

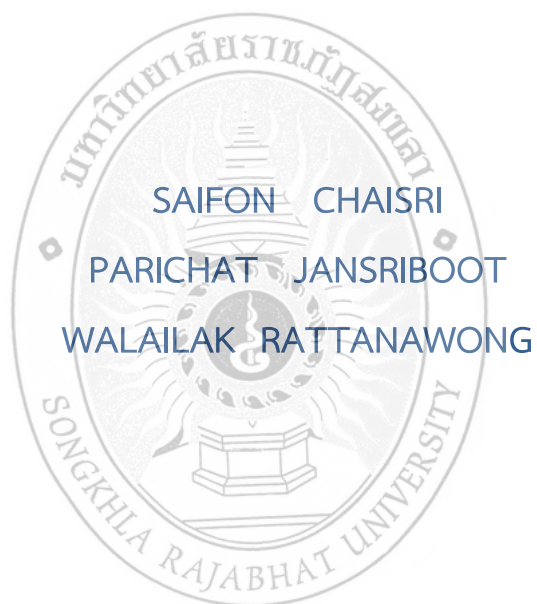


สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้  
WELFARE FOR LABOR IN BUSINESS AREA 3 SOUTHERN BORDER PROVINCES.



ทุนวิจัยกองทุนมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
ปีการศึกษา 2562

WELFARE FOR LABOR IN BUSINESS AREA 3 SOUTHERN  
BORDER PROVINCES.



RESEARCH FUND OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2019

COPYRIGHTED BY SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

ชื่อเรื่อง สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้  
ชื่อผู้เขียน สายฝน ไชยศรี ปาริชาติ จันท์ศรีบุตร และ ดร.วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์  
ต้นสังกัด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา  
ปีการศึกษา 2562  
คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วินัย รังสินันท์ ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชัย ภูไพบูลย์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา ธรรมสัจการ

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงาน ต่อสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้พัฒนาขึ้น โดยทำการศึกษาดังกล่าวด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากร เป็นแรงงาน จำนวน 15,687 คน กลุ่มตัวอย่าง 390 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบ (สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ และ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง) มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 3.82 อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับพอใช้ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย คือ 3.37 อยู่ในระดับพอใช้ และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.16 อยู่ในระดับพอใช้ สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา ลักษณะการจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และขนาดสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/ค่าจ้าง ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** สวัสดิการแรงงาน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

## ABSTRACT

Research objectives were to study the level of labor welfare requirements and study the factors affecting the needs of workers on labor welfare for establishments in the 3 southern border provinces, according to the suitability of the developed labor welfare arrangement model for the 5 southern border provinces. The study was conducted by quantitative research methods. The sample of this study was 390 from 15,687 labor population. The questionnaire was used as a research tool. It was found that the level of labor welfare requirements in 5 aspects i.e. Welfare by law, Economic welfare, Health welfare, Self and social development welfare, and Security welfare has an overall average of 3.82 at a high level. The economic welfare needs showed the highest mean of 4.59 (the highest level) : followed by the security welfare with the mean of 4.52 (the highest level) and the welfare by law with an average of 3.45, (fair level). The average Health welfare was 3.37 (fair level). Furthermore, the self and social development welfare has the lowest mean of 3.16 (fair). The factors affecting the need for labor welfare establishments in the 3 southernmost provinces, were personal factors i.e. genders, religions, place of residences, employment styles, working time and the various size of the establishments. There was no difference in the level of demand for labor welfare requirement with the statistical significance of .05, while some personal factors i.e. age, education level, salary / wages showed the statistically significant difference in the labor welfare requirement at the Level of .05.

**Key words :** Labor Welfare 3 Southern Border Provinces

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้รับข้อเสนอแนะและการตรวจแก้ไขจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย รศ.ดร.วินัย รัตสินนท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีระชัย ภูไพบูลย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา ธรรมสัจการ ซึ่งทุกท่านได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่าต่อการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม คณะผู้วิจัย ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยทุกท่าน โดยเฉพาะคุณสุจินดา บุญแอ แรงงานจังหวัดปัตตานี ที่ได้อนุเคราะห์ข้อมูลและให้ความสะดวกในการลงพื้นที่เก็บข้อมูล

และขอขอบคุณคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ได้ให้ทุนการวิจัยครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ คณะผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแต่บิดามารดา ตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ ประสาทวิชาการต่าง ๆ ขอราบบูชา พระคุณของทุกท่านที่ได้กล่าวมาด้วยสำนึกในพระคุณอย่างสูง



คณะผู้วิจัย  
สายฝน ไชยศรี  
ปารีชาติ จันทร์ศรีบุตร  
วัลย์ลักษณ์ รัตนวงศ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	A
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	B
กิตติกรรมประกาศ	C
<b>บทที่ 1    บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
<b>บทที่ 2    แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>7</b>
ส่วนที่ 1    ศึกษาสภาพทั่วไปของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	7
สภาพทั่วไปของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	7
ประชากรและกำลังแรงงาน	8
สถานการณ์ปัญหาและแนวโน้มความไม่สงบ	9
ตลาดแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	10
ส่วนที่ 2    แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน	11
ความหมายของสวัสดิการแรงงาน	11
ความสำคัญของสวัสดิการแรงงาน	12
ประเภทของสวัสดิการแรงงาน	13
รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมในพื้นที่	15
ส่วนที่ 3    งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
ส่วนที่ 4    กรอบแนวคิดในการวิจัย	20
<b>บทที่ 3    วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>22</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	22
วิธีสุ่มตัวอย่าง	23
เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ	23
การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	25
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	27

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการศึกษา</b>	<b>28</b>
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของแรงงาน และผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	28
ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของแรงงาน	28
ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน	31
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	38
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล</b>	<b>50</b>
สรุปผลการวิจัย	51
อภิปรายผลการวิจัย	59
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>63</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>66</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>68</b>
ภาคผนวก ก. แบบฟอร์มหาค่า IOC แบบสอบถาม	69
ภาคผนวก ข. ผลการหาค่า IOC แบบสอบถาม	78
ภาคผนวก ค. ผลการ Try out แบบสอบถาม	79
ภาคผนวก ง. แบบสอบถาม	80

# บทที่ 1

## บทนำ

### หลักการและเหตุผล

จากการศึกษารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สายฝน ไชยศรี, 2559) ผลการศึกษาได้รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ซึ่งเป็นรูปแบบสวัสดิการที่ได้เป็นภาพรวมตามลักษณะแรงงานเฉพาะในจังหวัดสงขลาเท่านั้น เนื่องจากผู้วิจัยแบ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรแรงงานทั้งหมดในแต่ละจังหวัด ซึ่งแรงงานในจังหวัดสงขลา มีมากถึง 75 % และลักษณะแรงงานแตกต่างกับแรงงานในจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ที่เป็นพื้นที่ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ภาคใต้ ที่มีอัตลักษณ์ส่วนใหญ่มีเชื้อสายมลายู นับถือศาสนาอิสลาม และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (หรือจบปอเนาะ) มีสภาพเศรษฐกิจที่ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ให้ศึกษาแยกเฉพาะ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการจัดสวัสดิการแรงงาน และความต้องการสวัสดิการแรงงานแต่ละรูปแบบ ซึ่งมีความแตกต่างจากพื้นที่อื่น

และในปี พ.ศ. 2560 ได้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดกลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน จาก 5 จังหวัดเหลือเพียง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส (ราชกิจจานุเบกษา, 2560 หน้า 14) ซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบมากที่สุด และมีความรุนแรงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ศาสนา วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ ทำให้ประชาชนไทยมลายูในพื้นที่บางส่วน รู้สึกแปลกแยก ไม่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมไทย เกิดความระแวง และมีอคติ มีความรู้สึกไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกเลือกปฏิบัติ และเห็นว่าการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่รัฐไม่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและวิถีชีวิตของคนในพื้นที่ จึงมักจะนำเงื่อนไขนี้มาสร้างความชอบธรรม ในการใช้ความรุนแรง และก่อสถานการณ์ความไม่สงบมาตั้งแต่ พ.ศ. 2547 จนถึงปัจจุบัน อีกทั้งการเผชิญกับปัญหาภัยแทรกซ้อนที่สำคัญ คือ ปัญหายาเสพติดในหมู่เยาวชน ปัญหาความยากจน และความรู้สึกไม่เป็นธรรมในสังคม ตลอดจนยังมีปัจจัย เสริมที่เป็นแรงหนุน คือ กระแสจากภายนอก อาทิกระแสท่อนิยม กระแสการต่อสู้ด้วยแนวทางสุดโต่ง กระแสความขัดแย้งระหว่างโลกตะวันตกกับโลกมุสลิม และกระแสสิทธิทางการเมืองและสิทธิพลเมือง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560 หน้า 2) จากสถานการณ์ดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและความมั่นคงของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้ธุรกิจหยุดชะงัก สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของนักธุรกิจ การลงทุนในโครงการใหญ่ ๆ ต้องชะงัก ธุรกิจเล็ก ๆ



ต้องปิดกิจการ (ศูนย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้, 2554, หน้า 3) สร้างความเดือดร้อนแก่ผู้ประกอบการและแรงงานที่จะทำให้ขาดขวัญกำลังใจ เกิดการเคลื่อน ย้ายเงินทุนออกจากพื้นที่ แรงงานบางส่วนถูกเลิกจ้าง สำหรับสถานประกอบการที่ยังคงอยู่ ก็ประสบปัญหาด้านแรงงานเป็นอย่างมาก ปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการย้ายถิ่นออกนอกพื้นที่ ปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน (ศรีสมภพ จิตรภิมรย์ศรี, ชาวเลิศ ล้อมลุ่ม และสวัสดิ์ ไหลภาภรณ์, 2554 หน้า 11-14) จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง และส่งผลต่อประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของกิจการ รวมถึงส่งผลต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม ในการแก้ปัญหาแรงงานเบื้องต้น สถานประกอบการในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคใต้ชายแดน ได้นำรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับจังหวัด 5ชายแดนภาคใต้ มาใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาแรงงาน ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สมคิด บางโม, 2554, หน้า 157)

จึงได้ทำการศึกษาสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงานต่อสวัสดิการ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงานต่อสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งจะเป็นการยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้น ว่ามีรูปแบบสวัสดิการแรงงานตรงกับความต้องการของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการศึกษาแยกเฉพาะ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นพื้นที่ความไม่สงบ ซึ่งแตกต่างจากพื้นที่อื่น เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งจะสามารถนำผลการศึกษาไปให้สถานประกอบการพัฒนาสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับแรงงานของตนเอง สอดคล้องกับสถานการณ์ในพื้นที่ มีความเข้าใจในวิถีชีวิต ความเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม รวมทั้งรับรู้ความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่โดยตรง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้พัฒนาขึ้น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงาน ต่อสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ศึกษาสภาพทั่วไปของสถานประกอบการและแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยศึกษาวิเคราะห์สถานประกอบการ จำแนกตามขนาด เนื่องจากรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลมาจากงบประมาณ การลงทุนและผลกำไรที่ได้รับ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551, หน้า 243) โดยจำแนกจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ใช้จำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์ แบ่งได้ 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

1.2 ศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการของแรงงาน และยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้น ว่ามีรูปแบบสวัสดิการแรงงานตรงกับความต้องการของแรงงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

### 2. ขอบเขตด้านเทคนิคและวิธีการ

การวิจัย สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยศึกษาจากเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง ใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

แรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นกลุ่มจังหวัดที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบมากที่สุด และเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม ที่มีประชากร 2 ชาติพันธุ์ คือ นั้บถือศาสนาพุทธ และมุสลิม

### 4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาปี พ.ศ. 2560-2561 รวมระยะเวลา 1 ปี

### นิยามศัพท์เฉพาะ

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ลูกจ้างในองค์การได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานหรือโดยนายจ้าง กลุ่มอาสาสมัคร หรือหน่วยงานราชการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัวของลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดี อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน หมายถึง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้จากการวิจัย รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สายฝน, 2559) ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพและความปลอดภัย สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการที่สามารถตีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ หรือมักจ่ายในรูปแบบตัวเงิน ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ ซึ่งจะช่วยให้คุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ของลูกจ้างดีขึ้น ช่วยยกระดับฐานะของลูกจ้างและครอบครัว มีผลต่อความมั่นคง และการพัฒนาในด้านต่าง 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 ครอบครัวและสังคม ด้วยการเปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาตนเอง การให้การช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้างในด้านต่าง ๆ เช่น การศึกษา การรักษาพยาบาล ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การบริการสังคมเพื่อส่งเสริมให้สังคมเกิดความเจริญและพัฒนา สร้างความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการจัดกิจกรรมที่สร้างประโยชน์แก่สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การออกแบบงานให้มีคุณค่า จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น ห้องสมุด มุมอ่านหนังสือ สถานที่เลี้ยงเด็ก การจัดกิจกรรมนันทนาการ ทัศนศึกษา สถานที่ออกกำลังกาย งานเลี้ยงสังสรรค์ การให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การจัดอบรม การให้คำปรึกษา การให้การช่วยเหลือ

บุคคลในครอบครัว การจัดตั้งมูลนิธิหรือการบริจาคเงินต่าง ๆ กิจกรรมเพื่อสังคม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณสุขปึกในชุมชน เป็นต้น

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

นายจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงรับเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีนายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และ ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยได้รับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร โดยศึกษาเฉพาะลูกจ้างที่มีสัญชาติไทย

จังหวัดชายแดนภาคใต้ หมายถึง 3 จังหวัด คือ ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส แบ่งตามประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัด และกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยเรื่อง สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากผลการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงวิชาการ มีดังนี้

1.1 ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน เป็นการต่อยอดองค์ความรู้สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของแรงงาน และสอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ

1.2 ได้ทราบความต้องการสวัสดิการของแรงงาน ที่จะสามารถนำไปจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

2. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเชิงปฏิบัติ ผลการศึกษาเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 สถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถใช้เป็นแนวทางจัดสวัสดิการแรงงานได้ตามความต้องการของแรงงานในท้องถิ่น ที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์การ เกิดศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจของสถานประกอบการในพื้นที่

จากหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขต และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับที่กล่าวมานี้ เพื่อให้การศึกษามีความสมบูรณ์และถูกต้อง จึงทำการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะกล่าวไว้ในบทที่ 2



## บทที่ 2

### แนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ศึกษาสภาพทั่วไปของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย สภาพทั่วไปของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สถานการณ์ปัญหาและแนวโน้มความไม่สงบ ตลาดแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย กำลังแรงงานและสถานประกอบการจำแนกตามขนาด เนื่องจากรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งเป็นผลมาจากงบประมาณ การลงทุนและผลกำไรที่ได้รับ (ณัฐพันธ์ เจริญนนท์, 2551) โดยจำแนกจำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ใช้จำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์ แบ่งได้ 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน โดยนำรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้พัฒนาขึ้นในปี 2559 มาทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ส่วนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

ส่วนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ศึกษาสภาพทั่วไปของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สภาพทั่วไปและสถานการณ์แรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จะทำให้ทราบสภาพเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรมของพื้นที่ อีกทั้งทราบลักษณะแรงงาน อัตราการว่างงาน ความต้องการแรงงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

#### 1.1 สภาพทั่วไปของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การศึกษาสภาพทั่วไปของพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย สภาพทางกายภาพ ประชากร กำลังแรงงาน ประเพณีวัฒนธรรม และสถานการณ์ปัญหาและแนวโน้มความไม่สงบ ดังนี้

#### สภาพทางกายภาพ

พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส รวม 33 อำเภอ 250 ตำบล และ 1,614 หมู่บ้าน (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2561) ตั้งอยู่ตอนล่างของประเทศไทย มีอาณาเขตพื้นที่ติดกับประเทศมาเลเซีย อ่าว

ไทย และจังหวัดสงขลา มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลายและสมบูรณ์ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีพื้นที่ทั้งสิ้น 10,936.864 ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ 6.80 ล้านไร่ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

**ตารางที่ 1** สภาพทางกายภาพ 3 จังหวัดภาคใต้ชายแดน

จังหวัดชายแดนภาคใต้	ตารางกิโลเมตร	ล้านไร่	ติดต่อกับประเทศมาเลเซีย
นราธิวาส	4,475.430	2.79	รัฐกลันตันและรัฐเปรัก
ปัตตานี	1,940.356	1.21	-
ยะลา	4,521.078	2.80	รัฐเปรักและรัฐเคดาห์
รวม	10,936.864	6.80	

ที่มา. สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2561



ภาพที่ 1 แผนที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่มา. จาก [www2.narathiwat.go.th](http://www2.narathiwat.go.th) > nara2016 > files > com\_news\_form

## 1.2 ประชากรและกำลังแรงงาน

พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลสำรวจประชากร ปี 2559-2561 มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,012,921 คน ซึ่งแยกเป็น ประชากรชาย 997,429 คน และประชากรหญิง 1,015,492 คน

ผลสำรวจแรงงาน ในปี 2559-2561 พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีจำนวนแรงงาน รวม 858,533 คน โดยแยกเป็นจังหวัดปัตตานี 295,838 คน จังหวัดยะลา 230,361 คน และจังหวัดนราธิวาส 332,334 คน ผู้มีงานทำส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 25.12 และมีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาคอื่น ๆ โดยนิยมศึกษาในสถานศึกษาเอกชนที่จัดการเรียนการสอนศาสนาควบคู่สามัญ มีรายละเอียด (สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2561) ดังนี้

**ตารางที่ 2 ประชากรและกำลังแรงงาน 3 จังหวัดภาคใต้ชายแดน**

3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	ชาย	หญิง	จำนวนประชากร
นราธิวาส	390,832	398,849	789,681
จำนวนแรงงาน	332,334		
ปัตตานี	347,145	353,816	700,961
จำนวนแรงงาน	295,838		
ยะลา	259,452	262,827	522,279
จำนวนแรงงาน	230,361		
รวม	997,429	1,015,492	2,012,921

ที่มา. สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน, 2561

## 1.2 สถานการณ์ปัญหาและแนวโน้มความไม่สงบ

สถานการณ์ความไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2547 จนถึงปัจจุบัน ส่วนใหญ่ผู้ก่อเหตุมุ่งเป้าไปยังกำลังความมั่นคงและสัญลักษณ์อำนาจของรัฐไทย เช่น วัด โรงเรียนและข้าราชการ พบว่ามีเหตุรุนแรงทุกประเภทเกิดขึ้นรวมทั้งสิ้น 9,985 เหตุการณ์ โดยมีลักษณะเป็นเหตุลอบยิง ชุมนวมใจติ โจมตีที่ตั้ง เหตุระเบิด วางเพลิง (เผาโรงเรียน เผาอาคารบ้านเรือน เผาตู้โทรศัพท์ เผาเสาสัญญาณและอุปกรณ์โทรคมนาคม และเผาส่วนราชการ) ฆ่าโดยวิธีทารุณ (ฆ่าตัดคอ ฆ่าแล้วเผา ฆ่าตัดคอแล้วเผา) ประสงค์ต่ออาวุธ ชุมนวมใจประท้วง และทำร้าย ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตทรัพย์สินและได้รับบาดเจ็บ ยอดรวมผู้เสียชีวิตตลอด 15 ปี อยู่ที่ 4,011 ราย ผู้ได้รับบาดเจ็บ 10,651 ราย ส่วนใหญ่เป็นประชาชนทั่วไป รองลงมาคือ ทหาร ตำรวจ ผู้นำท้องถิ่น ครู พระสงฆ์ และข้าราชการทั่วไปตามลำดับ สถิติความรุนแรงหากพิจารณาแยกเป็นรายจังหวัด จะพบว่า จังหวัดปัตตานีมีเหตุการณ์ความไม่สงบเกิดขึ้นมากที่สุด 3,667 เหตุการณ์ รองลงมาคือจังหวัดนราธิวาส 3,443 เหตุการณ์ และจังหวัดยะลา 2,577 เหตุการณ์ ขณะที่สถิติความสูญเสียก็ไปในทิศทางเดียวกัน คือจังหวัดปัตตานี มียอดผู้เสียชีวิตจากสถานการณ์ความไม่สงบมากที่สุด 1,672 ราย บาดเจ็บ 3,193 ราย รองลงมาคือจังหวัดนราธิวาส มีผู้เสียชีวิต 1,189 ราย บาดเจ็บ 3,775 ราย และจังหวัดยะลา มีผู้เสียชีวิต 1,028 ราย บาดเจ็บ 3,118 ราย จากสถานการณ์ความไม่สงบดังกล่าวส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ทำให้เกิดความหวาดระแวงในสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ มีอาการหวาดกลัว ซึมเศร้า เครียด วิตกกังวล ภาวะการลงทุนและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ลดลง และผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนต่อสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดลมนรจณี บากา และคณะ, 2559) ทั้งนี้จากการวิเคราะห์สาเหตุที่เกิดการก่อการร้าย พบว่า ปัญหาการว่างงาน การกระจายรายได้ ความยากจนและปัญหาเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยหนุนให้มีการก่อความไม่สงบ ซึ่งเมื่อพิจารณาจาก



ดัชนีความสำเร็จของมนุษย์ นั้น จะเห็นว่าจังหวัดภาคใต้ติดอันดับทั้งต้นและท้าย ในแง่ของรายได้ครัวเรือน จังหวัดยะลาและนราธิวาสติดอันดับครึ่งบนของประเทศ ยกเว้นจังหวัดปัตตานีที่อยู่ในระดับท้าย ดังนั้นประชาชนจึงต้องการให้รัฐกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการเพื่อช่วยเหลือเยียวยาประชาชนในหลากหลายมิติ และให้สอดคล้องเหมาะสมกับเอกลักษณ์พื้นฐานของประชาชน

### 1.3 ตลาดแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สถานการณ์ตลาดแรงงานของ 3 จังหวัดชายแดนใต้ ข้อมูลจากศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้และกรมการจัดหางาน ปี 2560-2561 สภาพทั่วไปของแรงงาน ดังตาราง

ตารางที่ 3 สถานภาพแรงงาน 3 จังหวัดภาคใต้ชายแดน

สถานภาพแรงงาน	ปี	
	2560	2561
1. ประชากรอายุ 15 ปีขึ้นไป	7,402,728	7,456,207
1.1 ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน	5,149,258	5,107,501
1.1.1 ผู้มีงานทำ	5,076,164	5,009,776
1.1.2 ผู้ว่างงาน	71,907	94,997
1.1.3 ผู้ที่รอฤดูกาล	1,187	2,728
1.2 ผู้ที่ไม่อยู่ในกำลังแรงงาน	2,253,470	2,348,706
2. อัตราการว่างงาน (%)	1.40	1.89
3. อัตราการมีงานทำ (%)	69.56	68.50

ที่มา. ศูนย์ข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้และกรมการจัดหางาน, 2561

กำลังแรงงาน มีผู้อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 5.10 ล้านคน ลดลงจากปีก่อนเล็กน้อย เมื่อพิจารณาอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงสภาพกำลังแรงงานในตลาดแรงงานเปรียบเทียบกับประชากรวัยทำงาน พบว่า ลดลงเล็กน้อยจากปีก่อนร้อยละ 69.56 เหลือร้อยละ 68.50

ภาวะการว่างงาน มีจำนวนผู้ว่างงานสูงสุดในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 16,850 คน อัตราการว่างงานไตรมาสที่ 1 ปี 2561 อยู่ที่ร้อยละ 1.48 ปรับเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 1.46 ในไตรมาส 1 ปี 2561 โดยจังหวัดที่มีอัตราการว่างงานสูงสุด คือ จังหวัดนราธิวาส ร้อยละ 5.34 รองลงมาจังหวัดปัตตานีร้อยละ 2.96 และจังหวัดที่มีอัตราการว่างงานต่ำที่สุด คือ จังหวัดยะลา ร้อยละ 1.03

ความต้องการแรงงาน ข้อมูลการให้บริการจัดหางานของกรมการจัดหางานไตรมาส 1 ปี 2561 ความต้องการแรงงาน จำนวน 7,979 อัตรา ผู้สมัครงาน จำนวน 9,427 คน และมีการบรรจุงาน จำนวน 9,037 คน เมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อนความต้องการแรงงาน ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน ลด ร้อยละ 40.16 ร้อยละ 30.05 และร้อยละ 20.67 ตามลำดับ อุตสาหกรรมที่มีความต้องการแรงงานมากที่สุดคือ อุตสาหกรรมการขายส่งการขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ และจักรยานยนต์ จำนวน 2,803 อัตรา (ร้อยละ 32.88) รองลงมา การผลิต จำนวน 1,578 อัตรา (ร้อยละ 18.51) และที่พักแรมและบริการด้านอาหาร จำนวน 1,089 อัตรา (ร้อยละ 12.77)

ดังนั้นรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม กับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม และด้านความปลอดภัย ทั้งนี้เพื่อให้การจัดสวัสดิการแรงงานสามารถแก้ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม (ศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานภาคใต้, 2561)

## ส่วนที่ 2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน และรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากงานวิจัยปี 2559 ดังรายละเอียด

### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

จากผลการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของการจัดสวัสดิการแรงงาน ดังนี้

#### ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการ (Welfare) เป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารัฐต้องเป็นผู้จัดหาให้โดยไม่แสวงหากำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า ถ้าใช้ในทางธุรกิจใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2560) ทั้งนี้ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ไม่ได้ให้นิยามคำจำกัดความของสวัสดิการแรงงานที่ชัดเจนแต่อย่างใด ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมความหมายของ สวัสดิการแรงงาน ดังปรากฏต่อไปนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557) ให้ความหมายของ สวัสดิการสังคม ว่า หมายถึงระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสมเป็นธรรมและให้เป็นไป ตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่

อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นั้นธนาคาร กระบวนการยุติธรรมและบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

มงคล เทียนประเทืองชัย (2551) ได้กล่าวถึง สวัสดิการแรงงาน ตามความหมาย ของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้ Yoder, Dale (1982) กล่าวว่า สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์เกี่ยวคู่ หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังจะได้รับไม่ตรีจิตมิตรภาพและความกระตือรือร้นในการทำงานจากคนงาน รวมทั้งช่วยปลดเปลื้องความวิตกกังวลที่เป็นเครื่องบั่นทอน ประสิทธิภาพในการทำงาน โดยกิจกรรมเหล่านั้นต้องเป็นสิ่งจูงใจในการจ้างงานและเป็นการสร้าง หลักประกันความมั่นคงในการทำงานในการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่

จิตราพัชร กิรินันท์ (2556) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือ สิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์กร ไม่ว่าจะในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษา และ ด้านนันทนาการ ที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก โดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน

พิเชษฐ สอนสิริ (2553) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน ว่า เป็นการตอบแทน ในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จ่ายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กรความสำคัญของสวัสดิการแรงงาน

สรูป สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิ่งที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน อันนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง โดยเป็นไปตามกฎหมายกำหนด และอาจจัดให้ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดก็ได้

### **ความสำคัญของสวัสดิการแรงงาน**

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการเป็นประชาชนขององค์กร พัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์กร สร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลและองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม รวมทั้งช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวไว้ว่า การจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการมีประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1 สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานทุกอย่างช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2 ลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานบางประเภทช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความผ่อนคลายความเครียด เช่น การดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม การจัดเวลาพัก วันหยุด สวัสดิการนันทนาการ การตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในโรงงานเพื่อลดความกังวลของลูกจ้าง เป็นต้น

3 สร้างความจงรักภักดีและสื่อสัตย์ต่อองค์กร เนื่องจากลูกจ้างมีความพึงพอใจจากการได้รับประโยชน์ต่างๆจากสวัสดิการแรงงานของนายจ้าง เกิดความรู้สึกรักและทัศนคติที่ดี ต่อนายจ้างและองค์กร

4 สร้างความรู้สึกให้ลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การจัดสวัสดิการ แรงงานที่ดีมาจากความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อร่วมกันเสนอแนะการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้าง การจัดสวัสดิการที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์

5 ลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วย

6 ลดปัญหาแรงงาน ที่เกิดจากการขาด ลา มาสาย การเปลี่ยนงานของลูกจ้าง เนื่องจากสวัสดิการแรงงานประเภทมีส่วนสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างอยู่ทำงานในสถานประกอบกิจการเป็นเวลานาน เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต เช่น สวัสดิการ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

7 เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อลูกจ้างมีความสุขกาย สบายใจ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลให้ลูกจ้างทุ่มเทกำลังกาย กำลังสมองในการทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ

#### **ประเภทของสวัสดิการแรงงาน**

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน แบ่งสวัสดิการแรงงานออกเป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (สุดาศิริ วดวงค์, 2551) มีรายละเอียดดังนี้

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (labor welfare by law) สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พระราชบัญญัติประกันสังคม ตลอดจนกฎกระทรวง และประกาศกระทรวงต่าง ๆ ซึ่งกฎหมายเหล่านี้ได้กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องจัดหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับการทำงานของลูกจ้าง หากนายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้มีหน้าที่

เกี่ยวข้อง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ๆ ถือว่ามีความผิด จะต้องได้รับโทษ ทั้งนี้สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดจะคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อความ เป็นอยู่ที่ดี และสถานะทางสังคมของลูกจ้าง

สามารถสรุปลักษณะและประเภทการคุ้มครองตามกฎหมาย เพื่อเป็นหลักประกันขั้นพื้นฐาน แก่ลูกจ้างและแรงงาน ดังนี้

- 1) การคุ้มครองที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (work-related protection) เพื่อให้การ คุ้มครองสภาพการทำงาน ที่จะทำให้ออกกำลังกายมีสภาพการทำงานที่ดี การจัดให้มี เวลาพัก วันหยุดวันลาต่างๆ ความปลอดภัยในการทำงานตามหลักสิทธิมนุษยชน
- 2) การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน (labor insurance) เพื่อให้การ คุ้มครองการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บของลูกจ้างในระหว่างการทำงาน หรือเมื่อ ว่างงาน ที่จะเป็นหลักประกันว่าหากลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ ด้วยเหตุจาก การเจ็บป่วย หรือถูกให้ออกจากงาน หรือนายจ้างปิดกิจการ เลิกกิจการ ลูกจ้าง ก็ยังคงได้รับการช่วยเหลือ และสามารถเลี้ยงชีพได้ระหว่างไม่มีรายได้
- 3) การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม (social insurance) เป็นการคุ้มครองลูกจ้างให้สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคม มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ทั้ง ขณะทำงานอยู่ จนถึงช่วงสูงวัยหรือเกษียณอายุงาน เพื่อเป็นการบรรเทาความ เดือดร้อน เมื่อต้องเผชิญกับความยากลำบากในการดำรงชีพในช่วงเวลาใด ๆ ก็ ตาม ทั้งต่อลูกจ้างและบุคคลในครอบครัว

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (in addition to labor welfare by law) หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นสูงกว่าที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ได้แก่ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้าง ปรับปรุงสภาพการทำงาน และเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ และภาวะทางใจดีขึ้น ซึ่งเกิดจาก ความพร้อมของนายจ้างที่มีความสามารถจัดให้ โดยอาจพิจารณาจากความต้องการของลูกจ้าง สังคม และสภาพแวดล้อม เป็นต้น แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการ ทางด้านสังคม ดังนี้

2.1 สวัสดิการแรงงานทางเศรษฐกิจ (economic welfare) คือ สวัสดิการที่สามารถ ตีค่าออกมาเป็นตัวเงินได้ หรือมักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง ที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของนายจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้างและ ครอบครัวดีขึ้น ได้แก่ การให้บำเหน็จ บำนาญ การแบ่งผลกำไร เบี้ยขยัน การให้รางวัลในการทำงาน รดรับส่ง ที่พักอาศัย อาหารกลางวัน เครื่องแบบ การรักษาพยาบาล การให้กู้ยืม ค่าเล่าเรียนบุตร เงิน ช่วยเหลือบุตร เงินสะสม เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

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

จะเห็นว่าสวัสดิการแรงงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเกิดขึ้นโดยมีระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายนั้น ๆ ถือว่ามีความผิด จะต้องได้รับโทษ โดยคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี สถานะทางสังคมของลูกจ้าง และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

โดยทั่วไปนายจ้างจะจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ส่วนการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้น จะเป็นไปโดยความสมัครใจของนายจ้าง ที่เห็นเป็นประโยชน์ในการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับลูกจ้าง นอกจากนี้อาจจัดตามข้อเรียกร้องของลูกจ้างเพิ่มขึ้นได้อีก โดยพิจารณาตามความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง เพราะสวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนอย่างหนึ่งที่เป็นต้นทุน แต่ขณะเดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานก็สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้างด้วยเช่นกัน

## 2.2 รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมในพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ได้นำรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยในปี พ.ศ. 2559 เป็นรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับจังหวัดสงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส มี 5 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด นายจ้างส่วนใหญ่จัดให้ตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการบางอย่างจัดให้ดีกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนด มี 3 รูปแบบย่อย คือ

### 1) สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีรูปแบบดังนี้

สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน มีรูปแบบการจัด คือ น้ำดื่ม น้ำดื่มร้อน-เย็น, ห้องน้ำที่ถูกลักษณะไม่แยกหญิงแยกชาย ห้องน้ำที่ถูกลักษณะแยกหญิงแยกชาย ห้องอาบน้ำ และห้องล็อกเกอร์สำหรับเก็บของ

บริการทางการแพทย์พยาบาล มีรูปแบบการจัด คือ ตู้ยา และยาสามัญ ห้องพยาบาล พยาบาลประจำโรงงานตลอด 24 ชั่วโมง แพทย์มาตรวจรักษา เพลสนาม และรถพยาบาลตามขนาดองค์กร

เวลาพัก มีรูปแบบการจัด คือ พักเที่ยง 1 ชั่วโมง และพักเบรก

วันหยุด/วันลา มีรูปแบบการจัด คือ วันหยุดตามประเพณีปีละ 13 วัน วันหยุดตามวันสำคัญทางศาสนา วันหยุดพักผ่อนประจำปีเมื่อทำงานครบ 1 ปี ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน วันหยุดประจำสัปดาห์ หยุดวันอาทิตย์ 1 วัน และวันลาดังนี้ ลากิจ ลาคลอดบุตร ลาทำหมัน ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาป่วย ลาฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ลาแต่งงาน ลาพัฒนาจิต

สภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน มีรูปแบบ คือ อุบัติการณ์ความปลอดภัยในการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมที่ดี และคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ

2) สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน มีรูปแบบดังนี้

กองทุนประกันสังคม ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533

กองทุนเงินทดแทน ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541

การพัฒนาฝีมือแรงงาน / ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. 2545

3) สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม มีรูปแบบดังนี้

เงินเกษียณอายุ จัดให้ในความคุ้มครองของกองทุนประกันสังคม

การให้สิทธิจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง มีรูปแบบการจัด คือ จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และจัดตั้งสหภาพแรงงาน

การให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ มีรูปแบบการจัด คือ ให้ตัวแทนลูกจ้างเข้าประชุมร่วม การลงมติเลือกบริษัทประกัน

รูปแบบที่ 2 สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มุ่งเน้นไปที่การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจทั้งที่เป็นตัวเงินทางตรง มี 2 รูปแบบย่อย คือ

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง มีรูปแบบดังนี้

ค่าครองชีพ มีรูปแบบการจัด คือ จัดค่าครองชีพเป็นรายเดือน เดือนละเท่า ๆ กัน

เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี มีรูปแบบการจัด คือ ให้เป็นเงินโบนัสปีละครั้งตามผลประกอบการ มีบางนายจ้างให้เป็นเงินปันผลจากกำไรในแต่ละปี

เงินจูงใจต่าง ๆ มีรูปแบบการจัด คือ เบี้ยเลี้ยง ค่าคอมมิชชั่น เงินค่ากะ เบี้ยขยัน เงินโบนัสพิเศษ และเงินพิเศษกรณีไม่ลาหยุด

เงินรางวัลต่างๆ มีรูปแบบการจัด คือ รางวัลพนักงานดีเด่น รางวัล อุบัติเหตุเป็นศูนย์ เงินเพิ่มจากยอดขายถึงเป้าและรางวัลทำงานนาน

บริการเงินกู้ยืม มีรูปแบบการจัด คือ เงินกู้ฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ และการจัดตั้งสหกรณ์หรือร่วมมือกับสถาบันการเงิน

2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีรูปแบบดังนี้

ที่พักอาศัย มีรูปแบบการจัด คือ การสร้างที่อยู่อาศัยเป็นอาคาร/หอพัก/บ้านพัก และเงินอุดหนุนค่าเช่าบ้าน

การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงานมีรูปแบบการจัด คือ จัดรถรับส่งฟรี การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถเป็นรายเดือน หรือให้เป็นคูปองน้ำมัน และติดต่อผู้ประกอบการให้มารับส่งบริการอาหาร มีรูปแบบ คือ จัดให้มีร้านอาหารในที่ทำงาน การให้เงินอุดหนุนค่าอาหารหรือบริการอาหารบางส่วน และการจัดอาหารฟรี

ชุดทำงาน มีรูปแบบการจัด คือ จัดชุดทำงานให้ฟรีปีละ 2 ชุด จัดชุดทำงานให้ในราคาถูก และให้ลูกจ้างจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน

รูปแบบที่ 3 สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ มีรูปแบบย่อย คือ

ค่ารักษาพยาบาล มีรูปแบบการจัด คือ การออกเงินค่ารักษาพยาบาลที่เกินสิทธิประกันสังคม และให้ค่าทำฟัน

ประกันสุขภาพ มีรูปแบบการจัด คือ ประกันสุขภาพ การประกันกลุ่ม

การตรวจสุขภาพประจำปี มีรูปแบบการจัด คือ ให้แพทย์มาตรวจร่างกายปีละ 1 ครั้ง ส่งไปตรวจยังสถานพยาบาล และติดต่อกับสถานพยาบาลเพื่อให้ส่วนลดพิเศษในการตรวจสุขภาพ

การให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีรูปแบบการจัด คือ ให้ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ แนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ จัดแข่งขันกีฬา โรงงานสีขาว การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ

นอกจากนี้ ยังมีกรย้ายงานให้เหมาะสมกับสุขภาพ กรณีลูกจ้างมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ก็จะจัดให้ทำงานที่เหมาะสม ให้ทำงานที่ไม่เป็นอันตรายหรือทำให้สุขภาพแย่ลง, จัดให้มีที่สำหรับสูบบุหรี่ และตรวจสภาพและบำรุงรักษาเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

รูปแบบที่ 4 สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของลูกจ้าง มี 3 รูปแบบย่อย คือ

1) สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง มีรูปแบบดังนี้

การออกแบบงานให้มีคุณค่า มีรูปแบบการจัด คือ การทำให้งานมีคุณค่า หาวิธีการทำงานแบบใหม่ ให้มีความเป็นอิสระ ทำหาย และได้พัฒนาทักษะความชำนาญให้มากขึ้น

การจัดอบรม/ให้คำปรึกษา มีรูปแบบการจัด คือ ส่งไปอบรมนอกสถานที่ จัดอบรมภายในและการให้คำปรึกษาต่าง ๆ

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

การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น มีรูปแบบการจัด คือ จัดตารางทำงานให้เอื้อต่อ



การศึกษาต่อ การให้ศึกษาศึกษาต่อนอกเวลาการทำงาน และให้ทุน การศึกษา

2) สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว มีรูปแบบดังนี้

การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือ ประกันสุขภาพสำหรับสมาชิกในครอบครัว มีรูปแบบการจัด คือ ให้ความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อเป็นค่ารักษาพยาบาล

การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร มีรูปแบบการจัด คือ ให้เงินสนับสนุนการศึกษา และทุนเรียนดี

การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ มีรูปแบบการจัด คือ ให้เป็นเงินช่วยเหลือ กรณีไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม สมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต

สถานที่เลี้ยงเด็ก มีรูปแบบการจัด คือ จัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้สามารถดูแลเด็กได้ในช่วงปิดเทอม

3) สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม มีรูปแบบดังนี้

การช่วยเหลือการกุศล มีรูปแบบการจัด คือ การช่วยเหลือทางการเงินแก่หน่วยงาน หรือมูลนิธิเพื่อสังคมต่าง ๆ ได้แก่ เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาค น้ำท่วม

กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน มีรูปแบบการจัด คือ การจัดกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า กิจกรรมทำบุญ กิจกรรมชุดลอกคูคลอง

การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน มีรูปแบบการจัด คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบพื้นฐานในชุมชน ได้แก่ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน และการสื่อสาร

รูปแบบที่ 5 สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีรูปแบบย่อย คือ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีรูปแบบการจัด คือ ให้ 3 % มีการให้ในอัตราก้าวหน้าตามอายุงาน

ประกันอุบัติเหตุ มีรูปแบบการจัด คือ ประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม

ค่าเสี่ยงภัย มีรูปแบบการจัด คือ จัดให้สำหรับงานที่มีความเสี่ยงหรืออยู่ในพื้นที่เสี่ยง  
เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง มีรูปแบบการจัด คือ แผนการออม การแบ่งผลกำไรสะสม การให้หุ้น ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีรูปแบบของการจ้างงานเป็นลูกจ้างประจำเพื่อความมั่นคง

จะเห็นว่าสวัสดิการที่สำคัญประการแรก ก็คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสวัสดิการอื่น ๆ ที่จะจัดให้เพิ่มเติมขึ้นขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะมีความพร้อมที่จะจัดสวัสดิการแรงงานได้ดีกว่า องค์กรขนาดเล็กและขนาดกลาง และการจัดสวัสดิการต้องให้สามารถจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ลูกจ้าง

### ส่วนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

ปริยาพร คงทน (2558) แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้ มีความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.19$  และ  $\bar{x} = 2.77$ ) ตามลำดับ สวัสดิการแรงงาน 10 ลำดับแรก ที่ลูกจ้างในสถานประกอบการ จังหวัดชายแดนใต้ มีความต้องการและไม่มีการจัดให้ในสถานประกอบการ คือ 1) การจัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ 2) การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน 3) การจัดอาหารราคาถูกจำหน่าย 4) การจัดให้มีรถฉุกเฉินไว้บริการ 24 ชั่วโมง 5) การจัดให้มีพยาบาลประจำ 6) จัดเงินบำเหน็จให้พนักงาน 7) จัดห้องสมุดในโรงงาน 8) จัดห้องพยาบาล 9) จัดเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ 10) จัดรถรับ – ส่งพนักงานให้แก่ลูกจ้าง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการสวัสดิการตามกฎหมายและนอกเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนด้านการบังคับใช้กฎหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผลกำไรของธุรกิจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน และปัจจัยด้านสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ตามลำดับ ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้

สมชัย จิตสุชนและคณะ (2556) ได้กล่าวถึงการเข้าสู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560 ว่า สวัสดิการวัยทำงาน แรงงานและคนทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาก็เข้าสู่วัยทำงาน 1) อาจเป็นการทำงานกับบริษัท ห้างร้าน หรือการประกอบอาชีพอิสระของตนเองก็ได้ 2) ความต้องการขั้นพื้นฐานของคนในกลุ่มนี้ คือ การมีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบธุรกิจ ที่สามารถทำให้ได้รับค่าจ้างแรงงาน หรือผลตอบแทนทางธุรกิจที่ดีพอ ตลอดจนสามารถยกระดับ มาตรฐานการดำรงชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง 3) ต้องการสวัสดิการที่ทำให้สามารถรองรับความเสี่ยง ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานด้วย เช่น ได้รับการประกันสุขภาพ มีสวัสดิการกองทุนเงินทดแทน สวัสดิการประกันการว่างงาน สวัสดิการอีกประเภทหนึ่งในระบบสวัสดิการส่วนใหญ่ในระดับนานาชาติประเทศ คือ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสวัสดิการอันพึงปรารถนาสำหรับคนวัยทำงาน เพราะต้องการ สร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัยให้กับตนเองและครอบครัวต่อไป เป็นรายละเอียดของสภาพสวัสดิการวัยทำงานในปัจจุบันของไทยและข้อเสนอเพื่อยกระดับสวัสดิการอันพึงปรารถนา

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

ปัทมา ธรรมเจริญ (2538) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาแก่ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นายจ้างมักไม่สนใจที่จะจัดสวัสดิการ แรงงานด้านการศึกษาให้คนงาน โดยเห็นว่าไม่คุ้มกับการลงทุน และลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจเข้าบริการ นอกจากนี้ยังมีปัญหาขาดบุคลากรและสถานที่ในการจัดการศึกษาด้วย พินิจ เพชรสน (2561) วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแรงงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนนทบุรี พบว่า คุณลักษณะบุคคล เช่น เพศ การศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานที่แตกต่างกัน

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนา ระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกัน โดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### ส่วนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปร ความสัมพันธ์ของตัวแปรสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังภาพที่ 2

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งทำให้ได้กรอบแนวคิดในการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้ให้รายละเอียดการศึกษาไว้ในบทที่ 3

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงานต่อสวัสดิการ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงานต่อสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทั้ง 5 รูปแบบ คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีวิธีการดำเนินการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ตัวแปรและสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ แรงงานซึ่งมีสัญชาติไทย ซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันตน จำนวน 136 แห่ง รวมลูกจ้าง จำนวน 15,687 คน (สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561) ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2561

จังหวัด	ขนาดของสถานประกอบการ	สถานประกอบการ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)
ยะลา	ขนาดเล็ก (1-99 คน)	46	3,121
	ขนาดกลาง (100-299 คน)	18	2,500
	ขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป)	4	1,335
	<b>รวม</b>	<b>68</b>	<b>6,956</b>
ปัตตานี	ขนาดเล็ก (1-99 คน)	15	1,136
	ขนาดกลาง (100-299 คน)	12	1,854
	ขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป)	5	1,660
	<b>รวม</b>	<b>32</b>	<b>4,650</b>
นราธิวาส	ขนาดเล็ก (1-99 คน)	23	1,598
	ขนาดกลาง (100-299 คน)	12	2,137
	ขนาดใหญ่ (300 คนขึ้นไป)	1	346
	<b>รวม</b>	<b>36</b>	<b>4,081</b>
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>136</b>	<b>15,687</b>

ที่มา. จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง ปี 2561, โดย กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2561.

กลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันตน จำนวน 136 แห่ง จากจำนวนลูกจ้าง 15,687 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างของ TARO YAMANE ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดของความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  (อาคม ใจแก้ว , 2556 หน้า 132) ดังนี้

$$\text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง } n = \frac{N}{[1 + (Ne^2)]}$$

โดย  $n =$  จำนวนของขนาดตัวอย่าง

$N =$  ขนาดของประชากร

$e =$  ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น 5%

ลูกจ้างทั้งหมด 15,687 คน

แทนค่าจากสูตร  $15,687 / 1 + 15,687 (0.05)^2 = 390$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน

### วิธีสุ่มตัวอย่าง

ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบโควตา (quota sampling) โดยจำแนกแรงงานออกเป็น 3 จังหวัด จากนั้นกำหนดโควตาจังหวัดละ 130 คน จากนั้นในแต่ละจังหวัดใช้วิธีการเลือกหน่วยตัวอย่างแบบบังเอิญ คือ เจอกลุ่มตัวอย่างก็เก็บข้อมูลจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

### เครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยนำรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้จากการวิจัย เรื่อง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สายฝน, 2559) มาใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของแรงงาน ใช้มาตรวัดระดับนามมาตรา อันดับมาตรา และช่วงมาตรา ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา ลักษณะการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และขนาดสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่ต้องการ 5 รูปแบบ ได้แก่ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเอง/สังคม ใช้มาตรวัดระดับช่วงมาตรา ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เป็นแบบคำถามปลายเปิด

การสร้างแบบมาตรวัด (scaling) ข้อคำถามที่ได้พัฒนาขึ้น แต่ละข้อประกอบด้วยข้อความและมาตรประมาณค่า แบบลิเคิร์ต (Likert scale) ดังนี้

มาตรวัดความต้องการสวัสดิการแรงงาน เพื่อใช้ให้คะแนนระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 ระดับ (ปริยานุช พรหมภาสิต, 2556, หน้า 162) ผู้ตอบสามารถตอบได้เพียงระดับเดียว เกณฑ์การให้คะแนนระดับความต้องการสวัสดิการ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการน้อยที่สุด

การหาคุณภาพของเครื่องมือ ทำการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ทำการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว มาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการ try out กับแรงงานจังหวัดสงขลา จำนวน 39 คน (ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด 390 ชุด) และทำการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าแอลฟา (alpha) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่า alpha 0.9844

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of item objective congruence : IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้แสดงความคิดเห็น 3 ประเด็น คือ เห็นด้วย ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วย โดยการหาค่า IOC จากการกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เป็น

+1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (หาค่า IOC )

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$  คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่า IOC มีเกณฑ์การพิจารณา (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551, หน้า 2) ดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรงที่นำไปใช้ได้ดี

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 มีค่าความเที่ยงตรงที่ต้องปรับปรุง ยังไม่สามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC -1 - 0 มีค่าความเที่ยงตรงที่ไม่สามารถนำไปใช้ได้

ครั้งนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.วินัย รังสินันท์, ผศ.ธีรชัย ภูไพบูรณ์ และ อาจารย์พิราสินี ชัยคุณทวีโชค ได้ค่า IOC = 0.92 แปลว่า มีค่าความเที่ยงตรงที่นำไปใช้ได้ดี แสดงว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา

ผลการหาค่าความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าแอลฟา (alpha) ของแบบสอบถามทั้งฉบับคือ .909 แสดงว่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นสูง ดังนั้นแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเที่ยงสูง แสดงผลดังตาราง

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบสอบถามทั้งฉบับ

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.936	.909	40

การหาคุณภาพของข้อมูล ทำการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้นำมาหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (bivariate correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์หรือค่า r ซึ่งมีค่าตั้งแต่ (-0.47) ถึง (0.85) แสดงว่าตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันสามารถอธิบายซึ่งกันและกันได้ทั้งเชิงลบและเชิงบวก โดยคู่ที่เป็น + หากตัวแปรหนึ่งมีค่าเพิ่มขึ้น จะมีผลทำให้อีกตัวแปรมีค่าเพิ่มขึ้นเช่นกัน และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) เพื่อแสดงการแจกแจงของข้อมูล ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ และความโด่ง มีค่าตั้งแต่ -0.671 ถึง 0.538 ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 0 แสดงว่าค่าความสมมาตร และความสูงโด่งของการแจกแจงของข้อมูล อยู่ในเกณฑ์ปกติ

#### การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การเก็บข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ มาให้กลุ่มเป้าหมายตอบ โดยลงพื้นที่เก็บข้อมูลจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ตั้งแต่ เมษายน - พฤษภาคม 2561 ได้แบบสอบถามกลับมา 390 ชุด



การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาตรวจสอบความสมบรูณ์ครบถ้วน และลงคะแนนระดับความต้องการสวัสดิการทั้ง 5 รูปแบบ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับ 5= มากที่สุด ระดับ 4=มาก ระดับ 3=พอใช้ ระดับ 2=น้อย และระดับ 1=น้อยที่สุด ระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน (สุวิมล ติรภานันท์, 2555) กำหนดค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 น้อยที่สุด, ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 น้อย, ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 ปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 มาก และค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 มากที่สุด

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ยน้ำหนัก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยอาศัยการหามัชฌิมเลขคณิต และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษาเบื้องต้น ดังนี้

1. **ตัวแปรต้น** คือ ลักษณะแรงงานในพื้นที่ ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน/ค่าจ้าง และขนาดสถานประกอบการ
2. **ตัวแปรตาม** ผู้วิจัยใช้ตัวแปรตามจากตัวแปรต้นในการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สายฝน, 2559) 5 ด้าน นำมาเป็นตัวแปรตามความต้องการสวัสดิการแรงงาน (Labor Welfare) ได้แก่

#### 2.1 ความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่

2.1.1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วย น้ำดื่ม, ห้องน้ำห้องส้วม, สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันและการปฐมพยาบาล, เวลาพัก, วันหยุด, วันลา, ความปลอดภัยในการทำงาน, สภาพแวดล้อม

2.1.2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครอง เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน ประกอบด้วย กองทุนประกันสังคม, กองทุนเงินทดแทน, กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างหรือเงินชดเชยเมื่อให้ออกจากงาน กรณีเลิกจ้าง, การส่งเสริมให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน, กองทุนพัฒนาฝีมือแรงงาน

2.1.3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่ และสถานะทางสังคม คือ เงินเกษียณอายุ, การให้สิทธิลูกจ้างก่อตั้งสหภาพแรงงาน, คณะกรรมการสวัสดิการ และการให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านสวัสดิการ

#### 2.2 ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่

2.2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วย ค่า

ครองชีพ, เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี, เงินจูงใจต่าง ๆ, เงินรางวัลต่าง ๆ, กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ, เงินช่วยเหลือหรือเงินสงเคราะห์, เงินกู้ยืม, และการจัดตั้งสหกรณ์หรือสถาบันการเงิน

2.2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ประกอบด้วย ที่พักอาศัย, รถรับส่ง, อาหาร, และชุดทำงาน

2.3 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่

2.3.1 ค่ารักษาพยาบาล

2.3.2 ประกันสุขภาพ

2.3.3 การตรวจสุขภาพประจำปี

2.3.4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ อนามัย

2.3.5 การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

2.4 ความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ได้แก่

2.4.1 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง ประกอบด้วย การออกแบบงานให้มีคุณค่า, จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี, การจัดกิจกรรมนันทนาการ, การให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และการจัดอบรมและการให้คำปรึกษา

2.4.2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกครอบครัวลูกจ้าง ประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาลสมาชิกในครอบครัว, ประกันสุขภาพ ประกันอุบัติเหตุสำหรับสมาชิกในครอบครัว, เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร / ทุนการศึกษาบุตร, เงินช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ, สถานที่เลี้ยงเด็ก หรือมูมนมแม่

2.4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนา สังคมและชุมชนของลูกจ้าง ได้แก่ การจัดตั้งมูลนิธิ, การบริจาคเงินต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาค่น้ำท่วม, กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า, และการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน ได้แก่ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน ระบบการสื่อสาร

2.5 ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง ประกอบด้วย

2.5.1 ประกันชีวิต การประกันชีวิตลูกจ้าง

2.5.2 ประกันอุบัติเหตุรายบุคคลหรือประกันกลุ่ม

2.5.3 ค่าเลี้ยงชีพ

2.5.4 เงินเกษียณ ซึ่งได้รับจากนายจ้าง

2.5.5 การให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ร่วมกับฝ่ายบริหาร เพื่อกำหนดนโยบายเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน

จากระเบียบวิธีดำเนินการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบ และนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ด้วยสถิติ ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ได้รายงานในบทที่ 4

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่อง สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงานต่อสวัสดิการ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงานต่อสวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่จะสามารถยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้น ว่ามีรูปแบบสวัสดิการแรงงานตรงกับความต้องการของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการศึกษาแยกเฉพาะ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่เป็นพื้นที่ความไม่สงบ ซึ่งแตกต่างจากพื้นที่อื่น เพื่อให้เห็นความแตกต่างของการจัดสวัสดิการแรงงาน ผลการศึกษานำเสนอเป็นลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของแรงงาน และผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของแรงงาน และผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**

ผลการศึกษาลักษณะทั่วไปของแรงงาน และผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้น ว่ามีรูปแบบสวัสดิการแรงงานตรงกับความต้องการของแรงงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รายงาน 2 ส่วนคือ

- ลักษณะทั่วไปของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
- ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการศึกษา เป็นดังนี้

#### 1. ลักษณะทั่วไปของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะแรงงานจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 390 ชุด นำมาหาความถี่และร้อยละของตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน/ค่าจ้าง และขนาดสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ ได้ลักษณะแรงงานในภาพรวม ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล แสดงลักษณะทั่วไปของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ข้อมูลพื้นฐาน (N=390)		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	164	42.1
	หญิง	226	57.9
อายุ	ไม่เกิน 30 ปี	26	6.7
	31-40 ปี	221	56.7
	41-50 ปี	100	25.6
	51-60 ปี	43	11.0
ศาสนา	พุทธ	128	32.8
	อิสลาม	250	64.1
	คริสต์	12	3.1
	อื่น ๆ	-	-
สถานภาพ	โสด	135	34.6
	สมรส	241	61.8
ภูมิภาค	หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	14	3.6
	ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	354	90.8
ระดับการศึกษา	นอกพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้	36	9.2
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	262	67.2
ลักษณะการจ้างงาน	ปริญญาตรี	117	30.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	11	2.8
	ลูกจ้างรายเดือน	322	82.6
ระยะเวลาการทำงาน	ลูกจ้างรายวัน	68	17.4
	น้อยกว่า 5 ปี	210	53.8
	5-10 ปี	149	38.2
เงินเดือน/ค่าจ้าง	มากกว่า 10 ปี	31	7.9
	ต่ำกว่า 15,000 บาท	230	59.0
	15,000 – 30,000 บาท	145	37.2
ขนาดสถาน	มากกว่า 30,000 บาท	15	3.8
	ธุรกิจขนาดเล็ก	275	70.5
ประกอบการ	ธุรกิจขนาดกลาง	104	26.7
	ธุรกิจขนาดใหญ่	11	2.8

จากตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล แสดงลักษณะทั่วไปของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า

เพศ แรงงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 เพศชาย จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 42.1

อายุ แรงงานส่วนใหญ่ อายุ 31-40 ปี จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมา คือ อายุ 41-50 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุ 51-60 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 ตามลำดับ

ศาสนา แรงงานส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 64.1 รองลงมา คือ ศาสนาพุทธ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ศาสนาคริสต์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1 ตามลำดับ

สถานภาพ แรงงานส่วนใหญ่ สถานภาพสมรส จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 สถานภาพโสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ภูมิลำเนา แรงงานส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 90.8 นอกเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2

ระดับการศึกษา แรงงานส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 ปริญญาตรี จำนวน 117 คน ร้อยละ 30 และสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

ลักษณะการจ้างงาน แรงงานส่วนใหญ่ มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 82.6 และมีลักษณะการจ้างงานเป็นรายวัน จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4

ระยะเวลาการทำงาน แรงงานส่วนใหญ่ มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 รองลงมา คือ 5 – 10 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

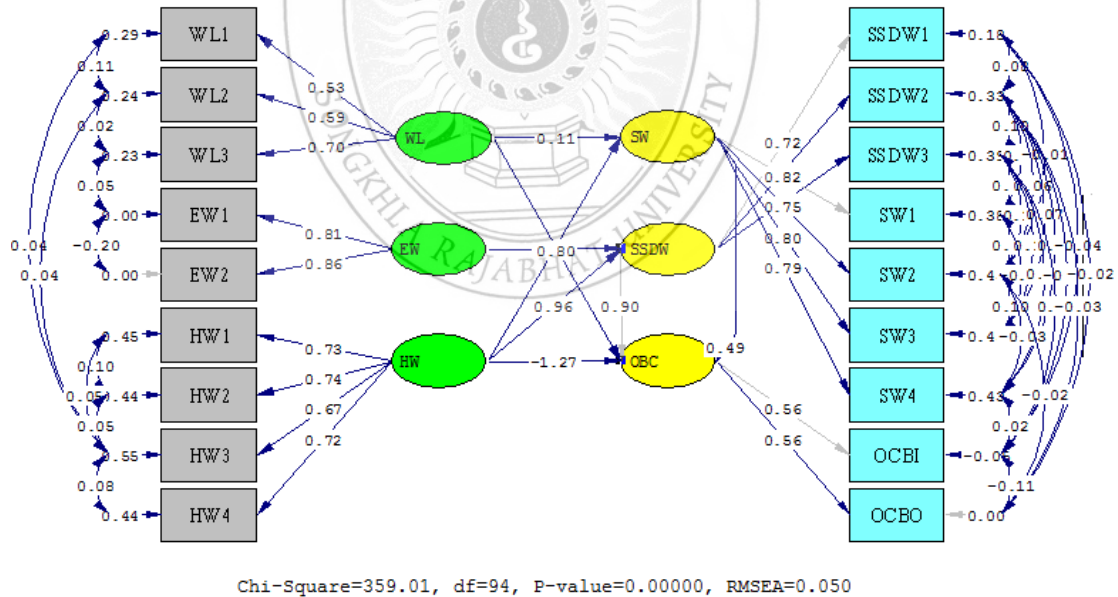
เงินเดือน/ค่าจ้าง แรงงานส่วนใหญ่ มีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมา คือ 15,000-30,000 บาท จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

ขนาดสถานประกอบการ แรงงานส่วนใหญ่ ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 สถานประกอบการขนาดกลาง จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และสถานประกอบการขนาดใหญ่ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 ตามลำดับ

## 2. ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน เพื่อเป็นการยืนยันรูปแบบสวัสดิการที่ได้พัฒนาขึ้นว่ามีรูปแบบสวัสดิการแรงงานตรงกับ ความต้องการของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยได้ประมวลผลข้อมูล ลงรหัส โดยใช้โปรแกรม SPSS ทำการวิเคราะห์ระดับความต้องการรูปแบบสวัสดิการแรงงานในแต่ละรูปแบบ แสดงผลเป็นค่าเฉลี่ย (Mean :  $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง และจัดอันดับความต้องการในสวัสดิการ สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการยืนยันรูปแบบสวัสดิการ ยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้น จากงานวิจัยรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2559 ของสายฝน ไชยศรี พบว่า แรงงานมีความต้องการสวัสดิการ 5 รูปแบบ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคง ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่มา: สายฝน ไชยศรี, 2559

2.2 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และ สวัสดิการด้านความมั่นคง ได้ผลระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานทั้ง 5 รูปแบบ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบ

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด	3.45	.81	พอใช้	3
สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน	3.52	.87	มาก	
สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	3.48	.87	พอใช้	
สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม	3.36	.99	พอใช้	
2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	4.59	.91	มากที่สุด	1
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง	4.60	.94	มากที่สุด	
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	4.57	1.02	มากที่สุด	
3 สวัสดิการด้านสุขภาพ	3.37	.95	พอใช้	4
4 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม	3.16	.98	พอใช้	5
สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง	3.24	.97	พอใช้	
สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว	3.11	1.16	พอใช้	
สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม	3.11	1.10	พอใช้	
5 สวัสดิการด้านความมั่นคง	4.52	1.01	มากที่สุด	2
ภาพรวมทุกรูปแบบ	3.82	.82	มาก	

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 3.82 อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับพอใช้ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย คือ 3.37 อยู่ในระดับพอใช้ และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.16 อยู่ในระดับพอใช้

### 2.3 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทาง ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
<b>1. สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน</b>				
1.1 สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน	3.53	1.09	มาก	
1.2 บริการทางการแพทย์พยาบาล	3.37	1.11	พอใช้	
1.3 เวลาพัก	3.56	1.06	มาก	
1.4 วันหยุด-วันลา	3.56	1.09	มาก	
1.5 สภาพการทำงานและความปลอดภัย	3.58	1.03	มาก	
<b>รวม</b>	<b>3.52</b>	<b>.87</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
<b>2. สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน</b>				
2.1 กองทุนประกันสังคม	3.63	1.09	มาก	
2.2 กองทุนเงินทดแทน	3.58	1.05	มาก	
2.3 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	3.47	1.04	พอใช้	
2.4 การพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน	3.24	1.10	พอใช้	
<b>รวม</b>	<b>3.48</b>	<b>.88</b>	<b>พอใช้</b>	<b>2</b>
<b>3. สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม</b>				
3.1 เงินเกษียณอายุ	3.33	1.20	พอใช้	
3.2 การจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง	3.33	1.10	พอใช้	
3.3 การมีส่วนร่วมดำเนินการด้านสวัสดิการ	3.43	1.08	พอใช้	
<b>รวม</b>	<b>3.36</b>	<b>.99</b>	<b>พอใช้</b>	<b>3</b>
<b>ภาพรวมทั้งหมด</b>	<b>3.45</b>	<b>.81</b>	<b>พอใช้</b>	

จากตารางที่ 8 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับพอใช้ และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับพอใช้ โดย



สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน พบว่า สภาพการทำงานและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.58 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เวลาพัก , วันหยุด-วันลา มีค่าเฉลี่ย คือ 3.56 อยู่ในระดับมาก สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.53 อยู่ในระดับมาก และบริการทางการแพทย์ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.37 อยู่ในระดับพอใช้

สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กองทุนประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.63 อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ กองทุนทดแทน มีค่าเฉลี่ย 3.58 กองทุนสงเคราะห์ ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.47 อยู่ในระดับพอใช้ และการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.24 อยู่ในระดับพอใช้

สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม พบว่า การมีส่วนร่วม ดำเนินการด้านสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.43 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ เงินเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.33 อยู่ในระดับพอใช้

## 2.4 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ

ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 9

ตาราง 9 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
<b>1.สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง</b>				
1.1 ค่าครองชีพ	4.58	0.51	มากที่สุด	
1.2 เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี	4.62	0.49	มากที่สุด	
1.3 เงินจูงใจต่าง ๆ	4.62	0.52	มากที่สุด	
1.4 เงินรางวัลต่าง ๆ	4.71	0.45	มากที่สุด	
1.5 บริการเงินกู้ยืม	4.48	0.50	มาก	
<b>รวม</b>	<b>4.60</b>	<b>.94</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>1</b>
<b>2.สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม</b>				
2.1 ที่พักอาศัย	4.68	0.51	มากที่สุด	
2.2 อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.54	0.51	มากที่สุด	
2.3 บริการอาหาร	4.57	0.49	มากที่สุด	
2.4 ชุดทำงาน	4.48	0.50	มาก	
<b>รวม</b>	<b>4.57</b>	<b>1.02</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>2</b>
<b>ภาพรวมทั้งหมด</b>	<b>4.59</b>	<b>.91</b>	<b>มากที่สุด</b>	

จากตารางที่ 9 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ พบว่า สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด และสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีค่าเฉลี่ย 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ โดย

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง พบว่า เงินรางวัลต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.71 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี และเงินจูงใจต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด และ บริการเงินกู้ยืม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.48 อยู่ในระดับมาก

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม พบว่า ที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.68 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บริการอาหาร มีค่าเฉลี่ย 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด และชุดทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.48 อยู่ในระดับมาก

## 2.5 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ

ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ ตรวจสุขภาพประจำปี และการให้ความรู้และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 10

### ตารางที่ 10

#### ระดับความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ

สวัสดิการด้านสุขภาพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1 ค่ารักษาพยาบาล	3.34	1.18	พอใช้	3
2 ประกันสุขภาพ	3.36	1.13	พอใช้	2
3 การตรวจสุขภาพประจำปี	3.47	1.12	พอใช้	1
4 ให้ความรู้และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	3.32	1.09	พอใช้	4
<b>ภาพรวมทั้งหมด</b>	<b>3.37</b>	<b>.95</b>	<b>พอใช้</b>	

จากตารางที่ 10 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ พบว่า การตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.47 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ ประกันสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับพอใช้ ค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในระดับพอใช้ และการให้ความรู้และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.32 อยู่ในระดับพอใช้

## 2.6 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม

ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ได้แก่ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว และสวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม

สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
<b>1. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง</b>				
1.1 การออกแบบงานให้มีคุณค่า	3.34	1.12	พอใช้	
1.2 การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา	3.21	1.18	พอใช้	
1.3 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ	3.28	1.15	พอใช้	
1.4 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น	3.13	1.27	พอใช้	
รวม	3.24	.97	พอใช้	1
<b>2. สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว</b>				
2.1 ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพครอบครัว	3.16	1.35	พอใช้	
2.2 การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร	3.10	1.22	พอใช้	
2.3 การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ	3.16	1.29	พอใช้	
2.4 สถานที่เลี้ยงเด็ก	3.00	1.42	พอใช้	
รวม	3.11	1.16	พอใช้	2
<b>3. สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม</b>				
3.1 การช่วยเหลือการกุศล	2.99	1.35	พอใช้	
3.2 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน	3.21	1.19	พอใช้	
3.3 การพัฒนาระบบสาธารณสุขบุคคลในชุมชน	3.15	1.18	พอใช้	
รวม	3.11	1.10	พอใช้	2
ภาพรวมทั้งหมด	3.16	.98	พอใช้	

จากตารางที่ 11 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม พบว่า สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.24 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ ด้านบริการสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับพอใช้ โดย

สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง พบว่า การออกแบบงานให้มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.34 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.28 อยู่ในระดับพอใช้ การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับพอใช้ และ การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.13 อยู่ในระดับพอใช้

สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว พบว่า ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ มีค่าเฉลี่ย 3.16 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร มีค่าเฉลี่ย 3.10 อยู่ในระดับพอใช้ และ สถานที่เลี้ยงเด็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.00 อยู่ในระดับพอใช้

สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม พบว่า กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.15 อยู่ในระดับพอใช้ และ การช่วยเหลือการกุศล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.99 อยู่ในระดับพอใช้

## 2.7 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ได้แก่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันอุบัติเหตุ ค่าเลี้ยงภรรยา และเงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ระดับความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง

สวัสดิการด้านความมั่นคง		$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.40	0.49	มาก	4
2	ประกันอุบัติเหตุ	4.54	0.50	มากที่สุด	3
3	ค่าเลี้ยงภรรยา	4.58	0.50	มากที่สุด	1
4	เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง	4.56	0.49	มากที่สุด	2
ภาพรวมทั้งหมด		4.52	1.01	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง พบว่า ค่าเลี้ยงภรรยา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด ประกันอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด และ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.40 อยู่ในระดับมาก

## ตอนที่ 2 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

เป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตาม  
ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**สมมติฐาน** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน  
แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา ลักษณะการจ้างงาน  
ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน/ค่าจ้าง และขนาดสถานประกอบการ

กำหนดสัญลักษณ์ตัวแปร ดังนี้

WL แทน สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

EW แทน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

HW แทน สวัสดิการด้านสุขภาพ

SSDW แทน สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม

SW แทน สวัสดิการด้านความมั่นคง

1) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ  
สวัสดิการแรงงาน จำแนกตามเพศ ดังตารางที่ 13-14

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามเพศ

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
WL	.568	.451	1.285		
			1.266	332.141	.206
EW	2.136	.145	-.111	388	.912
			-.113	374.844	.910
HW	.166	.684	.979	388	.328
			.978	349.361	.329
SSDW	.260	.610	1.291	387	.198
			1.288	346.729	.199
SW	.640	.424	1.739	388	.083
			1.774	373.473	.077

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงานในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ

ด้าน	เพศ	จำนวน	Mean	Std. Deviation	ระดับ
WL	ชาย	164	3.5170	.85517	มาก
	หญิง	226	3.4098	.78173	มาก
EW	ชาย	164	4.5837	.19271	มากที่สุด
	หญิง	226	4.5861	.22060	มากที่สุด
HW	ชาย	164	3.4268	.95085	มาก
	หญิง	226	3.4319	.94160	มาก
SSDW	ชาย	163	3.2324	.98917	ปานกลาง
	หญิง	226	3.1021	.97752	ปานกลาง
SW	ชาย	164	4.5518	.26341	มากที่สุด
	หญิง	226	4.5011	.29861	มากที่สุด

จากตารางที่ 13-14 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยความต้องการสวัสดิการแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า sig > 0.05) โดยทั้งเพศชาย และหญิงมีระดับความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงสุด มีค่าเฉลี่ย เพศชาย = 4.58 และเพศหญิง = 4.58 เช่นกัน รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย เพศชาย = 4.55 และเพศหญิง = 4.50

2) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามอายุ ดังตารางที่ 15-16

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามอายุ

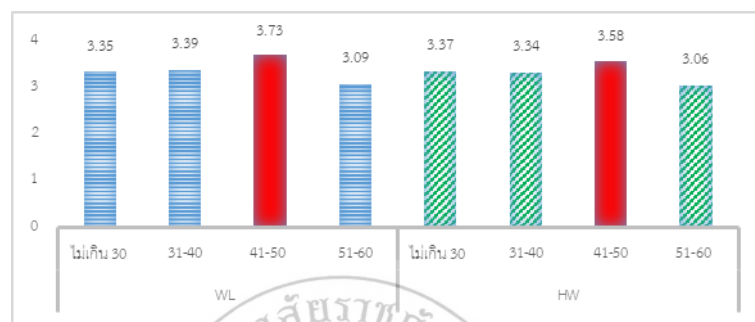
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	14.154	3	4.718	7.475	.000
	Within Groups	243.640	386	.631		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.050	3	.017	.383	.765
	Within Groups	16.953	386	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	8.679	3	2.893	3.294	.021
	Within Groups	339.035	386	.878		
	Total	347.715	389			
SSDW	Between Groups	2.011	3	.670	.692	.557
	Within Groups	373.107	385	.969		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.215	3	.072	.882	.451
	Within Groups	31.401	386	.081		
	Total	31.616	389			

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงานในแต่ละด้าน จำแนกตามอายุ

	อายุ	จำนวน	Mean	Std. Deviation	ระดับ
WL	ไม่เกิน 30ปี	26	3.3527	.98574	ปานกลาง
	31-40ปี	221	3.3937	.77198	ปานกลาง
	41-50ปี	100	3.7345	.69506	มาก
	51-50ปี	43	3.0979	1.05501	ปานกลาง
HW	ไม่เกิน 30ปี	26	3.3654	1.07989	ปานกลาง
	31-40ปี	221	3.3405	.88886	ปานกลาง
	41-50ปี	100	3.5775	.89308	มาก
	51-50ปี	43	3.0581	1.16603	ปานกลาง

จากตารางที่ 15-16 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับ

ความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสวัสดิการแรงงาน ตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่า sig < 0.05) โดย ผู้มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก และสวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากช่วงอายุอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการด้านสุขภาพ ที่มีอายุแตกต่างกัน

3) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามศาสนา ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามศาสนา ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามศาสนา

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	.349	2	.174	.262	.770
	Within Groups	257.445	387	.665		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.099	2	.050	1.138	.322
	Within Groups	16.904	387	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	3.926	2	1.963	2.210	.111
	Within Groups	343.789	387	.888		
	Total	347.715	389			
SSDW	Between Groups	2.660	2	1.330	1.378	.253
	Within Groups	372.459	386	.965		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.228	2	.114	1.403	.247
	Within Groups	31.389	387	.081		
	Total	31.616	389			



จากตารางที่ 17 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามศาสนา พบว่า พนักงานที่มีศาสนาแตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า sig > 0.05)

4) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามสถานภาพ ดังตารางที่ 18

**ตารางที่ 18** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามสถานภาพ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	.170	2	.085	.128	.880
	Within Groups	257.624	387	.666		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.006	2	.003	.069	.933
	Within Groups	16.998	387	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	.729	2	.364	.406	.666
	Within Groups	346.986	387	.897		
	Total	347.715	389			
SSDW	Between Groups	1.610	2	.805	.832	.436
	Within Groups	373.509	386	.968		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.084	2	.042	.518	.596
	Within Groups	31.532	387	.081		
	Total	31.616	389			

จากตารางที่ 18 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า sig > 0.05)

5) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามภูมิลำเนา ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามภูมิลำเนา ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามภูมิลำเนา

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
WL	.624	.276	-.548	388	.517
			-.692	41.677	.492
EW	.154	.695	1.098	388	.273
			1.155	43.466	.254
HW	.377	.540	-1.132	388	.258
			-1.190	43.456	.240
SSDW	.714	.399	-.632	387	.528
			-.711	45.101	.481
SW	.000	.990	-.118	388	.906
			-.116	42.093	.908

จากตารางที่ 19 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามภูมิลำเนา พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า sig > 0.05)

6) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 20-21

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

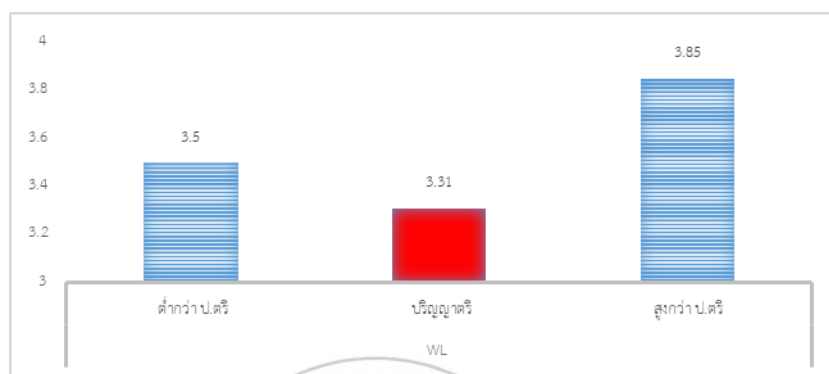
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	4.753	2	2.377	3.635	.027
	Within Groups	253.041	387	.654		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.059	2	.029	.672	.511
	Within Groups	16.945	387	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	3.106	2	1.553	1.744	.176
	Within Groups	344.609	387	.890		
	Total	347.715	389			
SSDW	Between Groups	.476	2	.238	.245	.783
	Within Groups	374.643	386	.971		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.085	2	.043	.522	.594
	Within Groups	31.531	387	.081		
	Total	31.616	389			

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงานในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ด้าน	การศึกษา	จำนวน	Mean	Std. Deviation	ระดับ
WL	ต่ำกว่าปริญญาตรี	262	3.5031	.77484	มาก
	ปริญญาตรี	117	3.3100	.89437	ปานกลาง
	สูงกว่าป.ตรี	11	3.8465	.59617	มาก
	Total	390	3.4549	.81407	มาก

จากตารางที่ 20-21 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (ค่า sig < 0.05) โดย ผู้จบปริญญาตรี มีระดับความต้องการ

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างจากการศึกษาระดับอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

7) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
WL	.123	.726	1.200	388	.231
			1.171	95.077	.245
EW	11.614	.001	.835	388	.404
			1.026	127.228	.307
HW	3.162	.076	1.810	388	.071
			1.600	87.387	.113
SSDW	.279	.598	.150	387	.881
			.136	89.501	.892
SW	.001	.971	-.573	388	.567
			-.589	100.291	.557

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน พบว่า พนักงานที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า sig > 0.05)

8) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ดังตารางที่ 23

**ตารางที่ 23** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	.983	2	.491	.741	.477
	Within Groups	256.811	387	.664		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.005	2	.003	.062	.940
	Within Groups	16.998	387	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	.914	2	.457	.510	.601
	Within Groups	346.800	387	.896		
	Total	347.715	389			
SSDW	Between Groups	.487	2	.244	.251	.778
	Within Groups	374.631	386	.971		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.255	2	.127	1.573	.209
	Within Groups	31.361	387	.081		
	Total	31.616	389			

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า sig > 0.05)

9) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือน/ค่าจ้าง ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามเงินเดือน/ค่าจ้าง ดังตารางที่ 24-25

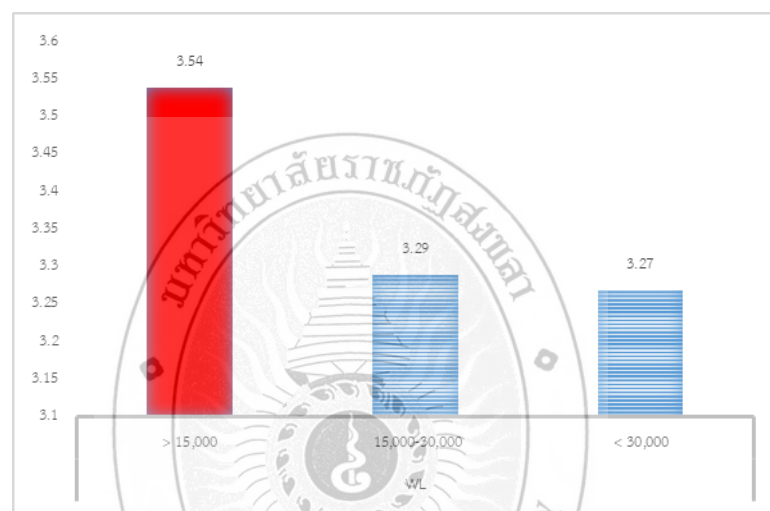
**ตารางที่ 24** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามเงินเดือน/ค่าจ้าง

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	6.062	2	3.031	4.660	.010
	Within Groups	251.732	387	.650		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.018	2	.009	.204	.815
	Within Groups	16.986	387	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	2.304	2	1.152	1.291	.276
	Within Groups	345.410	387	.893		
	Total	347.715	389			
SSDW	Between Groups	4.874	2	2.437	2.541	.080
	Within Groups	370.244	386	.959		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.065	2	.032	.398	.672
	Within Groups	31.551	387	.082		
	Total	31.616	389			

**ตารางที่ 25** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงานในแต่ละด้าน จำแนกตามเงินเดือน/ค่าจ้าง

ด้าน	เงินเดือน/ค่าจ้าง	N	Mean	Std. Deviation	ระดับ
WL	ต่ำกว่า 15,000 บาท	230	3.5467	.83275	มาก
	15,000-30,000 บาท	145	3.2935	.89381	ปานกลาง
	มากกว่า 30,000 บาท	15	3.2670	.78928	ปานกลาง
	Total	390	3.2549	.81407	ปานกลาง

จากตารางที่ 24-25 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการ สวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือน/ค่าจ้าง พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน/ค่าจ้างแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (ค่า sig < 0.05) โดย ผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งต่างจากผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้าง 15,000 บาทขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดัง ภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ของพนักงานที่มี การศึกษาแตกต่างกัน

10) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ ดังตารางที่ 26

**ตารางที่ 26** ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	2.483	2	1.241	1.882	.154
	Within Groups	255.311	387	.660		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.042	2	.021	.483	.617
	Within Groups	16.961	387	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	3.905	2	1.952	2.198	.112
	Within Groups	343.810	387	.888		
	Total	347.715	389			
SSDW	Between Groups	1.054	2	.527	.544	.581
	Within Groups	374.064	386	.969		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.049	2	.024	.299	.742
	Within Groups	31.567	387	.082		
	Total	31.616	389			

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามขนาดสถานประกอบการ พบว่า พนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดแตกต่างกัน มีระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า sig > 0.05)

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษามาทำการสรุปผล และอภิปรายผล พร้อมเขียนข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป ดังรายละเอียดในบทที่ 5



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สรุปผลการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของแรงงาน และผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นทั้ง 5 รูปแบบ คือ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง ว่ามีรูปแบบสวัสดิการแรงงานตรงกับความต้องการของแรงงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยทำการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แรงงานซึ่งมีสัญชาติไทย ซึ่งทำงานอยู่ในสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันตน จำนวน 136 แห่ง รวมลูกจ้าง จำนวน 15,687 คน (ข้อมูลจากสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2561) ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้สูตรการสุ่มตัวอย่างของ TARO YAMANE ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ขนาดของความคลาดเคลื่อน  $\pm 5\%$  (อาคม ใจแก้ว, 2556 หน้า 132) ได้กลุ่มตัวอย่าง 390 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบโควตา (quota sampling) โดยจำแนกแรงงานออกเป็น 3 จังหวัด กำหนดโควตาจังหวัดละ 130 คน จากนั้นในแต่ละจังหวัดใช้วิธีการเลือกหน่วยตัวอย่างแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย โดยนำรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้จากการวิจัย เรื่อง รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (สายฝน ไชยศรี, 2559) มาใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของแรงงาน ใช้มาตรวัดระดับนามมาตรา อันดับมาตรา และช่วงมาตรา ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน และขนาดสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่ต้องการ 5 รูปแบบ ได้แก่ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคง และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเอง/สังคม ใช้มาตรวัดระดับช่วงมาตรา ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เป็นแบบคำถามปลายเปิด ทำการหาคูณภาพของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้แก่ รศ.ดร.วินัย รัชสินันท์, ผศ.ธีรชัย ภูไพบูรณ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อังคณา ธรรมสังการ ได้ค่า IOC = 0.92 แปลว่า มีค่าความเที่ยงตรงที่น่าไปใช้ได้ดี แสดงว่า ข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา แล้วจึงนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว มาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการ try out กับแรงงานจังหวัดสงขลา จำนวน 39 คน (ร้อยละ 10 ของแบบสอบถามทั้งหมด 390 ชุด)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่า alpha 0.9844 และทำการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าแอลฟา (alpha) ผลการหาค่าความเที่ยงหรือค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบสอบถามทั้งฉบับ ได้ค่าแอลฟา ของแบบสอบถามทั้งฉบับคือ .909 แสดงว่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นสูง ดังนั้นแบบสอบถามทั้งฉบับมีความเที่ยงสูง จากนั้นทำการเก็บข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ มาให้กลุ่มเป้าหมายตอบ โดยลงพื้นที่เก็บข้อมูลจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ตั้งแต่ เมษายน - พฤษภาคม 2561 ได้แบบสอบถามกลับมา 390 ชุด จึงนำมาทำการหาคุณภาพของข้อมูล ด้วยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (bivariate correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์หรือค่า r ซึ่งมีค่าตั้งแต่ (-0.47) ถึง (0.85) แสดงว่าตัวแปรแต่ละคู่มีความสัมพันธ์กันสามารถอธิบายซึ่งกันและกันได้ทั้งเชิงลบและเชิงบวก และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) เพื่อแสดงการแจกแจงของข้อมูล ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเบ้ และความโด่ง มีค่าตั้งแต่ -0.671 ถึง 0.538 ซึ่งมีค่าใกล้เคียง 0 แสดงว่าค่าความสมมาตร และความสูงโด่งของการแจกแจงของข้อมูล อยู่ในเกณฑ์ปกติ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และการหาค่าเฉลี่ยน้ำหนัก ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยอาศัยการหามัชฌิมเลขคณิต และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลการวิจัยจากการดำเนินการวิจัยดังกล่าว ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งได้สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังนี้

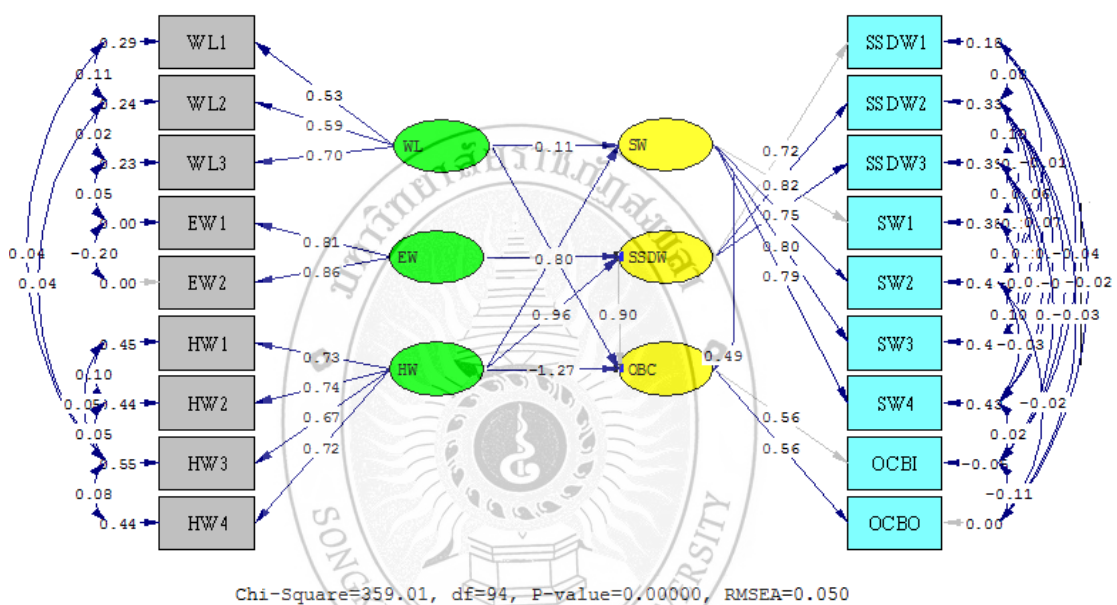
#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัย สรุปผลการวิจัยซึ่งเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

**สรุปผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของแรงงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะแรงงานจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 390 ชุด สรุปได้ว่า ลักษณะทั่วไปของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ แรงงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.9 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 นับถือศาสนาอิสลาม คิดเป็นร้อยละ 64.1 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 90.8 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 82.6 มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.8 มี

เงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59 ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 70.5

**สรุปผลการยืนยันรูปแบบสวัสดิการ** ยืนยันรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้น จากงานวิจัยรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2559 ของสายฝน ไชยศรี พบว่า แรงงานมีความต้องการสวัสดิการ 5 รูปแบบ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคง ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้  
ที่มา: สายฝน ไชยศรี, 2559

### สรุประดับความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 3.82 อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับพอใช้ สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย คือ 3.37 อยู่ในระดับพอใช้ และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.16 อยู่ในระดับพอใช้ เมื่อพิจารณาระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานแยกเป็นด้าน ๆ สรุปสวัสดิการตามลำดับ โดยเรียงจากลำดับที่มากที่สุดได้ดังนี้

1. ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ พบว่า สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.60 อยู่ในระดับมากที่สุด และสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม มีค่าเฉลี่ย 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ โดยสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง พบว่า เงินรางวัลต่างๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.71 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี และเงินจูงใจต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย คือ 4.62 อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าครองชีพ มีค่าเฉลี่ย 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด และ บริการเงินกู้ยืม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุด สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม พบว่า ที่พักอาศัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.68 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ บริการอาหาร มีค่าเฉลี่ย 4.57 อยู่ในระดับมากที่สุด อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด และชุดทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.48 อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง พบว่า ค่าเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.58 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.56 อยู่ในระดับมากที่สุด ประกันอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ย 4.54 อยู่ในระดับมากที่สุด และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 4.40 อยู่ในระดับมากที่สุด

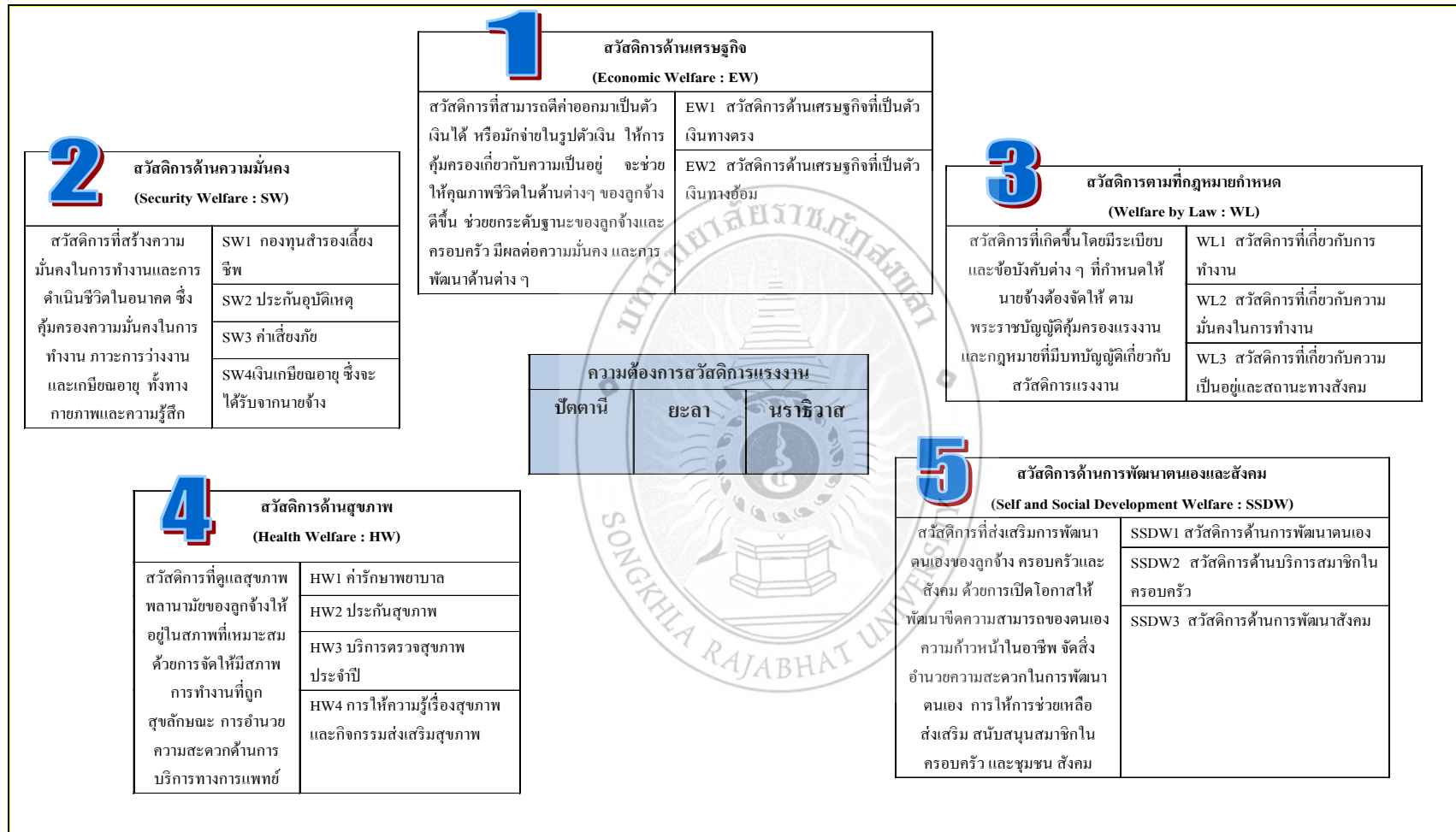
3. ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด พบว่า สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.52 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.48 อยู่ในระดับพอใช้ และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับพอใช้ โดยสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน พบว่า สภาพการทำงานและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.58 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เวลาพัก , วันหยุด-วันลา มีค่าเฉลี่ย คือ 3.56 อยู่ในระดับมากที่สุด สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.53 อยู่ในระดับมากที่สุด และบริการทางการแพทย์พยาบาล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.37 อยู่ในระดับพอใช้ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน พบว่า กองทุนประกันสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.63 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ กองทุนทดแทน มีค่าเฉลี่ย 3.58 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.47 อยู่ในระดับพอใช้ และการพัฒนาฝีมือแรงงาน/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.24 อยู่ในระดับพอใช้ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม พบว่า การมีส่วนร่วมดำเนินการด้านสวัสดิการ มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.43 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ เงินเกษียณอายุมีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับการจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ย 3.33 อยู่ในระดับพอใช้

4. ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ พบว่า การตรวจสุขภาพประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.47 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ ประกันสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.36 อยู่ในระดับพอใช้ ค่ารักษาพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 3.34 อยู่ในระดับพอใช้ และการให้ความรู้และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.32 อยู่ในระดับพอใช้

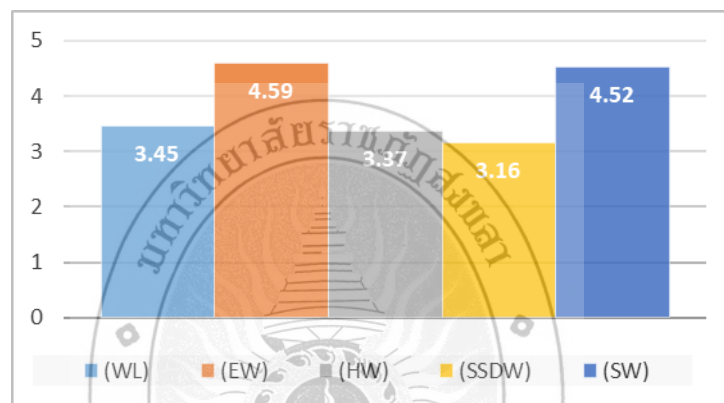
5. ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม พบว่า สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.24 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ ด้านบริการสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับด้านการพัฒนาสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.11 อยู่ในระดับพอใช้ โดยสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง พบว่า การออกแบบงานให้มีคุณค่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.34 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ย 3.28 อยู่ในระดับพอใช้ การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา มีค่าเฉลี่ย 3.21 อยู่ในระดับพอใช้ และ การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.13 อยู่ในระดับพอใช้ สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว พบว่า ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากันกับ การช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวเผชิญเหตุอันน่าเสียใจ มีค่าเฉลี่ย 3.16 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ การช่วยเหลือด้านการศึกษามบุตร มีค่าเฉลี่ย 3.10 อยู่ในระดับพอใช้ และ สถานที่เลี้ยงเด็ก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.00 อยู่ในระดับพอใช้ สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม พบว่า กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.21 อยู่ในระดับพอใช้ รองลงมาคือ การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชน มีค่าเฉลี่ย 3.15 อยู่ในระดับพอใช้ และ การช่วยเหลือการกุศล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.99 อยู่ในระดับพอใช้

จากผลสรุประดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน ดังกล่าว สามารถยืนยันรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้น จากงานวิจัยเรื่อง รูปแบบมีความเหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ในปี 2558 สวัสดิการทั้ง 5 ด้านเป็นที่ต้องการของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังตัวแบบรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม ดังนี้



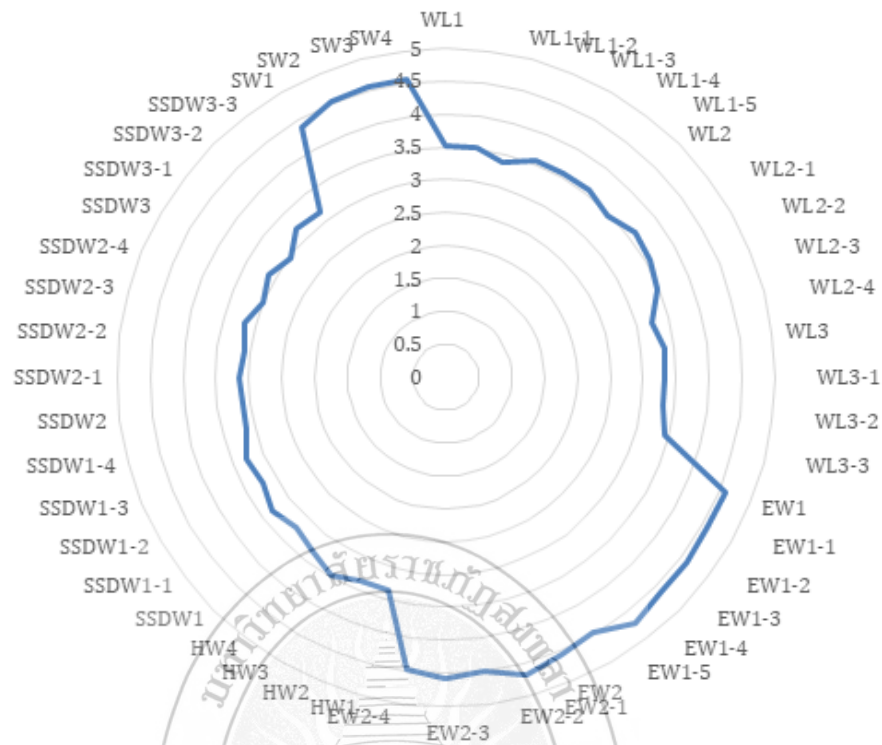
ภาพที่ 8 ยืนยันตัวแบบรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นไปตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

สรุปผลระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบในภาพรวม มีค่าเฉลี่ย 3.82 อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 4.59 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย คือ 4.52 อยู่ในระดับมากที่สุด สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.45 อยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย คือ 3.37 อยู่ในระดับปานกลาง และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง ดังภาพที่ 9



ภาพที่ 9 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบ

ระดับความต้องการสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ **สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ (4.59)** ประกอบด้วย เงินรางวัลต่างๆ (4.71) เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี (4.62) เงินจูงใจต่างๆ (4.62) ค่าครองชีพ (4.58) **สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง (4.52)** ประกอบด้วย ค่าเลี้ยงภัย (4.58) เงินเกษียณอายุ (4.56) ประกันอุบัติเหตุ (4.54) ดังภาพที่ 10



ภาพที่ 10 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานแยกตามสวัสดิการย่อยในแต่ละรูปแบบ

สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบการ พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ภายใต้สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน แตกต่างกัน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา ลักษณะการจ้างงาน ระยะเวลาการทำงาน เงินเดือน/ค่าจ้าง และขนาดสถานประกอบการ สรุปได้ว่า

1. เพศ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา ลักษณะการจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และขนาดสถานประกอบการ ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานไม่แตกต่างกัน
2. อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/ค่าจ้าง ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน แตกต่างกันได้ ดังนี้

อายุ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ในด้านสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการด้านสุขภาพ (ค่า sig < 0.05) โดย ผู้มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.73 อยู่ในระดับมาก และสวัสดิการด้านสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.57 อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากช่วงอายุอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง



ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ในด้านสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (ค่า sig < 0.05) โดย ผู้จบปริญญาตรี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างจากการศึกษาระดับอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

เงินเดือน/ค่าจ้าง ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเงินเดือน/ค่าจ้าง พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน/ค่าจ้างแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ในด้านสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (ค่า sig < 0.05) โดย ผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้าง 15,000 บาทขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และเงินเดือน/ค่าจ้าง โดย อายุ ผู้มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากช่วงอายุอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ผู้จบปริญญาตรี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างจากการศึกษาระดับอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้าง ต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้าง 15,000 บาทขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงต้องให้การดูแลสวัสดิการดังกล่าวเป็นพิเศษ

ผลการศึกษาดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป สำหรับสถานประกอบการที่จัดสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของแรงงาน ที่จะให้เกิดการพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ดีขึ้น สามารถทำให้ผู้เกี่ยวข้องนำรูปแบบสวัสดิการแรงงานไปใช้ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ และในอนาคตจะสามารถพัฒนารูปแบบสวัสดิการให้เหมาะสม และสภาพการทำงานให้ทันสมัย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จูงใจให้แรงงานสนใจทำงานมากขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตแรงงาน และเศรษฐกิจในภาพรวมต่อไป

### อภิปรายผล

อภิปรายลักษณะทั่วไปของแรงงาน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อยู่ในวัยกลางคน อายุ 31-40 ปี นับถือศาสนาอิสลามซึ่งเป็นศาสนาหลักของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี มีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจแรงงานในปี 2559-2561 ของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน

อภิปรายระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน ของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงสุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ตามลำดับ ซึ่งระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานดังกล่าวสอดคล้องกับ ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนต่อสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ดลมนรรัตน์ บากา และคณะ, 2559) ที่พบว่า ประชาชนมีปัญหาการว่างงาน การกระจายรายได้ ความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจ และความมั่นคง เป็นปัจจัยหนุนให้มีการก่อความไม่สงบ และจังหวัดภาคใต้ติดอันดับจังหวัดยากจน โดยเฉพาะจังหวัดปัตตานีและจังหวัดนราธิวาส ประชาชนจึงต้องการให้รัฐกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการเพื่อช่วยเหลือ เยียวยาประชาชนในหลากหลายมิติ และให้สอดคล้องเหมาะสมกับเอกลักษณ์พื้นฐานของประชาชน ดังนั้นจึงมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงสุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีน ไกรสรโกวิท (2554) วิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของ ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจมากที่สุดในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีวันหยุดที่ได้รับผลตอบแทน รองลงมา คือ สวัสดิการด้านการตรวจสุขภาพ การจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล กองทุน เงินสะสม ตู้อุปกรณ์ส่วนตัว การฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะ และการประกาศเกียรติคุณต่าง ๆ

เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการแต่ละด้าน จะเห็นว่าความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ มีความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง สูงกว่าสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม ความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มีความต้องการค่า

เสี่ยงภัยสูงสุด รองลงมาคือ เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง ประกันอุบัติเหตุ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามลำดับ ความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีความต้องการสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงานสูงสุด รองลงมาคือ สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน และสวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่และสถานะทางสังคม ความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ มีความต้องการการตรวจสุขภาพประจำปีสูงสุด รองลงมาคือ ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล และการให้ความรู้และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีความต้องการสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้างสูงสุด รองลงมาคือด้านบริการสมาชิกในครอบครัวและด้านการพัฒนาสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย จิตสุชนและคณะ (2556) ที่พบว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานของ แรงงานและคนทำงานเมื่อสำเร็จ การศึกษาก็เข้าสู่วัยทำงาน คือ การมีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบธุรกิจ ที่สามารถทำให้ได้รับ ค่าจ้างแรงงาน หรือผลตอบแทนทางธุรกิจที่ดีพอ ตลอดจนสามารถยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตได้ อย่างต่อเนื่อง และต้องการสวัสดิการที่ทำให้สามารถรองรับความเสี่ยง ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงานด้วย เช่น ได้รับการประกันสุขภาพ มีสวัสดิการกองทุนเงินทดแทน สวัสดิการประกันการว่างงาน สวัสดิการ อีกประเภทหนึ่งในระบบสวัสดิการส่วนใหญ่ในระดับนานาชาติ คือ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ซึ่ง เป็นสวัสดิการอันพึงปรารถนาสำหรับคนวัยทำงาน เพราะต้องการ สร้างความมั่นคงด้านที่อยู่อาศัย ให้กับตนเองและครอบครัวต่อไป เป็นรายละเอียดของสภาพสวัสดิการวัยทำงานในปัจจุบันของไทย และข้อเสนอเพื่อยกระดับสวัสดิการอันพึงปรารถนา และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ กิตตินันต์ พิศ สุวรรณ (2553) ความต้องการสวัสดิการขอพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา

อภิปรายปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัด ชายแดนภาคใต้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา สถานภาพ ภูมิลำเนา ลักษณะการจ้าง ระยะเวลา การทำงาน และขนาดสถานประกอบการ ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/ค่าจ้าง ที่แตกต่างกัน มีระดับความ ต้องการสวัสดิการแรงงาน แตกต่างกัน โดย ปัจจัยด้านอายุ ผู้มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความต้องการ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการด้านสุขภาพสูงกว่าช่วงอายุอื่นๆ ปัจจัยด้าน การศึกษา ผู้จบปริญญาตรี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดต่ำกว่าผู้มี

การศึกษาระดับอื่น ๆ และปัจจัยเงินเดือน/ค่าจ้าง ผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สูงกว่าผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้างกลุ่มอื่น ๆ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปรียาพร คงทน (2558) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงาน จังหวัดชายแดนใต้ ผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่งงาน มีผลต่อความต้องการสวัสดิการตามกฎหมาย และนอกเหนือ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนด้านการบังคับใช้กฎหมาย ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ผลกำไรของธุรกิจ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน และปัจจัยด้านสถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ตามลำดับส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน ในจังหวัดชายแดนใต้ และงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ความต้องการสวัสดิการของ พนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมการเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มี ภูมิลำเนา ระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สังกัด และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกัน โดยความต้องการของพนักงาน ที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้รับต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และงานวิจัย ของสลักจิต ภูประกร (2555) เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้าน การศึกษา และด้านนันทนาการแตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความ พึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกัน นอกจากนี้ระดับการรับรู้ เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกัน และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงต้องให้การดูแลสวัสดิการแรงงานตาม ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้วยการสร้างระบบสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ลูกจ้าง บน หลักประกันพื้นฐาน และสร้างความมั่นคงตลอดชีวิตเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพื่อให้ทุกคนสามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์

การวิจัย สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สามารถเป็นแนวทาง ในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ โดย สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ถือเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้าง ที่ทุกประเทศทั่วโลก ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับข้อกำหนดปฏิญญาสากลว่า ด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ขององค์การสหประชาชาติ ที่ว่าทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพ อัน เพียงพอสำหรับสุขภาพและควรอยู่ดีของตนและของครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย

และการดูแลรักษาทางการแพทย์ และบริการ สังคมที่จำเป็นและมีสิทธิในหลักประกันยามว่างงาน เจ็บป่วย พิกัด หมาย ้วยชรา หรือปราศจากการดำรงชีพอื่น ในสภาวะแวดล้อมนอกเหนือการควบคุม ของตน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มี ลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้ เช่น จัดน้ำสะอาด สำหรับดื่ม จัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบมาตรฐาน และจำนวนที่กำหนด จัดสิ่งจำเป็นในการ ปฐมพยาบาลและการรักษา เป็นต้น ผลการศึกษาลูกจ้างในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านนี้อยู่ในระดับมาก และผู้ประกอบการส่วนใหญ่เป็น ฝ่ายจัดหาสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างตามคำสั่งของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ซึ่งใช้กฎหมาย บังคับให้ดำเนินการ แต่ทั้งนี้ยังมีปัญหาในการจัดสวัสดิการด้านนี้ เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายด้านสวัสดิการแรงงานอย่างชัดเจน ประสบปัญหาทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภาครัฐจึงควร กำหนดนโยบายที่ชัดเจนหรือมาตรการที่เข้มแข็งในการดำเนินงาน เพื่อให้แรงงานได้รับสวัสดิการขั้น พื้นฐานอย่างทั่วถึง เกิดการคุ้มครองสวัสดิการของแรงงานในสถานประกอบการจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย จะมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต เช่น สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง สุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก และ สวัสดิการที่ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอยู่ ที่ดี มีความสะดวกสบาย เพื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory) ผลการศึกษาลูกจ้างในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ส่วนใหญ่มีความ ต้องการสวัสดิการด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสวัสดิการที่ลูกจ้างมีความต้องการมาก คือ เงินรางวัล ต่างๆ เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี เงินจูงใจต่างๆ ค่าครองชีพ บริการเงินกู้ยืม ที่พักอาศัย บริการ อาหาร การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ชุดทำงาน ค่าเลี้ยงภัย เงินเกษียณอายุซึ่ง ได้รับจากนายจ้าง ประกันอุบัติเหตุ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

การวิจัยในครั้งนี้ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน เป็นการต่อยอดองค์ความรู้สาขา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านสวัสดิการแรงงานที่เป็นไปตามความต้องการของแรงงาน และ สอดคล้องกับลักษณะของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยสถานประกอบการ สามารถ นำแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นไปตาม ความต้องการของแรงงานในพื้นที่อย่างแท้จริง โดยพิจารณาจากสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างมีความ ต้องการสูง ที่จะช่วยให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร เกิดศักยภาพในการแข่งขัน ซึ่ง เป็นการสร้างโอกาสทางธุรกิจของสถานประกอบการในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2557). **สวัสดิการแรงงาน**. ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2557, จาก [http://www.mol.go.th/en/employee/interesting information/6316](http://www.mol.go.th/en/employee/interesting_information/6316).
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2549). **ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เทพเพ็ญวานิสัย.
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). **ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนา อุตสาหกรรมเกษตรจำกัด**. สารนิพนธ์ ศ.ม.(เศรษฐศาสตร์การจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิตราพัชร กิรตินันท์เจตน์ (2556). **รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ณัฐพันธ์ เขจรันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : วีพรีนท์ (1991)
- ดลมนรรัตน์ บากา, เกษตรชัย และหิมา, อับดุลเลาะ อับรู. (2553). **ทัศนคติประชาชนต่อสถานการณ์ความไม่สงบจังหวัดชายแดนภาคใต้**.สถาบันวิจัยความขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ เรื่อง **การจัดตั้งกลุ่มจังหวัดและกำหนดจังหวัดที่เป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. 2560**. (17 พฤศจิกายน 2560). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 134 ตอนพิเศษ 281 ง หน้า 14.
- ประทีน ไกรสรโกวิท. (2554). **ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทและขนาดต่าง ๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต บูรณาการนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ปรียานุช พรหมภาสิต. (2556). **การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จในการจัดสวัสดิการสังคมของเทศบาลตำบล**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐศาสตร์).มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาพร คงทน (2558). **แนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

- ปัทมา ธรรมเจริญ. (2560). **การจัดสวัสดิการด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขต  
กรุงเทพ.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิเชษฐ สอนศิริ. (2553). **การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงาน ของบริษัท กรุงเทพการไฟฟ้า จำกัด.**  
วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มงคล เทียนประเทืองชัย. (2551). **การมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบ  
กิจการ จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร มหาบัณฑิต, บริหารและ  
นโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรีสมภพ จิตรภรณ์ศรี, เชาวเลิศ ล้อมลิ้ม และสวัสดิ์ ไทลภาภรณ์. (2554). **ความรุนแรงในพื้นที่ 5  
จังหวัดชายแดนภาคใต้กับผลกระทบในทางเศรษฐกิจและการเมือง.** สถาบันวิจัยความ  
ขัดแย้งและความหลากหลายทางวัฒนธรรมภาคใต้, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขต  
ปัตตานี.
- ศุภย์ข่าวสารตลาดแรงงานจังหวัดสงขลา. (2561). **สถานการณ์ตลาดแรงงาน จังหวัดชายแดนภาคใต้  
ปี 2561.** กองวิจัยตลาดแรงงาน สำนักงานแรงงานจังหวัดสงขลา.
- ศุภย์เฝ้าระวังสถานการณ์ภาคใต้. (2554). **รายงานผลกระทบทางเศรษฐกิจจากสถานการณ์ความไม่  
สงบจังหวัดชายแดนภาคใต้,** มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- สมคิด บางโม. (2554). **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ ฯ : วิทยาพัฒนา.
- สมชัย จิตสุชนและคณะ. (2556). **สู่ระบบสวัสดิการสังคมถ้วนหน้าภายในปี พ.ศ. 2560.** สืบค้นจาก.  
<http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/12/m67.pdf>
- สลักจิต ภูประกร. (2555). **ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
สำนักงานใหญ่.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจ (การจัดการ). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายฝน ไชยศรี. (2559). **รูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดน  
ภาคใต้.** วารสารทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- สุดาศิริ วศวงศ์. (2551). **กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน.** กรุงเทพฯ ฯ : นิติบรรณการ.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). **การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC).**  
กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน  
2557. [[http://www.mcu.ac.th/article\\_id=6553](http://www.mcu.ac.th/article_id=6553)]

- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2560). **สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรีนติ้ง.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2555). **การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ (2560). **นโยบายการบริหารและการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ.2560-2562**.
- สำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน. (2561). **สรุปผลการทบทวนแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน พ.ศ. 2560 – 2561**. กระทรวงมหาดไทย.
- สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2561). สถานการณ์แรงงานภาคใต้ ปี 2561. คำนวณที่ 3 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.labour.go.th/index.jsp>
- อาคม ใจแก้ว. (2556). **วิธีวิทยาการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.





## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน ไชยศรี
วัน เดือน ปี เกิด	27 ตุลาคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัดยะลา
วุฒิการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาลัย จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2534 ปริญญาตรีรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (บริหารบุคคล) เกียรตินิยมอันดับ 2 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2538 ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2548 ปริญญาเอกปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	- ผู้ช่วยศาสตราจารย์ - รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา - กรรมการบริหารสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ดร.ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร
วัน เดือน ปี เกิด	20 พฤษภาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
วุฒิการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมหาวชิราวุธ จังหวัดสงขลา ปีการศึกษา 2537 ปริญญาตรีคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เกียรตินิยม มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2541 ปริญญาโทพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2545 ปริญญาเอก Human Resource Management Universiti Utara Malaysia ประเทศมาเลเซีย ปีการศึกษา 2559
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	- ประธานสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก. แบบตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย

### (Index of Item Objective Congruence : IOC)

#### สวัสดีการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

##### คำชี้แจง

การวิจัยเรื่อง สวัสดีการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับความต้องการสวัสดีการแรงงานของแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบสวัสดีการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้พัฒนาขึ้น และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการของแรงงาน ต่อสวัสดีการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดีการแรงงานรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ สวัสดีการแรงงานตามกฎหมาย สวัสดีการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดีการด้านสุขภาพ สวัสดีการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม สวัสดีการด้านความมั่นคง และ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ขอให้ท่านพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังกล่าว โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1, 0, หรือ -1 และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตามความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- |    |   |
|----|---|
| +1 | หมายถึง ท่านแน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์    |
| 0  | หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| -1 | หมายถึง ท่านแน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย

นามผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่ทำงาน.....

วุฒิการศึกษาสูงสุด.....สาขา.....

จากสถาบัน.....

ลงชื่อ.....ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

**แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
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 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 5.2 นอกเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้				
6. ระดับการศึกษาสูงสุด 6.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี 6.2 ปริญญาตรี 6.3 สูงกว่าปริญญาตรี				

ประเด็นคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
7. ลักษณะการจ้างงานของท่าน 7.1 ลูกจ้างรายเดือน 7.2 ลูกจ้างรายวัน				
8. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถานประกอบการ 8.1 น้อยกว่า 5 ปี 8.2 5 – 10 ปี 8.3 มากกว่า 10 ปี				
9. ขนาดของสถานประกอบการที่ท่านทำงาน 9.1 ขนาดเล็ก มีลูกจ้าง 1 – 49 คน 9.2 ขนาดกลาง มีลูกจ้าง 50 – 99 คน 9.3 ขนาดใหญ่ มีลูกจ้าง 100 คนขึ้นไป				
10. ประเภทของสถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ 10.1 ธุรกิจการผลิต 10.2 ธุรกิจการค้า 10.3 ธุรกิจบริการ				
11. สถานประกอบการที่ท่านทำงานอยู่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัด 11.1 ยะลา 11.2 ปัตตานี 11.3 นราธิวาส				

**แบบสอบถามตอนที่ 2** ความต้องการสวัสดิการแรงงานรูปแบบต่าง ๆ

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด				
1.1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน				
1. มีสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ที่จะทำให้ท่านมีสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ บริการน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ				
2. มีบริการทางการแพทย์ตามเกณฑ์ขนาดสถานประกอบการ ดังนี้ กรณีสถานประกอบการขนาดเล็ก มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีห้องพยาบาล และพยาบาลเทคนิคอยู่ประจำ กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป มีแพทย์แผนปัจจุบัน ตรวจรักษาไม่น้อยกว่า สัปดาห์ละ 2 ครั้ง และมียานพาหนะพร้อมที่จะนำท่านส่งสถานพยาบาลเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน				
3. มีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมง				
4. มีวันหยุด วันลาให้ท่าน ดังนี้ วันหยุดประจำปี สัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามจำนวนวันที่กฎหมายกำหนด และวันลาต่าง ๆ ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาคลอลลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อทำหมั้น ลาบวชหรือลาทางศาสนา และลาเพื่อเข้ารับการอบรม				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
5. มีการดูแลสถานประกอบการ ให้มีสภาพการทำงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เช่น มีเครื่องมือป้องกันอันตรายในการทำงานของท่าน ได้แก่ หมวกนิรภัย ผ้าปิดจมูก หน้ากาก ถุงมือ ที่ระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่างทางออกฉุกเฉิน				
<b>1.2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับ ความมั่นคงในการทำงาน</b>				
6. มีกองทุนประกันสังคมให้การคุ้มครองท่าน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตราย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต สงเคราะห์บุตร ชราภาพ เกษียณอายุ และว่างงาน				
7. มีกองทุนเงินทดแทน เพื่อช่วยเหลือท่าน กรณีที่ประสบอันตราย เกิดอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตาย เนื่องจากการทำงาน				
8. มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ที่จะได้เงินชดเชยเพื่อช่วยเหลือในกรณีที่ท่านเสียชีวิต หรือออกจากงานโดยท่านไม่ได้กระทำความผิด				
9. มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ หรือสาขาอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ				
<b>1.3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับ ความเป็นอยู่/สถานะทางสังคม</b>				
10. มีเงินเกษียณอายุ ที่จะได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งสถานประกอบการได้ชี้แจงให้ท่านทราบอย่างชัดเจน				



ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
11. ให้สิทธิท่านและลูกจ้างคนอื่น ๆ จัดตั้ง คณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง อาจเป็น คณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความ ปลอดภัยฯ หรือ สหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน เป็นต้น				
12. ให้ท่านมีส่วนร่วมหรือร่วมมือกับนายจ้างใน การดำเนินการด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และ การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น				
<b>2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>				
<b>2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงิน ทางตรง</b>				
13. มีค่าครองชีพ เป็นการอุดหนุนค่าใช้จ่ายให้แก่ ท่านทุกเดือนอย่างเหมาะสม				
14. มีเงินโบนัสหรือเงินรางวัลจ่ายให้อย่างน้อยปี ละครั้ง ตามผลการปฏิบัติงาน				
15. มีเงินจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน เงินค่ากะ เป็นสวัสดิการ จูงใจที่ให้ตามการ ทำงานที่มากกว่าปกติ โดยกำหนดอัตราที่แน่นอน				
16. มีเงินรางวัลต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น				
17. มีบริการเงินกู้ยืม เพื่อช่วยเหลือทางการเงิน แก่ท่าน โดยการจัดตั้งสหกรณ์หรือร่วมมือกับ สถาบันการเงิน เพื่อให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือไม่คิดดอกเบี้ย บริการจำหน่ายสินค้าใน ราคาถูก				
<b>2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจตัวเงินทางอ้อม</b>				
18. มีที่พักอาศัยที่มีคุณภาพดี มีมาตรฐาน หรือ มีการให้เงินอุดหนุนค่าเช่าบ้าน หรือการสร้างที่ อยู่อาศัยเป็นอาคารสวัสดิการหรือหอพัก/บ้านพัก				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
19. มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงานให้แก่ท่าน เช่น บริการรถรับส่ง ให้ค่ารถเดินทางมาทำงาน การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถ การติดต่อผู้ประกอบการให้มารับส่งตามเวลา				
20. มีบริการอาหาร โดยจัดร้านอาหารที่สะอาดราคาถูก มีปริมาณเพียงพอในที่ทำงาน หรือ การให้เงินอุดหนุนค่าอาหาร การจัดอาหารฟรี				
21. มีชุดทำงาน เสื้อผ้า ชุดเครื่องแบบที่ใช้ใส่ขณะทำงาน โดยจัดให้ในราคาถูกหรือให้ท่านจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน หรืออาจจัดชุดทำงานให้ฟรี อย่างน้อยปีละ 1-2 ชุด				
<b>3. สวัสดิการด้านสุขภาพ</b>				
22. มีค่ารักษาพยาบาล ที่ไม่รวมอยู่ในประกันสังคม และมีคุณภาพการรักษาที่ดีกว่า				
23. มีประกันสุขภาพ เป็นสวัสดิการที่ท่านหรือนายจ้างออกเงิน เพื่อซื้อประกันสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยจะได้รับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพดีกว่าประกันสังคม				
24. มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของท่าน โดยจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง				
25. มีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย การให้ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ การแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย โรคเอดส์ นิทรรศการต่อต้านยาเสพติด โรงงานสีขาว การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ จัดแข่งขันกีฬา				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
<b>4. สถิติการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม</b>				
<b>4.1 สถิติการด้านการพัฒนาตนเอง</b>				
26. มีการออกแบบงานให้มีคุณค่า เกิดความรู้ใหม่ วิธีการแบบใหม่ ไม่น่าเบื่อ เพื่อให้ท่านได้เปลี่ยนมุมมองหรือความคิด มีอิสระ ทำหาย				
27. มีการจัดอบรมนอกเหนือจากงานที่ทำ และให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษี การออม เป็นต้น หรืออาจจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น มุมอ่านหนังสือ ห้องสมุด				
28. มีการส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ สร้างความสุขทางจิตใจ ด้วยการจัดสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย มุมกาแฟ หรือจัดกิจกรรมนันทนาการ ด้วยการจัดทัศนศึกษา จัดตั้งชมรม จัดงานเลี้ยงสังสรรค์				
29. มีการส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น เช่น โรงเรียนในโรงงาน การให้ลาศึกษาต่อ ให้ทุนการศึกษา				
<b>4.2 สถิติการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว</b>				
30. มีการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือประกันสุขภาพ สำหรับการเจ็บป่วย/ประกันอุบัติเหตุ สำหรับสมาชิกในครอบครัวของท่าน				
31. มีการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการศึกษาบุตร / ทุนการศึกษาบุตร				
32. มีการช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวของท่าน เผชิญเหตุอันน่าเสียใจ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม หรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต				
33. มีบริการสถานที่เลี้ยงเด็ก หรือรับฝากเด็กในเวลาดำเนินงาน จัดสถานที่ดูแลบุตรได้ เช่น มุมนมแม่				

ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
<b>4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ชุมชน</b>				
34. มีการจัดตั้งมูลนิธิเพื่อสังคม หรือการบริจาคเงินให้แก่ชุมชนที่ท่านอาศัย ได้แก่ เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาคมื้อน้ำท่วม เป็นต้น				
35. มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนของท่าน ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า กิจกรรมทำบุญ กิจกรรมชุดลอกคูคลอง เป็นต้น				
36. มีการพัฒนาหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชนของท่าน ได้แก่ น้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน โทรศัพท์ เป็นต้น				
<b>5. สวัสดิการด้านความมั่นคง</b>				
37. มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นเงินทุนสะสมของท่านไว้ใช้ในอนาคต				
38. มีประกันอุบัติเหตุรายบุคคล หรือเป็นการประกันแบบกลุ่ม				
39. มีค่าเสี่ยงภัย ในการปฏิบัติงานพื้นที่เสี่ยงหรือสถานการณ์วิกฤต				
40. มีเงินเกษียณอายุ ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง กรณีที่ท่านทำงานมาในระยะเวลาหนึ่ง ที่มีอายุครบการเกษียณ อาจเป็นบำเหน็จที่แฝงอยู่ในรูปกำไรสะสม การให้หุ้น หรือเป็นเงินตามแผนการออมของท่าน				

ภาคผนวก ข ผลการหาค่า IOC แบบสอบถาม  
ผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมคะแนน $\sum R$	IOC = $\frac{\sum R}{N}$	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	0	1	1	2	0.6	ใช้ได้
9	1	1	0	2	0.6	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	1	0	1	2	0.6	ใช้ได้

## ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### 1. ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวมทั้งหมด (Item-Total

Correlation) รายข้อคำถาม

\*\*\*\*\* Method 1 (space saver) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

-

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Item-total Statistics

if Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
WL1-1	216.4889	1686.6192	.4870	.9846
WL1-2	216.3556	1667.4162	.6318	.9842
WL1-3	216.4667	1675.1182	.5758	.9842
WL1-4	216.5556	1685.4343	.4176	.9846
WL1-5	216.3778	1674.6040	.6282	.9843
WL2-1	216.3111	1683.4465	.5357	.9843
WL2-2	216.2444	1670.5525	.6931	.9840
WL2-3	216.2889	1669.3465	.7452	.9841
WL2-4	216.5333	1673.2545	.6721	.9840
WL3-1	216.7778	1661.6313	.8138	.9839
WL3-2	216.7556	1659.6889	.7503	.9838
WL3-3	216.6667	1661.4091	.7350	.9841
EW1-1	216.7333	1673.5182	.6167	.9842
EW1-2	216.6222	1671.3768	.6228	.9842
EW1-3	216.4667	1672.9818	.6733	.9840
EW1-4	216.5333	1670.4364	.6504	.9843
EW1-5	216.7778	1664.9495	.7035	.9840
EW2-1	216.8222	1660.1040	.6187	.9842
EW2-2	217.0444	1657.4980	.6216	.9842
EW2-3	216.7111	1660.7101	.6052	.9842



**ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**

---

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งในการวิจัยเรื่อง สวัสดิการสำหรับแรงงานในสถานประกอบการพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้
  2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
    - ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการแรงงานรูปแบบต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการด้านความมั่นคง
    - ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาและข้อเสนอแนะ
  3. กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างหรือใส่เครื่องหมาย  ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง
  4. ขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ให้ครบทุกข้อ ข้อมูลที่ท่านตอบทั้งหมดจะถือเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม อันจะไม่กระทบต่อท่านและองค์กรของท่านแต่ประการใด
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

พฤศจิกายน 2561

**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 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ยะลา, ปัตตานี, นราธิวาส)
  - 5.2 นอกเขตพื้นที่ 3 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



**ตอนที่ 2** ความต้องการสวัสดิการแรงงานรูปแบบต่าง ๆ จากสถานประกอบการ

โดย 1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก, 5 = มากที่สุด

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
<b>1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด</b>						
<b>1.1 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับการทำงาน</b>						
1	มีสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน ที่จะทำให้ท่านมีสภาพการทำงานที่ดี ได้แก่ บริการน้ำดื่ม ห้องน้ำห้องส้วมที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ					
2	มีบริการทางการแพทย์ตามเกณฑ์ขนาดสถานประกอบการ ดังนี้ กรณีสถานประกอบการขนาดเล็ก มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป มีห้องพยาบาล และ พยาบาลเทคนิคอยู่ประจำ กรณีสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 1,000 คนขึ้นไป มีแพทย์แผนปัจจุบัน ตรวจรักษาไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 2 ครั้ง และมียานพาหนะพร้อมที่จะนำ ท่านส่งสถานพยาบาลเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน					
3	มีเวลาพักในระหว่างเวลาทำงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน เมื่อ ทำงานติดต่อกันไม่เกิน 5 ชั่วโมง					
4	มีวันหยุด วันลาให้ท่าน ดังนี้ วันหยุดประจำปีสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามจำนวนวันที่กฎหมายกำหนด และวันลา ต่าง ๆ ได้แก่ ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่อทำ หมั้น ลาบวชหรือลาทางศาสนา และลาเพื่อเข้ารับการอบรม					
5	มีการดูแลสถานประกอบการ ให้มีสภาพการทำงาน และมีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ เช่น มีเครื่องมือป้องกันอันตราย ในการทำงานของท่าน ได้แก่ หมวกนิรภัย ผ้าปิดจมูก หน้ากาก ถุงมือ ที่ ระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน					
<b>1.2 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน</b>						
6	มีกองทุนประกันสังคมให้การคุ้มครองท่าน กรณีเจ็บป่วยหรือประสบ อันตราย คลอดบุตร ทูพพลภาพ เสียชีวิต สงเคราะห์บุตร ชราภาพ เกษียณอายุ และว่างงาน					
7	มีกองทุนเงินทดแทน เพื่อช่วยเหลือท่าน กรณีที่ประสบอันตราย เกิด					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
	อุบัติเหตุ เจ็บป่วย ทูพพลภาพหรือตาย เนื่องจากการทำงาน					
8	มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ที่จะได้เงินชดเชยเพื่อช่วยเหลือในกรณีที่ท่านเสียชีวิต หรือออกจากงานโดยท่านไม่ได้กระทำความผิด					
9	มีการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและพัฒนาฝีมือแรงงานเพิ่มเติมในสาขาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ หรือสาขาอาชีพอื่นนอกเหนือจากที่ปฏิบัติอยู่ตามปกติ					
<b>1.3 สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความเป็นอยู่/สถานะทางสังคม</b>						
10	มีเงินเกษียณอายุ ที่จะได้จากกองทุนประกันสังคม ซึ่งสถานประกอบการได้ชี้แจงให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
11	ให้สิทธิท่านและลูกจ้างคนอื่น ๆ จัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง อาจเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัยฯ หรือสหภาพแรงงาน สหพันธ์แรงงาน เป็นต้น					
12	ให้ท่านมีส่วนร่วมหรือร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการด้านสวัสดิการ คุณภาพชีวิต และการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น					
<b>2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ</b>						
<b>2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง</b>						
13	มีค่าครองชีพ เป็นการอุดหนุนค่าใช้จ่ายให้แก่ท่านทุกเดือนอย่างเหมาะสม					
14	มีเงินโบนัสหรือเงินรางวัลจ่ายให้อย่างน้อยปีละครั้ง ตามผลการปฏิบัติงาน					
15	มีเงินจูงใจต่าง ๆ ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง เบี้ยขยัน เงินค่ากะ เป็นสวัสดิการจูงใจให้ทำตามการทำงานที่มากกว่าปกติ โดยกำหนดอัตราที่แน่นอน					
16	มีเงินรางวัลต่าง ๆ ได้แก่ รางวัลทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น					
17	มีบริการเงินกู้ยืม เพื่อช่วยเหลือทางการเงินแก่ท่าน โดยการจัดตั้งสหกรณ์หรือร่วมมือกับสถาบันการเงิน เพื่อให้บริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ หรือไม่คิดดอกเบี้ย บริการจำหน่ายสินค้าในราคาถูก					
<b>2.2 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม</b>						
18	มีที่พักอาศัยที่มีคุณภาพดี มีมาตรฐาน หรือมีการให้เงินอุดหนุนค่าเช่าบ้าน หรือการสร้างที่อยู่อาศัยเป็นอาคารสวัสดิการหรือหอพัก/บ้านพัก					
19	มีการอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงานให้แก่ท่าน เช่น บริการรถรับส่ง ให้คาร์รถเดินทางมาทำงาน การช่วยเหลือค่าน้ำมันรถ					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
20	มีบริการอาหาร โดยจัดร้านอาหารที่สะอาด ราคาถูก มีปริมาณเพียงพอในที่ทำงาน หรือ การให้เงินอุดหนุนค่าอาหาร การจัดอาหารฟรี					
21	มีชุดทำงาน เสื้อผ้า ชุดเครื่องแบบที่ใช้ใส่ขณะทำงาน โดยจัดให้ในราคาถูกหรือให้ท่านจ่ายค่าชุดทำงานบางส่วน หรืออาจจัดชุดทำงานให้ฟรีอย่างน้อยปีละ 1-2 ชุด					
<b>3. สวัสดิการด้านสุขภาพ</b>						
22	มีค่ารักษาพยาบาล ที่ไม่รวมอยู่ในประกันสังคม และมีคุณภาพการรักษาที่ดีกว่า					
23	มีประกันสุขภาพ เป็นสวัสดิการที่ท่านหรือนายจ้างออกเงิน เพื่อซื้อประกันสุขภาพ เมื่อเจ็บป่วยจะได้รับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพดีกว่าประกันสังคม					
24	มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หรือร่างกายของท่าน โดยจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกาย ไม่น้อยกว่าปีละ 1 ครั้ง					
25	มีการให้ความรู้เรื่องสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ อนามัย การให้ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ด้านสุขอนามัย โรคภัยต่าง ๆ การแนะนำหรือให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย โรคเอดส์ นิทรรศการต่อต้านยาเสพติด โรงงานสีขาว การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ จัดแข่งขันกีฬา					
<b>4. สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม</b>						
<b>4.1 สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง</b>						
26	มีการออกแบบงานให้มีคุณค่า เกิดความรู้ใหม่ วิธีทำงานแบบใหม่ ไม่น่าเบื่อ เพื่อให้ท่านได้เปลี่ยนมุมมองหรือความคิด มีความเป็นอิสระ ทำทาย					
27	มีการจัดอบรมนอกเหนือจากงานที่ทำ และให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านภาษี การออม เป็นต้น หรืออาจจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง เช่น มุมอ่านหนังสือ ห้องสมุด					
28	มีการส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ สร้างความสุขทางจิตใจ ด้วยการจัดสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย มุมกาแฟ หรือจัดกิจกรรมนันทนาการ ด้วยการจัดทัศนศึกษา จัดตั้งชมรม จัดงานเลี้ยงสังสรรค์					
29	มีการส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น เช่น โรงเรียนในโรงงาน ให้ลาศึกษาต่อ					

ข้อ	รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความต้องการ				
		1	2	3	4	5
<b>4.2 สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง</b>						
30	มีการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล หรือประกันสุขภาพ สำหรับการเจ็บป่วย/ประกันอุบัติเหตุ สำหรับสมาชิกในครอบครัวของท่าน					
31	มีการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการศึกษาบุตร / ทุนการศึกษาบุตร					
32	มีการช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในครอบครัวของท่าน เผชิญเหตุอันน่าเสียใจ เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม หรือสมาชิกในครอบครัวเสียชีวิต					
33	มีบริการสถานที่เลี้ยงเด็ก หรือรับฝากเด็กในเวลางาน หรือจัดสถานที่ทำงานให้สามารถดูแลบุตรได้ เช่น มุมนมแม่					
<b>4.3 สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม ชุมชนของลูกจ้าง</b>						
34	มีการจัดตั้งมูลนิธิเพื่อสังคม หรือการบริจาคเงินให้แก่ชุมชนที่ท่านอาศัย ได้แก่ เงินช่วยเหลือชุมชน เงินสนับสนุนด้านการศึกษาชุมชน เงินบริจาคน้ำท่วม เป็นต้น					
35	มีกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนของท่าน ได้แก่ การบริจาคโลหิต ปลูกป่า กิจกรรมทำบุญ กิจกรรมชดเชยคุณคุณลง เป็นต้น					
36	มีการพัฒนาหรือมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคในชุมชนของท่าน ได้แก่ ระบบน้ำประปา ระบบไฟฟ้า ถนน และโทรศัพท์ เป็นต้น					
<b>5. สวัสดิการด้านความมั่นคง</b>						
37	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นเงินทุนสะสมของท่านไว้ใช้ในอนาคต					
38	มีประกันอุบัติเหตุรายบุคคล หรือเป็นการประกันแบบกลุ่ม					
39	มีค่าเสี่ยงภัย ในการปฏิบัติงานพื้นที่เสี่ยง หรือสถานการณ์วิกฤต					
40	มีเงินเกษียณอายุ ซึ่งจะได้รับจากนายจ้าง กรณีที่ท่านทำงานมาในระยะเวลาหนึ่ง ที่มีอายุครบการเกษียณ อาจเป็นบำเหน็จที่แฝงอยู่ในรูปกำไรสะสม การให้หุ้น หรือเป็นเงินตามแผนการออมของท่าน					

ท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคจากการจัดสวัสดิการของสถานประกอบการของท่านอย่างไร

.....

ท่านมีข้อเสนอแนะในการจัดสวัสดิการอย่างไร

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัย