณค่า	3.50	0.96	มาก	2
SSDW1-2	การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา	3.46	1.00	พอใช้	3
SSDW1-3	การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ	3.52	0.96	มาก	1
SSDW1-4	การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น	3.41	1.05	พอใช้	4
	รวม	3.47	0.82	พอใช้	1
SSDW2	สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว				
SSDW2-1	ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพครอบครัว	3.44	1.05	พอใช้	1
SSDW2-2	การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร	3.41	1.05	พอใช้	3
SSDW2-3	การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ	3.42	1.05	พอใช้	2
SSDW2-4	สถานที่เลี้ยงเด็ก	3.31	1.16	พอใช้	4
	รวม	3.40	0.93	พอใช้	2

ตาราง 32 (ต่อ)

สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม		$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
SSDW3	สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม				
SSDW3-1	การช่วยเหลือการกุศล	3.24	1.06	พอใช้	3
SSDW3-2	กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน	3.36	1.00	พอใช้	1
SSDW3-3	การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค				
	ในชุมชน	3.34	1.02	พอใช้	2
	รวม	3.32	0.90	พอใช้	3
	ภาพรวมทั้งหมด	3.40	0.79	พอใช้	

2.1.6 ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง พบว่า ประกันอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ค่าเสี่ยงภัย มีค่าเฉลี่ย 3.50 อยู่ในระดับมาก เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับพอใช้ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.44 อยู่ในระดับพอใช้ (ดูตาราง 33)

ตาราง 33

ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงของลูกจ้าง

สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง		$\overline{X}$	*SD*	ระดับ	อันดับ
SW1	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	3.44	1.02	พอใช้	4
SW2	ประกันอุบัติเหตุ	3.52	1.00	มาก	1
SW3	ค่าเสี่ยงภัย	3.50	1.04	มาก	2
SW4	เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง	3.48	1.02	พอใช้	3
	ภาพรวมทั้งหมด	3.49	0.86	พอใช้	

2.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ตัวแปรตาม) ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ตัวแปรตาม) เป็นการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งมี 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ จากคะแนนทั้ง 5 ระดับ (1 ถึง 5 คะแนน) มีข้อตกลงในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นว่า ทั้ง 2 ด้านมีน้ำหนักคะแนนเท่ากัน เพื่อสามารถนำมารวมกันและวิเคราะห์หาค่าสถิติได้ โดยทำการวิเคราะห์ภาพรวมของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และวิเคราะห์แยกแต่ละด้าน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 336)

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 0.01-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean--$\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (*SD*) และทำการแปลความหมายระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สรุปได้ดังนี้

2.2.1 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 3.77 โดยพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.81 อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคลมีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมาก (ดูตาราง 34)

ตาราง 34

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ		$\overline{X}$	*SD*	ระดับ
OCBI	พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล	3.75	0.68	มาก
OCBO	พฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ	3.81	0.72	มาก
	ภาพรวม	3.77	0.67	มาก

2.2.2 ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแยกตามตัวแปรย่อย พบว่า ทุกตัวแปรย่อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกตัวแปร (ดูตาราง 35)

ตาราง 35

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแยกตามตัวแปรย่อย

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแยกตามตัวแปรย่อย		$\overline{X}$	*SD*	ระดับ
OCBI	พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล	3.75	0.68	มาก
OCBI-1	การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น	3.67	0.94	มาก
OCBI-2	การสอนงานผู้อื่นเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่ดี	3.73	0.89	มาก
OCBI-3	ใส่ใจและให้กำลังใจผู้อื่น	3.73	0.88	มาก
OCBI-4	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	3.76	0.90	มาก
OCBI-5	การคำนึงถึงผู้อื่น	3.75	0.88	มาก
OCBI-6	การอ่อนน้อมถ่อมตน	3.75	0.92	มาก
OCBI-7	เคารพในการตัดสินใจของผู้อื่น	3.77	0.86	มาก
OCBI-8	เห็นอกเห็นใจผู้อื่น	3.80	0.88	มาก
OCBI-9	ยอมรับความคิดเห็นที่โต้แย้งกับความคิดเห็นของตน	3.78	0.89	มาก
OCBI-10	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	3.75	0.88	มาก
OCBI-11	มีความสามารถปฏิบัติงานภายใต้ความกดดัน	3.75	0.88	มาก
OCBI-12	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต	3.75	0.94	มาก
OCBO	พฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ	3.81	0.72	มาก
OCBO-1	ยินดีให้ความร่วมมือกับองค์การด้วยความจริงใจ	3.73	0.93	มาก
OCBO-2	เข้าใจเป้าหมายขององค์การและปฏิบัติตาม	3.76	0.94	มาก
OCBO-3	แสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ขององค์การ	3.78	0.90	มาก

ตาราง 35 (ต่อ)

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แยกตามตัวแปรย่อย		$\overline{X}$	*SD*	ระดับ
OCBO-4	ไม่เปิดเผยความลับขององค์การ	3.85	0.95	มาก
OCBO-5	ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ	3.85	0.91	มาก
OCBO-6	คำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรขององค์การ	3.85	0.89	มาก
OCBO-7	ให้ความสำคัญกับการนัดหมาย	3.84	0.89	มาก
OCBO-8	ใช้เวลาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.80	0.91	มาก
ภาพรวมทั้งหมด		3.77	0.67	มาก

2.3 ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมี 5 องค์ประกอบตามรูปแบบสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบ ที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก เพื่อนำค่าน้ำหนักองค์ประกอบของแต่ละตัวแปร ไปพิจารณาตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ องค์ประกอบที่สำคัญต้องมีตัวแปรที่อธิบายองค์ประกอบนั้นตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป แต่ละตัวแปรต้องมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร (ค่า *p* value) เท่ากับ 1 และมีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (วันชัย เมฆจันทึก, 2554, หน้า 192) แสดงว่า ตัวแปรแต่ละตัวไม่แตกต่างกัน จึงเป็นองค์ประกอบเดียวกัน ทั้งนี้ เป็นไปตามเงื่อนไขที่ว่า หากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดลไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ก็ต้องทำการลากเส้นความสัมพันธ์ของความคลาดเคลื่อนของตัวแปรสังเกตได้ X และ Y นั้น ดังนั้น ในการวิเคราะห์ครั้งนี้มีผลการวิเคราะห์รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ (ดังแสดงในภาพ 13) และรูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง (ดังแสดงในภาพ 15) ซึ่งผลการวิเคราะห์ (ครั้งที่ 1) พบว่า ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนของโมเดลหลายค่าบอกว่าโมเดลยังไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยอาจจะต้องปรับโมเดลตามสมควร

เพื่อให้โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการลากเส้นความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่ยังไม่มีในค่าไค-สแควร์ (Modification Index--MI) แล้วพิจารณาค่าไค-สแควร์ที่ลดลงมาก ๆ จนกว่าค่าดัชนีความกลมกลืนของโมเดลจะสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ได้ผลการวิเคราะห์ตามองค์ประกอบทั้ง 5 ดังนี้

2.3.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า สามารถจัดองค์ประกอบย่อยได้ 3 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่ได้ทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างกลุ่มตัวแปรระหว่างองค์ประกอบ แต่จะมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นหนา กับตัวแปรย่อยที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ตามสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีรายละเอียดดังนี้ (ดูตาราง 36)

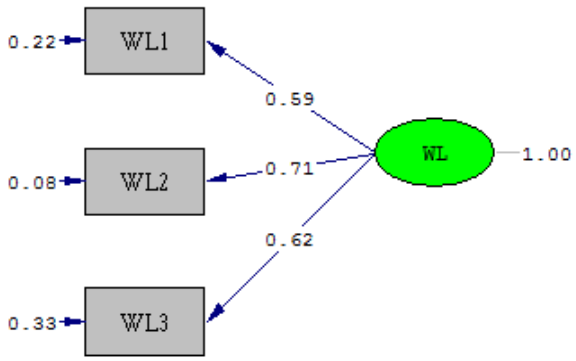
ตาราง 36

ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

น้ำหนักองค์ประกอบ				*R*-square	สัมประสิทธิ์คะแนน
ตัวแปร	สปส.	*SE*	*t*		องค์ประกอบ
WL1	0.59	0.02	29.15	0.62	0.28
WL2	0.71	0.02	36.00	0.86	0.86
WL3	0.62	0.02	26.77	0.54	0.19

Chi-square Goodness of Fit = 0.00, df = 0 (p = 1.00000)

RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00



Chi-square = 0.00, *df* = 0, *p* value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 11 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

จากตารางและภาพดังกล่าว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า การศึกษาตัวแปรแฝงสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .59-.71 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดได้

2.3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า สามารถจัดองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ องค์ประกอบที่ได้ทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มตัวแปรระหว่างองค์ประกอบ แต่จะมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นหนากับตัวแปรย่อยในองค์ประกอบเดียวกัน ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ตามสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มีรายละเอียดดังนี้ (ดูตาราง 37)

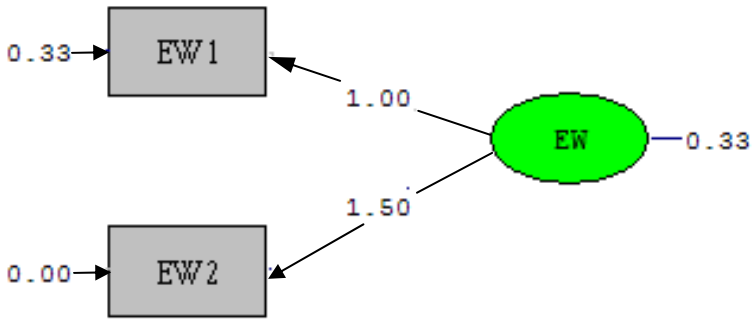
ตาราง 37

ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ

น้ำหนักองค์ประกอบ				*R*-square	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
ตัวแปร	สปส.	*SE*	*t*		
EW1	1.00	0.00	0.00	0.50	0.71
EW2	1.50	0.05	33.32	1.00	1.00

Chi-square Goodness of Fit = 0.00, *df* = 0 (*p* = 1.0000)

RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00



Chi-square = 0.00, *df* = 0, *p* value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 12 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ

จากตารางและภาพดังกล่าว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ พบว่า การศึกษาตัวแปรแฝง สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรงและสวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 1.00-1.50 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัว สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจได้

2.3.3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ตามสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ มีรายละเอียดดังนี้ (ดูตาราง 38)

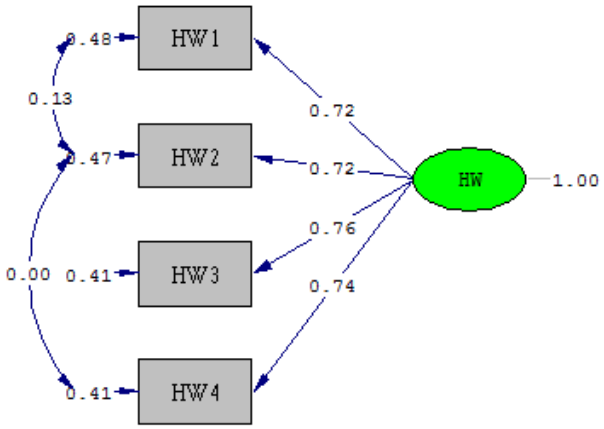
ตาราง 38

ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ

น้ำหนักองค์ประกอบ				*R*-square	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
ตัวแปร	สปส.	*SE*	*t*		
HW1	0.72	0.03	24.13	0.52	0.22
HW2	0.72	0.03	21.69	0.52	0.22
HW3	0.76	0.03	25.59	0.58	0.34
HW4	0.74	0.03	25.38	0.57	0.33

Chi-square Goodness of Fit = 0.00, df = 0 (p = 1.00000)

RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00



Chi-square = 0.00, *df* = 0, *p* value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ

จากตารางและภาพดังกล่าว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ พบว่า การศึกษาตัวแปรแฝง สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ บริการตรวจสุขภาพประจำปี และมีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .72-.76 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพได้

2.3.4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ตามสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีรายละเอียดดังนี้ (ดูตาราง 39)

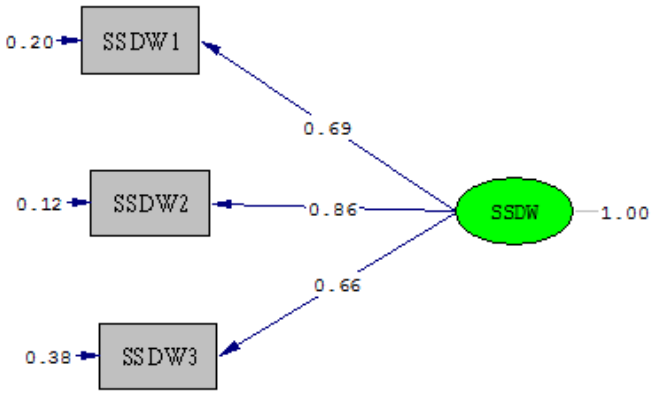
ตาราง 39

ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม

น้ำหนักองค์ประกอบ				*R*-square	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
ตัวแปร	สปส.	*SE*	*t*		
SSDW1	0.69	0.02	32.12	0.70	0.32
SSDW2	0.86	0.02	37.09	0.86	0.67
SSDW3	0.66	0.02	27.07	0.53	0.16

Chi-square Goodness of Fit = 0.00, *df* = 0 (*p* = 1.00000)

RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00



Chi-square = 0.00, *df* = 0, *p* value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 14 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม

จากตารางและภาพดังกล่าว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม พบว่า การศึกษาตัวแปรแฝง สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว และสวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .66-.86 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคมได้

2.3.5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง รายละเอียดดังนี้ (ดูตาราง 40)

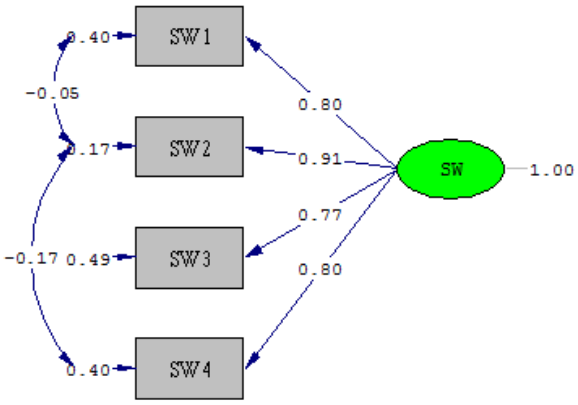
ตาราง 40

ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

น้ำหนักองค์ประกอบ				*R*-square	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
ตัวแปร	สปส.	*SE*	*t*		
SW1	0.80	0.03	27.51	0.62	0.16
SW2	0.91	0.03	27.38	0.83	0.58
SW3	0.77	0.03	25.69	0.55	0.06
SW4	0.80	0.03	27.47	0.62	0.32

Chi-square Goodness of Fit = 0.00, $df = 0$ ($p = 1.00000$)

RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00



Chi-square = 0.00, *df* = 0, *p* value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 15 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

จากตารางและภาพดังกล่าว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง พบว่า การศึกษาตัวแปรแฝงสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุรายบุคคล ค่าเสี่ยงภัย และเงินเกษียณอายุ ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .77-.91 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงได้

2.3.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า องค์ประกอบที่ได้ทั้งหมด ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างกลุ่มตัวแปรระหว่างองค์ประกอบ แต่จะมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นหนากับตัวแปรย่อยที่อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน สามารถจัดองค์ประกอบย่อยได้ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล ประกอบด้วย 12 ตัวแปร คือ ตัวแปรในข้อที่ 41-52 องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ ตัวแปรในข้อที่ 53-60 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน มีรายละเอียดดังนี้ (ดูตาราง 41)

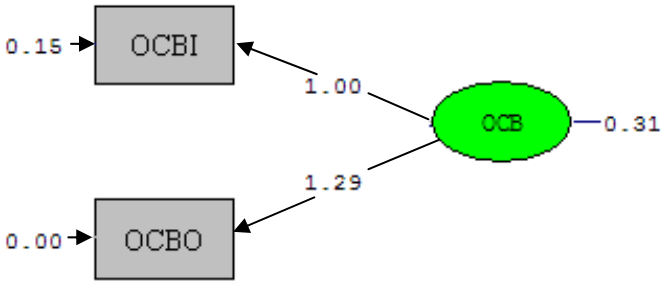
ตาราง 41

ค่าดัชนีความสอดคล้องขององค์ประกอบเชิงยืนยัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

น้ำหนักองค์ประกอบ				*R*-square	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
ตัวแปร	สปส.	*SE*	*t*		
OCBI	1.00	0.00	0.00	0.68	0.82
OCBO	1.29	0.03	48.57	1.00.	1.00

Chi-square Goodness of Fit = 0.00, *df* = 0 (*p* = 1.0000)

RMSEA = 0.000, GFI = 1.00, AGFI = 1.00



Chi-square = 0.00, *df* = 0, *p* value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพ 16 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากตารางและภาพดังกล่าว ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ พบว่า การศึกษาตัวแปรแฝง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 1.00-1.29 แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัว สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบได้

ข้อสังเกตและเงื่อนไขการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยปกติโมเดลแต่ละโมเดลจะต้องมีตัวแปรสังเกตได้อย่างน้อย 3 มีตัวแปร ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าตัวแปรแฝง EW จะมีตัวแปรสังเกตได้ EW2 มีค่า 0.00 และตัวแปรแฝง OCB จะมีตัวแปร

สังเกตได้ OCBO มีค่า 0.00 ด้วยเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากทั้งโมเดลของ EW และ OCB มีตัวแปรสังเกตได้เพียงแค่โมเดลละ 2 ตัวแปร จึงต้องกำหนดค่าพารามิเตอร์ 1 ตัว ให้มีค่าตามที่โปรแกรมแนะนำ ซึ่งในที่นี้โปรแกรมแนะนำให้กำหนดค่าเท่ากับ 1.00 จึงทำให้ค่า SE ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.00

นอกจากนี้ ผลการวิเคราะห์เชิงยืนยันที่ได้นำเสนอข้างต้น ทุกโมเดลมีค่า $df = 0$ ($p = 1.00000$), Chi-square Goodness of Fit = 0, RMSEA = 0, GFI = 1.00 และ AGFI = 1.00 ลักษณะนี้เรียกว่า The Model is Saturated, the Fit is Perfect หมายถึง โมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก

2.4 ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง/กลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi-square ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า $p > 0.05$ ค่า X^2/df (CMIN/*df*) มีค่าน้อยกว่า 5 ค่า GFI และค่า AGFI มีค่าไม่น้อยกว่า .90 ค่า RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.08 กรณีกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ คือ มากกว่า 300 คนขึ้นไป แก้ไขโดยการพิจารณาค่า X^2/df ควรมีค่าน้อยกว่า 5.00 (สุภมาส อังศุโชติ และคนอื่น ๆ, 2552, หน้า 21-24) โดยทำการวิเคราะห์ 2 ครั้ง ผลการวิเคราะห์รูปแบบเบื้องต้น และรูปแบบที่สมบูรณ์ ดังนี้

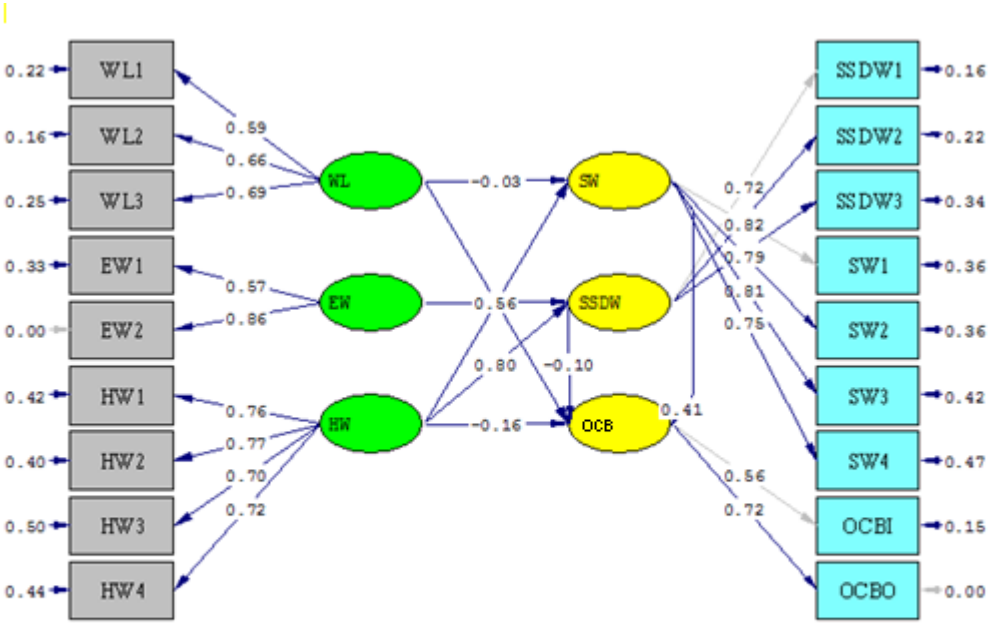
2.4.1 ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: รูปแบบเบื้องต้น ผลการวิเคราะห์มีดังนี้ (ดูตาราง 42)

ตาราง 42

ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบเบื้องต้น

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในรูปแบบเบื้องต้น
X^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	X^2 = 1460.69, *df* = 126
	($p > 0.05$)	*p* value = 0.000
X^2/df	มีค่าน้อยกว่า 5.00	11.593
GFI	มีค่าไม่น้อยกว่า 0.90	0.870
AGFI	มีค่าไม่น้อยกว่า 0.90	0.830
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.098

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบเบื้องต้น ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 1460.69 องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 126 ค่า X^2/df (CMIN/*df*) เท่ากับ 11.593 ค่า GFI เท่ากับ .870 ค่า AGFI เท่ากับ .830 ค่า RMSEA เท่ากับ .098 จากผลการวิเคราะห์สรุปว่า ค่าที่ได้ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา จึงยังไม่สอดคล้องกับขอมูลเชิงประจักษ์ สามารถเขียนเป็นภาพรูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบเบื้องต้น ดังแสดงในภาพ 17



Chi-square = 1,460.69, *df* = 126, *p* value = 0.00000, RMSEA = 0.098

ภาพ 17 รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบเบื้องต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ปรับปรุงสมการโครงสร้างอีกครั้งเป็นรูปแบบที่สมบูรณ์

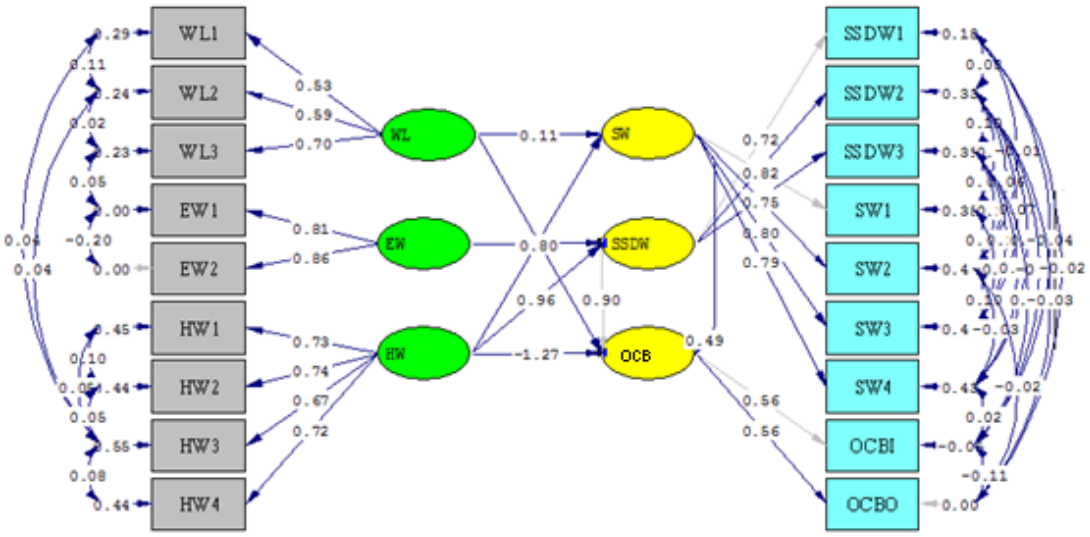
2.4.2 ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ รูปแบบที่สมบูรณ์ ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้ (ดูตาราง 43)

ตาราง 43

ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบที่สมบูรณ์

ค่าดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติในรูปแบบสุดท้าย
X^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	X^2 = 359.01, *df* = 94
	($p > 0.05$)	*p* value = 0.000
X^2/df	มีค่าน้อยกว่า 5.00	3.820
GFI	มีค่าไม่น้อยกว่า 0.90	0.970
AGFI	มีค่าไม่น้อยกว่า 0.90	0.940
RMSEA	มีค่าน้อยกว่า 0.08	0.050

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า สมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบรูปแบบที่สมบูรณ์ ได้ค่าไค-สแควร์ เท่ากับ 359.01 องศาอิสระ (*df*) เท่ากับ 94 ค่า X^2/df เท่ากับ 3.82 ค่า GFI เท่ากับ .970 ค่า AGFI เท่ากับ .940 ค่า RMSEA เท่ากับ .050 ในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่ คือ มากกว่า 300 คนขึ้นไป จึงพิจารณาค่า X^2/df มีค่าน้อยกว่า 5.00 ผลการวิเคราะห์จึงแสดงว่า รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมีความสอดคล้อง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยจึงได้รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รูปแบบที่สมบูรณ์ ซึ่งพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังแสดงในภาพ 18



Chi-square = 1359.01, *df* = 94, *p* value = 0.00000, RMSEA = 0.050

ภาพ 18 รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้: รูปแบบสมบูรณ์

จากภาพที่ 18 เส้นความสัมพันธ์ ที่แสดงน้ำหนักสัมประสิทธิ์เส้นทาง เป็นดังนี้

เส้นความสัมพันธ์ระหว่าง WL กับ OCB ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.80

เส้นความสัมพันธ์ระหว่าง HW กับ OCB ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.27

เส้นความสัมพันธ์ระหว่าง SW กับ OCB ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.49

เส้นความสัมพันธ์ระหว่าง SSDW กับ OCB ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.90

เส้นความสัมพันธ์ระหว่าง WL กับ SW ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.11

เส้นความสัมพันธ์ระหว่าง HW กับ SW ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.80

เส้นความสัมพันธ์ระหว่าง EW กับ SSDW ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.80

เส้นความสัมพันธ์ระหว่าง HW กับ SSDW ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 0.96

ผลการวิเคราะห์ อิทธิพลเชิงสาเหตุภายในโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (ดูตาราง 44)

ตาราง 44

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุภายในโมเดลสมการโครงสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

ตัวแปรผล	อิทธิพล	ตัวแปรเหตุ				
		WL	EW	HW	SW	SSDW
OCB	DE	0.80		1.27	0.49	0.90
	IE	0.05	0.72	0.86		
	TE	0.85	0.72	2.13	0.49	0.90
	R^2	.50				
SW	DE	0.11		0.80		
	IE					
	TE	0.11		0.80		
	R^2	.46				
SSDW	DE		0.80	0.96		
	IE					
	TE		0.80	0.96		
	R^2	.67				

$p < 0.05$

ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของรูปแบบสวัสดิการแรงงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เขียนในรูปสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis--SEM) ได้ดังนี้

OCB = 0.85 WL + 0.72 EW + 2.13 HW + 0.49 SW + 0.90 SSDW, $R^2 = 0.50$

SW = 0.11WL + 0.80 HW, $R^2 = 0.46$

SSDW = 0.80 EW + 0.96 HW, $R^2 = 0.67$

สมการ OCB ผลการวิเคราะห์รูปแบบสวัสดิการแรงงาน WL, HW, SW และ SSDW มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อ OCB และ EW มีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อ OCB

ผ่าน SSDW ($p < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient = 0.50, TE = 5.09 (DE = 3.46 + IE = 1.63))

สมการ SW ผลการวิเคราะห์สวัสดิการแรงงาน WL, HW มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อ SW ($p < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient = 0.46, TE = 0.91 (DE = 0.91))

สมการ SSDW ผลการวิเคราะห์สวัสดิการแรงงาน EW, HW มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อ SSDW ($p < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient = 0.67, TE = 1.76 (DE = 1.76))

ตอนที่ 3 ผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม

ผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นในขั้นตอนที่ 2 นั้น เป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่มีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผ่านการทดสอบทางสถิติแล้ว มาให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน ทำการยืนยันผลการวิจัยอีกครั้ง ด้วยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (focus group) จำนวน 8 ท่าน ได้แก่ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ตัวแทนนายจ้างจากบริษัท ไดมอนด์ทัวร์ จำกัด บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) บริษัท สยามนิสสันปัตตานี (2000) จำกัด และเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แรงงานจังหวัดสงขลา แรงงานจังหวัดยะลา และสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี มาร่วมสนทนากลุ่มในวันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2559 เวลา 13.00-15.00 น. ณ ห้องประชุมชั้น 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเชิญ และส่งเอกสารสรุปผลการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านล่วงหน้า เพื่อศึกษาทำความเข้าใจและเตรียมความพร้อมล่วงหน้า (รายละเอียดการสนทนากลุ่ม ดูภาคผนวก ค)

ผลการสนทนากลุ่ม (focus group) ดังนี้

1. ประเด็นผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค ของการจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 8 ท่านเห็นด้วยกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการว่าเป็นไปตามผลการวิจัยที่ได้

ลำดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 อันดับ พบว่า สวัสดิการบางอย่างเป็นพื้นฐานตามความต้องการของแรงงานอยู่แล้ว โดยกำหนดไว้ตามกฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติ เช่น ประกันสังคม และวันหยุด/วันลา

ปัญหาและอุปสรรคของการจัดสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบการพื้นที่ พบว่า ปัญหาที่สำคัญคือ ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เข้าใจคำว่า สวัสดิการ คืออะไร ซึ่งลูกจ้างอาจจะได้รับสวัสดิการ แต่ไม่เข้าใจว่า นั่นคือ สวัสดิการ

2. ประเด็นผลการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม จากการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น เพื่อยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน มีความเห็นพ้องในรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมทั้ง 5 รูปแบบ ตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ได้แก่

2.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Welfare by Law--WL) ประกอบด้วย สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม

2.2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare--EW) ประกอบด้วย สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง กับสวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

2.3 สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ (Health Welfare--HW) ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ บริการตรวจสุขภาพประจำปี และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

2.4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม (Self and Social Development Welfare--SSDW) ประกอบด้วย สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว และสวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม

2.5 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง (Security Welfare--SW) ประกอบด้วย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุรายบุคคล ค่าเสี่ยงภัย และเงินเกษียณอายุ

ผลการยืนยันตัวแปรตาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น เพื่อยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน มีความเห็นพ้องในตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น โดยรูปแบบสวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบ ซึ่งเป็นตัวแปร-อิสระนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หรือตัวแปรตาม แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล (OCBI) และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์กร (OCBO)

ผลการยืนยันความสัมพันธ์ของรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น เพื่อยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน มีความเห็นพ้องในความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ตามลำดับได้ดังนี้

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจส่งผลทางอ้อมไปยังต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผ่านสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคมของลูกจ้าง

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาดังกล่าว มาทำการสรุปผล ด้วยการเขียนผลการศึกษาในภาพรวม จากนั้นทำการอภิปรายผล และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียดในบทที่ 5

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ คือ (1) เพื่อวิเคราะห์สถานการณ์สภาพปัจจุบัน ปัญหา และอุปสรรคของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (2) เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และ (3) เพื่อยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่พัฒนาขึ้นว่า มีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการแรงงาน ทั้งที่เป็นสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ของสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล และสงขลา แบ่งสถานประกอบการโดยใช้จำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์ ออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 1-49 คน ขนาดกลาง ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 50-99 คน และขนาดใหญ่ ที่มีการจ้างงานตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

การวิจัยครั้งนี้มีผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วยการดำเนินการ 3 กิจกรรม ได้แก่ (1) วิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงานด้วยการศึกษาจากเอกสาร ทบทวนวรรณกรรม และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และทำการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน (2) สร้างกรอบแนวคิด

โดยนำแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมมาสังเคราะห์ ได้ภาพรวมของตัวแปรที่สอดคล้องกับการวิจัย มาสร้างเป็นกรอบแนวคิด และ (3) ร่างรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ด้วยการนำตัวแปรที่ได้มาสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร แล้วจึงร่างเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย การดำเนินการ 5 กิจกรรม ได้แก่ (1) ตรวจสอบตัวแปร ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 12 ท่าน เพื่อยืนยันความเชื่อถือได้ของตัวแปร (2) สร้างเครื่องมือ โดยกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร แล้วสร้างคำถามย่อย เป็นแบบสอบถาม (3) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (construct validity) โดยการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยง (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try-out) กับลูกจ้างในจังหวัดพัทลุง นครศรีธรรมราช และตรัง จำนวน 45 ชุด นำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค) จากนั้นปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ (4) เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ทำการเก็บแบบสอบถาม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,113 ชุด สุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster (area) random sampling) การสุ่มอย่างง่าย (sample random sampling) การสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) มาใช้ร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างทุกหน่วยมีโอกาสถูกเลือกเท่ากัน ทำการคัดกรองเฉพาะลูกจ้างที่มีความรู้ด้านสวัสดิการแรงงาน ด้วยคำถามคัดกรอง จากนั้นนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ ทำการประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โปรแกรม Lisrel เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และวิเคราะห์เส้นทาง (5) พัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มาพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ขั้นตอนที่ 3 ยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ประกอบด้วย (1) การยืนยันด้วยผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (focus group) จำนวน

8 ท่าน ร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงยืนยันผลการศึกษา และ (2) การสรุปผลการวิจัย การดำเนินการวิจัยดังกล่าว ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งได้สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียด ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

สรุปสถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลการศึกษาลักษณะแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

สรุปลักษณะแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทั่วไปของลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปลักษณะแรงงานในภาพรวม ได้ว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ซึ่งเป็นหนุ่มสาววัยทำงาน นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม ตามลำดับ มีสถานภาพโสดและสมรสในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ตามลำดับ กระจายกันอยู่ในธุรกิจการผลิต ธุรกิจการค้า และธุรกิจบริการ

สรุปสภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบัน สรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง โดยเรียงลำดับตามจำนวนที่นายจ้างนิยมจัดให้ คือ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ และสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม โดยภาพรวมการจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบัน นั้นสรุปได้ว่าสวัสดิการที่นายจ้างส่วนใหญ่จัดให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ ค่าครองชีพ เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี เงินจูงใจ

ต่าง ๆ เงินรางวัลต่าง ๆ บริการเงินกู้ยืม บริการอาหาร ชุดทำงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การออกแบบงานให้มีคุณค่า การจัดอบรม และให้คำปรึกษา การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น สถานที่เลี้ยงเด็ก การช่วยเหลือการกุศล กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน และยังมีสวัสดิการที่นายจ้างบางสถานประกอบการจัดให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ ที่พักอาศัย การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับสมาชิกในครอบครัว การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุ ค่าเสี่ยงภัย และเงินเกษียณอายุจากนายจ้าง

1. สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในพื้นที่มีความต้องการมากที่สุด 5 อันดับ สรุปความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง 5 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ โบนัส อันดับ 2 คือ ค่าครองชีพ อันดับ 3 คือ ประกันสังคม อันดับ 4 คือ เงินสำรองเลี้ยงชีพ และอันดับ 5 คือ วันหยุด/วันลา โดยพบว่าลำดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 อันดับนี้ สวัสดิการบางอย่างเป็นพื้นฐานตามความต้องการของแรงงานอยู่แล้ว โดยกำหนดไว้ตามกฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติ เช่น ประกันสังคม และวันหยุด/วันลา

2. ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง สรุปได้ว่า ลูกจ้างมีระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 3.52 อยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการ ดังนี้

อันดับ 1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.63 อยู่ในระดับมาก โดยระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสวัสดิการด้านวันหยุดวันลา เป็นสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงสูงสุด รองลงมา คือ ประกันสังคม และสภาพการทำงานและความปลอดภัย ส่วนสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงน้อยที่สุด คือ การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

อันดับ 2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.53 อยู่ในระดับมาก โดยระดับความพอเพียงในการได้รับ สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มีโบนัส/เงินรางวัลประจำปี เป็นสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงสูงสุด

ส่วนสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงน้อยที่สุด คือ ที่พักอาศัย และระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงสูงสุด ส่วนสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงน้อยที่สุด คือ ค่ารักษาพยาบาล

อันดับ 3 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 3.49 อยู่ในระดับพอใช้ โดยระดับความพอเพียงในการได้รับ สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีประกันอุบัติเหตุ เป็นสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงสูงสุด ส่วนสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงน้อยที่สุด คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

อันดับ 4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อยู่ในระดับพอใช้ โดยระดับความพอเพียงในการได้รับ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับพอใช้ ซึ่งการส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ เป็นสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงสูงสุด ส่วนสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงน้อยที่สุด คือ สถานที่เลี้ยงเด็ก

สรุปปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน สรุปผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานในมุมมองลูกจ้างและนายจ้าง ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานในมุมมองลูกจ้าง

1.1 ขาดความรู้เรื่องสวัสดิการ ลูกจ้างบางรายทราบเพียงว่ามีสวัสดิการอะไร แต่ไม่ทราบรายละเอียดว่าเป็นอย่างไร เช่น ประกันสังคม เงินสำรองเลี้ยงชีพ การเรียกร้องเงินทดแทน เป็นต้น ซึ่งทำให้ใช้สิทธิได้ไม่เต็มที่

1.2 การให้สวัสดิการไม่เท่าเทียมและไม่ทั่วถึง โดยสวัสดิการบางอย่างให้เฉพาะลูกจ้างบางกลุ่ม ทั้งที่มีตำแหน่งหรือลักษณะงานแบบเดียวกัน

1.3 สวัสดิการจัดให้น้อยไป สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก มีเฉพาะสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

1.4 การจัดสวัสดิการไม่ได้จัดให้จากความจำเป็น หรือความต้องการของลูกจ้าง เช่น ค่าล่วงเวลาถือว่าจำเป็น แต่ไม่ได้จัดให้ ขณะเดียวกันสวัสดิการบางอย่างลูกจ้างบางกลุ่มไม่จำเป็นและไม่ต้องการ แต่ก็จัดให้ เช่น ค่ารักษาพยาบาลบุตร

1.5 สวัสดิการบางอย่างไม่เป็นที่พอใจ ซึ่งควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ได้แก่

1.5.1 เวลาพัก มีเฉพาะพักกลางวัน ไม่มีพักระหว่างการทำงานช่วงบ่าย ซึ่งทำให้เหนื่อยล้า และเกิดความเครียด

1.5.2 วันหยุดทางศาสนา ยังไม่ให้ ทั้งที่เป็นวันที่ราชการประกาศให้หยุด เช่น วันทำบุญเดือนสิบ

1.5.3 เครื่องมือป้องกันอันตรายในที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

1.5.4 ไม่สามารถควบคุมร้านอาหารในที่ทำงานให้มีราคาถูก

1.5.5 ค่าน้ำมันรถ ให้อัตราคงที่ ไม่ปรับให้ตามราคาน้ำมัน

1.5.6 ที่พักไม่มีการบำรุงรักษา และมีสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

1.6 การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสวัสดิการ มักจะให้ระดับผู้บริหารเป็นผู้พิจารณา ลูกจ้างไม่สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายได้ ทำให้สวัสดิการเป็นไปตามความพึงพอใจของนายจ้าง

1.7 การดำเนินการเบิกจ่ายสวัสดิการล่าช้า ไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง ทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับความสะดวกในการใช้สวัสดิการ

1.8 ขาดการประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการ ไม่มีการปิดประกาศหรือการแจ้งข่าวเรื่องสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิ เช่น ในช่วงสิ้นปี ไม่ประกาศเตือนให้เบิกค่าทำฟันจากประกันสังคม จึงทำให้หลายคนลืมใช้สิทธิ หรือกรณีมีการเปลี่ยนแปลงสวัสดิการ เช่น ประกันสังคมที่ให้สิทธิเพิ่มขึ้น ก็ไม่ปิดประกาศ

2. ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานในมุมมองนายจ้าง

2.1 การสร้างความสมดุลของความต้องการสวัสดิการแรงงาน ทำได้ยาก เพราะธรรมชาติของมนุษย์มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด เช่น จัดสวัสดิการบางอย่างให้แล้วก็ยังต้องการที่สูงกว่า บางครั้งลูกจ้างเสนอสวัสดิการที่สูงเกินไป ทำให้บริษัทไม่สามารถจัดให้ได้ ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องหาจุดสมดุลในการให้สวัสดิการแรงงานให้ได้

2.2 ความพร้อมของนายจ้าง โดยสถานประกอบการขนาดเล็กมีทุนน้อย จึงไม่สามารถพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพได้ โดยเฉพาะสวัสดิการ-แรงงานด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ยังไม่เป็นที่จูงใจ จึงไม่สามารถแข่งขันกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ได้

2.3 ไม่สามารถแข่งขันกับสถานประกอบการนอกพื้นที่และประเทศเพื่อนบ้านได้ เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ทำให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจแย่ลง มีผลต่อการจัดสวัสดิการ การพัฒนาสวัสดิการให้ก้าวล้ำเทียบเท่าต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ทำได้ยากหากยังเกิดสถานการณ์ความไม่สงบและภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ โอกาสที่แรงงานจะเคลื่อนย้ายไปยังมาเลเซียก็จะยังสูง

2.4 การไม่เห็นความสำคัญของสวัสดิการ หลาย ๆ สถานประกอบการไม่จัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด เพราะคิดว่าไม่จำเป็น เช่น การจัดสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ทั้งที่การพัฒนาพนักงานจะช่วยในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ และยังสร้างความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย และการมุ่งหวังผลกำไรของสถานประกอบการ มากกว่าความรับผิดชอบต่อสังคม ความไม่เข้าใจถึงระบบสวัสดิการที่คิดว่า สวัสดิการเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิดประโยชน์ของคนบางกลุ่ม เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสวัสดิการ

2.5 ต้นทุนด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน นอกจากต้นทุนที่ใช้ในการจัดสวัสดิการแรงงานแล้ว ยังมีต้นทุนการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับสวัสดิการให้พนักงานทราบอีกด้วย

จากปัญหาที่กล่าวมา ผู้เกี่ยวข้องควรนำไปพิจารณาและปรับปรุง เพื่อให้การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นไปอย่างเหมาะสมต่อไป

สรุปรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปรูปแบบและองค์ประกอบของรูปแบบ จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ได้ตัวแปรและองค์ประกอบตัวแปรที่มีความสอดคล้องกัน จึงนำไปใช้สำหรับสร้างโมเดลรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ดังนี้

1. รูปแบบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปว่า การศึกษาตัวแปรแฝง สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ให้

การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.59-0.71 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดได้ สรุปองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบย่อยที่ 1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครอง เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 1 มีสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ตัวแปรที่ 2 มีบริการทางการรักษาพยาบาล ตัวแปรที่ 3 เวลาพัก ตัวแปรที่ 4 วันหยุด วันลา และตัวแปรที่ 5 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 6 กองทุนประกันสังคม ตัวแปรที่ 7 กองทุนเงินทดแทน ตัวแปรที่ 8 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และตัวแปรที่ 9 การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

องค์ประกอบย่อยที่ 3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 10 เงินเกษียณอายุ ตัวแปรที่ 11 จัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง และตัวแปรที่ 12 การมีส่วนร่วมด้านสวัสดิการ

2. รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปว่า การศึกษาตัวแปรแฝง สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ โดยการวัดตัวแปร-ที่สังเกตได้ คือ สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง และสวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 1.00-1.50 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัว สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจได้ สรุปองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบย่อยที่ 1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 13 ค่าครองชีพ ตัวแปรที่ 14 เงินโบนัสหรือเงินรางวัลประจำปี ตัวแปรที่ 15 เงินจูงใจต่าง ๆ ตัวแปรที่ 16 เงินรางวัลต่าง ๆ และตัวแปรที่ 17 บริการเงินกู้ยืม

องค์ประกอบย่อยที่ 2 สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 18 ที่พักอาศัย ตัวแปรที่ 19 การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ตัวแปรที่ 20 บริการอาหาร และตัวแปรที่ 21 ชุดทำงาน

3. รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปว่า การศึกษาตัวแปรแฝง สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ บริการตรวจสุขภาพประจำปี และมีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.72-0.76 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพได้

4. รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปว่า การศึกษาตัวแปรแฝง สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว และสวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.66-0.86 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคมได้ สรุปองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบย่อยที่ 1 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 26 การออกแบบงานให้มีคุณค่า ตัวแปรที่ 27 การจัดอบรมนอกเหนือจากงาน ตัวแปรที่ 28 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ และตัวแปรที่ 29 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น

องค์ประกอบย่อยที่ 2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 30 การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ตัวแปรที่ 31 การช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษาบุตร ตัวแปรที่ 32 การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัว เผชิญเหตุอันน่าเสียใจ และตัวแปรที่ 33 บริการสถานที่เลี้ยงเด็ก

องค์ประกอบย่อยที่ 3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ตัวแปรที่ 34 การจัดตั้งมูลนิธิหรือบริจาคเงินเพื่อสังคม ตัวแปรที่ 35 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน และตัวแปรที่ 36 การพัฒนาหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน

5. รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน สรุปว่า การศึกษาตัวแปรแฝง สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง โดยการวัด

ตัวแปรที่สังเกตได้ คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุรายบุคคล ค่าเสี่ยงภัย และเงินเกษียณอายุ ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.77-0.91 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงได้

6. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า หากสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจ ยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น ตัวแปรตามที่ได้ ก็คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สรุปว่า การศึกษาตัวแปรแฝง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการวัดตัวแปรที่สังเกตได้ คือ พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 1.00-1.29 แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 2 ตัว สามารถเป็นตัวแทนขององค์ประกอบได้

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของลูกจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ว่า ลูกจ้างมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 3.77 อยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.81 อยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.75 อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยมีพฤติกรรมรักษาความลับองค์การ ปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ และการคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ส่วนพฤติกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

ผลการศึกษาระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมอยู่ในระดับพอใช้ ขณะที่ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงาน เป็นวิธีหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการของลูกจ้างและสร้างความพึงพอใจ

ในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สรุปผลการทดสอบโครงสร้างความสัมพันธ์

สรุปความสัมพันธ์ของตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งได้นำไปเป็นกรอบแนวคิด และสร้างโมเดลตัวแบบ แล้วทำการทดสอบตัวแบบ ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ได้ค่าความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สรุปว่า สมการโครงสร้างความสัมพันธ์ของการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ค่า X^2/df เท่ากับ 3.82 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 5.00 แสดงว่า รูปแบบโมเดลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้รูปแบบความสัมพันธ์ขององค์ประกอบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รูปแบบที่สมบูรณ์สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์รูปแบบสวัสดิการแรงงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สรุปว่า สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ($p < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient = 0.50, TE = 5.09, DE = 3.46 + IE = 1.63) นั่นคือ ถ้านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมดีแล้ว ย่อมทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ โดยสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .90 ดังนั้น หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงเช่นกัน

สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ 1.27 ดังนั้น หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพในระดับสูง มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงเช่นกัน

สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .90 ดังนั้น หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคมในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูง

สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ มีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .49 ดังนั้น หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงในระดับสูง มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงเช่นกัน

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ภายในรูปแบบสวัสดิการแรงงาน สรุปว่า

2.1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ($p < 0.05$) มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient = 0.46, TE = 0.91 (DE = 0.91)) นั่นคือ ถ้านายจ้างจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการด้านสุขภาพดีแล้ว จะทำให้สวัสดิการด้านความมั่นคงดีเช่นกัน

โดยสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลโดยตรงต่อสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .11 ดังนั้น หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดในระดับสูง มีผลทำให้ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงในระดับที่สูงเช่นกัน

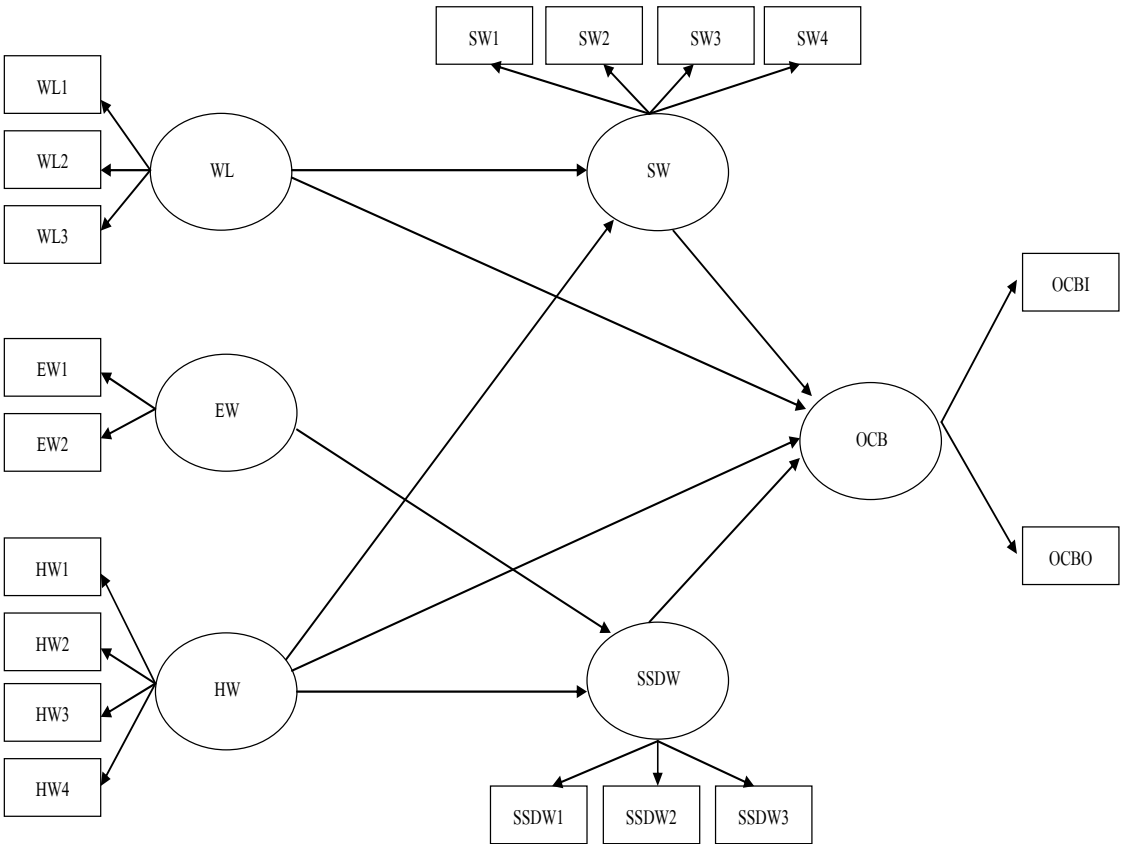
สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ส่งผลโดยตรงต่อสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .80 ดังนั้น หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงในระดับที่สูงเช่นกัน

2.2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางตรงต่อสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ($p < 0.05$) โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งให้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (path coefficient = 0.67, TE = 1.76 (DE = 1.76)) นั่นคือ ถ้านายจ้างจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านสุขภาพดีแล้ว จะทำให้สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมดีเช่นกัน

โดยสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ส่งผลโดยตรงต่อสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .88 ดังนั้น หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคมระดับสูงเช่นกัน และส่งผลทางอ้อมทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูง

สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ส่งผลโดยตรงต่อสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางเท่ากับ .96 ดังนั้น หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมในระดับที่สูงเช่นกัน

สรุปตัวแบบรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ ดังแสดงในภาพ 19

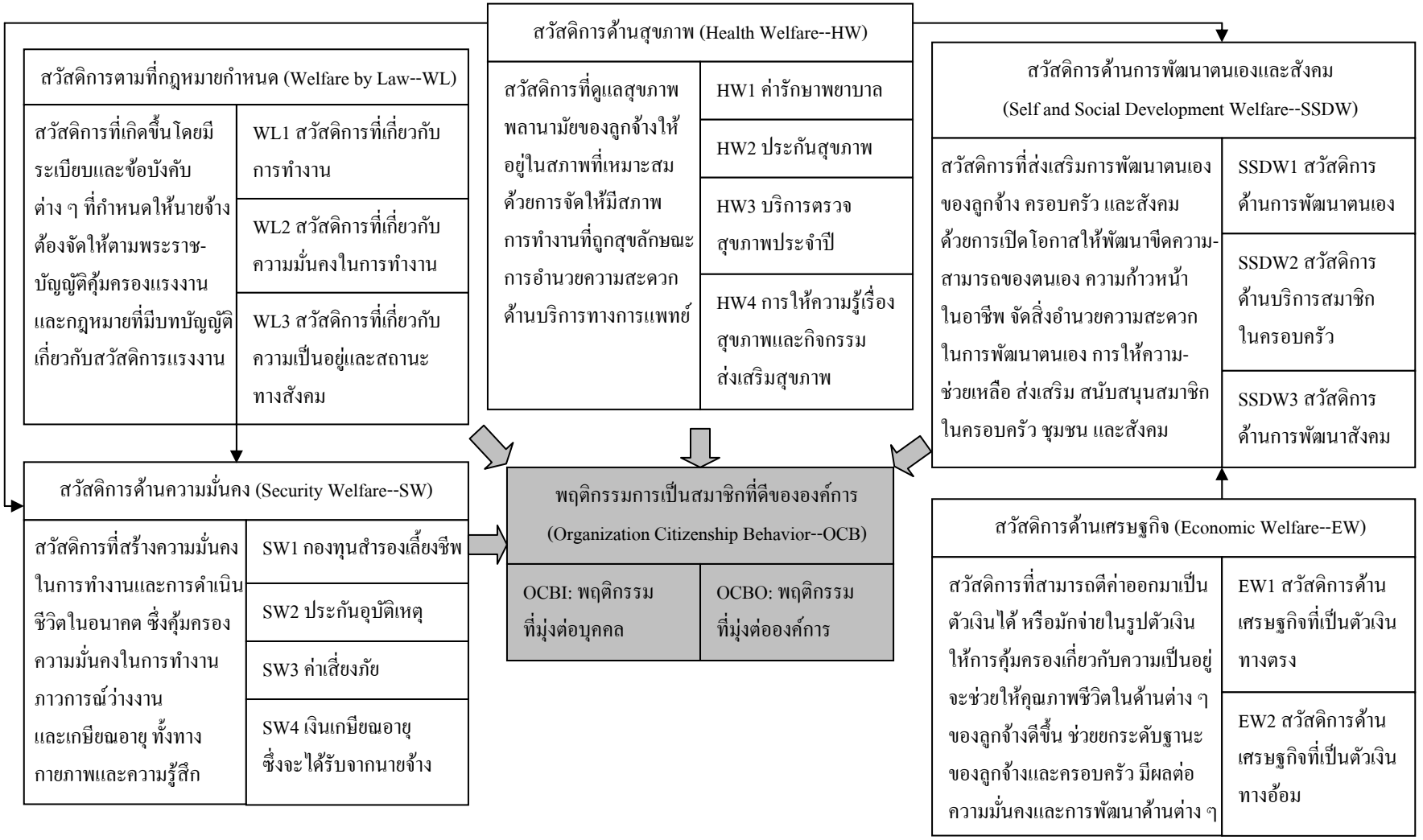


ภาพ 19 รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งเป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับใช้จัดสวัสดิการให้แก่แรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นว่ารูปแบบมีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม โดยการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนาเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงานที่มีบทบาทและเป็นที่รู้จักกันดีในพื้นที่ มีประสบการณ์การทำงานด้านสวัสดิการแรงงานมากว่า 10 ปี ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น เพื่อยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน ยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมทั้ง 5 รูปแบบ ตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น คือ สวัสดิการที่ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จึงสรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงาน ดังแสดงในภาพ 20



ภาพ 20 ตัวแบบรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลการศึกษาการวิจัยตามกรอบแนวคิด

ผลการศึกษาได้รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้มี 5 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างส่วนใหญ่จัดให้ตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการบางอย่างจัดให้ดีกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด มี 3 รูปแบบย่อย คือ

1. สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีรูปแบบดังนี้

1.1 สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน มีรูปแบบการจัด คือ น้ำดื่มร้อน-เย็น ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะ ไม่แยกหญิงแยกชาย ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะแยกหญิงแยกชาย ห้องอาบน้ำ และห้องล็อคเกอร์สำหรับเก็บของ

1.2 บริการทางการรักษาพยาบาล มีรูปแบบการจัด คือ มีบริการทางการรักษา-พยาบาลตามเกณฑ์ขนาดสถานประกอบการ ดังนี้ สถานประกอบการขนาดเล็ก มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ตู้ยา และยาสามัญ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีห้องพยาบาล และพยาบาลเทคนิคอยู่ประจำ สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป มีแพทย์มาตรวจรักษา เปลสนาม และรถพยาบาล

1.3 เวลาพัก มีรูปแบบการจัด คือ พักกลางวัน 1 ชั่วโมง และพักเบรก การให้เวลาพักเพื่อการละหมาด

1.4 วันหยุด/วันลา มีรูปแบบการจัด คือ วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน วันหยุดตามวันสำคัญทางศาสนา วันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานครบ 1 ปี ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ หยุดวันอาทิตย์ 1 วัน และวันลา ดังนี้ ลากิจ ลาคลอดบุตร ลาทำหมัน ลาเพื่อระดมพล ลาป่วย ลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ลาแต่งงาน ลาพัฒนาจิต วันหยุดทางศาสนา ได้แก่ วันสารทเดือนสิบ วันตรุษจีน วันฮารีรายอ

1.5 สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน มีรูปแบบการจัด คือ อุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมที่ดี และคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ

2. สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน มีรูปแบบ ดังนี้

2.1 กองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

2.2 กองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

2.3 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.4 การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม-การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

3. สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม มีรูปแบบ ดังนี้

3.1 เงินเกษียณอายุ จัดให้ในความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม

3.2 การให้สิทธิจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง มีรูปแบบการจัด คือ จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และจัดตั้งสหภาพแรงงาน

3.3 การให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ มีรูปแบบการจัด คือ ให้ตัวแทนลูกจ้างเข้าประชุมร่วม การลงมติเลือกบริษัทประกัน

รูปแบบที่ 2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มุ่งเน้นไปที่การจัดสวัสดิการ ทั้งที่เป็นตัวเงินทางตรงและทางอ้อม มี 2 รูปแบบย่อย คือ

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางตรง มีรูปแบบ ดังนี้

1.1 ค่าครองชีพ มีรูปแบบการจัด คือ จัดค่าครองชีพเป็นรายเดือน เดือนละเท่า ๆ กัน

1.2 เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี มีรูปแบบการจัด คือ ให้เป็นเงินโบนัสปีละครั้งตามผลประกอบการ มีบางนายจ้างให้เป็นเงินปันผลจากกำไรในแต่ละปี

1.3 เงินจูงใจต่าง ๆ มีรูปแบบการจัด คือ เบี้ยเลี้ยง ค่าคอมมิชชั่น เงินค่ากะ เบี้ยขยัน เงินโบนัสพิเศษ และเงินพิเศษกรณีไม่ลาหยุด

1.4 เงินรางวัลต่าง ๆ มีรูปแบบการจัด คือ รางวัลพนักงานดีเด่น รางวัลอุบัติเหตุเป็นศูนย์ เงินเพิ่มจากยอดขายถึงเป้า และรางวัลทำงานนาน

1.5 บริการเงินกู้ยืม มีรูปแบบการจัด คือ เงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ และการจัดตั้งสหกรณ์หรือร่วมมือกับสถาบันการเงิน

2. สวัสดิการที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีรูปแบบ ดังนี้

2.1 ที่พักอาศัย มีรูปแบบการจัด คือ การสร้างที่อยู่อาศัยเป็นอาคาร/หอพัก/บ้านพัก และเงินอุดหนุนค่าเช่าบ้าน

2.2 การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีรูปแบบการจัด คือ จัดรถรับส่งฟรี การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถเป็นรายเดือนหรือให้เป็นคูปองน้ำมัน และติดต่อผู้ประกอบการให้มารับส่งตามเวลา

2.3 บริการอาหาร มีรูปแบบการจัด คือ จัดให้มีร้านอาหารในที่ทำงาน การให้เงินอุดหนุนค่าอาหารหรือบริการอาหารบางส่วน และการจัดอาหารฟรี

2.4 ชุดทำงาน มีรูปแบบการจัด คือ จัดชุดทำงานให้ฟรีปีละ 2 ชุด จัดชุดทำงานให้ในราคาถูก และให้ลูกจ้างจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน

รูปแบบที่ 3 สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ มีรูปแบบย่อย คือ

1. ค่ารักษาพยาบาล มีรูปแบบการจัด คือ การออกเงินค่ารักษาพยาบาลที่เกินสิทธิประกันสังคม และให้ค่าทำฟัน

2. ประกันสุขภาพ มีรูปแบบการจัด คือ ประกันสุขภาพ การประกันกลุ่ม

3. การตรวจสุขภาพประจำปี มีรูปแบบการจัด คือ ให้แพทย์มาตรวจร่างกายปีละ 1 ครั้ง ส่งไปตรวจยังสถานพยาบาล และติดต่อกับสถานพยาบาลเพื่อให้ส่วนลดพิเศษในการตรวจสุขภาพ

4. การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีรูปแบบการจัด คือ ให้ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ แนะนำ หรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ จัดแข่งขันกีฬา โรงงานสีขาว การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ

นอกจากนี้ ยังมีการย้ายงานให้เหมาะสมกับสุขภาพ กรณีลูกจ้างมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ก็จะจัดให้ทำงานที่เหมาะสม ให้ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายหรือทำให้สุขภาพแย่ลง จัดให้มีที่สำหรับสูบบุหรี่ และตรวจสภาพและบำรุงรักษาเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

รูปแบบที่ 4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของลูกจ้าง มี 3 รูปแบบย่อย คือ

1. สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง มีรูปแบบ ดังนี้

1.1 การออกแบบงานให้มีคุณค่า มีรูปแบบการจัด คือ การทำให้งานมีคุณค่า หาวิธีการทำงานแบบใหม่ ให้มีความเป็นอิสระ ท้าทาย พัฒนาความชำนาญให้มากขึ้น

1.2 การจัดอบรม และให้คำปรึกษา มีรูปแบบการจัด คือ ส่งไปอบรมนอกสถานที่ จัดอบรมภายใน และการให้คำปรึกษาต่าง ๆ

1.3 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ มีรูปแบบการจัด คือ จัดเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ มุมกาแฟเพื่อพบปะพูดคุยกัน จัดสถานที่ออกกำลังกาย มุมอ่านหนังสือ/ห้องสมุด มุมพักผ่อน ทัศนศึกษา การจัดตั้งชมรม การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์

1.4 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น มีรูปแบบการจัด คือ จัดตารางทำงานให้เอื้อต่อการศึกษาต่อ การให้ศึกษาศึกษาต่อนอกเวลาการทำงาน และให้ทุนการศึกษา

2. สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว มีรูปแบบ ดังนี้

2.1 การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือประกันสุขภาพสำหรับสมาชิกในครอบครัว มีรูปแบบการจัด คือ ให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล

2.2 การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร มีรูปแบบการจัด คือ ให้เงินสนับสนุนการศึกษาประจำปี และทุนเรียนดี

2.3 การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ มีรูปแบบการจัด คือ ให้เป็นเงินช่วยเหลือ กรณีไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม สมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต

2.4 สถานที่เลี้ยงเด็ก มีรูปแบบการจัด คือ จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สามารถดูแลเด็กได้ในช่วงปิดเทอม

นอกจากนี้ ยังมีการให้สิทธิคนในครอบครัวเข้าทำงาน โดยได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งดูแลกันเหมือนครอบครัว

3. สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม มีรูปแบบดังนี้

3.1 การช่วยเหลือการกุศล มีรูปแบบการจัด คือ การช่วยเหลือทางการเงินแก่หน่วยงาน หรือมูลนิธิเพื่อสังคมต่าง ๆ ได้แก่ เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาคน้ำท่วม เงินสนับสนุนเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ที่นครมักกะ

3.2 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน มีรูปแบบการจัด คือ การจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า

3.3 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน มีรูปแบบการจัด คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมการพัฒนาระบบพื้นฐานชุมชน ได้แก่ น้ำประปา ไฟฟ้า ถนน และการสื่อสาร

รูปแบบที่ 5 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีรูปแบบย่อย คือ

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีรูปแบบการจัด คือ ให้ 3% และมีการให้ในอัตรา-ก้าวหน้าตามอายุงาน

2. ประกันอุบัติเหตุ มีรูปแบบการจัด คือ ประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม

3. ค่าเสี่ยงภัย มีรูปแบบการจัด คือ จัดให้สำหรับงานที่มีความเสี่ยง

4. เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง มีรูปแบบการจัด คือ แผนการออม การแบ่งผลกำไรสะสม การให้หุ้น ตามลำดับ

นอกจากนี้ ยังมีรูปแบบของการจ้างงานเป็นลูกจ้างประจำเพื่อความมั่นคง สวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบนี้ เป็นสวัสดิการที่จำเป็น และเป็นที่ต้องการของลูกจ้าง สอดคล้องกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเกิดปัญหาความไม่สงบมาหลายปี อีกทั้งเป็นพื้นที่มี 2 ชาติพันธุ์ คือ ไทยพุทธ และไทยมุสลิม จึงทำให้พื้นที่นี้มีความแตกต่างจากพื้นที่อื่น แรงงานในพื้นที่อยู่ภายใต้ความเสี่ยง และคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ สวัสดิการแรงงานเหล่านี้จะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หากสวัสดิการเป็นที่พึงพอใจ ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนั้น นายจ้างจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความ-เป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยควรเพิ่มเติมให้ในเรื่องการคุ้มครองความเสี่ยง ความมั่นคง เศรษฐกิจ ศาสนา และสุขภาพโดยเฉพาะสุขภาพจิต เช่น เวลาละหมาด วันหยุดทางศาสนา การให้เงินสนับสนุนเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ที่นครมักกะ การพัฒนาสวัสดิการในพื้นที่มิใช่เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่ลูกจ้างเท่านั้น แต่เป็นการพัฒนา เพื่อที่จะเทียบเคียงกับประเทศมาเลเซียที่มีชายแดนติดกับพื้นที่ ซึ่งเป็นคู่แข่งทางด้านแรงงานด้วยเช่นกัน

การอภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

การอภิปรายผลสถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ลักษณะแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการสำรวจ พบว่า ลักษณะแรงงานในภาพรวม ลูกจ้างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี ซึ่งเป็นหนุ่มสาววัยทำงาน นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาอิสลาม ตามลำดับ มีสถานภาพโสดและสมรสในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน โดยมีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี ตามลำดับ กระจายกันอยู่ในธุรกิจการผลิต ธุรกิจการค้า และธุรกิจบริการ ซึ่งลักษณะแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ดังกล่าว สอดคล้องกับผลการสำรวจประชาชนและกำลังแรงงาน ด้านเพศ อายุ (กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์-กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2556, หน้า 21) และสอดคล้องกับข้อมูลการให้บริการด้านแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในเรื่องระดับการศึกษาของแรงงาน (ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา, 2556ก, หน้า 1) ในส่วนผลการวิจัยที่ได้ คือ ลูกจ้างส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีนั้น เป็นลักษณะแรงงานเฉพาะในจังหวัดสงขลา ส่วนแรงงานในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล มีอัตลักษณ์ที่ต่างกัน โดยส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (หรือจบปอเนาะ) ซึ่งเมื่อผู้เชี่ยวชาญได้พิจารณาการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ก็พบว่า ผู้วิจัยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแรงงานทั้งหมดในแต่ละจังหวัด จึงเสนอว่า ควรกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 จังหวัดมีจำนวนเท่ากัน แต่หากจะพิจารณาตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยก็จะออกมาเป็นเช่นนี้ เพราะแรงงานในจังหวัดสงขลามีมากถึง 75%

สภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบัน จากผลสรุปรูปแบบการจัดสวัสดิการ-แรงงาน ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในปัจจุบัน ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการ-แรงงานของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในพื้นที่มีความต้องการมากที่สุด 5 อันดับ

และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของลูกจ้าง ผลการศึกษามีความ-สอดคล้องกัน คือ

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในปัจจุบัน พบว่า นายจ้างนิยมจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามลำดับ คือ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ และสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มแรงงานในพื้นที่ที่มีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ เกิดปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ดลมนรรจน์ บากา และคนอื่น ๆ, 2553, หน้า 26) ดังนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคง ซึ่งผลการวิจัยจะได้พัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงาน ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในพื้นที่

โดยภาพรวมสวัสดิการที่นายจ้างส่วนใหญ่จัดให้ ได้แก่ ค่าครองชีพ เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี เงินจูงใจต่าง ๆ เงินรางวัลต่าง ๆ บริการเงินกู้ยืม บริการอาหาร ชุดทำงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การออกแบบงานให้มีคุณค่า การจัดอบรม และให้คำปรึกษา การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น สถานที่เลี้ยงเด็ก การช่วยเหลือการกุศล กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน และสวัสดิการที่นายจ้างบางส่วนจัดให้ ได้แก่ ที่พักอาศัย การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับสมาชิกในครอบครัว การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุ ค่าเสี่ยงภัย และเงินเกษียณอายุจากนายจ้าง ซึ่งเป็นไปตามสัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการของประเทศไทย ที่องค์การส่วนใหญ่จัดสวัสดิการให้สำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด บำนาญเพื่อความมั่นคง และบริการด้านสุขภาพ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 335) และสอดคล้องกับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง 5 อันดับ ได้แก่ อันดับ 1 คือ โบนัส อันดับ 2 คือ ค่าครองชีพ อันดับ 3 คือ ประกันสังคม อันดับ 4 คือ เงินสำรองเลี้ยงชีพ และอันดับ 5 คือ วันหยุด/วันลา

หากพิจารณาระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงาน พบว่า ลูกจ้างมีระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีลำดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการ คือ อันดับ 1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับมาก โดยสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสวัสดิการด้านวันหยุดวันลา มีระดับความพอเพียงสูงสุด รองลงมาคือ ประกันสังคม และสภาพการทำงานและความปลอดภัย อันดับ 2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก โดยโบนัส/เงินรางวัลประจำปี การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงสูงสุด อันดับ 3 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง อยู่ในระดับพอใช้ โดยการประกันอุบัติเหตุเป็นสวัสดิการที่มีระดับความพอเพียงสูงสุด และอันดับ 4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม อยู่ในระดับพอใช้ สำหรับระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานที่มีระดับน้อย ควรปรับปรุง ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสถานที่เลี้ยงเด็ก เน้นการปรับปรุงไปที่สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม

ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงาน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในมุมมองลูกจ้าง และนายจ้าง เกิดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน ตามแนวคิดของนักวิชาการด้านสวัสดิการแรงงาน (ปัทมาวดี โพชนุกูล ซูซูกิ, 2553, หน้า 86) โดยปัญหาในมุมมองของลูกจ้าง คือ การขาดความรู้เรื่องสวัสดิการ ให้สวัสดิการไม่เท่าเทียมและไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ และไม่เป็นที่ต้องการหรือไม่เป็นที่พอใจ และปัญหาในมุมมองของนายจ้าง คือ ความสมดุลของความต้องการสวัสดิการแรงงาน ความพร้อมของนายจ้าง การแข่งขันกับสถานประกอบการอื่น และต้นทุนด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งต้องนำปัญหาเหล่านี้มาปรับปรุงแก้ไขต่อไปซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550ข) รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย พบว่า มีสถานประกอบการจำนวนมากที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการ และส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจความหมายของคำว่า “สวัสดิการแรงงาน”

การอภิปรายผลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การอภิปรายผลการศึกษาซึ่งได้ตัวแปรและความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้สร้างรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยตัวแปรอิสระ คือ รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม และตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

ตัวแปรและองค์ประกอบของตัวแปร

1. ตัวแปรอิสระ: รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เป็นไปตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยตั้งไว้ และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานที่อยู่ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้นมายาวนาน ทำให้แรงงานในพื้นที่ มีคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน สอดคล้องกับผลการสำรวจทัศนคติประชาชนต่อสถานการณ์ความไม่สงบจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดลมนรรจน์ บากา และคนอื่น ๆ, 2553) และสอดคล้องกับผลการสำรวจความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง 5 อันดับ คือ โบนัส ค่าครองชีพ ประกันสังคม เงินสำรองเลี้ยงชีพ และวันหยุด/วันลา ตามลำดับ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ คือ สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ประกันสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคง

ดังนั้น สวัสดิการที่เหมาะสมกับพื้นที่ จึงเป็นสวัสดิการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง สร้างความเข้มแข็งทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคง ที่จะช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จูงใจลูกจ้างให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้รูปแบบสวัสดิการ 5 รูปแบบ คือ

รูปแบบที่ 1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีองค์ประกอบย่อย คือ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่

และสถานะทางสังคม สอดคล้องกับรูปแบบสวัสดิการแรงงานของ จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2554, หน้า 139) และสุดาศิริ วศวงค์ (2551, หน้า 209)

รูปแบบที่ 2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มีองค์ประกอบย่อย คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

รูปแบบที่ 3 สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ มีองค์ประกอบย่อย คือ ค่ารักษา-พยาบาล ประกันสุขภาพ บริการตรวจสุขภาพประจำปี และมีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

รูปแบบสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจและด้านสุขภาพนี้ สอดคล้องกับรูปแบบของ กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550ข, หน้า 5) และแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2554, หน้า 139), ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551ก, หน้า 241) และวิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 135) และมีผลการวิจัยเช่นเดียวกับงานวิจัยของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชา-รัฐศาสตร์ (2552) ศึกษา *รายงานการวิจัยเรื่อง สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ: นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ* สรุปผลการศึกษาด้านรูปแบบสวัสดิการ พบว่า รูปแบบสวัสดิการจำแนกตามความจำเป็นการได้รับ และระดับความต้องการสวัสดิการสังคมของแรงงานนอกระบบ ส่วนใหญ่เห็นว่า สวัสดิการที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือ สวัสดิการการรักษาพยาบาล และสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ

รูปแบบที่ 4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีองค์ประกอบ-ย่อย คือ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว และสวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม สอดคล้องกับ กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2556, หน้า 65) ซึ่งได้แบ่งรูปแบบสวัสดิการ เพื่อใช้ในการประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน

รูปแบบที่ 5 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีองค์ประกอบย่อย คือ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุรายบุคคล ค่าเสี่ยงภัย และเงินเกษียณอายุ ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง เป็นไปตามการแบ่งรูปแบบสวัสดิการแรงงานของ กระทรวงแรงงาน,

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550ข, หน้า 5), ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551ก, หน้า 241) และวิชัย โถสุวรรณจินดา (2556, หน้า 135)

จากรูปแบบสวัสดิการที่ได้สอดคล้องกับ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552) ศึกษา *โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อม และขนาดเล็ก* พบว่า ปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก ประกอบด้วย ค่าจ้าง สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้า เป็นหลัก โดยอาจมีข้อพิจารณาอื่น เช่น การยอมรับของสังคม ชื่อเสียงขององค์การ เครื่องแบบ เป็นต้น

2. ตัวแปรตาม: พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากรูปแบบสวัสดิการดังกล่าว ทำให้ลูกจ้างรับรู้ในความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การรับรู้การสนับสนุนขององค์การในด้านสวัสดิการ ลูกจ้างก็จะตอบแทนความสัมพันธ์ด้วยการเพิ่มความไว้วางใจและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับองค์การ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้น เพื่อให้ตนเองและองค์การประสบความสำเร็จด้วยเป้าหมายร่วมกัน มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Becom, Giles, & Schraeder อ้างถึงใน ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 15) สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความ-พึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Organ อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 19) ซึ่งส่งผลให้เกิดความเต็มใจที่จะร่วมมือกับระบบขององค์การ ด้านของผลการปฏิบัติงาน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ-ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Schnake and Dumler (1997) ที่พบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีแนวโน้มที่จะถูกผู้บังคับบัญชาประเมินว่าปฏิบัติงานได้ดีกว่า สรุปได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีผลต่อบุคคล คือ ทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง และมีแนวโน้มที่จะทำให้ ได้รับการประเมินผลงานสูงกว่าผู้ร่วมงานอื่น ๆ จะเห็นว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสำคัญต่อองค์การ ทำให้กลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น

มีการปรับตัว มีการพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์การในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะสร้างและสนับสนุนปัจจัยที่จะส่งผลให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของลูกจ้างในพื้นที่ จะเห็นว่า ลูกจ้างมีระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามทฤษฎีแลกเปลี่ยน ที่ว่า หากนายจ้างรักษาระดับความพึงพอใจ และมีการทำนุบำรุงดูแลลูกจ้าง ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้อย่างมีประสิทธิผล ก็จะสามารถพัฒนาการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งจะช่วยสร้างทุนทางสังคม และเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ (Deshpande อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 16) โดยพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และพฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน ประกอบด้วย พฤติกรรมรักษาความลับองค์การ ปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ และการคำนึงถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด ส่วนพฤติกรรมที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Williams and Anderson (อ้างถึงใน แพรภัทร ยอดแก้ว, 2556, หน้า 369)

ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบ กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สรุปผลความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการแรงงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องเป็นไปตามความต้องการของมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของทฤษฎีแรงจูงใจตามลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 179) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (วิภาดา คุปตานนท์, 2551, หน้า 216) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 181) ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ข) และทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2550, หน้า 128) สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คนที่มีพึงพอใจในการทำงานสูงคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors)

และปัจจัยเกื้อกูล (hygiene) โดยปัจจัยจูงใจจะกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่วนปัจจัยเกื้อกูล (hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงาน ซึ่งก็คือการจัดให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง จากแนวคิด ทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงาน เป็นวิธีหนึ่งที่จะตอบสนองความต้องการของลูกจ้างและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีผลทำให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์, 2551ก, หน้า 243) เป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุบผา รักษานาม และคนอื่น ๆ (2552) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ดีของข้าราชการในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร” พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานหรือความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การโดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพ-แวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสามารถจัดให้ในรูปของสวัสดิการแรงงานนั่นเอง และงานวิจัยของ Schnake and Dumler (อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 19) ที่ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ที่มีผลต่อบุคคล สรุปว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ

โดยอภิปรายความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการแรงงานต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ส่งผลโดยตรงต่อสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง โดยหากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงสูงขึ้น ส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงเช่นกัน ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร, 2552, หน้า 23) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Reenu and Panwar (2013) ศึกษาเรื่อง “Current Trends in Employee Welfare Schemes in Udaipur Retail Sector” เป็นการศึกษาแนวโน้มปัจจุบันในการจัดสวัสดิการของลูกจ้างในอุเดบุดธุรกิจค้าปลีก ประเทศอินเดีย ที่พบว่า สภาพแวดล้อม-การทำงานที่ดี ความสะดวกสบาย ความปลอดภัยในสังคม การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม และสุขอนามัยที่ดี สถานที่ออกกำลังกาย เป็นต้น จะช่วยพัฒนาในเรื่องสุขภาพและคุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์การ

2. สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ต่อสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และต่อสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง โดยหากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคงสูงขึ้น และส่งผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงเช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bhavani (2011) ศึกษาเรื่อง “Labor Welfare Measures-Step Stone of Healthy Industrial Relations” เป็นการศึกษามาตรการจัดสวัสดิการแรงงาน ลำดับขั้นความสัมพันธ์ของอุตสาหกรรมสุขภาพ พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดสรรไว้โดยส่วนใหญ่ลูกจ้างมีความพึงพอใจโดยเฉพาะด้านการรักษาพยาบาล การจัดการศึกษา และบำนาญ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้ส่งผลกระทบในด้านบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

3. สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมในระดับสูง ก็จะมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Wu (2010) ศึกษาเรื่อง *Welfare Recipients' Perspectives on Employment in Beijing's Welfare Employment Program* เป็นการศึกษามุมมองของผู้รับสวัสดิการแรงงานในโปรแกรมสวัสดิการแรงงานของปักกิ่ง ที่พบว่า มุมมองทางบวกของผู้ได้รับสวัสดิการแรงงาน เกิดจากการมีส่วนร่วมและการจูงใจและการให้อิสระในพัฒนางาน

4. สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หากระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการด้านความมั่นคงในระดับสูง มีผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงเช่นกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2552) ศึกษา *โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก* พบว่า ในมุมมองของแรงงานนั้น ปัจจัยที่กำหนดการจ้างงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก ประกอบด้วย สวัสดิการสภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้า เป็นหลัก โดยอาจมีข้อพิจารณาอื่น เช่น การยอมรับของสังคม ชื่อเสียงขององค์การ เครื่องแบบ เป็นต้น

5. สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ส่งผลทางอ้อมไปยังพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผ่านสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ทั้งนี้ระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่งผลต่อระดับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมให้สูงขึ้นมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับที่สูงเช่นกัน โดยหากลูกจ้างได้ยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจแล้ว ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านพัฒนาตนเอง ครอบครัว และสังคม (สุดาศิริ วศวงศ์, 2551, หน้า 120) และเป็นไปตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งได้จากการสนทนากลุ่ม โดยผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่า เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน มีหลากหลายแตกต่างกันไป โดยสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีวัตถุประสงค์

เพื่อช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์การ (กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550ข, หน้า 9) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่สวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การจูงใจให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้ จะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุดเท่านั้น แต่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยใจ หรือจิตสำนึก นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ การให้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงส่งผลทางอ้อม อีกทั้งนิยามสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ลูกจ้างมักจะเข้าใจว่าเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหลัก ซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างมักจะคาดหวังไว้สูง ดังนั้น เมื่อไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังก็จะทำให้ลูกจ้างไม่พึงพอใจ และไม่นำมาเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยตรง แต่ส่งผ่านไปยังสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมมากกว่า หากลูกจ้างมีความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและสังคม และเมื่อพิจารณาลักษณะทั่วไปของแรงงาน จะเห็นว่าแรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี ถือว่าเป็นคนรุ่นใหม่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้น แรงงานกลุ่มนี้จะไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับผลการศึกษาการพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย (ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, 2550) แต่มีความต้องการทางเศรษฐกิจหรือเงิน เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม มุ่งไปที่การพัฒนางานเป็นหลัก จึงทำให้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลโดยตรงต่อสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และมีผลโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตลอดจนสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ บวกกับราคายางพาราตกต่ำ มีผลต่อภาวะเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก อาจทำให้ลูกจ้างกดดัน และอีกเหตุผลหนึ่งที่สำคัญ คือ อัตลักษณ์ของชาวไทยมุสลิม ความพึงพอใจของชาวมุสลิม ไม่ได้เกิดจากรายได้เป็นสำคัญ ซึ่งก็คือสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ แต่เกิดจากศักดิ์ศรีของศาสนา การยอมรับของนายจ้างจึงเป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผลทางอ้อม ต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่านั้น

ดังนั้น การจัดสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะรูปแบบใด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (Schnake & Dumler อ้างถึงใน รุจี อมฤตย์ และคนอื่น ๆ, 2556, หน้า 39)

การอภิปรายผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นว่า รูปแบบมีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การอภิปรายผลการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม โดยการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงานที่มีบทบาทและเป็นที่รู้จักกันดีในพื้นที่ มีประสบการณ์การทำงานด้านสวัสดิการแรงงานมากว่า 10 ปี ผลสรุปจากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกัน โดยยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายในภาพรวมได้ ดังนี้

1. เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นการต่อยอดองค์ความรู้ด้านพฤติกรรมองค์การกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดสวัสดิการแรงงานในรูปแบบต่าง ๆ จะทำให้ลูกจ้างรับรู้ในความสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การรับรู้การสนับสนุนขององค์การในด้านสวัสดิการ ลูกจ้างก็จะตอบแทนความสัมพันธ์ด้วยการเพิ่มความไว้วางใจและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับองค์การ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การ และความจงรักภักดี มีความพยายามทุ่มเทการทำงานด้วยกายและใจมากขึ้น เพื่อให้ตนเอง และองค์การประสบความสำเร็จด้วยเป้าหมายร่วมกัน มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Becom, Giles, & Schraeder อ้างถึงใน ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2556, หน้า 15) สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ในทางบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Organ อ้างถึงใน สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, 2547, หน้า 19)

2. ได้รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และทำให้เข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งการวิจัยเรื่องนี้ยังไม่เคยมีการศึกษาด้านนี้ในพื้นที่นี้มาก่อน มีเพียงการศึกษาเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ที่จัดทำโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในปี พ.ศ. 2550 และเป็นการศึกษาภาพรวมของแรงงานทั้งหมดในประเทศไทยเท่านั้น

3. รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นพื้นที่พิเศษ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ผู้ประกอบการและแรงงานขาดขวัญกำลังใจ เกิดการเคลื่อนย้ายเงินทุนออกจากพื้นที่ แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง สำหรับสถานประกอบการที่ยังคงอยู่ ก็ประสบปัญหาด้านแรงงานเป็นอย่างมาก ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน (ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี และคนอื่น ๆ, 2554, หน้า 11-14) จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ มีผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้น สวัสดิการแรงงานจึงมีความแตกต่างจากรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ทำการวิจัยไว้เมื่อปี พ.ศ. 2550 โดยรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มี 5 รูปแบบ ได้แก่ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคง ซึ่งต่างจากรูปแบบที่เคยศึกษา ได้แก่ การศึกษาของจิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2554), ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551ก) และวิชัย โถสุวรรณจินดา (2556) ดังนี้

ตาราง 45

ความแตกต่างของการจัดรูปแบบสวัสดิการแรงงาน

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด		สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ		สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง			สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ		สวัสดิการแรงงานด้านพัฒนาตนเองและสังคม				
	สวัสดิการตามกฎหมาย	วันหยุด วันลา	สุขภาพ/การรักษาพยาบาล	สภาพแวดล้อม/ความปลอดภัย	ความมั่นคง	ประกันชีวิต	เกษียณอายุ	เศรษฐกิจ	โบนัส/เงินสวัสดิการ	การศึกษา	ให้คำปรึกษา	ครอบครัว	พัฒนาการ	สังคม
กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550ข)		×	×	×	×			×	×	×	×		×	
ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551ก)		×	×	×	×			×	×	×	×		×	
วิชัย โถสุวรรณจินดา (2556)		×	×		×		×							
จิตตินันท์ นันทไพบูลย์ (2554)	×	×	×			×	×	×					×	
กระทรวงแรงงาน สำหรับใช้ประเมินสถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านสวัสดิการแรงงาน			×					×		×		×		×
ผู้วิจัย	*		*		*			*				*		

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบสวัสดิการแรงงาน แล้วนำมารวบรวมเป็นหมวดใหญ่ ๆ โดยเน้นสวัสดิการที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ ความปลอดภัย และความมั่นคง ที่จะช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จูงใจลูกจ้างให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยและพัฒนาเรื่อง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้ผลการวิจัยและข้อค้นพบที่สามารถนำไปเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยที่จะทำให้สามารถนำรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ประโยชน์ ต่อการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

ลูกจ้าง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ลูกจ้างควรศึกษาข้อมูลหรือข่าวสาร เกี่ยวกับสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ว่ามีสวัสดิการอะไรบ้าง แต่ละสวัสดิการมีการคุ้มครองหรือให้สิทธิอย่างไร มีหลักเกณฑ์การใช้สิทธิสวัสดิการนั้น ๆ อย่างไร เพื่อความเข้าใจและจะได้ใช้สิทธิได้อย่างถูกต้อง มิเช่นนั้นสวัสดิการก็จะไม่เกิดประโยชน์ ดังคำกล่าวเรื่องสวัสดิการที่ว่า “ไม่รู้ คือ ไม่มี”

2. ลูกจ้างควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงาน อาจเป็นลักษณะการเข้าไปร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดนโยบาย หรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการบางอย่าง เพื่อแบ่งเบาภาระของนายจ้าง ช่วยให้นายจ้างมีความสามารถในการจ่ายเงินด้านสวัสดิการ

นายจ้าง/สถานประกอบการ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงาน ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดอย่างเคร่งครัด ซึ่งเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่จะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

2. สถานประกอบการใดมีความพร้อมในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ก็ควรพัฒนาสวัสดิการให้ดีขึ้น เพื่อความสามารถในการแข่งขันกับองค์การอื่นและประเทศเพื่อนบ้าน อีกทั้งจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาแรงงาน

3. นายจ้างควรให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

4. นายจ้างควรมีการให้ความรู้เรื่องสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ด้วยการจัดการอบรม ปิดประกาศ ประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ลูกจ้าง ที่จะทำให้ลูกจ้างเห็นประโยชน์ของสวัสดิการอย่างแท้จริง

5. นายจ้างควรสำรวจความต้องการ หรือควรประเมินการใช้สิทธิสวัสดิการของลูกจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสวัสดิการ และเพื่อให้ทราบความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ที่จะนำมาปรับปรุงสวัสดิการให้เป็นไปตามความต้องการนั้น ๆ

6. นายจ้างควรจัดให้มีช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้ลูกจ้างได้แสดงความคิดเห็นเรื่องสวัสดิการแรงงาน ข้อควรปรับปรุง หรือแสดงความต้องการสวัสดิการแรงงานจากลูกจ้าง ได้แก่ กล่องแสดงความคิดเห็น ทั้งนี้เพื่อทราบความคิดเห็นที่แท้จริง

7. นายจ้างควรรวมกลุ่มสถานประกอบการในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อจัดสวัสดิการบางอย่างร่วมกัน หรือเพื่อใช้สถานที่จัดสวัสดิการร่วมกัน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องสมุด สถานที่เลี้ยงเด็ก เพื่อให้เกิดศักยภาพในการจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น

8. นายจ้างควรมีแผนการจัดสวัสดิการที่หลากหลาย หรือจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของแรงงานแต่ละบุคคล ด้วยการจัดชุดสวัสดิการให้ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิ เช่น คนโสด ก็ไม่จัดสวัสดิการการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตร/สามี/ภรรยา แต่ให้เป็นสวัสดิการการศึกษาต่อของตนเองแทน หรือการไปดูงานต่างประเทศแทน ทั้งนี้จากการวิจัยค้นพบว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก สามารถจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่น

ตามความต้องการของลูกจ้างแต่ละบุคคลได้ดี เนื่องจากมีลูกจ้างน้อย มีความใกล้ชิดกับลูกจ้าง ที่จะทำให้ทราบความต้องการ

หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. ภาครัฐควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานแก่สถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยจัดให้เป็นพื้นที่ที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ เพื่อจูงใจนายจ้างหรือสถานประกอบการให้คงอยู่ในพื้นที่ต่อไป ทั้งนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนอาจเป็นการแบ่งเบาภาระนายจ้างด้วยการลดหย่อนภาษี หรือช่วยค่าใช้จ่ายบางส่วน การจัดประกวดสถานประกอบการด้านสวัสดิการดีเด่น เพื่อจูงใจให้พัฒนาสวัสดิการ เป็นต้น

2. ภาครัฐควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด กรณีมีการเปลี่ยนแปลงข้อกฎหมายหรือมีระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการใหม่ ๆ ด้วยการจัดอบรม หรือจัดทำเป็นคู่มือให้ความรู้แจกไปยังลูกจ้างและสถานประกอบการ จัดทำเว็บไซต์ที่เป็นศูนย์กลางการให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน เป็นต้น

3. ภาครัฐควรมีมาตรการ และมีแนวทางดำเนินการ สำหรับสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนดอย่างจริงจัง และเป็นมาตรการที่มีบทลงโทษที่สูงพอที่จะทำให้นายจ้างหรือสถานประกอบการไม่กล้ากระทำผิด เพื่อเป็นการรักษาสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

4. ภาครัฐควรผลักดันให้เกิดการพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ดีขึ้น ให้เป็นไปตามประเทศที่พัฒนาแล้วจัดให้ เช่น วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือผู้สูงอายุในครอบครัว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะดังกล่าว สามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องนำรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ไปใช้ปรับปรุง และพัฒนารูปแบบสวัสดิการให้เหมาะสม และสภาพการทำงานให้ทันสมัย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จูงใจให้แรงงานสนใจทำงานมากขึ้น เพื่อให้ลูกจ้างเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวคิดและแนวทางสำหรับการพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เพื่อประโยชน์ในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้วิจัยควรศึกษารูปแบบสวัสดิการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ที่กำลังจะจัดตั้งขึ้นในเขตอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างจากพื้นที่อื่น ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการเป็นอย่างยิ่ง

2. ผู้วิจัยควรศึกษารูปแบบสวัสดิการแรงงานตามขนาดสถานประกอบการและประเภทของสถานประกอบการ เพื่อดูความแตกต่างของรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในแต่ละสถานประกอบการที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านขนาดและประเภท

3. ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน เพื่อจะได้พัฒนาปัจจัยเหล่านั้น ให้สามารถส่งเสริมหรือสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงาน ในสถาน-ประกอบการให้ดีขึ้น เพื่อประโยชน์แก่ลูกจ้าง

4. ผู้วิจัยควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กับประเทศมาเลเซีย ซึ่งเป็นประเทศที่มีแรงงานไทยในพื้นที่เคลื่อนย้ายไปทำงานเป็นจำนวนมาก หรือระหว่างจังหวัดสงขลากับ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการจัดสวัสดิการแรงงาน และสามารถนำผลการศึกษาเปรียบเทียบมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเป็นแนวทางและแนวคิดในการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในครั้งต่อไป หากมีนักวิจัยสนใจศึกษา สามารถนำข้อเสนอแนะไปพัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ภาคผนวก ก
รายละเอียดการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ได้จัดทำขึ้น ด้านความสอดคล้องต่อเนื้อหาข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำไปยืนยันตัวแปรรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม องค์ประกอบย่อย ตลอดจนนิยามเชิงปฏิบัติการของแต่ละตัวแปร ผลการตรวจสอบค่า IOC และความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 5 ท่าน ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเอกสารแบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย การหาค่าดัชนี-ความสอดคล้องของข้อคำถาม พร้อมโครงร่างงานวิจัย ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เฉพาะ กรอบแนวคิด โมเดลรูปแบบสวัสดิการแรงงาน และคำนิยามเชิงปฏิบัติการ ให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2558 และไปรับเอกสารคืน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์
   ตำแหน่ง: สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 9 กันยายน พ.ศ. 2558
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชัย ภู่ไพบูลย์
   ตำแหน่ง: สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 12 กันยายน พ.ศ. 2558
3. ดร. สุธี โง้วศิริ
   ตำแหน่ง: สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 7 กันยายน พ.ศ. 2558
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจลักษณ์ เข้มคุ้ม
   ตำแหน่ง: สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 10 กันยายน พ.ศ. 2558

5. รองศาสตราจารย์เยาวพา ณ นคร

ตำแหน่ง: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย

วันที่ได้รับเอกสารคืน: 10 กันยายน พ.ศ. 2558

ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม

สรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์นายจ้าง/สถานประกอบการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้องเป็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ชื่อสถานประกอบการ/หน่วยงานต้นสังกัด (ระบุ).....	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ที่ตั้ง (ระบุ)	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. บทบาทผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน ○ นายจ้าง/สถานประกอบการ ○ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน (ข้ามไปตอบตอนที่ 2)	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4. ขนาดสถานประกอบการของท่าน ○ 4.1 ขนาดเล็ก มีลูกจ้าง 1-49 คน ○ 4.2 ขนาดกลาง มีลูกจ้าง 50-99 คน ○ 4.3 ขนาดใหญ่ มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
5. สถานประกอบการของท่านมีคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้างหรือไม่ ○ 5.1 มี ○ 5.2 ไม่มี (ข้ามไปตอบตอนที่ 2)	–1	1	0	1	1	2	0.4	ปรับปรุง
6. คณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้างในสถานประกอบการของท่านเป็นรูปแบบใด ○ 6.1 คณะกรรมการสวัสดิการ ○ 6.2 คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ○ 6.3 คณะกรรมการลูกจ้าง ○ 6.4 สหภาพแรงงาน/สหพันธ์แรงงาน	0	0	0	–1	1	0	0	ตัดทิ้ง

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7. คณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้างมีบทบาทต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการหรือไม่ ○ 7.1 มี ○ 7.2 ไม่มี	–1	1	–1	0	1	0	0	ตัดทิ้ง

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ปัจจุบันมีอะไรบ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.1 ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
1.2 ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.3 ให้การคุ้มครองความเป็นอยู่/สถานะทางสังคม ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	1	0	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ (health welfare) ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
4. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.1 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัวลูกจ้าง ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. สวัสดิการด้านความมั่นคง (security welfare) ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ.....	0	1	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	0	1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
รูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบประกอบด้วย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด								
1.1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน								
สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน : น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การปฐมพยาบาล ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
เวลาพัก วันหยุด วันลา ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	–1	0	2	0.4	ปรับปรุง
ความปลอดภัยในการทำงาน ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	–1	1	1	1	2	0.4	ปรับปรุง
1.2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน								
กองทุนประกันสังคม ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
กองทุนเงินทดแทน ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	0	–1	0	1	0	0	ตัดทิ้ง
1.3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม								
เงินเกษียณอายุ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ให้สิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงาน/สหพันธ์แรงงาน ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	–1	1	1	0	2	0.4	ปรับปรุง

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องกาi	1	–1	1	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมด้านสวัสดิการ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	1	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้.....	1	–1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ								
2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง								

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ค่าครองชีพ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	1	0	0	1	2	0.4	ปรับปรุง

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
เงินจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
เงินรางวัลต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
เงินช่วยเหลือ/เงินสงเคราะห์ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	1	0	0	1	2	0.4	ปรับปรุง

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
เงินกู้ยืม ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	1	0	0	1	2	0.4	ปรับปรุง
จัดตั้งสหกรณ์สถาบันการเงิน ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	0	0	1	1	2	0.4	ปรับปรุง
2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม								
ที่พักอาศัย ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
รถรับส่ง ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
อาหาร ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ชุดทำงาน ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้	1	–1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ								
ค่ารักษาพยาบาล ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ประกันสุขภาพ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การตรวจสุขภาพประจำปี ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	1	0	0	1	2	0.4	ปรับปรุง
กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	1	0	0	1	2	0.4	ปรับปรุง
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้	1	–1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม								
4.1 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง								

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การออกแบบงานให้มีคุณค่า ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การจัดอบรม และให้คำปรึกษา ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัวลูกจ้าง								
ค่ารักษาพยาบาลสมาชิกในครอบครัวหรือประกันสุขภาพ/ประกันอุบัติเหตุสมาชิกในครอบครัว ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษาบุตร ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
เงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
สถานที่เลี้ยงเด็ก หรือมุมนมแม่ ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม								
การจัดตั้งมูลนิธิต่าง ๆ ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการลักษณะที่ต้องการ	1	0	0	1	0	2	0.4	ปรับปรุง

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
การบริจาคเงินต่าง ๆ (เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาคน้ำท่วม) ○ จัดให้ ลักษณะ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	0	0	1	0	2	0.4	ปรับปรุง
กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้
การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคของชุมชน ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	0	1	0	3	0.6	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้.....	1	0	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
5. สวัสดิการด้านความมั่นคง								
ประกันชีวิต ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	0	0	–1	1	0	0	ตัดทิ้ง
ประกันอุบัติเหตุ ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ค่าเสี่ยงภัย ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
เงินเกษียณอายุจากนายจ้าง ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงในการทำงาน ○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ	0	0	0	–1	1	0	0	ตัดทิ้ง
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมควรมีลักษณะใด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคำถาม	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวมของคะแนน $\sum R$	IOC $= \frac{\sum R}{N}$	ผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานมีอะไร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญเสนอความคิดเห็นดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ 3.2 เพิ่มคำว่านักวิชาการไปด้วย นอกจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ 5-7 ตัดทิ้ง เนื่องจากมีคำถามอยู่แล้วในตอนที่ 2

ควรเพิ่มประเภทของสถานประกอบการไปด้วย เพราะรูปแบบการจัดสวัสดิการ-แรงงานอาจต่างกันตามในสถานประกอบการแต่ละประเภท

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อ 1 รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ปัจจุบันมีอะไรบ้าง ควรระบุให้ชัดเจนว่าแต่ละประเภทได้จัดให้ หรือไม่จัดให้

ข้อ 2 รูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง

การปฐมพยาบาล ควรใช้ชื่อให้กว้างครอบคลุมไปถึงห้องพยาบาล พยาบาล แพทย์ เช่น การบริการทางการรักษาพยาบาล

เวลาพัก วันหยุด วันลา ควรแยกออกจากกัน เพราะเวลาพัก กับวันหยุด วันลา น่าจะเป็นคนละสวัสดิการ

ความปลอดภัยในการทำงาน น่าจะหมายถึง สภาพการทำงานด้วย

กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่ใช่สวัสดิการที่ลูกจ้างให้ความสำคัญ น่าจะอยู่ร่วมกับการฝึกอบรมแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การให้สิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงานหรือสหพันธ์แรงงาน กับมีคณะกรรมการ-สวัสดิการแรงงาน น่าจะรวมกันได้ เป็นการมีคณะกรรมการลูกจ้าง ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นสวัสดิการเพื่อความมั่นคงมากกว่า ควรย้ายไปที่สวัสดิการด้านความมั่นคง

เงินช่วยเหลือ/เงินสงเคราะห์ จากคำนิยามมุ่งเน้นการช่วยเหลือสมาชิกลูกจ้างเป็นหลัก ดังนั้น จึงซ้ำกับสวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัวลูกจ้าง

เงินกู้ยืม และการจัดตั้งสหกรณ์หรือสถาบันการเงิน สามารถรวมกันได้ เพราะมีวัตถุประสงค์การช่วยเหลือด้านการให้ยืมเงินแก่ลูกจ้าง

รถรับส่ง มีความหมายแคบ จากนิยามครอบคลุมไปถึงการติดต่อให้รถมารับตามเวลา ดังนั้น จึงควรเปลี่ยนเป็นการอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

อาหาร ควรใช้คำว่า บริการอาหารจะสื่อได้ดีกว่า

การให้ความรู้เรื่องสุขภาพกับกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นเรื่องเดียวกัน จึงควรรวมเป็นสวัสดิการตัวเดียวกัน

การจัดตั้งมูลนิธิต่าง ๆ กับการบริจาคเงินต่าง ๆ มีวัตถุประสงค์เดียวกัน จึงควรรวมเป็นสวัสดิการตัวเดียวกัน

ประกันชีวิต ซ้ำกับประกันสุขภาพในสวัสดิการด้านสุขภาพ จึงควรตัดออก

การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงในการทำงาน ซ้ำกับการให้ลูกจ้างมีส่วนด้านสวัสดิการ ซึ่งเป็นสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สามารถตัดทิ้งได้

นอกจากนี้ ยังเสนอให้ใช้คำว่า ควรจัดให้ แทนคำว่า จัดให้ กรณีสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นนักวิชาการ ส่วนผู้เชี่ยวชาญที่เป็นตัวแทนนายจ้าง/สถานประกอบการให้ใช้คำว่า จัดให้เช่นเดิม

การแก้ไขตัวแปรและข้อคำถามตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

สรุปการแก้ไขตัวแปรและข้อคำถามตามความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นดังนี้

ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้เป็นไปตามข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและค่า IOC ที่วิเคราะห์ได้ โดย

1. เพิ่มข้อคำถาม
2. ทำการตัดข้อคำถามทิ้ง
3. ปรับปรุงข้อคำถาม
4. รวมข้อคำถามเข้าด้วยกัน

ผลการปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ ได้ผลตามแบบสัมภาษณ์หลังปรับปรุง ซึ่งนำเสนอไว้ในภาคผนวก ข ในส่วนแบบสัมภาษณ์หลังปรับปรุง

แบบสัมภาษณ์นายจ้าง/สถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อการวิจัย เรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (หลังปรับปรุง)

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยใคร่ขอให้ท่านได้โปรดตอบแบบสัมภาษณ์นี้ให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยขอรับรองว่า ข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม อันจะไม่กระทบต่อท่านและองค์กรของท่านแต่อย่างใด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย สวัสดิการ-แรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

คำชี้แจง: กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างหรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ชื่อสถานประกอบการ/หน่วยงานต้นสังกัด .....
2. ที่ตั้ง.....

   เบอร์โทร.....E-mail.....
3. บทบาทผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ที่มีต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน

   ○ 3.1 นายจ้าง/สถานประกอบการ

   ○ 3.2 นักวิชาการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน

   (ข้ามไปตอบตอนที่ 2)

4. ขนาดสถานประกอบการของท่าน
   - ○ 4.1 ขนาดเล็ก มีลูกจ้างตั้งแต่ 1-49 คน
   - ○ 4.2 ขนาดกลาง มีลูกจ้างตั้งแต่ 50-99 คน
   - ○ 4.3 ขนาดใหญ่ มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป
5. ประเภทของสถานประกอบการ
   - ○ 5.1 ธุรกิจการผลิต
   - ○ 5.2 ธุรกิจการค้า
   - ○ 5.3 ธุรกิจบริการ

ตอนที่ 2 รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1) รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ปัจจุบันมีอะไรบ้าง

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	**ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ**
1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (welfare by law)	
○ จัดให้	
○ ไม่จัด	
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (economic welfare)	
○ จัดให้	
○ ไม่จัด	
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ (health welfare)	
○ จัดให้	
○ ไม่จัด	

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ
4. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเอง และสังคม (self and social development welfare)	
○ จัดให้	
○ ไม่จัด	
5. สวัสดิการด้านความมั่นคง (security welfare)	
○ จัดให้	
○ ไม่จัด	
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ	

2) รูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	องค์ประกอบ/อย่างไร
1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (welfare by law)	
1.1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน	
สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
การบริการทางการรักษาพยาบาล ได้แก่ กรณีสถานประกอบการขนาดเล็ก การมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาล	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีห้องพยาบาลและพยาบาลเทคนิคอยู่ประจำ	

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	องค์ประกอบ/อย่างไร
กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป มีแพทย์แผน-ปัจจุบัน ตรวจรักษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 ครั้ง และมียานพาหนะพร้อมที่จะนำท่านส่งสถานพยาบาลเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน	
เวลาพัก	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
วันหยุด-วันลา	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
1.2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	
กองทุนประกันสังคม	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
กองทุนเงินทดแทน	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	องค์ประกอบ/อย่างไร
การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และพัฒนาฝีมือแรงงาน	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
1.3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม	
เงินเกษียณอายุ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
มีคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง ได้แก่ คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัยฯ หรือสหภาพแรงงาน	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมด้านสวัสดิการ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (economic welfare)	
2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง	
ค่าครองชีพ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	องค์ประกอบ/อย่างไร
เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
เงินจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
เงินรางวัลต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
เงินกู้ยืมหรือการจัดตั้งสหกรณ์/สถาบันการเงิน	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	
ที่พักอาศัย	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
บริการอาหาร	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
ชุดทำงาน	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	องค์ประกอบ/อย่างไร
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
3. สวัสดิการด้านสุขภาพ (health welfare)	
ค่ารักษาพยาบาล	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
ประกันสุขภาพ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
การตรวจสุขภาพประจำปี	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
การให้ความรู้เรื่องและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้	สวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ได้จัดให้ แต่ต้องการ ....
4. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม (self and social development welfare)	
4.1 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง	
การออกแบบงานให้มีคุณค่า	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	องค์ประกอบ/อย่างไร
การจัดอบรม และให้คำปรึกษา	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
4.2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัวลูกจ้าง	
ค่ารักษาพยาบาลสมาชิก ในครอบครัวหรือประกันสุขภาพ/ ประกันอุบัติเหตุสมาชิก ในครอบครัว	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร/ ทุนการศึกษาบุตร	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
เงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิก ในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
สถานที่เลี้ยงเด็ก หรือมุมนมแม่	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	องค์ประกอบ/อย่างไร
4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม	
การจัดตั้งมูลนิธิต่าง ๆ หรือบริจาคเงิน (เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนการศึกษาชุมชน เงินบริจาคน้ำท่วม)	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคของชุมชน	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้	สวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ได้จัดให้ แต่ต้องการ ....
5. สวัสดิการด้านความมั่นคง (security welfare)	
เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
ประกันอุบัติเหตุ	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
ค่าเสี่ยงภัย	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	องค์ประกอบ/อย่างไร
เงินเกษียณอายุจากนายจ้าง	○ จัดให้ ลักษณะ ..... ○ ไม่จัดให้ เพราะไม่จำเป็น/ไม่ต้องการ ลักษณะที่ต้องการ .....
สวัสดิการอื่น ๆ ที่จัดให้	สวัสดิการอื่น ๆ ที่ไม่ได้จัดให้ แต่ต้องการ ....

3) รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมควรมีลักษณะใด

.....

.....

4) ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานมีอะไร

.....

.....

5) ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์

บทสรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

การสัมภาษณ์เชิงลึกในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อยืนยันความเชื่อถือได้ของตัวแปร รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้นจากขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กับผู้เชี่ยวชาญด้านสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีความเข้าใจในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นอย่างดี จำนวน 12 ท่าน ประกอบด้วย ตัวแทนนายจ้าง/สถานประกอบการ และนักวิชาการ เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด แรงงานจังหวัด ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานประจำภาคใต้ เป็นต้น โดยการชักชวนพูดคุยในลักษณะการสนทนาโต้ตอบ ด้วยคำถามหลัก 5 ประเด็น ได้แก่ (1) รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ปัจจุบันมีอะไรบ้าง (2) รูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบอะไรบ้าง (3) รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมควรมีลักษณะใด (4) ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการ แรงงานมีอะไร และ (5) ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ แล้วนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ผลสรุปเพื่อยืนยันตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและกำหนดการที่ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. รองศาสตราจารย์ ดร. วันชัย ธรรมสัจการ
   ตำแหน่ง: อาจารย์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
   วันที่สัมภาษณ์: 19 ตุลาคม พ.ศ. 2558
   สถานที่สัมภาษณ์: ห้องทำงาน คณะศิลปกรรมศาสตร์
   มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. นายอำพล ธรรมปาโล (เกษียณอายุ 30 กันยายน พ.ศ. 2558)
   ตำแหน่ง: แรงงานจังหวัดสงขลา สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา
   วันที่สัมภาษณ์: 22 กันยายน พ.ศ. 2558
   สถานที่สัมภาษณ์: ห้องทำงาน ศาลากลางจังหวัดสงขลา

3. นายสมปอง กาญจนะ

ตำแหน่ง: นักวิชาการแรงงานชำนาญการ
สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

วันที่สัมภาษณ์: 20 ตุลาคม พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: ห้องทำงาน ศาลากลางจังหวัดสงขลา

4. นางสาวกชกร ชูแก้ว

ตำแหน่ง: เจ้าหน้าที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานประจำภาคใต้

วันที่สัมภาษณ์: 21 ตุลาคม พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: ห้องประชุม โรงแรมหาดใหญ่พาราไดท์

5. นางสมใจ สังข์ทอง

ตำแหน่ง: ตัวแทนฝ่าย HR บริษัท คิงฟิชเชอร์ จำกัด

วันที่สัมภาษณ์: 22 ตุลาคม พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: บริษัท คิงฟิชเชอร์ จำกัด

6. นางพิกุล บุรีศรี

ตำแหน่ง: ตัวแทน HR บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด สาขาจะนะ

วันที่สัมภาษณ์: 24 ตุลาคม พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: บริษัท สยามอินเตอร์เนชั่นแนลฟู้ด จำกัด สาขาจะนะ

7. นายกมลชัย บุญศักดิ์

ตำแหน่ง: ตัวแทนฝ่าย HR บริษัท ทรอปิคอลแคนนิ่ง ประเทศไทย จำกัด
(มหาชน)

วันที่สัมภาษณ์: 21 ตุลาคม พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: บริษัท ทรอปิคอลแคนนิ่ง ประเทศไทย จำกัด (มหาชน)

8. นางนิสาชล อรุณโชค

ตำแหน่ง: ตัวแทนฝ่าย HR บริษัท เซาท์แลนด์ลาแท็กซ์ สาขานาทวี

วันที่สัมภาษณ์: 24 กันยายน พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: บริษัท เซาท์แลนด์ลาแท็กซ์ สาขานาทวี

9. นางกัญชรี จำลอง

ตำแหน่ง: ผู้จัดการ บริษัท พิธานพาณิชย์ จำกัด สาขายะลา

วันที่สัมภาษณ์: 28 กันยายน พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: บริษัท พิธานพาณิชย์ จำกัด สาขายะลา

10. นางสาวสุจิตรา พระธาตุ

ตำแหน่ง: ตัวแทนฝ่าย HR ห้างหุ้นส่วนจำกัด เคแอนด์เค ซุปเปอร์ค้าส่ง

วันที่สัมภาษณ์: 21 ตุลาคม พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เคแอนด์เค ซุปเปอร์ค้าส่ง

11. นางภัคจิรา ไชยมุสิก

ตำแหน่ง: เจ้าของ ห้างหุ้นส่วนจำกัด กลวัชรการโยธาปัตตานี

วันที่สัมภาษณ์: 29 กันยายน พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: ห้างหุ้นส่วนจำกัด กลวัชรการโยธาปัตตานี

12. นางอมรรัตน์ ชูช่วย

ตำแหน่ง: ตัวแทนฝ่าย HR โรงแรมซีเอส ปัตตานี

วันที่สัมภาษณ์: 29 กันยายน พ.ศ. 2558

สถานที่สัมภาษณ์: แผนกต้อนรับส่วนหน้า โรงแรมซีเอส ปัตตานี

รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคำตอบ ซึ่งใช้หัวข้อเป็นเกณฑ์ และคัดเลือกคำตอบ เฉพาะหัวข้อรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากนั้นจำแนกเนื้อหาของข้อมูลออกตามประเภทของสวัสดิการแรงงานอย่างชัดเจน และตั้งโครงร่างหัวข้อหลัก หัวข้อรองไว้ แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหาด้วยการนับความถี่ของคำตอบ ที่มีข้อความตามที่ได้จำแนกรูปแบบสวัสดิการแรงงานไว้ และนำข้อมูลไปใส่ในหัวข้อหลัก จากนั้นจึงดึงข้อมูลจากหัวข้อหลักมาใส่ในหัวข้อรอง รายงานผลการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ปัจจุบันมีอะไรบ้าง ผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นว่า รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จัดให้ปัจจุบันมีสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และด้านความมั่นคง มีประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการแรงงานในปัจจุบัน ด้วยคำกล่าวที่สำคัญ ๆ ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ A กล่าวว่า “สำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเกิดความไม่สงบมาหลายปี นายจ้างต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของลูกจ้าง ดังนั้น สวัสดิการที่จัดให้ เท่าที่เห็นส่วนใหญ่ ก็เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และเพิ่มเติมให้ในเรื่องความมั่นคง เศรษฐกิจ และสุขภาพ โดยเฉพาะสุขภาพจิต ส่วนการพัฒนาตนเองของลูกจ้างที่เห็นก็จัดให้อยู่เรื่อย ๆ”

ผู้เชี่ยวชาญ F กล่าวว่า “พื้นที่นี้ไม่เหมือนพื้นที่อื่น ๆ แรงงานในพื้นที่อยู่ภายใต้ความเสี่ยง และคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ การจัดสวัสดิการส่วนใหญ่จะเน้นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด แต่จะเน้นไปที่การให้การจูงใจด้วยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เสริมด้วยการให้การคุ้มครองความเสี่ยง และสุขภาพ”

ผู้เชี่ยวชาญ G กล่าวว่า “ปัจจุบันบริษัทจัดสวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบนี้ โดยได้พยายามปรับปรุงสวัสดิการให้เป็นที่พึงพอใจแก่พนักงาน เพื่อที่จะเทียบเคียงกับประเทศมาเลเซีย และมีสวัสดิการที่เกี่ยวกับศาสนาด้วย เช่น การให้เงินสนับสนุนเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ของศาสนาอิสลาม คือ การเดินทางไปปฏิบัติศาสนกิจที่นครมักกะ”

โดยมีข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพิ่มเติม ดังนี้

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างจัดให้เพิ่มเติม คือ ให้ลาเพื่อพัฒนาจิตใจได้ เรียกว่า ลาเมตตาจิต

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ นายจ้างจัดให้เพิ่มเติม คือ เงินพิเศษ กรณีไม่ลาหยุด

สวัสดิการด้านสุขภาพ นายจ้างจัดให้เพิ่มเติม คือ ย้ายงานให้เหมาะสมกับสุขภาพ กรณีลูกจ้างมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ก็จะจัดให้ทำงานที่เหมาะสม ให้ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายหรือทำให้สุขภาพแย่ลง จัดให้มีที่สำหรับสูบบุหรี่ และตรวจสภาพและบำรุงรักษาเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม นายจ้างจัดให้เพิ่มเติม คือ ให้สิทธิคนในครอบครัวเข้าทำงาน โดยได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

สวัสดิการด้านความมั่นคง นายจ้างจัดให้เพิ่มเติม คือ จ้างงานเป็นลูกจ้างประจำเพื่อความมั่นคง

สรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงาน ที่สถานประกอบการหรือนายจ้างจัดให้ปัจจุบัน ผลการสัมภาษณ์สรุปรูปแบบสวัสดิการแรงงาน ได้ดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด จัดให้จำนวน 12 ท่าน โดยให้ความคิดเห็นว่าเป็นสวัสดิการที่ต้องจัดให้ลูกจ้างตามกฎหมายกำหนด ไม่จัดไม่ได้ จะมีความผิด มีผลต่อสถานประกอบการ

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จัดให้จำนวน 12 ท่าน โดยให้ความคิดเห็นว่าเป็นสวัสดิการพื้นฐานที่เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ และทำให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างดีขึ้น

3. สวัสดิการด้านสุขภาพ (health welfare) จัดให้จำนวน 10 ท่าน โดยให้ความคิดเห็นว่า เป็นสวัสดิการที่ดูแลสุขภาพของลูกจ้างที่มีมาตรฐานการรักษาที่ดีกว่าการใช้ประกันสังคม ช่วยให้ลูกจ้างเข้าถึงการบริการทางการแพทย์ได้สะดวกขึ้น ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพดีและการที่ลูกจ้างมีสุขภาพดี ก็จะทำให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่จัดให้ จำนวน 2 ท่าน โดยให้ความคิดเห็นว่า สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งก็คือ ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทนให้การคุ้มครองและดูแลอยู่แล้ว

4. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม จัดให้จำนวน 9 ท่าน โดยให้ความคิดเห็นว่า การพัฒนาลูกจ้าง เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมีความก้าวหน้าในอาชีพ และต้องให้การดูแลไปถึงครอบครัว ชุมชน และสังคมของลูกจ้าง เพื่อสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้าง และไม่จัดให้ จำนวน 3 ท่าน โดย 2 ท่าน ให้ความคิดเห็นว่า สถานประกอบการไม่มีความสามารถในการจัดสวัสดิการด้านนี้ ต้องการเน้นสวัสดิการอื่นที่จำเป็นก่อน และอีก 1 ท่าน ให้ความคิดเห็นว่า เป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างไม่ต้องการ หรือไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง

5. สวัสดิการด้านความมั่นคง จัดให้จำนวน 11 ท่าน โดยให้ความคิดเห็นว่า เป็นสวัสดิการที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ เป็นการสร้างความมั่นคง และเป็นหลักประกันความเสี่ยงแก่ลูกจ้าง ซึ่งจะจูงใจให้ลูกจ้างทำงานในพื้นที่ต่อไป และไม่จัดให้จำนวน 1 ท่าน โดยให้ความคิดเห็นว่า อนาคตจะจัดให้ ส่วนใหญ่จะให้ความคิดเห็นว่า สวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบ เป็นสวัสดิการที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของลูกจ้าง โดยเฉพาะสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคง ที่จะต้องพัฒนาให้ตรงตามความต้องการของลูกจ้าง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในพื้นที่ และสร้างความมั่นคงให้เกิดขึ้น

รูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบอะไรบ้าง รูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบที่สถานประกอบการหรือนายจ้างจัดให้ประกอบด้วยองค์ประกอบอะไรบ้าง ผลการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด มี 3 รูปแบบย่อย คือ

1.1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปร

1.1.1 สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ ดังนี้ น้ำดื่ม (7 ท่าน) น้ำดื่ม ร้อน-เย็น (5 ท่าน) ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะแยกหญิงแยกชาย (3 ท่าน) ห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะไม่แยกหญิงแยกชาย (9 ท่าน) ห้องอาบน้ำ (5 ท่าน) และห้องล็อคเกอร์สำหรับเก็บของพนักงาน (3 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ดีกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ยกเว้นเรื่องห้องน้ำห้องส้วมที่ไม่แยกหญิง/ชาย ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ L กล่าวว่า “สิ่งจำเป็นในชีวิตจะจัดให้พนักงานสูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากความเป็นอยู่ของพนักงานมีความสำคัญ เราเหมือนบ้านหลังที่ 2 เขาอยู่กับเราเกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องอาบน้ำ ที่เก็บของ เพื่อให้เขารู้สึกสะดวกสบาย”

1.1.2 บริการทางการรักษาพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือหรือจัดให้ ดังนี้ ตู้ยาและยาสามัญ (12 ท่าน) ห้องพยาบาล (4 ท่าน) มีพยาบาลประจำโรงงานตลอด 24 ชั่วโมง (4 ท่าน) รถพยาบาล (2 ท่าน) แพทย์มาตรวจรักษา (3 ท่าน) และเปลสนาม (3 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามกฎหมายกำหนด

1.1.3 เวลาพัก จัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ ดังนี้ พักเที่ยง 1 ชั่วโมง (12 ท่าน) พักเบรกระหว่างบ่าย (8 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามกฎหมายกำหนด

1.1.4 วันหยุด-วันลา ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ ดังนี้ วันหยุดประจำสัปดาห์ หยุดวันอาทิตย์ 1 วัน (10 ท่าน) วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน (11 ท่าน) วันหยุดตามวันสำคัญทางศาสนา (12 ท่าน) วันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานครบ 1 ปี ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน (12 ท่าน) ลาป่วย (11 ท่าน) ลากิจ (12 ท่าน) ลาคลอดบุตร (12 ท่าน) ลาทำหมัน (12 ท่าน) ลาเพื่อรับราชการทหาร (12 ท่าน) และลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ (10 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ F กล่าวว่า “นอกเหนือจากที่กำหนดในกฎหมายแล้ว บริษัทยังมีวันหยุดพิเศษให้พนักงาน ก็คือ วันหยุดทางศาสนา อย่างเช่น วันฮารีรายอของศาสนาอิสลาม วันสารทเดือนสิบของชาวไทยพุทธ และวันตรุษจีน เพิ่มขึ้นอีกด้วย”

ผู้เชี่ยวชาญ I กล่าวว่า “บริษัทจะมีวันหยุด วันลา ที่เป็นไปตามกฎหมาย โดยระบุไว้ในคู่มือพนักงาน และปิดประกาศวันหยุดไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ แต่พนักงานส่วนใหญ่มักจะใช้สิทธิวันลาน้อย นิยมลาป่วย ลากิจ ไม่ค่อยจะใช้สิทธิลาฝึกอบรม”

1.1.5 สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ ดังนี้ อุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงาน (12 ท่าน) จัดสภาพแวดล้อมที่ดี (12 ท่าน) และคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ (10 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ E กล่าวว่า “สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากจะเป็นสวัสดิการที่จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ยังมีผลต่อบริษัทอีกหลายอย่าง เช่น ชื่อเสียงบริษัท ต้นทุนในการรักษาพยาบาล และมาตรฐานการผลิต จึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องจัดให้มี”

1.2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้

1.2.1 กองทุนประกันสังคม ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด

1.2.2 กองทุนเงินทดแทน ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด

1.2.3 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด

1.2.4 การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545 สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ I กล่าวว่า “ขอบคุณแรงงานจังหวัด และสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีหลักสูตรอบรมช่างยนต์อย่างสม่ำเสมอ เป็นการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พนักงานก็ให้ความสนใจที่จะเข้าอบรม เนื่องจากหลังอบรมทางบริษัทจะปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น”

1.3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้

1.3.1 เงินเกษียณอายุ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยอยู่ในความคุ้มครองของประกันสังคม สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด

1.3.2 การให้สิทธิจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ ดังนี้ สหภาพแรงงาน (1 ท่าน) และคณะกรรมการ-สวัสดิการ (9 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด

1.3.3 การให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ ดังนี้ การให้ตัวแทนลูกจ้างเข้าประชุมร่วม (5 ท่าน) และการลงมติเลือกบริษัทประกัน (1 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มี 2 รูปแบบย่อย คือ

2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้

2.1.1 ค่าครองชีพ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน จัดค่าครองชีพให้ (10 ท่าน) และไม่จัดค่าครองชีพให้ (2 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ J กล่าวว่า “ค่าครองชีพ แม้เป็นจำนวนเงินไม่มาก แต่สร้างกำลังใจให้แก่พนักงานและกลายเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนไปแล้ว เพราะพนักงานที่จะเข้ามาทำงานใหม่ มักจะถามอยู่เสมอว่า บริษัทให้ค่าครองชีพเท่าไหร่”

2.1.2 เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน ให้เป็นโบนัสปีละครั้ง (6 ท่าน) เงินปันผลจากกำไร (2 ท่าน) และไม่จัดให้ (3 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ L กล่าวว่า “ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ อีกทั้งภาวะความไม่สงบใน 5 จังหวัด ทำให้ผลประกอบการทางธุรกิจแย่ลง มีผลต่อโบนัส ซึ่งพนักงานจะคาดหวังว่าจะได้เมื่อสิ้นปี จึงเป็นภาระหนักของบริษัท”

2.1.3 เงินจูงใจต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน จัดให้เป็นเงินโบนัสพิเศษ (2 ท่าน) ค่าคอมมิชชัน (6 ท่าน) เบี้ยขยัน (3 ท่าน) เบี้ยเลี้ยง (8 ท่าน) และเงินค่ากะ (5 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้

2.1.4 เงินรางวัลต่าง ๆ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน จัดให้เป็นเงินเพิ่มจากยอดขายถึงเป้า (1 ท่าน) เงินรางวัลอุบัติเหตุเป็นศูนย์ (2 ท่าน) รางวัลทำงานนาน (1 ท่าน) รางวัลพนักงานดีเด่น (5 ท่าน) และไม่จัดให้ (4 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้

ผู้เชี่ยวชาญ H กล่าวว่า “เงินรางวัล อันนี้ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับนโยบายแต่ละช่วง อย่างเช่น บางปีก็มีให้รางวับพนักงานดีเด่น บางปีก็เว้นไม่ให้ หรือกรณีที่พนักงานทำงานเด่นเป็นพิเศษ ก็จะประกาศให้รางวัล”

2.1.5 บริการเงินกู้ยืม ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน จัดให้เป็นเงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ (4 ท่าน) จัดตั้งสหกรณ์ หรือร่วมมือกับสถาบันการเงิน เพื่อให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ (3 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้

2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้

2.2.1 ที่พักอาศัย ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ โดยเป็นเงินอุดหนุนค่าเช่าบ้าน (2 ท่าน) และการสร้างที่อยู่อาศัย/เป็นอาคาร/หอพัก/บ้านพัก (4 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้ ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ E กล่าวว่า “การจัดที่พักอาศัยให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานสะดวกในการทำงาน ลดอัตราการลา การมาสายได้มาก และก่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ตัวพนักงานเองไม่ต้องเสี่ยงในการเดินทาง นอกจากนี้ ยังทำให้พนักงานช่วยกันดูแลโรงงาน ป้องกันโจรขโมยได้ส่วนหนึ่ง แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่โสดไม่มีครอบครัวที่ชอบอยู่บ้านพัก”

ผู้เชี่ยวชาญ L กล่าวว่า “บริษัทมีที่พักให้ แต่พนักงานไม่ค่อยพัก ส่วนใหญ่จะกลับไปพักกับครอบครัว เนื่องจากเขามองว่าไม่เป็นอิสระ ไม่ส่วนตัว เสมือนทำงาน 24 ชั่วโมง”

2.2.2 การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยการติดต่อผู้ประกอบการให้มารับส่งตามเวลา (1 ท่าน) การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถเป็นรายเดือนหรือให้เป็นคูปองน้ำมัน (2 ท่าน) การจัดรถรับส่งฟรี (3 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้

2.2.3 บริการอาหาร ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้เป็นร้านอาหารในที่ทำงาน (6 ท่าน) การให้เงินอุดหนุนค่าอาหารหรือบริการอาหารบางส่วน (4 ท่าน) และการจัดอาหารฟรี (1 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้ ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ G กล่าวว่า “บริษัทมีงบประมาณเป็นเงินอุดหนุนค่าอาหาร โดยจะหุงข้าวให้ฟรี ส่วนกับข้าวพนักงานจ่ายในราคาถูก เช่น ราดแกง 1 อย่าง จ่าย 5 บาท ราดแกง 2 อย่าง 10 บาท ทั้งนี้ เพื่อช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ ซึ่งดีกว่าการจัดอาหารให้ฟรี เนื่องจากเรามีพนักงานเยอะ ต้องใช้งบประมาณเยอะ และเมื่อก่อนเราเคยให้อาหารฟรี ปรากฏว่า พนักงานกินไม่พอ สำหรับคนที่กินจุ พอให้ซื้อเองเขาก็สามารถกินตามปริมาณของเขาเลย ด้วยเงินที่ไม่กี่บาท”

2.2.4 ชุดทำงาน ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ โดยจัดชุดทำงานให้ในราคาถูก (3 ท่าน) ให้ลูกจ้างจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน (2 ท่าน) และจัดชุดทำงานให้ฟรี ปีละ 2 ชุด (6 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้

3. สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้

3.1 ค่ารักษาพยาบาล ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยออกค่ารักษาพยาบาลที่เกินสิทธิประกันสังคม (2 ท่าน) ค่าทำฟัน (1 ท่าน) และไม่จัดให้เนื่องจากมีประกันสังคมให้แล้ว (6 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้

3.2 ประกันสุขภาพ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ โดยการซื้อประกันสุขภาพ หรือประกันกลุ่ม (6 ท่าน) และไม่จัดให้ (6 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้ ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ K กล่าวว่า “การประกันชีวิตเป็นสวัสดิการที่พนักงานต้องการมาก จะช่วยยกระดับการรักษาพยาบาล ทำให้เข้าโรงพยาบาลเอกชนได้ ไม่ต้องไปต่อคิว การประกันกลุ่มบริษัทใหญ่จะได้เปรียบเพราะพนักงานมีจำนวนมาก ทุนประกันจะต่ำ บริษัทเล็ก ๆ ไม่สามารถทำได้ หรือทำได้แต่ต้องใช้ทุนประกันสูง จึงเป็นข้อเสียเปรียบของบริษัทเล็ก”

3.3 การตรวจสุขภาพประจำปี ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ โดยให้แพทย์มาตรวจร่างกายปีละ 1 ครั้ง (4 ท่าน) ส่งไปตรวจยังสถานพยาบาล (1 ท่าน) ติดต่อกับสถานพยาบาลเพื่อให้ส่วนลดพิเศษในการตรวจสุขภาพ (1 ท่าน) และไม่จัดให้ (6 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้

3.4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดย ให้ข้อมูล ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ (12 ท่าน) แนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ (12 ท่าน) โรงงานสีขาว (4 ท่าน) การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ (3 ท่าน) และจัดแข่งขันกีฬา (6 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้

4. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มี 3 รูปแบบย่อย คือ

4.1 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้

4.1.1 การออกแบบงานให้มีคุณค่า ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยทำให้งานมีคุณค่า หาวิธีการทำงานแบบใหม่ ให้มีความเป็นอิสระ ท้าทาย และได้พัฒนาทักษะความชำนาญให้มากขึ้น สรุปส่วนใหญ่จัดให้ ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ E กล่าวว่า “พนักงานมักมองข้ามการออกแบบงานว่าคือ สวัสดิการ โดยจะมองในรูปของเงิน วันหยุดวันลา สุขภาพ ทั้งที่การออกแบบงานที่ดีจะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งตรงนี้บริษัทได้เห็นความสำคัญและได้ทำมาตลอด พยายามหาวิธีทำงานที่สะดวก ประหยัดทั้งงบประมาณและเวลา”

4.1.2 การจัดอบรม และให้คำปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยส่งไปอบรมนอกสถานที่ จัดอบรม ให้คำปรึกษา สรุปส่วนใหญ่จัดให้

4.1.3 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มุมกาแฟเพื่อพบปะพูดคุยกัน จัดสถานที่ออกกำลังกาย มุมอ่านหนังสือ/ห้องสมุด มุมพักผ่อน ทัศนศึกษา การจัดตั้งชมรม การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ สรุปส่วนใหญ่จัดให้

4.1.4 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยการให้ศึกษาต่อนอกเวลาการทำงาน (5 ท่าน) การจัดตารางทำงานให้เอื้อต่อการศึกษาต่อ (6 ท่าน) ให้ทุนการศึกษา (1 ท่าน) สรุปส่วนใหญ่จัดให้

4.2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัวลูกจ้าง ประกอบด้วย ตัวแปรดังนี้

4.2.1 การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือประกันสุขภาพสำหรับสมาชิกในครอบครัว ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล (6 ท่าน) และไม่จัด (6 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้

4.2.2 การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยให้เป็นทุนเรียนดี (2 ท่าน) เงินสนับสนุนการศึกษาประจำปี (3 ท่าน) และไม่จัดให้ (7 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้

4.2.3 การช่วยเหลือ เมื่อสมาชิกในครอบครัว เผชิญเหตุอันน่าเสียใจ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยให้เป็นเงินช่วยเหลือ กรณีไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม หรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต สรุปส่วนใหญ่จัดให้

4.2.4 สถานที่เลี้ยงเด็ก ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สามารถดูแลเด็กได้ในช่วงปิดเทอม สรุปส่วนใหญ่จัดให้ ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ A กล่าวว่า “ครอบครัวพนักงานคือเบื้องหลังความสำเร็จ หากครอบครัวพนักงานอยู่ดี มีสุข ก็จะทำให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงาน การดูแลคนในครอบครัวจึงเป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางจิตใจ”

4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้

4.3.1 การช่วยเหลือการกุศล ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยการช่วยเหลือทางการเงินแก่หน่วยงานหรือมูลนิธิ เพื่อสังคมต่าง ๆ ได้แก่ เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาคน้ำท่วม

4.3.2 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยการจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า กิจกรรมทำบุญ กิจกรรมขุดลอกคูคลอง สรุปส่วนใหญ่จัดให้

4.3.3 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้ โดยการเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบพื้นฐานสำหรับคนในชุมชน ได้แก่ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน และการสื่อสาร สรุปส่วนใหญ่จัดให้ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ B กล่าวว่า “การพัฒนาสังคมและชุมชนที่ลูกจ้างอยู่อาศัย ถือเป็นสวัสดิการที่จัดให้นอกสถานที่ทำงาน ที่ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์โดยส่วนรวม และสร้างการยอมรับของคนในสังคม เกิดความภาคภูมิใจในบริษัทของตน”

5. สวัสดิการด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ตัวแปร ดังนี้

5.1 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยหัก 3% และมีการหักในอัตราก้าวหน้าตามอายุงาน (7 ท่าน) ไม่จัดให้ (5 ท่าน)

เนื่องจากไม่มีงบประมาณจ่ายเงินสมทบและกฎหมายไม่ได้บังคับ สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้

5.2 ประกันอุบัติเหตุ ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยเป็นการประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม (9 ท่าน) และไม่จัดให้ (3 ท่าน) เนื่องจากลูกจ้างสามารถใช้ประกันสังคมได้ สรุปมีส่วนใหญ่จัดสวัสดิการนี้

5.3 ค่าเสี่ยงภัย ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้สำหรับงานที่มีความเสี่ยงหรืออยู่ในพื้นที่เสี่ยง (4 ท่าน) และไม่จัดให้ (8 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้

5.4 เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ 12 ท่าน เห็นว่า ควรจัดหรือจัดให้โดยให้ตามกำไรสะสม แผนการออม การให้หุ้น (5 ท่าน) และไม่จัดให้ (7 ท่าน) สรุปมีบางส่วนจัดสวัสดิการนี้ ด้วยคำกล่าวที่สำคัญของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

ผู้เชี่ยวชาญ G กล่าวว่า “เงินเกษียณ จะจ่ายให้แก่ตำแหน่งที่สำคัญ ตำแหน่งหลัก ๆ เช่น ระดับผู้จัดการ หรือช่างผู้ชำนาญงาน ผู้ต้องใช้ทักษะฝีมือที่หายาก ถือเป็นเงินจูงใจที่จะทำให้เขาทำงานอยู่กับบริษัทนาน ๆ เป็นตัวดึงดูดให้เขาอยู่ ไม่คิดจะลาออก”

สรุปผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่จะให้ความคิดเห็นต่อองค์ประกอบ หรือตัวแปรย่อยรูปแบบสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบเป็นไป ตามกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยทำการปรับปรุงมาแล้ว โดยมีความเห็นว่า สถานประกอบการในพื้นที่ได้จัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดได้ตามมาตรฐานข้อบังคับของกฎหมาย และมีการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และด้านความมั่นคงอย่างพอเพียงเป็นไปตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป โดยสวัสดิการที่นายจ้างส่วนใหญ่จัดให้ ได้แก่ ค่าครองชีพ เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี เงินจูงใจต่าง ๆ เงินรางวัลต่าง ๆ บริการเงินกู้ยืม บริการอาหาร ชุดทำงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การออกแบบงานให้มีคุณค่า การจัดอบรม และให้คำปรึกษา การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น สถานที่เลี้ยงเด็ก การช่วยเหลือการกุศล กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน

สวัสดิการที่นายจ้างบางส่วนจัดให้ ได้แก่ ที่พักอาศัย การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับสมาชิกในครอบครัว การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุ ค่าเสี่ยงภัย และเงินเกษียณอายุ ซึ่งได้รับจากนายจ้าง

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมควรมีลักษณะใด

ผู้เชี่ยวชาญ A กล่าวว่า “สวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ต้องจัดให้ตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ ซึ่งจากที่เคยทำวิจัยเกี่ยวกับแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัด ตลอดจนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นว่า แรงงานในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างต่ำ ขาดความมั่นคง และมีปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจเป็นผลกระทบมาจากสถานการณ์ความไม่สงบ นอกจากนี้ยังต้องการการพัฒนาทางการศึกษาให้สูงขึ้น เช่นกัน แต่งานวิจัยในพื้นที่ยังมีน้อย ควรพัฒนางานวิจัยในพื้นที่ให้มากขึ้น สนับสนุนนักวิชาการลงพื้นที่ เหล่านี้เป็นการช่วยค้นหาคำตอบด้านแรงงานที่แท้จริง จากความต้องการข้างต้น สวัสดิการที่ผู้วิจัยได้ร่างมาจึงมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของคนในพื้นที่เป็นอย่างยิ่ง”

ผู้เชี่ยวชาญ B กล่าวว่า “สวัสดิการที่กฎหมายบังคับมีความเหมาะสมกับแรงงาน เพราะครอบคลุมสภาพการทำงาน ชีวิตความเป็นอยู่ และสุขภาพ ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ก็แล้วแต่ละที่จะจัดให้ เท่าที่เห็นก็จะแตกต่างกันไปตามขนาดและนโยบาย แต่ตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบขึ้น เท่าที่สังเกตแต่ละที่จะเน้นให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัยของบริษัทและพนักงาน ซึ่งทางภาครัฐก็เข้าไปช่วยดูแล”

ผู้เชี่ยวชาญ C กล่าวว่า “ส่วนใหญ่ในพื้นที่จะจัดสวัสดิการต่างกัน โดยบริษัทเล็ก ๆ จะจัดเท่าที่จำเป็นตามกฎหมายบังคับ มีบ้างบางแห่งที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ซึ่งทางเราก็ได้รณรงค์ ตรวจตรา และให้อำนาจกฎหมายบังคับให้เป็นไปตามที่กำหนด ส่วนบริษัทขนาดกลาง ก็จัดให้ตามกฎหมายกำหนดทุกที่ ไม่ค่อยมีปัญหา เขาเน้นชื่อเสียงบริษัท เพราะหากไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ก็จะทำให้เสียชื่อเสียง และบริษัทขนาดใหญ่ เช่น โรงงานแปรรูปอาหารทะเล โรงงานถุงมือยาง เหล่านี้จัดให้สูงกว่ามาตรฐานมาก โดยเฉพาะสงขลาที่มีบริษัทขุดเจาะน้ำมัน บริษัทเหล่านี้จะให้เงินเดือน และสวัสดิการ

ที่สูงมาก สวัสดิการบางอย่างให้เกินความคาดหวังของพนักงาน เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยงในวันที่เข้าฝึกอบรม ประกันชีวิตที่ครอบคลุมไปถึงภรรยาและลูก”

ผู้เชี่ยวชาญ D กล่าวว่า “สวัสดิการที่เหมาะสม เป็นไปตามที่ผู้วิจัยกำหนดมา แต่อยากเน้นไปที่การพัฒนาพนักงานให้มากกว่านี้ เท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันหลาย ๆ ที่ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงานเท่าที่ควร จะมีพวกช่างฝีมือหรือช่างเทคนิคที่ให้การพัฒนาตามที่พัฒนาฝีมือแรงงานกำหนด แต่วิชาชีพอื่นยังน้อย อยากให้แต่ละบริษัทให้ความสำคัญด้านนี้มาก ๆ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของแรงงานในพื้นที่”

ผู้เชี่ยวชาญ E กล่าวว่า “สวัสดิการที่เหมาะสม ก็คือ สวัสดิการที่เป็นไปตามความต้องการของพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานพึงพอใจ จูงใจให้เขาทำงาน เท่าที่สำรวจความต้องการของพนักงาน สวัสดิการที่พนักงานพึงพอใจมากที่สุด เรียงลำดับได้ดังนี้ โบนัส ค่าครองชีพ อาหารฟรี บ้านพัก รถรับส่ง วันลา วันหยุด และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ห้องละหมาดห้องพยาบาล ห้องออกกำลังกาย”

ผู้เชี่ยวชาญ F “สวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับ พื้นที่ ลักษณะงาน และขนาดธุรกิจ ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ ทางบริษัทนอกจากการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว ยังเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอ ปรับปรุง เพื่อพัฒนาผ่านทางคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการอีกด้วย ผลการเสนอแนะ เป็นไปตามที่ผู้วิจัยสร้างกรอบแนวคิดมาให้ คิดว่าเหมาะสมตามพื้นที่ที่อยู่ในสถานการณ์ความไม่สงบและภาวะเศรษฐกิจเช่นนี้”

ผู้เชี่ยวชาญ G กล่าวว่า “ต้องครอบคลุมปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน การดำรงชีพของพนักงาน และนอกเหนือจากที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ บริษัทพยายามจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมมากที่สุด พร้อมที่จะเป็นผู้นำด้านสวัสดิการแรงงาน จึงเห็นด้วยกับรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ผู้วิจัยนำเสนอ เพราะสามารถครอบคลุมทุกด้าน”

ผู้เชี่ยวชาญ H กล่าวว่า “สวัสดิการที่เหมาะสม ก็คือ สวัสดิการที่สามารถจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 สิ่งนี้ สำคัญมาก หากจัดสวัสดิการให้ได้ตามนี้ก็จะดีมาก อย่างที่บริษัทได้จัดให้ปัจจุบัน ก็คือ สวัสดิการตามกฎหมายบวกกับสวัสดิการเพื่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เบี้ยขยัน เบี้ยบวก เบี้ยค่ากะ

และสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ รถรับส่ง น้ำดื่ม ห้องพยาบาล ห้องละหมาด”

ผู้เชี่ยวชาญ I กล่าวว่า “ก็เห็นด้วยกับกรอบการวิจัยที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพราะสวัสดิการทุกด้านที่กล่าวมา ช่วยให้พนักงานพึงพอใจ มีชีวิตที่ดีขึ้น ก็อยากจะจัดสวัสดิการให้ได้ตามนี้ แต่ก็ขึ้นอยู่กับความพร้อมและนโยบายของเจ้าของ บางอย่างก็ไม่จำเป็น เช่น ที่พัก รถรับส่ง เพราะบริษัทไม่ใหญ่ เน้นรับคนในพื้นที่ ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ก็คิดว่าดี และบริษัทกำลังผลักดัน เนื่องจากเราเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงมานาน อยู่คู่กับคนในพื้นที่มานาน สวัสดิการต้องไม่แพ้บริษัทอื่น ๆ”

ผู้เชี่ยวชาญ J กล่าวว่า “สวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ต้องดูขนาดของบริษัทด้วย อย่างบริษัทเรา เป็นบริษัทขนาดเล็ก จะจัดให้ตามบริษัทขนาดใหญ่ไม่ได้ ทำได้เท่าที่จำเป็น และคิดว่าเหมาะกับพนักงานของเรา ที่นี่ส่วนใหญ่ก็จะจัดให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ประกันสังคม วันหยุด วันลา นอกจากนั้นก็มีสวัสดิการเพิ่มเติมบางอย่าง ก็น่าจะครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ความมั่นคง เศรษฐกิจ และครอบครัว”

ผู้เชี่ยวชาญ K กล่าวว่า “สำหรับองค์กรเล็ก ๆ สวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ก็คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ตามกฎหมายกำหนด เพราะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และต้องมีสวัสดิการอื่น ๆ มาช่วยจูงใจ ให้พนักงานพึงพอใจ และทำงานให้มากขึ้น เพราะการจัดสวัสดิการไม่เฉพาะทำให้พนักงานอยู่ดี กินดีแล้ว ยังต้องให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองต้องขยัน ต้องทุ่มเทการทำงาน เพื่อที่จะได้เงินเพิ่ม ส่วนใหญ่ก็จะให้การช่วยเหลือค่าครองชีพ เบี้ยขยัน โบนัส ค่าเสี่ยงภัย เป็นต้น”

ผู้เชี่ยวชาญ L กล่าวว่า “ในภาวะความไม่สงบ ทำให้ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ บริษัทต้องควบคุมค่าใช้จ่าย โดยจะไม่เพิ่มภาระให้แก่บริษัท แต่ขณะเดียวกันพนักงานก็ต้องอยู่ได้ ดังนั้น สวัสดิการที่เหมาะสม คือ สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ซึ่งทางบริษัทเห็นว่าครอบคลุมดีแล้ว พอดี ๆ ซึ่งบริษัทจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนดทุกด้าน ทั้งเรื่องวันหยุด วันลา สิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต สุขภาพ ความปลอดภัย ประกันสังคม นอกจากนี้ก็มีสวัสดิการด้านเศรษฐกิจเป็นตัวเสริม เพื่อจูงใจให้พนักงานทำงานนาน ๆ ไม่ลาออก เช่น อาหารทุกมื้อ เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ก็ดี แต่ ณ ภาวะตอนนี้ บริษัทไม่พร้อมที่จะจัดให้ แต่อยู่ในแผนสวัสดิการที่จะจัดทำในอนาคต”

สรุปผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่ จะให้ความคิดเห็นต่อรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ว่า สวัสดิการที่เหมาะสมก็คือ สวัสดิการที่เป็นไปตามกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้วิจัยร่างขึ้น โดยเห็นว่า สวัสดิการที่สำคัญประการแรก ก็คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะจัดให้เพิ่มเติมนั้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์การ โดยองค์การที่มีขนาดใหญ่จะมีความพร้อมที่จะจัดสวัสดิการแรงงานได้ดีกว่า องค์การขนาดเล็กและขนาดกลาง และการจัดสวัสดิการต้องให้สามารถจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น สวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบที่ผู้วิจัยร่างขึ้น ได้แก่ สวัสดิการแรงงานที่เป็นไปตามกฎหมาย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงด้านสุขภาพ และด้านการพัฒนาตนเองและสังคม จึงถือว่า เป็นสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำไปทำการศึกษาวิจัย ด้วยเครื่องมือทางสถิติเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร อันจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และยืนยันรูปแบบตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

ปัญหาและอุปสรรคการจัดสวัสดิการแรงงานมีอะไร

ผู้เชี่ยวชาญ A กล่าวว่า “ปัญหาที่สำคัญ คือ การสร้างความสมดุลของความต้องการสวัสดิการแรงงาน เพราะธรรมชาติของมนุษย์ มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ดังนั้น สวัสดิการบางอย่างให้แล้ว ก็ยังต้องการที่สูงกว่า อย่างเช่น การให้ค่าน้ำมันรถสองสามพันต่อเดือน ถามว่าพนักงานพอใจไหม อยากได้ที่มากกว่านี้ไหม แน่นอนอยากพอใจ และก็ยังอยากได้ที่มากกว่านี้ ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องหาจุดสมดุลในการให้สวัสดิการแรงงานให้ได้ ทั้งนี้ อาจยึดตลาดแรงงานเป็นหลัก ดูว่ารอบ ๆ ในพื้นที่เขาให้กันอย่างไร”

ผู้เชี่ยวชาญ B กล่าวว่า “ปัญหาเท่าที่ได้พูดคุยกับแรงงานในพื้นที่ ก็คือ การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจยังน้อย ไม่เป็นที่จูงใจ แต่พนักงานก็เข้าใจว่าเกิดจากผลของความไม่สงบในพื้นที่ ทำให้ผลการประกอบการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย”

ผู้เชี่ยวชาญ C กล่าวว่า “ปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงานส่วนใหญ่เกิดกับบริษัทเล็ก ๆ ที่ไม่สามารถพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพได้ บางที่ยังไม่สามารถจัดให้ตามที่กฎหมายกำหนด ที่เห็นชัดเจนก็คือ วันลา บางที่ไม่อนุญาตให้ลากิจ หรือลาได้น้อยกว่าที่กำหนดไว้ ต้องให้การสนับสนุนธุรกิจขนาดเล็ก”

ผู้เชี่ยวชาญ D กล่าวว่า “การไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาพนักงาน หลาย ๆ องค์กรไม่จัดสวัสดิการด้านนี้ เพราะคิดว่าไม่จำเป็น ทั้ง ๆ ที่การพัฒนาพนักงานจะช่วยในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ สร้างความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย”

ผู้เชี่ยวชาญ E กล่าวว่า “นอกจากต้นทุนด้านการจัดสวัสดิการแรงงานแล้ว บริษัทยังต้องมีต้นทุนด้านการอบรมให้ความรู้กับพนักงาน เพื่อให้เข้าใจและทราบถึงสวัสดิการที่พวกเขาจะได้รับ โดยเฉพาะพนักงานระดับล่าง เช่น ลูกจ้างรายวัน ไม่ทราบสิทธิของตนเอง จึงอาจมองว่าบริษัทไม่ให้สวัสดิการ จึงต้องให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจ เพราะการให้แต่พนักงานไม่ทราบ ก็เหมือนกับการไม่ให้”

ผู้เชี่ยวชาญ F กล่าวว่า “บางครั้งพนักงานเสนอสวัสดิการที่สูงเกินไป ทำให้บริษัทไม่สามารถจัดให้ได้”

ผู้เชี่ยวชาญ G กล่าวว่า “การมุ่งหวังผลกำไรของสถานประกอบการ มากกว่าความรับผิดชอบต่อสังคม ความไม่เข้าใจถึงระบบสวัสดิการที่คิดว่า สวัสดิการเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิดประโยชน์ของคนบางกลุ่ม เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสวัสดิการ”

ผู้เชี่ยวชาญ H กล่าวว่า “การพัฒนาสวัสดิการให้ก้าวล้ำเทียบเท่าต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ทำได้ยาก หากยังเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ และภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ โอกาสที่แรงงานจะเคลื่อนย้ายไปยังมาเลเซียก็จะยังสูง”

ผู้เชี่ยวชาญ I กล่าวว่า “การให้ค่าครองชีพ แม้จะเป็นจำนวนเงินที่ไม่มาก แต่เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน แต่การปรับขึ้นค่าครองชีพทำได้ยากมาก ทางฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้พยายามเสนอขอปรับขึ้นค่าครองชีพแก่ผู้บริหารแต่ก็ไม่ได้รับการพิจารณา ซึ่งค่าครองชีพปัจจุบันใช้อัตรานี้มาหลายปีแล้ว”

ผู้เชี่ยวชาญ J กล่าวว่า “ปัญหาไม่สามารถแข่งขันกับองค์กรใหญ่ ๆ ได้ เนื่องจากเราเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีทุนน้อย จึงจัดสวัสดิการให้ได้เท่าที่จำเป็น”

ผู้เชี่ยวชาญ K กล่าวว่า “ปัญหาพนักงานไม่รู้ว่าตนเองมีสวัสดิการอะไร บางคนไม่เคยรู้ว่าประกันสังคมให้อะไรบ้าง ไม่เคยใช้สิทธิ ไม่กล้าไปใช้สิทธิด้วยซ้ำ ซึ่งบริษัทก็พยายามติดป้ายประชาสัมพันธ์ให้ทราบ”

ผู้เชี่ยวชาญ L กล่าวว่า “ในยุคเศรษฐกิจตกต่ำ อีกทั้งภาวะความไม่สงบใน 5 จังหวัด ทำให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจแย่ลง มีผลต่อโบนัส ซึ่งพนักงานจะคาดหวังว่าจะได้เมื่อสิ้นปี จึงเป็นภาระหนักของบริษัท”

สรุปปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงาน จากผลการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ดังนี้

1. การสร้างความสมดุลของความต้องการสวัสดิการแรงงาน เพราะธรรมชาติของมนุษย์ มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ดังนั้น สวัสดิการบางอย่างให้แล้ว ก็ยังต้องการที่สูงกว่า ในบางครั้งพนักงานเสนอสวัสดิการที่สูงเกินไป ทำให้บริษัทไม่สามารถจัดให้ได้ ดังนั้น ผู้ประกอบการต้องหาจุดสมดุลในการให้สวัสดิการแรงงานให้ได้

2. ความพร้อมของนายจ้าง โดยสถานประกอบการขนาดเล็กมีทุนน้อย จึงไม่สามารถพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานให้มีคุณภาพได้ โดยเฉพาะการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ยังไม่เป็นที่จูงใจ จึงไม่สามารถแข่งขันกับสถานประกอบการขนาดใหญ่ได้

3. ไม่สามารถแข่งขันกับสถานประกอบการนอกพื้นที่และประเทศเพื่อนบ้านได้ เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบใน 5 จังหวัด ทำให้ผลการดำเนินงานของธุรกิจแย่ลง มีผลต่อการจัดสวัสดิการ การพัฒนาสวัสดิการให้ก้าวล้ำเทียบเท่าต่างประเทศ เช่น มาเลเซีย สิงคโปร์ ทำได้ยากหากยังเกิดสถานการณ์ความไม่สงบ และภาวะเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ โอกาสที่แรงงานจะเคลื่อนย้ายไปยังมาเลเซียก็จะยังสูง

4. การไม่เห็นความสำคัญของสวัสดิการ หลาย ๆ สถานประกอบการไม่จัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด เพราะคิดว่าไม่จำเป็น เช่น การจัดสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ทั้ง ๆ ที่การพัฒนาพนักงานจะช่วยในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ตามมา ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ และยังสร้างความก้าวหน้าในอาชีพอีกด้วย และการมุ่งหวังผลกำไรของสถานประกอบการ มากกว่าความรับผิดชอบต่อสังคม ความไม่เข้าใจถึงระบบสวัสดิการที่คิดว่า สวัสดิการเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่เกิดประโยชน์ของคนบางกลุ่ม เป็นอุปสรรคในการพัฒนาสวัสดิการ

5. ต้นทุนด้านการจัดสวัสดิการแรงงาน ทั้งนี้ นอกจากต้นทุนในการจัดสวัสดิการแรงงานแล้ว ยังมีต้นทุนการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการให้พนักงานทราบอีกด้วย

ปัญหาการจัดสวัสดิการเหล่านี้ ชี้ให้เห็นถึงสภาพการจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ผู้วิจัยจะได้นำเสนอต่อไป

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ผู้เชี่ยวชาญ A กล่าวว่า “ควรเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดสวัสดิการแรงงานให้หลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อหาจุดสมดุลของสวัสดิการให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างและนายจ้าง การทำสำรวจการใช้ และความต้องการสวัสดิการไว้ประจำหน่วยงานก็เป็นทางหนึ่งที่จะทำให้ทราบว่าสวัสดิการใดเป็นที่ต้องการโดยแท้จริง”

ผู้เชี่ยวชาญ B กล่าวว่า “ควรมีการปรับปรุงกฎหมายสวัสดิการบางอย่างให้เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัด เพราะความแตกต่างของพื้นที่ที่ไม่เหมือนพื้นที่อื่น ๆ เช่น การกำหนดวันหยุดตามวันสำคัญของศาสนาที่คนส่วนใหญ่เป็นมุสลิม การสนับสนุนหรือกำหนดอัตราค่าเสี่ยงภัย การลดหย่อนภาษีเงินได้แก่แรงงานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ หรือกำหนดอัตราการจ่ายภาษีเงินได้ให้น้อยกว่าแรงงานที่อยู่ในพื้นที่อื่น ๆ เป็นต้น”

ผู้เชี่ยวชาญ C กล่าวว่า “ควรสร้างความเข้าใจให้กับสถานประกอบการเรื่องการช่วยเหลือของภาครัฐ ปัจจุบันสถานประกอบการมักเข้าใจว่า รัฐมีแต่การบังคับด้วยการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการต่าง ๆ แต่ยังไม่มีการสนับสนุนเท่าที่ควร เป็นภาพที่ไม่ดี ทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างยาก”

ผู้เชี่ยวชาญ D กล่าวว่า “การสนับสนุนจากภาครัฐในการจัดสวัสดิการแรงงานก็จะทำให้ระบบการจัดสวัสดิการในพื้นที่ดีขึ้น เช่น การลดหย่อนภาษีกรณีลูกจ้างเข้ารับการอบรม”

ผู้เชี่ยวชาญ E กล่าวว่า “ต้องการให้รัฐช่วยเหลือค่าเสี่ยงภัย เนื่องจากบริษัทอยู่ในพื้นที่ 4 อำเภอจังหวัดสงขลา ซึ่งถือเป็นพื้นที่เสี่ยง”

ผู้เชี่ยวชาญ F กล่าวว่า “ควรมีการสำรวจอันดับความต้องการสวัสดิการแรงงานจากหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้บริหารและพนักงาน”

ผู้เชี่ยวชาญ G กล่าวว่า “การให้ความรู้ด้านสวัสดิการเป็นเรื่องสำคัญ นายจ้างจะได้เข้าใจความสำคัญของสวัสดิการที่ตนจะได้ ก็จะให้การสนับสนุนการจัดสวัสดิการ

ได้เต็มที่ ส่วนลูกจ้างก็จะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในการรับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการ”

ผู้เชี่ยวชาญ H กล่าวว่า “ต้องการให้รัฐบาลเข้ามาดูแลพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพิเศษ มาช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาด้านสวัสดิการให้ก้าวล้ำเทียบเท่าประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานไปยังมาเลเซีย”

ผู้เชี่ยวชาญ I กล่าวว่า “การประกันชีวิตเป็นสวัสดิการที่พนักงานต้องการมาก จะช่วยยกระดับการรักษาพยาบาล ทำให้เข้าโรงพยาบาลเอกชนได้ ไม่ต้องไปต่อคิว การประกันกลุ่มบริษัทใหญ่จะได้เปรียบเพราะพนักงานมีจำนวนมาก ทุนประกันจะต่ำ บริษัทเล็ก ๆ ไม่สามารถทำได้ หรือทำได้แต่ต้องใช้ทุนประกันสูง จึงเป็นข้อเสียเปรียบของบริษัทเล็ก”

ผู้เชี่ยวชาญ J กล่าวว่า “อยากให้ภาครัฐเข้ามาช่วยเหลือ ดูแลสวัสดิการของธุรกิจขนาดเล็ก เช่น การสนับสนุนด้านภาษีสวัสดิการ การลดเงินสมทบประกันสังคม”

ผู้เชี่ยวชาญ K กล่าวว่า “การบังคับใช้กฎหมาย ว่าให้จัดสวัสดิการอะไรบ้าง ควรกำหนดสวัสดิการตามขนาดของสถานประกอบการ เช่น บริษัทขนาดเล็ก ให้สิทธิการลาได้น้อยกว่าบริษัทขนาดใหญ่ เพราะมีพนักงานน้อยหากลาได้ตามกฎหมายกำหนดก็จะไม่มีใครทำงาน”

ผู้เชี่ยวชาญ L กล่าวว่า “อยากให้แก้ปัญหาความไม่สงบในพื้นที่ เพื่อให้เศรษฐกิจฟื้นตัว บริษัทก็จะมีผลประกอบการที่ดีขึ้น ก็จะมีกำลังในการจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น หรือหากไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ก็ควรมีแผนเยียวยาระยะสั้นให้แก่สถานประกอบการ เช่น หากยังเกิดสถานการณ์ความไม่สงบอยู่ รัฐก็ควรให้ค่าเสี่ยงภัยกับแรงงานที่ทำงานในพื้นที่”

สรุปผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังนี้

1. การสนับสนุนจากภาครัฐ สถานประกอบการในพื้นที่มีความต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ ดังนี้

1.1 แก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน ให้เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัด ซึ่งอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างจากพื้นที่อื่น ๆ และลักษณะของประชากรที่นับถือศาสนาอิสลามเป็นส่วนใหญ่ เช่น การกำหนดวันหยุด ให้หยุดตามวันสำคัญของ

ศาสนาอิสลาม การลดเงินสมทบประกันสังคม ทั้งนี้ ควรให้มีข้อบังคับการจัดสวัสดิการตามขนาดของสถานประกอบการ เป็นต้น

1.2 สนับสนุนค่าเสี่ยงภัย ด้วยการจัดสรรงบประมาณมาให้ตามอัตราเงินเดือน หรือเป็นการกำหนดอัตราค่าเสี่ยงภัยที่สถานประกอบการในพื้นที่ต้องจัดให้แก่พนักงาน จนกว่าสถานการณ์ความไม่สงบจะเป็นปกติ

1.3 การสนับสนุนการประกันชีวิต หรือประกันกลุ่ม เนื่องจากเป็นสวัสดิการที่พนักงานต้องการมาก จะช่วยยกระดับการรักษาพยาบาล ทำให้เข้าโรงพยาบาลเอกชนได้ไม่ต้องไปต่อคิว ด้วยการให้ภาครัฐต่อรองกับบริษัทประกันเพื่อให้ทุนประกันต่ำ

1.4 การลดหย่อนภาษีเงินให้แก่แรงงานที่ทำงานอยู่ในพื้นที่ หรือกำหนดอัตราการจ่ายภาษีเงินได้ให้น้อยกว่าแรงงานที่อยู่ในพื้นที่อื่น ๆ

1.5 การนำค่าใช้จ่ายในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานไปลดหย่อนภาษีธุรกิจให้แก่สถานประกอบการในพื้นที่ เพื่อลดค่าใช้จ่าย

1.6 หน่วยงานภาครัฐควรทำการสำรวจอันดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้บริหารในพื้นที่ การทำสำรวจการใช้ และความต้องการสวัสดิการไว้ประจำหน่วยงาน ก็เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะทำให้ทราบว่าสวัสดิการใดเป็นที่ต้องการโดยแท้จริง

2. ควรเพิ่มช่องทางการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการกำหนดสวัสดิการแรงงานให้หลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อหาจุดสมดุลของสวัสดิการให้เป็นไปตามความต้องการ

3. การสร้างความเข้าใจให้กับสถานประกอบการ ทั้งในเรื่องการช่วยเหลือของภาครัฐ และการให้ความรู้ด้านสวัสดิการ จะทำให้นายจ้างมีจิตสำนึกและเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงาน ก็จะผลักดันให้เกิดการพัฒนาด้านสวัสดิการแรงงาน

4. การให้ความรู้ด้านสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ถือเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ ลูกจ้างจะได้ความรู้ เกิดความเข้าใจในการรับสิทธิประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่

จากความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว ถือเป็นประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ภาคผนวก ข
การตรวจเครื่องมือและแบบสอบถาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้จัดส่งเอกสารไปยังผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยตนเอง เมื่อวันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2558 ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์
   ตำแหน่ง: สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 9 กันยายน พ.ศ. 2558
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชัย ภู่ไพบูลย์
   ตำแหน่ง: สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 12 กันยายน พ.ศ. 2558
3. ดร. สุธี โง้วศิริ
   ตำแหน่ง: สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 7 กันยายน พ.ศ. 2558
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เบญจลักษณ์ เข้มคุ้ม
   ตำแหน่ง: สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
   มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 10 กันยายน พ.ศ. 2558
5. รองศาสตราจารย์เยาวพา ณ นคร
   ตำแหน่ง: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย
   วันที่ได้รับเอกสารคืน: 10 กันยายน พ.ศ. 2558

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

(แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ หลังปรับปรุง)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการ-แรงงานรูปแบบต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ

3. กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างหรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

4. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม อันจะไม่กระทบต่อท่านและองค์กรของท่านแต่ประการใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

คำถามคัดกรอง

ท่านรับรู้ว่าสถานประกอบการของท่าน มีการจัดสวัสดิการแรงงาน หรือเคยใช้บริการสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบการของท่านจัดให้

○ รับทราบ/เคยใช้บริการ (ตอบแบบสอบถาม)

○ ไม่รับทราบ/ไม่เคยใช้บริการ (ยุติการตอบแบบสอบถาม)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

○ 1.1 ชาย ○ 1.2 หญิง

2. อายุ

○ 2.1 ต่ำกว่า 20 ปี ○ 2.2 20-29 ปี

○ 2.3 30-39 ปี ○ 2.4 40-49 ปี

○ 2.5 50 ปีขึ้นไป

3. ศาสนา

○ 3.1 พุทธ ○ 3.2 อิสลาม

○ 3.3 คริสต์ ○ 3.4 อื่น ๆ

4. สถานภาพการสมรส

○ 4.1 โสด ○ 4.2 สมรส

○ 4.3 หม้าย ○ 4.4 หย่า/แยกกันอยู่

5. ภูมิลำเนา

○ 5.1 ในเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล สงขลา)

○ 5.2 นอกเขตพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

○ 6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี ○ 6.2 ปริญญาตรี

○ 6.3 สูงกว่าปริญญาตรี

7. ลักษณะการจ้างงานของท่าน

○ 7.1 ลูกจ้างรายเดือน ○ 7.2 ลูกจ้างรายวัน

8. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน

○ 8.1 น้อยกว่า 5 ปี ○ 8.2 5-10 ปี

○ 8.3 มากกว่า 10 ปี

9. ขนาดของสถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่

○ 9.1 ขนาดเล็ก มีลูกจ้างตั้งแต่ 1-49 คน

○ 9.2 ขนาดกลาง มีลูกจ้างตั้งแต่ 50-99 คน

○ 9.3 ขนาดใหญ่ มีลูกจ้างตั้งแต่ 100 คนขึ้นไป

10. ประเภทของสถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่

○ 10.1 ธุรกิจการผลิต

○ 10.2 ธุรกิจการค้า

○ 10.3 ธุรกิจบริการ

11. สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด

○ 11.1 ยะลา ○ 11.2 ปัตตานี

○ 11.3 นราธิวาส ○ 11.4 สตูล

○ 11.5 สงขลา

12. ท่านมีความต้องการสวัสดิการใดมากที่สุด เรียงลำดับความต้องการ 5 อันดับ (จากมากไปน้อย)

อันดับ 1 .....

อันดับ 2 .....

อันดับ 3 .....

อันดับ 4 .....

อันดับ 5 .....

ตอนที่ 2 ความพอเพียงในการได้รับสวัสดิการแรงงานรูปแบบต่าง ๆ จากสถานประกอบการ

โดย 0 = ไม่มีการจัดสวัสดิการ, 1 = น้อยที่สุด,
2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความพอเพียง				
		1	2	3	4	5
	1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด					
	1.1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน					
1.	มีสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ที่จะทำให้ท่านมีสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ บริการน้ำดื่ม ห้องน้ำห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ					
2.	มีบริการทางการรักษาพยาบาล ตามเกณฑ์ขนาดสถานประกอบการ ดังนี้ 1. กรณีสถานประกอบการขนาดเล็ก มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น 2. กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีห้องพยาบาล และพยาบาลเทคนิคอยู่ประจำ 3. กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป มีแพทย์แผนปัจจุบัน ตรวจรักษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 ครั้ง และมียานพาหนะพร้อมที่จะนำท่านส่งสถานพยาบาลเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน					
3.	มีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมง					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความพอเพียง				
		1	2	3	4	5
4.	มีวันหยุด วันลาให้ท่าน ดังนี้ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ตามจำนวนวันที่กฎหมายกำหนด วันลาต่าง ๆ ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาเพื่อระดมพล ลาเพื่อทำหมัน ลาบวชหรือลาทางศาสนา และลาเพื่อเข้ารับการอบรม					
5.	มีการดูแลสถานประกอบการ ให้มีสภาพการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เช่น มีเครื่องมือป้องกันอันตราย ในการทำงานของท่าน ได้แก่ หมวกนิรภัย ผ้าปิดจมูก หน้ากาก ถุงมือ ที่ระบายอากาศ ทางระบายน้ำ และสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน					
	1.2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน					
6.	มีกองทุนประกันสังคมให้การคุ้มครองท่าน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย คลอดบุตร ทุพพลภาพ เสียชีวิต สงเคราะห์บุตร ชราภาพ เกษียณอายุ และว่างงาน					
7.	มีกองทุนเงินทดแทน เพื่อช่วยเหลือท่าน กรณีที่ประสบอันตราย เกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทุพพลภาพ หรือตาย เนื่องจากการทำงาน					
8.	มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ที่จะได้เงินชดเชย เพื่อช่วยเหลือในกรณีที่ท่านเสียชีวิต หรือออกจากงาน โดยท่านไม่ได้กระทำความผิด					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความพอเพียง				
		1	2	3	4	5
9.	มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ หรือสาขาอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ					
	1.3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่/สถานะทางสังคม					
10.	มีเงินเกษียณอายุ ที่จะได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งสถานประกอบการได้ชี้แจงให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
11.	ให้สิทธิท่านและลูกจ้างคนอื่น ๆ จัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง อาจเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัยฯ หรือสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน เป็นต้น					
12.	ให้ท่านมีส่วนร่วมหรือร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
	2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ					
	2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง					
13.	มีค่าครองชีพเป็นการอุดหนุนค่าใช้จ่ายให้แก่ท่านทุกเดือนอย่างเหมาะสม					
14.	มีเงินโบนัสหรือเงินรางวัลจ่ายให้อย่างน้อยปีละครั้งตามผลการปฏิบัติงาน					
15.	มีเงินจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน เงินค่ากะ เป็นสวัสดิการ จูงใจที่ให้ตามการทำงานที่มากกว่าปกติโดยกำหนดอัตราที่แน่นอน					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความพอเพียง				
		1	2	3	4	5
16.	มีเงินรางวัลต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น					
17.	มีบริการเงินกู้ยืม เพื่อช่วยเหลือทางการเงินแก่ท่าน โดยการจัดตั้งสหกรณ์ หรือร่วมมือกับสถาบันการเงิน เพื่อให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือไม่คิดดอกเบี้ย บริการจำหน่ายสินค้าในราคาถูก					
	2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม					
18.	มีที่พักอาศัยที่มีคุณภาพดี มีมาตรฐาน หรือมีการให้เงินอุดหนุนค่าเช่าบ้าน หรือการสร้างที่อยู่อาศัยเป็นอาคารสวัสดิการ หรือหอพัก/บ้านพัก					
19.	มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงานให้แก่ท่าน เช่น บริการรถรับส่ง ให้ค่ารถเดินทางมาทำงาน การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถ การติดต่อผู้ประกอบการให้มารับส่งตามเวลา					
20.	มีบริการอาหาร โดยจัดร้านอาหารที่สะอาด ราคาถูก มีปริมาณเพียงพอในที่ทำงาน หรือการให้เงินอุดหนุนค่าอาหาร การจัดอาหารฟรี					
21.	มีชุดทำงาน เสื้อผ้า ชุดเครื่องแบบที่ใช้ใส่ขณะทำงาน โดยจัดให้ในราคาถูกหรือให้ท่านจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน หรืออาจจัดชุดทำงานให้ฟรี อย่างน้อยปีละ 1-2 ชุด					
	3. สวัสดิการด้านสุขภาพ					
22.	มีค่ารักษาพยาบาล ที่ไม่รวมอยู่ในประกันสังคม และมีคุณภาพการรักษาที่ดีกว่า					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความพอเพียง				
		1	2	3	4	5
23.	มีประกันสุขภาพ เป็นสวัสดิการที่ท่านหรือนายจ้างออกเงิน เพื่อซื้อประกันสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยจะได้รับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพดีกว่าประกันสังคม					
24.	มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของท่าน โดยจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง					
25.	มีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย การให้ข้อมูล และประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ การแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย โรคเอดส์ นิทรรศการต่อต้านยาเสพติด โรงงานสีขาว การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ จัดแข่งขันกีฬา					
	4. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม					
	4.1 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง					
26.	มีการออกแบบงานให้มีคุณค่า เกิดความรู้ใหม่ วิธีทำงานแบบใหม่ ไม่น่าเบื่อ เพื่อให้ท่านได้เปลี่ยนมุมมองหรือความคิด มีความเป็นอิสระ ท้าทาย					
27.	มีการจัดอบรมนอกเหนือจากงานที่ทำ และให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษี การออม เป็นต้น หรืออาจจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น มุมอ่านหนังสือ ห้องสมุด					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความพอเพียง				
		1	2	3	4	5
28.	มีการส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ สร้างความสุขทางจิตใจ ด้วยการจัดสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย มุมกาแฟ หรือจัดกิจกรรมนันทนาการ ด้วยการจัดทัศนศึกษา จัดตั้งชมรม จัดงานเลี้ยงสังสรรค์					
29.	มีการส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น เช่น โรงเรียนในโรงงาน การให้ลาศึกษาต่อ ให้ทุนการศึกษา					
	4.2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง					
30.	มีการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือประกันสุขภาพสำหรับการเจ็บป่วย/ประกันอุบัติเหตุ สำหรับสมาชิกในครอบครัวของท่าน					
31.	มีการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการศึกษาบุตร/ทุนการศึกษาบุตร					
32.	มีการช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวของท่านเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม หรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต					
33.	มีบริการสถานที่เลี้ยงเด็ก หรือรับฝากเด็กในเวลาทำงาน หรือจัดสถานที่ทำงานให้สามารถดูแลบุตรได้ เช่น มุมนมแม่					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความพอเพียง				
		1	2	3	4	5
	4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ชุมชน ของลูกจ้าง					
34.	มีการจัดตั้งมูลนิธิเพื่อสังคมหรือการบริจาคเงิน ให้แก่ชุมชนที่ท่านอาศัย ได้แก่ เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนการศึกษาชุมชน เงินบริจาคน้ำท่วม เป็นต้น					
35.	มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนของท่าน ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า กิจกรรมทำบุญ กิจกรรม ขุดลอกคูคลอง เป็นต้น					
36.	มีการพัฒนาหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบ-สาธารณูปโภคในชุมชนของท่าน ได้แก่ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน และโทรศัพท์ เป็นต้น					
	5. สวัสดิการด้านความมั่นคง					
37.	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นเงินทุนสะสมของท่านไว้ใช้ในอนาคต					
38.	มีประกันอุบัติเหตุรายบุคคล หรือเป็นการประกันแบบกลุ่ม					
39.	มีค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานพื้นที่เสี่ยง หรือสถานการณ์วิกฤต					
40.	มีเงินเกษียณอายุ ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง กรณีที่ท่านทำงานมาในระยะเวลาหนึ่ง ที่มีอายุครบการเกษียณ อาจเป็นบำเหน็จที่แฝงอยู่ในรูปกำไรสะสม การให้หุ้น หรือเป็นเงินตามแผนการออมของท่าน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

โดย 0 = ไม่มีการปฏิบัติ, 1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย,
3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
	1. พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล					
41.	ท่านมักให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก แก่เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง					
42.	ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่าน เพื่อให้พวกเขาทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
43.	ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่าน เมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้ หรือกำลังสิ้นหวัง					
44.	ท่านสนับสนุนรับฟัง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
45.	เมื่อท่านจะทำอะไรสักอย่างที่เกี่ยวกับการทำงาน ท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย					
46.	แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถ แต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวด หรือยกตนให้เหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
47.	ท่านเคารพการตัดสินใจของเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติตามด้วยความจริงใจ					
48.	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน					
49.	ท่านยินดีรับฟังข้อคิดเห็นที่โต้แย้งกับความคิดเห็นของท่านในที่ประชุม					
50.	แม้มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านมักจะยอมรับและนำการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาเรียนรู้					

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
		1	2	3	4	5
51.	แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียด เรื่องการทำงาน หรือคับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจ อย่างสุดความสามารถ					
52.	ท่านมักทำงานแบบปิดทองหลังพระ แม้ผู้บังคับบัญชาไม่รับทราบแต่ท่านก็ไม่เคยเรียกร้องความดีความชอบและยังคงปฏิบัติงานด้วยความสุจริตเรื่อยมา					
	2. พฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์การ					
53.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การของท่านจัดขึ้นด้วยความสมัครใจโดยไม่ต้องร้องขอ					
54.	ท่านมีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์การ และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว					
55.	ท่านมักจะแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ขององค์การ					
56.	ท่านไม่เปิดเผยความลับขององค์การให้คนภายนอกรู้					
57.	ท่านมักจะปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การอย่างเคร่งครัด					
58.	ในการปฏิบัติงานท่านคำนึงถึงผลที่ได้จากการใช้ทรัพยากรขององค์การ					
59.	ท่านให้ความสำคัญกับการนัดหมายต่าง ๆ					
60.	ท่านไม่เคยใช้เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือจากงานเท่านั้น					

ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคจากการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ท่านมีข้อเสนอแนะในรูปแบบการจัดสวัสดิการอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

รายละเอียดการสนทนากลุ่ม

สรุปผลการสนทนากลุ่ม (focus group)
รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
วันที่ 13 มกราคม 2559 เวลา 13.00-15.00 น.
ณ ห้องประชุม ชั้น 4 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อังคณา ธรรมสัจการ
   อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง
   อาจารย์สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
3. นางปัทมา ชัยวิชาชาญ
   ผู้จัดการ บริษัท ไดมอนด์ทัวร์ จำกัด
4. นายกอบชัย สัทโท
   ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน)
5. นางสาวนริศรา จันทร์เมือง
   แทนผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัท สยามนิสสันปัตตานี (2000) จำกัด
6. นายวิเชียร กัณฐตุริต
   แรงงานจังหวัดสงขลา
   (อดีตผู้ช่วยเลขาธิการด้านแรงงานศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้)
7. นางสุจินดา บุญแอ
   แรงงานจังหวัดยะลา
8. นายพงศ์เทพ เพชรโสม
   สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี
9. นางสายฝน ไชยศรี
   ผู้วิจัย/ผู้ดำเนินการสนทนา

10. นางสาววราภรณ์ นุ่นเหว่า
    ผู้จดบันทึก
11. นายแวอัชมัน แวมูซอ
    ผู้ช่วยทั่วไป

เริ่มสนทนากลุ่มเวลา 13.00 น.

ผู้วิจัยกล่าวต้อนรับผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้ให้เกียรติเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (focus group) เพื่อการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นดุษฎีนิพนธ์ระดับปริญญาเอก ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยได้กล่าวแนะนำตนเอง แนะนำทีมงาน และแนะนำผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนา แนะนำเอกสารประกอบการสนทนาที่จัดให้ในแฟ้มเอกสาร และแจ้งให้ทราบว่า มีการบันทึกเสียงเพื่อความถูกต้องของข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์การสนทนากลุ่ม

วัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่ม มีดังนี้

1. เพื่อร่วมเสนอแนะ แสดงความคิดเห็นประเด็นสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค การจัดสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. เพื่อร่วมเสนอแนะแสดงความคิดเห็นประเด็นที่เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แยกตามขนาดสถานประกอบการ

ผู้วิจัยได้บรรยายสรุปภาพรวมโครงร่างการวิจัย โดยนำเสนอความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์การวิจัย ขอบเขตการวิจัย นิยามศัพท์เฉพาะ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง วิธีดำเนินการวิจัย และสรุปผลการวิจัย (ตามเอกสาร)

ผู้วิจัยเริ่มสนทนากลุ่ม จากวัตถุประสงค์ของการสนทนากลุ่มทั้ง 2 ข้อ ด้วยประเด็นคำถามตามลำดับ ดังนี้

1. ประเด็นผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรค ของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์จากทฤษฎี โดยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้าง และการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามลูกจ้าง จำนวน 1,113 ชุด สรุปได้ ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ตามเอกสารแนบ) มีข้อคิดเห็นและสรุปผลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

ข้อคิดเห็นของเข้าร่วมสนทนากลุ่มในหัวข้อลักษณะทั่วไปของแรงงาน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง ตั้งข้อสังเกตว่า ลักษณะทั่วไปของแรงงาน พบว่า ผลการวิจัยที่ได้ลูกจ้างส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี นั้นเป็นลักษณะแรงงานเฉพาะในจังหวัดสงขลา ส่วนแรงงานในจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล มีอัตลักษณ์ที่ต่างกัน ทั้งนี้จากการพิจารณาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยแบ่งตามจังหวัด โดยให้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามกลุ่มประชากรแรงงาน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นแรงงานในจังหวัดสงขลา 75% อาจทำให้ผลการวิจัยที่ได้เป็นอัตลักษณ์ของแรงงานจังหวัดสงขลา

สวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี กล่าวว่า ส่วนใหญ่แรงงานในจังหวัดปัตตานีนับถือศาสนาอิสลาม และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (หรือจบปอเนาะ)

สวัสดิการแรงงานจังหวัดยะลา กล่าวว่า แรงงานในจังหวัดยะลาก็เช่นกัน คือ มีลักษณะเดียวกับแรงงานในจังหวัดปัตตานี และนราธิวาส

แรงงานจังหวัดสงขลา กล่าวว่า ลักษณะแรงงานในจังหวัดสงขลาเองก็มีความหลากหลายโดย 4 อำเภอ คือ นาทวี จะนะ เทพา สะบ้าย้อย มีลักษณะเดียวกับ 3 จังหวัดชายแดน อำเภอรอบ ๆ ทะเลสาบสงขลาก็เป็นอีกแบบ ส่วนอำเภอเมืองสงขลากับหาดใหญ่มีลักษณะเหมือนกัน

นายกอบชัย สัทโท กล่าวว่า บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดสงขลา มีแรงงานเป็นต่างด้าวเกือบครึ่งหนึ่งของลูกจ้าง ส่วนลูกจ้างที่เป็นคนไทยก็มีศาสนาอิสลามอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งบริษัทให้การดูแลตามหลักศาสนา เช่น มีร้านอาหารอิสลาม มีห้องละหมาดให้เช่นเดียวกันกับแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัด

นางปัทมา ชัยวิชาชาญ ในฐานะผู้ประกอบการขนาดเล็กในจังหวัดสงขลา กล่าวว่า บริษัทได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ โดยมีต้นทุนการรักษาความปลอดภัยที่สูงขึ้น มีเบี้ยเลี้ยงที่มากขึ้นเมื่อคนขับรถต้องเดินทางไป 3 จังหวัด ขณะที่จำนวนลูกค้าลดลง

แรงงานจังหวัดสงขลา ในฐานะเคยทำงานที่ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ กล่าวว่า ทางศูนย์ได้ใช้เกณฑ์การแบ่งเป็น 5 จังหวัดเช่นเดียวกัน โดยลักษณะแรงงานในจังหวัดสงขลาจะแตกต่างจาก 4 จังหวัดที่เหลือ แต่ด้วยจังหวัด-สงขลาก็เป็นพื้นที่ที่มีสถานการณ์ความไม่สงบเช่นกัน จึงต้องศึกษาในภาพรวม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อังคณา ธรรมสัจการ ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการวิจัยครั้งต่อไป หากมีนักวิจัยสนใจทำวิจัยในพื้นที่ ก็น่าจะทำการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างจังหวัดสงขลา กับ 4 จังหวัด เพื่อดูความแตกต่าง หรือจะศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศ-มาเลเซียซึ่งเป็นประเทศเพื่อนบ้าน

สรุปผลการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นด้วยกับผลการศึกษา โดยให้ความเห็นว่า การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพรวมของสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในส่วนอัตลักษณ์แรงงานให้นำไปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป คือ ทำการศึกษาเปรียบเทียบ ระหว่างจังหวัดสงขลา กับ 4 จังหวัด เพื่อดูความแตกต่าง หรือจะศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศมาเลเซีย

ข้อคิดเห็นของเข้าร่วมสนทนากลุ่มในหัวข้อ ลำดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 อันดับ

แรงงานจังหวัดสงขลา ให้ข้อคิดเห็นว่า จากผลการวิจัย 5 อันดับที่กล่าวมานั้น สวัสดิการบางอย่างเป็นพื้นฐานตามความต้องการของแรงงานอยู่แล้ว โดยกำหนดไว้ตามกฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติ เช่น ประกันสังคม และวันหยุด/วันลา

สวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี กล่าวว่า แรงงานที่นับถือศาสนาอิสลามจะมีการเรียกร้อง ให้มีการจัดสวัสดิการวันหยุดตามประเพณี เนื่องจากแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดสตูล จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส มีจำนวน 80% นับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งจะเรียกร้องให้มีวันหยุดเป็นวันศุกร์ เพื่อประกอบพิธีละหมาดในวันศุกร์

แรงงานจังหวัดยะลา ได้เสนอความคิดเห็นว่า แรงงานจะเรียกร้องให้มีวันหยุดตามศาสนาจำนวนมาก โดยเฉพาะวันฮารีรายอ หรือหยุดตามประเพณี เช่น ศาสนาพุทธ จะเรียกร้องให้มีวันหยุดในวันทำบุญสารทเดือนสิบ

นายกอบชัย สัทโท กล่าวว่า ควรอธิบายเพิ่ม เช่น ประกันสังคม หรือวันหยุด/วันลาที่ลูกจ้างต้องการเพิ่ม คืออะไร เช่น อาจต้องการวันหยุดตามศาสนา หรือวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่นที่อยากให้มีมากกว่าเดิม เป็นต้น

สรุปลำดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 อันดับ คือ โบนัส ค่าครองชีพ ประกันสังคม เงินสะสมสำรองเลี้ยงชีพ และวันหยุด วันลา พบว่า สวัสดิการบางอย่างเป็นพื้นฐานตามความต้องการของแรงงานอยู่แล้ว โดยกำหนดไว้ตามกฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติ เช่น ประกันสังคม และวันหยุด/วันลา ดังนั้นผู้วิจัยควรอธิบายเพิ่มว่า ประกันสังคม และวันหยุด/วันลาที่ลูกจ้างต้องการเพิ่มคืออะไร เช่น อาจต้องการวันหยุดตามศาสนา หรือวันหยุดตามประเพณีท้องถิ่นที่อยากให้มีมากกว่าเดิม เป็นต้น

1.2 ปัญหาและอุปสรรคของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ตามเอกสารแนบ) มีข้อคิดเห็นและสรุปผลการสนทนากลุ่ม ดังนี้

นายกอบชัย สัทโท ให้ข้อคิดเห็นว่า ปัญหาที่สำคัญก็คือ ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เข้าใจ คำว่า สวัสดิการ คืออะไร ซึ่งลูกจ้างอาจจะได้รับสวัสดิการ แต่ไม่เข้าใจว่านั่นคือ สวัสดิการ

นางปัทมา ชัยวิชาชาญ กล่าวว่า ในฐานะตนเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก ค่อนข้างมีข้อจำกัดในการจัดสวัสดิการ คือ งบประมาณ ทำให้ไม่จูงใจและไม่สามารถแข่งขันได้ อยากให้รัฐบาลเข้ามาดูแล

สรุปผลการสนทนากลุ่ม ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ทั้ง 8 ท่านเห็นด้วยกับผลการวิเคราะห์สถานการณ์ การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการว่าเป็นไปตามผลการวิจัยที่ได้

2. ประเด็นผลการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ที่นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้วิจัยนำเสนอตัวแปรอิสระ รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมด้วยการอธิบายกรอบแนวคิดการวิจัย ตามทฤษฎีที่ได้ทบทวนมา พบว่าแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีปัญหาคุณภาพชีวิตค่อนข้างต่ำ ปัญหาความไม่มั่นคงและปลอดภัย ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาด้านการพัฒนา จึงได้นำเสนอรูปแบบสวัสดิการที่เป็นตัวแปรอิสระ 5 รูปแบบ และองค์ประกอบแต่ละรูปแบบ ดังนี้

สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด (Welfare by Law--WL) ประกอบด้วย สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare--EW) ประกอบด้วย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง กับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม

สวัสดิการด้านสุขภาพ (Health Welfare--HW) ประกอบด้วย สวัสดิการด้านสุขภาพ ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ บริการตรวจสุขภาพประจำปี และการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม (Self and Social Development Welfare--SSDW) ประกอบด้วย สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว และสวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม

สวัสดิการด้านความมั่นคง (Security Welfare--SW) ประกอบด้วย กองทุน-สำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุรายบุคคล ค่าเสี่ยงภัย และเงินเกษียณอายุ

มีข้อคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม ประเด็นสำคัญ ดังนี้

สวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี กล่าวว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ที่แบ่งเป็น 2 ประเภท ควรใช้ชื่อว่า ที่เป็นตัวเงิน กับที่ไม่ใช่ตัวเงิน จะสื่อความหมายได้ดีกว่า หากจะเปลี่ยนชื่อ

นางปัทมา ชัยวิชาชาญ กล่าวว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้มองแยกส่วนว่าสวัสดิการนั้น ๆ เป็นประเภทใด จะมีความเข้าใจว่าคือสวัสดิการโดยรวม แต่ที่ผู้วิจัยแยกรูปแบบมาก็จะทำให้นายจ้างและลูกจ้างเข้าใจและมองภาพสวัสดิการแรงงานได้ชัดเจนขึ้น

แรงงานจังหวัดยะลา กล่าวว่า รูปแบบดังกล่าวมีความละเอียดและครอบคลุมสวัสดิการแรงงานดีแล้ว อาจมีสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับศาสนาเพิ่มเติม ได้แก่ การให้เวลาพักเพื่อการละหมาด วันหยุดทางศาสนา เช่น วันสารทเดือนสิบ วันตรุษจีน วันฮารีรายอ เงินสนับสนุนเพื่อไปประกอบพิธีฮัจญ์ที่นครมักกะ เป็นต้น

แรงงานจังหวัดสงขลา กล่าวว่า ในภาพใหญ่สวัสดิการแรงงานมี 2 ประเภท คือ ตามที่กฎหมายกำหนด กับ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ส่วนรูปแบบย่อยก็มีการจัดแบ่งที่หลากหลาย ในที่นี้ก็เหมาะสมไม่แบ่งรูปแบบย่อยเกินไป และเป็นรูปแบบที่แรงงานมีความต้องการ จึงเหมาะสมดีแล้ว

สรุปผลการทดสอบรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม จากการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น เพื่อยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน มีความเห็นพ้องในรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมทั้ง 5 รูปแบบตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคง ซึ่งสวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงานและสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ผู้วิจัยนำเสนอตัวแปรตาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรูปแบบสวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบ ซึ่งเป็นตัวแปรอิสระนั้นจะส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิก

ที่ดีขององค์การ (Organization Citizenship Behavior--OCB) หรือตัวแปรตาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ด้าน คือ พฤติกรรมที่มุ่งต่อบุคคล (OCBI) และพฤติกรรมที่มุ่งต่อองค์กร (OCBO) ผู้เข้าร่วมสนทนาให้ข้อคิดเห็นที่สำคัญ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง กล่าวว่า OCB เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากจิตสำนึกของลูกจ้างที่องค์การต้องการให้เกิด หากเกิดแล้วก็จะเป็นตัวผลักดันให้องค์การไปสู่ประสิทธิภาพ

นายกอบชัย สัทโท กล่าวว่า OCB เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่นายจ้างต้องการให้เกิดโดยมองว่าหากบริษัทได้ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างก็จะเกิดความพึงพอใจ นำไปสู่พฤติกรรมที่ดี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อังคณา ธรรมสัจการ กล่าวว่า เป็นไปตามทฤษฎีแลกเปลี่ยน คือ เมื่อนายจ้างให้อะไรแก่ลูกจ้าง ก็ย่อมต้องการให้ลูกจ้างทำงานอย่างเต็มที่เพื่อเป็นการตอบแทน ส่วนลูกจ้างก็ต้องตอบแทนนายจ้างที่ได้จัดสวัสดิการที่ดีให้

สรุปผลการทดสอบตัวแปรตาม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น เพื่อยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน มีความเห็นพ้องในตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

ผู้วิจัยนำเสนอโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปร ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์ตามลำดับ ได้ดังนี้

สวัสดิการด้านสุขภาพ ส่งผลโดยตรงต่อ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

สวัสดิการด้านความมั่นคง ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลทางอ้อมไปยังต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผ่านสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมของลูกจ้าง

ผู้เข้าร่วมสนทนาให้ข้อคิดเห็น ประเด็นสำคัญในผลการวิจัย คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่งผลทางอ้อมไปยังต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผ่านสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมของลูกจ้าง ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอว่า จากการทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ น่าจะส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน ให้ความคิดเห็นสนับสนุนผลการวิจัยดังกล่าวว่าเป็นไปได้ โดยให้เหตุผลที่หลากหลาย ดังนี้

นายกอบชัย สัทโท เสนอว่า เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแรงงานที่มีหลากหลายแตกต่างกันไป ดังที่ผู้วิจัยนำเสนอตารางสรุปวัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการแรงงาน โดยสวัสดิการด้านอื่น ๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แต่สวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีวัตถุประสงค์หลักคือ การจูงใจให้ลูกจ้างทำงานในหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เพิ่มผลผลิต และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อีกประการหนึ่งเพื่อเป็นการช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายแก่ลูกจ้าง และเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่ลูกจ้าง ทั้งนี้ จะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ดีที่สุดเท่านั้น แต่พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นด้วยใจ หรือจิตสำนึก นอกเหนือจากการทำงานในหน้าที่ การให้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงส่งผลทางอ้อม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง เสนอว่า จากนิยามสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ลูกจ้างมักจะเข้าใจว่าเป็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหลัก ซึ่งโดยทั่วไปลูกจ้างมักจะคาดหวังไว้สูง ดังนั้น เมื่อไม่เป็นไปตามที่ตนเองคาดหวังก็จะทำให้ลูกจ้างไม่พึงพอใจ และไม่นำมาเป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การโดยตรง แต่ส่งผ่านไปยังสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคมมากกว่า หากลูกจ้างมีความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ก็จะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและสังคม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อังคณา ธรรมสัจการ เสนอว่า จากลักษณะทั่วไปของแรงงาน จะเห็นว่า แรงงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-29 ปี ถือว่าเป็นคนรุ่นใหม่ อีกทั้งมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ดังนั้นแรงงานกลุ่มนี้จะไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจเป็นลำดับแรก แต่มีความต้องการทางเศรษฐกิจหรือเงิน เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง ครอบครัว สังคม มุ่งไปที่การพัฒนางานเป็นหลัก จึงทำให้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจส่งผลโดยตรงต่อสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และมีผลโดยอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

แรงงานจังหวัดยะลา เสนอว่า อัตลักษณ์ของชาวไทยมุสลิม ความพึงพอใจของชาวมุสลิม ไม่ได้เกิดจากรายได้เป็นสำคัญ ซึ่งก็คือ สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ แต่เกิดจากศักดิ์ศรีของศาสนา การยอมรับของนายจ้าง

แรงงานจังหวัดสงขลา เสนอว่า ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่บวกกับราคายางพาราตกต่ำ มีผลต่อภาวะเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก อาจทำให้ลูกจ้างกดดัน จึงเป็นความสัมพันธ์ที่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การเท่านั้น

สรุปผลการทดสอบความสัมพันธ์ของรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ จากการจัดสนทนากลุ่ม (focus group) โดยผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น เพื่อยืนยันโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 8 ท่าน มีความเห็นพ้องในความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ตามที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยอื่น ๆ

ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มให้ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

นายกอบชัย สัทโท เสนอว่า ควรให้ข้อมูลหรือข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยให้รับทราบข่าวสารสวัสดิการแรงงาน อาจจัดการอบรม ปิดประกาศ ประชาสัมพันธ์เรื่องสวัสดิการ เพื่อสร้างความเข้าใจ ส่วนลูกจ้างต้องศึกษาเรียนรู้เพื่อความเข้าใจและจะได้ใช้สิทธิได้อย่างถูกต้อง มิเช่นนั้นสวัสดิการก็จะไม่เกิดประโยชน์ ดังคำกล่าวเรื่องสวัสดิการที่ว่า “ไม่รู้ คือ ไม่มี” นอกจากนี้ ควรสำรวจความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง โดยที่บริษัทมีการทำสำรวจและทำการประเมินผลการใช้สิทธิสวัสดิการของลูกจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงสวัสดิการ และเพื่อให้ทราบ

ความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง หรืออาจทำกล่องแสดงความคิดเห็นให้ลูกจ้างได้มีช่องทางการแจ้งความต้องการ หากไม่กล้าที่จะเสนอแนะโดยตรง ซึ่งที่บริษัทได้ประโยชน์จากข้อคิดเห็นในกล่องความคิดเห็นเป็นอย่างมาก ได้รู้ความต้องการที่แท้จริง

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง เสนอว่า ปัจจุบันแนวโน้มการจัดสวัสดิการ จะมุ่งไปที่การจัดทำแผนการจัดสวัสดิการที่หลากหลาย หรือจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของแรงงานแต่ละบุคคล ด้วยการจัดชุดสวัสดิการให้ลูกจ้างเลือกใช้สิทธิ เช่น คนโสด ก็ไม่จัดสวัสดิการการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาลบุตร/สามี/ภรรยา แต่ให้เป็นสวัสดิการการศึกษาต่อของตนเองแทน หรือการไปดูงาน เป็นต้น

นายกอบชัย สัทโท กล่าวเสริมข้อเสนอ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง ว่า สถานประกอบการขนาดเล็ก สามารถจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นตามความต้องการของลูกจ้างแต่ละบุคคลได้ดี เนื่องจากมีลูกจ้างน้อย มีความใกล้ชิดกับลูกจ้าง ที่จะทำให้ทราบความต้องการ

นางปัทมา ชัยวิชาชาญ เสนอว่า ที่บริษัท ก็ได้จัดสวัสดิการตามลักษณะความจำเป็นของลูกจ้างแต่ละคนอยู่แล้ว เช่น บางคนไปรักษาพยาบาลและเกิดสิทธิประกันสังคม บริษัทก็จะช่วยเหลือให้ค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เกิน แต่ลูกจ้างบางคนไม่เคยเจ็บป่วย ก็จะให้เงินขวัญถุง เป็นเงินรางวัลประจำปี เพื่อไปเที่ยวปีใหม่ เป็นต้น แต่ลูกจ้างไม่เข้าใจว่า สิ่งนี้เป็นสวัสดิการที่ยืดหยุ่น นอกจากนี้อยากให้ภาครัฐช่วยเหลือการจัดสวัสดิการสำหรับบริษัทขนาดเล็กที่มีปัญหาเรื่องงบประมาณ

นางสาวนริศรา จันทร์เมือง เสนอว่า นายจ้างควรมีการให้ความรู้เรื่องสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ที่จะทำให้ลูกจ้างเห็นประโยชน์ของสวัสดิการอย่างแท้จริง และควรมีมาตรการหรือแนวทางดำเนินการสำหรับนายจ้าง ที่เอาเปรียบลูกจ้าง ไม่จัดสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด ควรมีบทลงโทษที่ทำให้นายจ้างไม่กล้าทำผิด และต้องลงโทษอย่างจริงจัง และภาครัฐควรช่วยเหลือการจัดสวัสดิการแก่สถานประกอบการในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยควรจัดให้เป็นพื้นที่ที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ เพื่อจูงใจบริษัทให้คงอยู่ในพื้นที่ต่อไป ทั้งนี้ การส่งเสริมและสนับสนุนอาจเป็นการแบ่งเบาภาระนายจ้างด้วยการลดหย่อนภาษี หรือช่วยค่าใช้จ่ายบางส่วน การจัดประกวดสถานประกอบการด้านสวัสดิการดีเด่น เพื่อจูงใจให้พัฒนาสวัสดิการ เป็นต้น และควรสร้างความเข้าใจ

เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด กรณีมีการเปลี่ยนแปลงข้อกฎหมาย หรือมีระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ด้วยการจัดอบรม หรือจัดทำเป็นคู่มือให้ความรู้แจกไปยังลูกจ้าง และสถานประกอบการ จัดทำเว็บไซต์ที่เป็นศูนย์กลางการให้ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน เป็นต้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อังคณา ธรรมสัจการ เสนอว่า ควรให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงาน ด้วยการร่วมปรึกษาหารือ ร่วมกำหนดนโยบาย หรือการให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่าย ด้านสวัสดิการบางอย่าง เพื่อแบ่งเบาภาระของนายจ้าง และช่วยให้นายจ้างมีความสามารถในการจ่ายเงินด้านสวัสดิการ และควรรวมกลุ่มสถานประกอบการ ในพื้นที่ใกล้เคียง เพื่อจัดสวัสดิการบางอย่างร่วมกัน หรือเพื่อใช้สถานที่จัดสวัสดิการร่วมกัน เช่น สถานที่ออกกำลังกาย ห้องสมุด สถานที่เลี้ยงเด็ก เพื่อให้เกิดศักยภาพในการจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น

แรงงานจังหวัดสงขลา เสนอว่า สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และควรทำการสำรวจความต้องการสวัสดิการแรงงาน อาจทำโดยนายจ้างหรือทำเป็นภาพรวมในแต่ละจังหวัด สำหรับจังหวัดสงขลามีการสำรวจอยู่ทุกปี

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี เสนอว่า ควรจัดสวัสดิการแรงงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด เพราะเป็นพื้นฐานที่จะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่ลูกจ้าง และควรพัฒนาหรือผลักดันการจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น เป็นไปตามประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือเป็นไปตามที่ประเทศอาเซียนจัด โดยสถานประกอบการใดมีความพร้อมในการจัดสวัสดิการที่ดีกว่าก็ให้เร่งดำเนินการ เพื่อดึงดูดแรงงานให้เข้ามาในพื้นที่ ลดปัญหาแรงงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี เสนอว่า ควรจะทำการศึกษารูปแบบสวัสดิการแรงงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ ที่กำลังจะจัดตั้งขึ้นในเขตอำเภอสะเดา จังหวัดสงขลา เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่างจากพื้นที่อื่น ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อสถานประกอบการเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยกล่าวขอบคุณ พร้อมมอบของที่ระลึกแก่ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และกล่าวปิดการสนทนากลุ่ม

ปิดการสนทนากลุ่มเวลา 15.00 น.

(นางสาววราภรณ์ นุ่นเหว่า)
ผู้จดบันทึกรายงานการสนทนากลุ่ม

(นางสายฝน ไชยศรี)
ผู้สรุปผลการสนทนากลุ่ม

แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (focus group)

รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

1. ประเด็นผลการวิเคราะห์สถานการณ์การจัดสวัสดิการแรงงาน สภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

    1.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

    1.2 ข้อเสนอแนะ

2. ประเด็นผลการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

    2.1 ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร

    2.2 ข้อเสนอแนะ

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

    3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

    3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ภาพบรรยากาศการสนทนากลุ่ม (focus group)

บรรณานุกรม

กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน. (2555). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กระทรวงมหาดไทย, สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน. (2556). *สรุปผลการทบทวนแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน พ.ศ. 2553-2556.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550ก). *คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาพัฒนามาตรฐานแรงงาน พ.ศ. 2550.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550ข). *รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2556). *การประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน.* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557ก). *สถานการณ์แรงงานภาคใต้ ปี 2557.* ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2557, จาก http://www.labour.go.th/index.jsp

กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557ข). *สวัสดิการแรงงาน.* ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2557, จาก http://www.mol.go.th/en/employee/interesting information/6316

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, สำนักวิชาการแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2539). *อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 72-82 (พ.ศ. 2529-2538).* กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.

กลุ่มพลังวิชาการเพื่ออนาคต. (2551). *รวมกฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พีรภาส.

กิติพงศ์ หังสพฤกษ์. (2556). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2553). *กฎหมายแรงงานสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.

คณะทำงานด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2550). *รายงานการศึกษาเรื่อง ภาษีสวัสดิการลูกจ้าง*. กรุงเทพมหานคร: สภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2554). *การจัดการทรัพยากรบุคคลในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จีรศักดิ์ สุคนธชาติ. (2552, มกราคม 27). *สถานการณ์แรงงานในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. สรุปผลการสัมมนาเรื่อง การประเมินสถานการณ์ด้านแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้, โรงแรมราชมังคลาพาวิเลี่ยมสงขลา, สงขลา.

ชญารัศมิ์ ทรัพยรัตน์ และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2556). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น. *วารสารเอฟอียู อะคาเดมิค รีวิว, 7*(1), 7-22.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2551). *ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.

ชุติกาญจน์ ศิริคำ. (2551). *ทัศนคติของแรงงานก่อสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการในอุตสาหกรรมก่อสร้าง*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

ชูชัย สมิทธิไกร. (2552). *ปัจจัยที่พยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.

ไชยันต์ สกุลศรีประเสริฐ. (2556). *การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2550). *การพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะเศรษฐศาสตร์, ศูนย์การศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง.

ณรงค์ โพธิ์พฤกษานันท์. (2556). *ระเบียบวิธีวิจัย หลักการและแนวคิด เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอ็กซเปอร์เน็ท.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551ก). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551ข). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดลมนรรจน์ บากา, เกษตรชัย และหีม และอับดุลเลาะ อับรู. (2553). *ทัศนคติประชาชนต่อสถานการณ์ความไม่สงบจังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัย-สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, สถาบันวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้.

ถิรเดช พิมพ์ทองงาม. (2552). *สถิติเพื่อการวิจัย.* ลพบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏ-เทพสตรี.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารค่าตอบแทน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-ประชุมช่าง.

ธนวรรณ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-ไดมอนด์อินบิสซิเนส.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). *การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส. อาร์. พริ้นติ้ง.

ธีรพร ทองขะโชค. (2556). อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อวัฒนธรรมการเรียนรู้ขององค์กรของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. *วารสารวิทยาการจัดการ, 33*(1), 125-158.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (ม.ป.ป.). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิอับดุลรากิ๊บ บินนิฮัสซัน. (2553). *กฎหมายแรงงานในประเทศมาเลเซีย*. ปัตตานี: ศูนย์นูซันตาราศึกษา.

บุบผา รักษานาม, ณรงค์ศักดิ์ สิงห์ไพบูลย์พร และสงวน ลือเกียรติบัณฑิต. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์การที่ดีของข้าราชการในวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร. *วารสารเภสัชกรรมไทย, 1*(1), 34 -47.

ปรียานุช พรหมภาสิต. (2556). *การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมของเทศบาลตำบล*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัญญฎา ประดิษฐบาทุกา. (2557). *พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรแกษม.

ปัทมาวดี โพชนุกูล ซูซูกิ. (2553). *สวัสดิการในทางเศรษฐศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผจญ เฉลิมสาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต, 2*(7), 23.

พยัต วุฒิรงค์. (2555). *สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

แพรภัทร ยอดแก้ว. (2556). *คุณลักษณะของพลเมืองอาเซียนตามทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ไพศาล เตมีย์. (2555). *ค่าตอบแทน: ชวนคิด ชวนคุย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.

ภัทรธิรา ผลงาม. (2551). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. เลย: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิรัตน์เอ็ดดูเคชั่น.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สาขาวิชารัฐศาสตร์. (2552). *รายงานการวิจัยเรื่องสวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ: นโยบายและแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ*. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงแรงงาน, สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ์. (2553). *การบริหารค่าจ้างสำหรับองค์กรยุคใหม่.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอช. อาร์. เซ็นเตอร์.

รุจี อมฤตย์, ปฐม มณีโรจน์, ภาคภูมิ ฤกขะเมธ และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2556). การศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกภาพที่ดีขององค์การภาครัฐของไทย: ศึกษากรณีข้าราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล. *วารสารการจัดการสมัยใหม่, 12*(2), 37-56.

เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2551). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซูเอ็ดยูเคชั่น.

เลิศชัย สุธรรมานนท์. (2554). ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน: เมื่อย้ายประเทศไทยจากบ้านเดี่ยวชานเมืองสู่ชุมชนที่แข็งแรง. *วารสารการบริหารตน, 32*(1), 12-19.

วันชัย มีชาติ. (2550). *การบริหารองค์การ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันชัย เมฆจันทึก. (2554). *รูปแบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของเรือนจำและทัณฑสถานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี.* ดุษฎีนิพนธ์บริหารพัฒนาองค์การดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โฟร์เพช.

วิเชียร วิทยอุดม. (2552). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธนธัชการพิมพ์.

วิภาดา คุปตานนท์. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต.

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างความยุติธรรมด้านผลลัพธ์และด้านกระบวนการกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร ฉบับภาษาไทย, 30*(2), 65-81.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกร.

ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี, เชาวเลิศ ล้อมลิ้ม และสวัสดิ์ ไหลภาภรณ์. (2554). *ความรุนแรงในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้กับผลกระทบในทางเศรษฐกิจและการเมือง*. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, สถาบันวิจัยความขัดแย้ง-และความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้.

ศัลธาน เกอร์เมลลี่. (2552*). กูรูแห่งการบริหารคน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-ดวงกมลพับลิชชิ่ง.

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา. (2554). *ข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานภาคใต้ ปี 2553 (มกราคม-ธันวาคม)*. สงขลา: ผู้แต่ง.

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา. (2556ก). *ข้อมูลพื้นฐานด้านแรงงานภาคใต้ ปี 2555 (มกราคม-ธันวาคม)*. สงขลา: ผู้แต่ง.

ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา. (2556ข). *สถานการณ์ตลาดแรงงาน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2555*. สงขลา: สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา, กองวิจัย-ตลาดแรงงาน.

ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2554). *รายงานผลกระทบทางเศรษฐกิจจากสถานการณ์ความไม่สงบ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้*. ปัตตานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสงขลา-นครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

ษัษฐรัมย์ ธรรมบุษดี. (2557). *กระบวนการสร้างความร่วมมือด้านสวัสดิการประเทศ-ต้นทาง ปลายทาง และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง: สวัสดิการแรงงานข้ามชาติภายใต้กระแสการบูรณาการของภูมิภาคอาเซียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุน-สนับสนุนการวิจัย.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2547). การส่งเสริมพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารศึกษาศาสตร์, 16*(1), 15-28.

สมคิด บางโม. (2554). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิทยพัฒน์.

สมชาย หิรัญกิตติ. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-ธีระฟิล์มและไซแท็ก.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *ทฤษฎีสังคมวิทยา: เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน และมูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2552). *โครงการศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง แรงงานในสถานประกอบการขนาดย่อมและขนาดเล็ก*. กรุงเทพมหานคร: สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน.

สิฐสร กระแสร์สุนทร. (2554). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของข้าราชการสำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการ-สภาผู้แทนราษฎร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการ-สภาผู้แทนราษฎร, กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา.

สิรินาถ ตามวงษ์วาน. (2556). อิทธิพลของพลังขับเคลื่อนในการทำงาน การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การ ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 24*(1), 95-109.

สิริภาพรรณ ลี้ภัยเจริญ. (2557). กรอบแนวคิดการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสารปัญญาภิวัฒน์, 5*(พิเศษ), 299-311.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2551). *กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติบรรณการ.

สุดาศิริ วศวงศ์. (2552). *พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2548* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2550). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณา และรัชนีกูล ภิญโญภานุวัฒน์. (2552). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีมั่งคง-การพิมพ์.

สุภาพร พิศาลบุตร, ประเสริฐ์ ประสพสุขโชคมณี และกำธร ประสพสุขโชคมณี. (2549). *การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์-บี. เค. อินเตอร์พริ้นท์.

สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงค์. (2551). *การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวิมล ติรกานันท์. (2550). *การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์.* สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.

อรุณี อ่อนสวัสดิ์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการศึกษา.

อำนาจ ธีระวนิช. (2553). *การจัดการยุคใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มาเธอร์ บอส แพคเก็จจิ้ง.

อุมาวรรณ วิเศษสิทธุ์. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักข่าวกรอง-แห่งชาติ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Agarwala, R. (2006). *From work to welfare: Informal workers' organizations and the state in India*. Unpublished doctoral dissertation, Princeton University, Princeton, NJ.

Bababei, D., Ahmad, A., Idris, K., Omar, Z., & Rahimian, H. (2012). The impact of human resource practices and organizational citizenship behaviors on firm performance. *American Journal of Applied Science, 9*(1), 47-53.

Bhavani, T. (2011). Labor welfare measures-step stone of healthy industrial relations. *Journal of Contemporary Research in Management, 6*(3), 39-50.

Bukhari, Z. U. (2008). Key antecedents of organizational citizenship behavior in the banking sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management, 3*(12), 106-115.

Chen, Z., & Francesco, A. M. (2003). The relationship model between and employee performance regarding in-role performance and OCB. *Journal of Vocation Behavior, 62*(1), 490-510.

Deww, Z. (2011). *Organizational citizenship behavior*. Auckland, New Zealand: The University of Auckland Press.

Dion, M. L. (2002). *The progress of revolution? Mexico's welfare regime in comparative and historical perspective.* Unpublished doctoral dissertation, The University of North Carolina, Chapel Hill, NC.

Flippo, E. B. (1984). *Personnel management*. New York: McGraw-Hill.

Garrett, H. E. (2005). *Statistic in psychology and education.* Bombay, India: Vakils Feffer & Simons Private.

George, R. (1992). *Sociological theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

Johari, J. B. (2011). *The structural relationships between organizational structure, job characteristics, work involvement, and job performance among public servants*. Unpublished doctoral dissertation, University Utara Malaysia, Sintok, Malaysia.

Kim, P. H. (2009). *From development to welfare: The state and welfare capitalism in Japan and South Korea*. Unpublished doctoral dissertation, The University of Wisconsin-Madison, Madison, WI.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation* (7th ed.). Chicago: Irwin.

Mukhtar, A., Sial, M. A., Imran, A., & Jilani, S. M. A. (2012). Impact of HR practices on organizational citizenship behavior and mediating effect of organizational commitment in NGOs of Pakistan. *World Applied Sciences Journal, 18*(7), 901-908.

Nyamwamu, W. B., Atambo, W. N., Munene, C., & Okibo, W. (2012). Role of employee welfare services on performance of the national police service in Kenya: A case of Kisii Central District. *International Journal of Arts and Commerce, December, 1*(7), 75-95.

Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavioral. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organization Behavioral* (pp. 43-72). Greenwich, CT: Lexington.

Reenu, M., & Panwar, J. S. (2013). Current trends in employee welfare schemes in Udaipur retail sector. *International Journal of Scientific Research and Reviews, 2*(2), 45-54.

Reshma, S., & Basavaraj, M. J. (2013). Employee welfare measures in mining industry: A study with reference to statutory welfare measures in NMDC, Donimalai Iron Ore Mine, Bellary District. *International Journal of Multidisciplinary Management Studies, 3*(7), 157-164.

Sailesh, S. (2012). Role of organization in welfare measures for employees. *International Journal of Research in IT & Management, 2*(9), 36-40.

Salaria, P., & Salaria, S. (2013). Employee welfare measures in auto sector. *International Journal of Business and Management Invention, 2*(3), 66-74.

Schnake, M., & Dumler, M. P. (1997). Organizational citizenship behavior: The impact of rewards and reward practices. *Journal of Managerial Issues, 9*(2), 216-229.

Sun, L. Y., Aryee, S., & Law, K. S. (2007). High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organization performance: A relational perspective. *Academy of Management Journal, 50*(3), 558-577.

Wang, P. (2008). *Care and work: Taiwan's attempts to change its welfare regime through changes in long-term care*. Unpublished doctoral dissertation, Columbia University, New York.

Wu, L. (2010). *Welfare recipients' perspectives on employment in Beijing's welfare employment program*. Unpublished doctoral dissertation, State University of New York at Albany, New York.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสายฝน ไชยศรี
วัน เดือน ปีเกิด	27 ตุลาคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดยะลา
วุฒิการศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2534 สำเร็จปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารงานบุคคล) (เกียรตินิยมอันดับ 2) จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2538 สำเร็จปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2548
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประธานโปรแกรมวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา