

## บทที่ 1

### บทนำ

การจัดสวัสดิการแรงงาน มีความสำคัญต่อการให้กำลังใจลูกจ้างที่ทำงานอย่างตั้งใจต่อนายจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดขึ้น โดยการรณรงค์ให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ จึงได้ดำเนินการศึกษารูปแบบการรณรงค์การจัดสวัสดิการแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นการศึกษาในกรณีการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน โดยมีความสำคัญของเรื่องที่จะดำเนินการศึกษาและระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

- (1) ความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (2) วัตถุประสงค์ของการศึกษา
- (3) ขอบเขตของการศึกษา
- (4) วิธีการศึกษา
- (5) ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา
- (6) การนำเสนอรายงานการศึกษา

#### 1. ความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมนับว่ามีความจำเป็นอย่างมาก เพราะเกี่ยวกับความเป็นอยู่ การทำงาน การได้รับความสะดวกสบาย และมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของคน โดยก่อนที่จะมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม คนในสังคมส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในไร่ นา และในชุมชน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการบุคคลเป็นเรื่องครอบครัว ญาติมิตร และเพื่อนบ้าน ต่อมาเมื่อความก้าวหน้าทางอุตสาหกรรมเจริญขึ้น สังคมเกษตรกรรมค่อย ๆ เปลี่ยนโฉมหน้าไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้คนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปตามไปด้วย จากสภาพความเป็นอยู่ที่เคยเป็นอิสระในการทำงานภาคเกษตรกรรม เมื่อเข้าสู่วงการอุตสาหกรรมที่มีระเบียบวินัยการทำงาน คนงานใหม่จึงเกิดความอึดอัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานอุตสาหกรรมที่ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นแรงจูงใจ ก็ยากยิ่งที่จะทำให้คนงานทำงานด้วยความจงรักภักดี เมื่อมี

โอกาสคนงานมักจะเปลี่ยนงานไปสู่โรงงานอื่นที่ดีกว่า ซึ่งสามารถเปรียบเทียบความรู้สึกดังกล่าวได้จากบทพระราชนิพนธ์ เรื่อง เวนิชวาณิช ในพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ดังนี้

“อันความกรุณาปราณี                    จะมีใครบังคับก็หาไม่  
 หลังมาเองเหมือนฝนอันชื่นใจ            จากฟากฟ้าสุราลัยสู่แผ่นดิน”

ดังนั้น นายจ้างควรคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการให้แก่คนงาน ได้มีความรู้สึกมั่นคงใจและพอใจในการทำงานมากขึ้น มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา และความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ทำให้มีความพอใจในการทำงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานให้นานที่สุด

การจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย เริ่มขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อ พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ฉบับแรกของไทยกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยบัญญัติไว้ใน ลักษณะ 1 การคุ้มครองแรงงาน ส่วนที่ 6 สวัสดิการ มาตรา 44 ถึงมาตรา 46 ให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ส้วม และเครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัย รวมทั้งแพทย์ พยาบาล หรือปัจจัยในการปฐมพยาบาล ตลอดจนการจัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันขึ้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การจัดสวัสดิการแรงงานได้มีการพัฒนาการมาเป็นลำดับ จนกระทั่งปัจจุบัน กฎหมายได้กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเป็นองค์กรไตรภาคี มีหน้าที่ด้านนโยบายสวัสดิการแรงงาน และมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นองค์กรตัวแทนลูกจ้าง มีหน้าที่ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ

นอกจากนี้ ในการใช้บังคับกฎหมายให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายจองชัย เทียงธรรม : 14 กรกฎาคม 2542 - 11 เมษายน 2543) ยังได้กำหนดนโยบายเพื่อให้การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการอย่างทั่วถึงตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยได้สั่งการให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการตามหนังสือที่ รส 0103/4370 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542 ดังนี้

“...จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการฯ พร้อมทั้งจัดนิทรรศการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานด้วย”

ต่อมา ได้มีการแปลงนโยบายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบหมายให้กองสวัสดิการแรงงานรับไปดำเนินการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการสร้างฐานสวัสดิการแรงงาน โดยการจัดกิจกรรมกระตุ้นเพื่อให้เจ้าของสถานประกอบการเข้าใจบทบาทของตนในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ดังนั้น ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงานในขณะนั้น (นายชนชล สุริยนาคางกูร : 1 ตุลาคม 2542 - 23 พฤศจิกายน 2543) จึงได้ดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อจัดงาน “สัปดาห์สวัสดิการแรงงาน” เป็นครั้งแรก เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2543 ณ อาคารนิมิบุตร สนามกีฬาแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร

การจัดงานดังกล่าว ได้มีสถานประกอบการให้ความสนใจส่งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเข้าร่วมจำนวน 2,782 คน จากสถานประกอบการทั้งสิ้น 1,404 แห่ง (หนังสือที่ รส 0610/327.1 ลงวันที่ 21 เมษายน 2543) จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจศึกษาว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลทำให้การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ในปี 2543 จึงมีผู้เข้าร่วมเป็นจำนวนมาก และได้ผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## 2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้นายจ้างกับลูกจ้าง และประชาชนทั่วไป เข้าใจประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือกฎหมาย

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเกิดการเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

2.3 เพื่อศึกษาและวิเคราะห์การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงานครั้งแรกในปี พ.ศ. 2543 ซึ่งเป็นการแปลงนโยบายของรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายจองชัย เทียนธรรม) ผู้การปฏิบัติว่าองค์กรที่รับผิดชอบสามารถนำและกระตุ้นทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ เพียงใด

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการรณรงค์การจัดสวัสดิการแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในครั้งต่อไป

## 3. ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาแนวทางการรณรงค์การจัดสวัสดิการแรงงาน ด้วยรูปแบบการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงานซึ่งจัดเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2543 เพื่อเป็นการกระตุ้นให้นายจ้างได้เล็งเห็นประโยชน์และขั้นตอนในการจัดสวัสดิการแรงงานที่เป็นไป ด้วยเหตุและผลของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง อันจะเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น

## 4. วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีลักษณะของการศึกษา ดังนี้

#### 4.1 ลักษณะของงานที่ดำเนินการศึกษา

ลักษณะของงานเรื่องนี้ เป็นงานด้านส่งเสริมการพัฒนาการบริหาร โดยการนำเอาแนวคิด หลักการ ทฤษฎี ภูมิทัศน์ เทคนิคและวิธีการต่างๆ ทางการบริหาร มาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริม สนับสนุน การให้คำปรึกษา แนะนำ การกำกับ ติดตาม พัฒนา และการประสานงานเชิงวิชาการ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนา ประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการบริหาร

#### 4.2 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

(1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสุ่มตัวอย่าง โดยการนำข้อมูลไปใช้เป็นหลักฐานอ้างอิงในการวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้

- ข้อมูลจากการสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการ จำนวน 1,404 แห่ง ซึ่งได้ส่งตัวแทนเข้าร่วมงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 จำนวน 2,782 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) จากรายชื่อผู้ลงทะเบียนเข้าร่วมงานเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 คน และในสัดส่วน 1 ต่อ 100 สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Informal Interview) ทางโทรศัพท์ เพื่อทราบผลสำเร็จของการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 จากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

(2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่มีผู้อื่นได้ทำการรวบรวมหรือเรียบเรียงไว้เรียบร้อยแล้ว และได้นำข้อมูลนั้นมาประกอบอ้างอิงในการศึกษา ดังนี้

- ศึกษาจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในการแปลงนโยบายการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานไปสู่การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 โดยอาศัยข้อมูลจากหนังสือสั่งการ และเอกสารสรุปผลการดำเนินงานของกองสวัสดิการแรงงาน ตลอดจนประสบการณ์ของผู้ศึกษาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

#### 4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ โดยมีเนื้อหาการสัมภาษณ์เกี่ยวกับความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน

#### 4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การศึกษาและวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ การจัดอันดับข้อมูลเกี่ยวกับความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และการจัดสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน

### 5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

5.1 ด้านวิชาการ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543

5.2 ด้านนโยบาย เป็นการนำเสนอผลของการจัดงานไปเป็นแนวทางในการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงานครั้งต่อไป เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการเสริมสร้างความเข้าใจและรณรงค์ให้เจ้าของสถานประกอบการเห็นคุณค่าของการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด

5.3 ด้านปฏิบัติการ เจ้าของสถานประกอบกิจการยอมรับการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดและที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด

### 6. การนำเสนอรายงานการศึกษา

ในรายงานการศึกษาเรื่องนี้ได้แบ่งการนำเสนอผลการศึกษาออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 เป็นบทนำ ประกอบด้วย ความสำคัญของการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน วัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตของการศึกษา วิธีการดำเนินการศึกษา และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

บทที่ 2 เป็นการเสนอให้เห็นถึงการจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย ประกอบด้วย ความหมาย ที่มา วัตถุประสงค์ หลักการ การจัดสวัสดิการแรงงาน ตามหลักแรงงานสากล รูปแบบของสวัสดิการแรงงานภายในประเทศไทยและในควม รับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และแนวทางการปรับปรุงการจัด สวัสดิการแรงงาน

บทที่ 3 เป็นการนำเสนอนโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานนโยบายสังคม คัวแบบการวิเคราะห์การนำ นโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานไปปฏิบัติ และนโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิ การแรงงาน

บทที่ 4 เป็นการศึกษาการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 ว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จในการจัดงาน โดยวิเคราะห์ว่าบุคคลที่เป็นตัวแทน ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่จัดงานนั้น มีความสามารถในการประสานงาน เพื่อระดมทรัพยากรที่ใช้ในการจัดงานได้เพียงใด และการสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน หรือหน่วยงานอื่นเป็นอย่างไร และการจัดงานดังกล่าวมีผลต่อการจัดสวัสดิ การแรงงานในสถานประกอบกิจการเพียงใด

บทที่ 5 เป็นบทสรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะจากการศึกษา

## บทที่ 2

### การสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย

เพื่อให้เห็นถึงลักษณะการจัดสวัสดิการแรงงานและแนวทางการปรับปรุงการจัดสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย จึงได้นำเสนอเนื้อหาในบทนี้ ดังต่อไปนี้

- (1) ความหมายของสวัสดิการแรงงาน
- (2) ที่มาของการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (3) วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (4) หลักการจัดสวัสดิการแรงงาน
- (5) การจัดสวัสดิการแรงงานตามหลักแรงงานสากล
- (6) รูปแบบของสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย
- (7) สวัสดิการแรงงานในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- (8) คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
- (9) แนวทางการปรับปรุงการจัดสวัสดิการแรงงาน

#### 1. ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการมีบทบาทในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง นอกเหนือจากจ้างงานและค่าตอบแทนซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการจ้าง และเป็นสิ่งที่ควบคู่ไปกับการจ่ายค่าจ้างอย่างแยกกันไม่ออก โดยรูปแบบและปริมาณการจัดสวัสดิการมีแนวโน้มความหลากหลายมากขึ้นตามลำดับ การให้สวัสดิการที่ดีจะให้ผลทางจิตใจแก่ผู้รับและนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน แต่การให้ต้องตรงกับความเป็นจริงจะได้ผลตามที่ต้องการ (สมทรง อินสว่าง และคณะ, 2534 : 5 - 29)



(1) ในแง่ของเศรษฐกิจ สวัสดิการเป็นส่วนให้เพิ่มเติมในเรื่องค่าครองชีพ ค่าความสะดวกต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตของคนทำงาน เพื่อให้สามารถประคับประคองความเป็นอยู่ให้เป็นไปอย่างดี เพื่อจะได้มีเวลาทำหน้าที่การทำงานให้มากที่สุด การให้สวัสดิการทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายในการครองชีพได้ ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มค่าจ้างเงินเดือนไปในตัว สวัสดิการมีส่วนบรรเทาภาวะทางเศรษฐกิจได้

(2) ในแง่ของสังคม สวัสดิการทำหน้าที่ให้คนทำงานมีชีวิตจิตใจ สามารถอยู่กับเพื่อนร่วมงานและปรับตนเองให้เข้ากับการทำงานที่ฝ่ายบริหารกำหนดให้ได้ อยู่ร่วมบรรยากาศกับฝ่ายบริหารได้ มีการทำงาน การพักผ่อน และการรื่นเริงอย่างได้สัดส่วนกัน นำไปสู่อารมณ์ที่จะทำงานให้แก่ฝ่ายบริหารได้อย่างดี

ค่าจ้างเน้นในแง่เศรษฐกิจ แต่สวัสดิการมีวัตถุประสงค์ก่อนข้างลึกกว่า โดยสวัสดิการจะช่วยบรรเทาปัญหาในทางเศรษฐกิจ และมุ่งหวังผลลัพธ์ในทางสังคมและจิตใจ สวัสดิการมีส่วนเพิ่มเสริมเติมแต่งจากค่าจ้างให้คนทำงานได้รับในสิ่งที่ควรได้และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อให้คนทำงานด้วยความสะดวกกายสบายใจ มีความรู้สึกที่มั่นคงต่อการทำงานมากขึ้น ค่าจ้างบังคับใจให้ผู้รับได้มีการทำงาน แต่สวัสดิการจูงใจให้คนทำงานมีความรู้สึกรับผิดชอบสูงขึ้น ข้อผูกพันในการทำงานอยู่ที่ค่าจ้าง แต่ความสำนึกในทางจิตใจที่จะทำงานให้เต็มเต็มที่เสมือนเป็นงานของตนเองนั้น สวัสดิการมีส่วนชักจูงใจให้เกิดขึ้นเป็นอย่างมาก

สวัสดิการเป็นสิ่งที่สร้างความผูกพันและประโยชน์ให้แก่คนทั้งสองฝ่าย ความผูกพันในทางกายที่จะอยู่ร่วมกันทำงานอยู่นานๆ เกิดความผูกพันทางใจที่มีความหวังดีต่อกัน ฝ่ายหนึ่งมุ่งที่จะทำงานให้ดีที่สุด ผลลัพธ์ก็คือประโยชน์ซึ่งกันและกัน ฝ่ายหนึ่งจะได้ขวัญและกำลังใจเพื่อทำงานให้อีกฝ่ายหนึ่งซึ่งจะทำให้มีการเพิ่มพูนยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สวัสดิการมีความหมายได้หลายนัย ตามพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ. 2530 ให้คำอธิบายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ยำนวยให้คนมีชีวิตและการทำงานเป็นปกติและสะดวกสบาย

A.T. Rajah ผู้เชี่ยวชาญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำกรมแรงงาน ให้คำอธิบายไว้ว่า คำว่าสวัสดิการโดยทั่วไปหมายถึง บริการ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือ

มาตรการที่จัดให้นายจ้างแต่ละรายหรือหลายรายรวมกันซึ่งริเริ่มขึ้นเองหรือปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อปรับปรุงสวัสดิภาพในการทำงานของคนทำงานหรือเพื่อให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ประชิด ประดับสุข อดีตผู้ตรวจราชการกรมแรงงาน ผู้เขียนบทความเรื่อง “สวัสดิการของลูกจ้าง” ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการของลูกจ้าง หมายถึง การดำเนินการของฝ่ายจัดการที่มีความมุ่งหมายเป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างคนงานบรรลุถึงระดับความอยู่ดีกินดีตามควรแก่อัตภาพ มีความผาสุกทั้งร่างกายและจิตใจ มีสุขภาพอนามัย และมีความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งมีความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าและมั่นคงในการดำรงชีวิต รวมตลอดไปถึงครอบครัว อีกนัยหนึ่ง สวัสดิการ คือ การดำเนินกิจการและเรื่องราวทุกอย่างที่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ของลูกจ้างคนงาน

สวัสดิการไม่จำกัดว่าเป็นกิจกรรมหรือเรื่องราวที่ได้จัดขึ้นภายในบริเวณโรงงานหรือสถานที่ทำงานและไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้างโดยตรงเท่านั้น หากรวมไปถึงกิจกรรมที่จัดทำขึ้นนอกโรงงานและแก่บุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของลูกจ้างด้วย เช่น การจัดโรงเรียนสำหรับบุตรหลานของคนงาน การจัดบ้านให้ลูกจ้างคนงานอาศัย การให้บริการรักษาแก่ลูกจ้างและครอบครัว

เฉชา แก้วชาญศิลป์ แห่งสำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ให้ความหมายไว้ในบทความเรื่องการจัดสวัสดิการว่า สวัสดิการ หมายถึง สภาพหรือสภาวะที่มีสุขภาพอนามัยดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีความผาสุกและสะดวกสบาย ดังนั้น สวัสดิการในการทำงานจึงมีความหมายถึงสิ่งที่นายจ้างจัดให้มีส่วนร่วมจัดให้แก่คนทำงานและครอบครัว เพื่อสุขภาพอนามัยอันดี มีความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนให้มีความผาสุกและสะดวกสบายในการดำรงชีวิต

เมื่อได้พิจารณาความหมายของสวัสดิการจากแนวความคิดของนักวิชาการทั้งหลายแล้ว พอจะสรุปความหมายของคำว่า “สวัสดิการแรงงาน” ได้ว่า

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์การจัดให้มีขึ้น เพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน

มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และไม่ต้องวิตกกังวล ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

## 2. ที่มาของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ความเป็นมาของการจัดสวัสดิการในต่างประเทศเริ่มมาแต่สมัยปฏิวัติ

อุตสาหกรรม ผู้ริเริ่มในการเรียกร้องขอให้นายจ้างเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมและเจ้าของเหมืองแร่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างคือ Robert Owen ซึ่งเป็นเจ้าของโรงงานทอผ้าใหญ่ที่สุดในเมือง New Lanark ประเทศอังกฤษ เพราะได้เห็นสภาพการทำงานของลูกจ้างตามโรงงานทอผ้าและเหมืองถ่านหินระหว่างปลายศตวรรษที่ 18 ถึงต้นศตวรรษที่ 19 ลูกจ้างต้องทำงานวันละ 15-16 ชั่วโมง ค่าจ้างต่ำ โรงงานไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีเวลาพักผ่อน มักเกิดอุบัติเหตุเสมอ ๆ และมักจะใช้เด็กอายุ 7-8 ปีทำงานเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ Owen ประารถนาที่จะให้เจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมและเจ้าของเหมืองแร่ให้ความสนใจต่อสภาพการทำงานและสวัสดิการของลูกจ้าง รวมทั้งเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายบังคับนายจ้าง นอกจากเรียกร้องต่อสังคมและรัฐบาลแล้ว Owen ยังได้ทำอย่างจริงจังในสถานประกอบการของตนเองด้วย โดยการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง เช่น ลดชั่วโมงทำงานให้น้อยลง ให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและครอบครัว จัดตั้งร้านจำหน่ายสินค้าราคาถูก เปิดสหกรณ์ออมทรัพย์ และจัดตั้งโรงเรียนสำหรับบุตรหลานของลูกจ้าง เป็นต้น

Owen กล่าวอยู่เสมอว่า เมื่อเจ้าของโรงงานดูแลเอาใจใส่ต่อเครื่องจักรให้สะอาดหมดจดและหยอดน้ำมันเครื่องให้เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ ทำไมจึงไม่เอาใจใส่ต่อเครื่องจักรที่มีชีวิตจิตใจ คือมนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานได้ผลอย่างเต็มที่ และไม่สึกหรอหรือบุบสลายเสียก่อนจะถึงกำหนดอันสมควร

วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงานอาจจะแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะแรก เริ่มจากในเมืองแร่และการทำไร่ขนาดใหญ่ในย่านแอฟริกา

ผู้จัดการเป็นชาวยุโรป คนงานเป็นชาวแอฟริกาที่มีการศึกษาน้อย ไม่คุ้นเคยกับการใช้เงิน ประกอบกับเมืองแร่อยู่ห่างจากตัวเมือง นายจ้างจึงต้องเป็นธุระจัดหาที่พัก อาหาร เครื่องนุ่งห่ม และบริการรักษาพยาบาล การให้สวัสดิการในระยะแรกจึงเป็นเรื่องของปัจจัยสี่ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

ระยะที่สอง สหภาพแรงงานได้ใช้พลังต่อรองให้รัฐบาลออกกฎหมาย

คุ้มครองผู้ใช้แรงงาน เนื่องจากนายจ้างส่วนใหญ่คำนึงถึงผลกำไร โดยไม่เห็นความสำคัญของสวัสดิการ ทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากในการดำรงชีพ และได้รับอันตรายจากเครื่องจักรมากขึ้น

ระยะที่สาม ชุมชนได้มีส่วนรับผิดชอบ เนื่องจากขอบเขตของสวัสดิการขยาย

ขึ้นจนครอบคลุมถึงครอบครัวและชุมชน ประเทศต่าง ๆ ได้หันมาสนใจในการจัดสวัสดิการที่ไม่กำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างแต่ฝ่ายเดียว แต่ได้ดึงเอาชุมชนมารับผิดชอบด้วย เช่น นายจ้างได้คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่สังคมรอบ ๆ โรงงาน เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนภายนอก

สำหรับประเทศไทย สวัสดิการอาจจะเริ่มมาจากสองทาง ทางหนึ่งคือการใช้งานในรูปแบบบิดาปกครองบุตร เมื่อจะใช้คนงานก็ให้การเลี้ยงดู โดยการจัดหาที่อยู่ให้ หาอาหารให้ ยามเจ็บป่วยก็รับรักษา ครอบครัวเคือดร้อนก็ให้การเกื้อหนุนจนเจือ สิ่งเหล่านี้ได้วิวัฒนาการมาสู่รูปแบบที่เรียกว่า สวัสดิการ

อีกทางหนึ่ง คือสวัสดิการตามกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยมีบทบัญญัติว่าด้วยเรื่องสวัสดิการไว้โดยเฉพาะ กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ส้วม แพทย์ พยาบาล ปัจจัยในการปฐมพยาบาล และการตรวจร่างกาย กฎหมายแรงงานฉบับนี้ได้ยกร่างโดยอาศัยจากการศึกษาอนุสัญญาและข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาเป็น

แนวทาง จึงกล่าวได้ว่าในทางปฏิบัติ สวัสดิการมีที่มาจากการใช้งานอย่างบิดาปกครองบุตร ส่วนสวัสดิการตามกฎหมายมาจากหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

สำหรับที่มาของสวัสดิการแรงงานในปัจจุบันมีที่มาจากหลาย ๆ ทาง ดังต่อไปนี้

### 2.1 ให้โดยความสมัครใจของนายจ้าง

สวัสดิการเป็นสิ่งที่คู่กับค่าตอบแทนการทำงาน เป็นสิ่งที่นายจ้างจะพึงให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น การให้สวัสดิการจึงอยู่ในอำนาจและดุลยพินิจของนายจ้างที่จะให้แก่ลูกจ้าง ฝ่ายลูกจ้างก็เป็นผู้ให้ผลงานแก่นายจ้างเพื่อตอบแทนค่าตอบแทนที่จะได้รับจกนายจ้าง ส่วนสวัสดิการเป็นเรื่องเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนอีกส่วนหนึ่ง

ความจริงแม้ว่าสวัสดิการเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง คือ เมื่อลูกจ้างได้รับแล้วอย่างน้อยก็มีความสะดวกสบายในการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี แต่นายจ้างก็มีส่วนได้รับประโยชน์ในตนเอง กล่าวคือ เมื่อลูกจ้างมีความสะดวกสบายในการทำงานและความเป็นอยู่ดีแล้ว ก็สามารถทำงานอย่างดีให้แก่ นายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะได้รับประโยชน์ด้วย

สวัสดิการที่มีคุณค่าสูงได้ผลทางจิตใจ ทำให้เพิ่มกำลังในการทำงานได้แก่ สวัสดิการที่นายจ้างเห็นดีเห็นงามเห็นว่าเหมาะสม แล้วปฏิบัติจัดการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเอง สวัสดิการจึงมีที่มาจากความสมัครใจของนายจ้าง

### 2.2 ให้ตามบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

การให้สวัสดิการตามข้อบังคับก็เกิดมาจากการให้โดยสมัครใจของนายจ้างก่อน แล้วนายจ้างก็นำมาลงไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน เพื่อเป็นกฎเกณฑ์การปฏิบัติของนายจ้างให้มีความแน่นอนต่อเนื่องกัน ลูกจ้างผู้รับสวัสดิการก็ทราบได้ว่านายจ้างจะให้สวัสดิการอย่างไรแก่ตนเป็นปกติประจำบ้าง

การให้ตามข้อบังคับมีผลดีทางจิตใจแก่ลูกจ้างคล้ายคลึงกับสวัสดิการที่นายจ้างให้โดยสมัครใจเอง เพราะเป็นการริเริ่มการให้ของนายจ้างฝ่ายเดียวโดยแท้ โดยไม่ต้องมีลูกจ้างมาขอก่อนหรือมีการบังคับจากที่ใดหรือผู้ใด การให้ตามข้อบังคับ แม้จะมีความเปลี่ยนแปลงน้อย แต่นายจ้างก็ยังมีโอกาสและอำนาจที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสวัสดิการที่

ให้ไว้ได้บ้าง กล่าวคือ การให้ดีขึ้นเหมาะสมขึ้นกว่าเดิม แต่จะลดหรือตัดทอนให้น้อยลงกว่าเดิม ทางปฏิบัตินายจ้างย่อมไม่ทำกัน

### 2.3 นายจ้างกับลูกจ้างหรือกันเอง

การให้โดยวิธีนี้เกิดจากนายจ้างเป็นผู้เริ่มก็ได้หรือลูกจ้างเป็นผู้เริ่มก็ได้ แล้วต่างฝ่ายก็มาร่วมปรึกษาหารือกันว่า การให้อย่างไรจึงจะเหมาะสมและคิดว่า ทั้งสองฝ่ายได้มีการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน จนในที่สุดได้เลือกเอาวิธีที่เห็นดีที่สุดเป็นสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง วิธีนี้ข้อดีมีอยู่ว่า ถ้านายจ้างเป็นผู้เริ่ม ลูกจ้างจะมีขวัญและกำลังใจดีที่มิใช่นายจ้างคอยห่วงใย ถ้าลูกจ้างเป็นผู้คิดขึ้นก่อน แล้วนำมาหารือกับนายจ้าง ลูกจ้างก็ยังมีความรู้สึกที่ดีกับนายจ้างที่ไว้รับฟังข้อคิดเห็นจากลูกจ้าง และความดีที่สำคัญที่สุด คือการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในระหว่างกัน ย่อมมีความรอบคอบและใช้การพิจารณาในแง่มุมทั้งสองฝ่ายมาตัดสินใจเลือกเอาวิธีที่เห็นว่าเหมาะสมจะเป็นสวัสดิการต่อไป การให้สวัสดิการอย่างนี้สามารถให้ตรงตามต้องการของลูกจ้าง และนายจ้างก็ไม่ถูกบีบบังคับจนเกินไป

### 2.4 สัญญาที่ทำกับลูกจ้าง

ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง บางคนอาจมีสัญญาว่าจ้างกันพิเศษ ตามความสามารถเฉพาะของลูกจ้าง ในสัญญานั้นนอกจากจะกล่าวถึงลักษณะงานและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นเงื่อนไขหลักของสัญญาจ้างแรงงานแล้ว อาจจะระบุไปถึงสวัสดิการที่นายจ้างจะให้แก่ลูกจ้างเฉพาะรายนั้นด้วย การให้สวัสดิการตามสัญญานี้ นายจ้างจะพิจารณาถึงตัวลูกจ้างที่เป็นคู่สัญญาเป็นหลักว่า นอกเหนือจากลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการอื่นตามข้อบังคับที่มีอยู่แล้ว ลูกจ้างนั้นควร ได้รับสวัสดิการอื่นใดเป็นพิเศษเพิ่มเติมจากลูกจ้างคนอื่นบ้าง

สวัสดิการตามสัญญาอาจมีไม่มากเพราะให้แก่ลูกจ้างบางคนเท่านั้น เมื่อลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ สวัสดิการตามสัญญาก็คงให้อยู่ตลอดไปตามอายุของสัญญา ถ้าเมื่อใดลูกจ้างนั้นออกจากงานไป หรือสัญญาการจ้างแรงงานยกเลิกไป สวัสดิการที่ให้ตามสัญญาก็งดหรือเลิกไปด้วย ซึ่งไม่เหมือนสวัสดิการอย่างอื่นที่ยกเลิกได้ยาก

## 2.5 ให้ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ตามหลักของการแรงงานสัมพันธ์ ลูกจ้างรวมกันจำนวนหนึ่งหรือสหภาพแรงงานย่อมมีสิทธิที่จะเรียกร้องขอค่าตอบแทนและสวัสดิการจากนายจ้างได้ เมื่อตกลงกันได้ก็มีการทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างไว้เป็นหลักฐาน ในข้อตกลงดังกล่าวอาจมีเรื่องสวัสดิการรวมอยู่ด้วย ซึ่งนายจ้างยอมตกลงจัดให้

## 2.6 ให้ตามกฎหมาย

ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นอกจากจะบัญญัติเรื่องเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด ยังกำหนดให้มีการจัดสวัสดิการด้วย ซึ่งเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างเป็นการทั่วไป ไม่ว่าจะทำงานในประเภทกิจการใดหรือทำงานที่มีสภาพหรือลักษณะใด สวัสดิการให้ตามกฎหมายเป็นสิ่งที่บังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติให้ถูกต้องครบถ้วน จะเว้นหรือลดลงไม่ได้ จะต่อรองให้มีเงื่อนไขอะไรไม่ได้ทั้งนั้น สวัสดิการในประเภทนี้มีข้อดีอยู่ประการหนึ่ง คือ ในที่ทำงานทุกแห่งจะต้องมีให้ไม่ว่าจะทำงานที่ไหนกับนายจ้างคนใด ย่อมได้รับสวัสดิการตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

## 3. วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการแรงงาน

วัตถุประสงค์ของสวัสดิการบางครั้งก็มุ่งทางเศรษฐกิจ คือขาดแคลนหรือความขัดสนที่เป็นปัญหาจะต้องให้สวัสดิการเข้าช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งมักเป็นรูปตัวเงิน แต่สวัสดิการในบางเรื่องก็มุ่งในแง่สังคม คือความรู้สึกรักและจิตใจของผู้รับเป็นปัจจัยที่กำหนด จึงกล่าวได้ว่าการให้สวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่กว้างขวางและหลากหลายมากกว่าค่าจ้าง วัตถุประสงค์โดยตรงที่เห็นได้ง่ายและมักจะเป็นที่คาดหวังของฝ่ายผู้ให้สวัสดิการมีดังต่อไปนี้

### 3.1 ให้มีอนามัยดีในการทำงาน

สิ่งที่เป็นความต้องการอย่างหนึ่งทั้งของนายจ้างและคนทำงาน ก็คือมีสุขภาพอนามัยดีปราศจากโรคร้ายไข้เจ็บที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถทำงานได้ตลอดไปโดยไม่ต้องลาป่วย การมีสุขภาพอนามัยดีเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการมีความปลอดภัย โดยพยายามลดต้นเหตุที่จะทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องภาวะแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง ความร้อน ฝุ่น สารเคมี และภาวะแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งวัตถุดิบที่จะเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บ

### 3.2 ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน

ในการทำงานทั้งหลาย สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การทำงานอย่างปลอดภัย ไม่มีการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเกิดขึ้นจากการทำงาน เพราะการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยจะนำมาซึ่งความเสียหายกับตัวคนทำงาน กับงานที่ทำ กับนายจ้างซึ่งเป็นเจ้าของงาน และอาจจะรวมไปถึงคนอื่น ๆ อีกหลายคนที่เกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมกับงานนั้น เมื่อความปลอดภัยเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดที่นายจ้างและลูกจ้างควรพยายามที่จะทำให้ดีขึ้น วิธีการที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานย่อมมีได้หลายวิธี เช่น การให้สวัสดิการด้วยการให้เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อให้การทำงานนั้นมีความปลอดภัย เมื่อได้มีการจัดหาสิ่งต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างตามความจำเป็นและความเหมาะสมแล้ว การบรรลุวัตถุประสงค์คือความปลอดภัยในการทำงานก็จะเกิดขึ้น

### 3.3 ให้มีสวัสดิภาพและความสะดวกสบายในการทำงานและการดำรงชีพ

คนเราจะทำงานให้ดีได้จะต้องมีความเป็นไปของการทำงานที่ดี ไม่มีอุปสรรคหรือปัญหาใด ๆ เข้ามาขัดขวาง หรือทำให้ความตั้งใจทำงานของคนทำงานต้องเสียไป ความสะดวกสบายในการทำงานและการดำรงชีพยังเป็นที่ต้องการของงานด้วย นายจ้างสมัยใหม่จึงเล็งเห็นความจำเป็นที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่าง ให้คนทำงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน แม้ในการดำเนินชีวิตส่วนตัวที่จะต้องมีความเกี่ยวพันไปกับการทำงาน ก็ควรจะมีความสะดวกสบายพอสมควรไม่รบกวนการทำงานให้เสียไป ชีวิตส่วนตัวที่เรียบร้อยทำให้การทำงานดีได้



### 3.4 ให้แก้ไขทุกข์ร้อนในการทำงานและการดำรงชีพ

ในเรื่องการดำรงชีพ ถ้ามีความทุกข์ร้อนเกิดขึ้นก็จะทำให้งานเสียได้ เช่น ความขัดสนในเรื่องการเงิน และปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว สวัสดิการที่นายจ้างให้ส่วนหนึ่ง จึงมุ่งเน้นที่จะแก้ความทุกข์ร้อนในด้านส่วนตัวและด้านครอบครัวให้แก่คนทำงาน ความทุกข์ร้อนต่างๆ ไม่อาจแก้ไขให้หมดไปได้ แต่อย่างน้อยก็สามารถบรรเทาเบาบางลงได้บ้าง และไม่กระทบต่อความตั้งใจและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน สวัสดิการที่จัดให้เหล่านั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นและสามารถทำประโยชน์ ไม่เฉพาะคนทำงานเองเท่านั้น หากนายจ้างก็ได้รับผลดีไปด้วย

### 3.5 ให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

คนทำงานส่วนมากมักก็จะมี ความรับผิดชอบและมีความตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุดอยู่แล้ว แต่ในระหว่างการทำงานอาจจะมีปัญหาของงานหรืออาจจะมีปัญหาเกี่ยวข้องกับผู้ทำงานเกิดขึ้นได้ ทำให้ขวัญและกำลังใจของคนทำงานต้องเสียหายหรือน้อยลงไป ดังนั้นนายจ้างจึงจำเป็นต้องกระทำหลายสิ่งหลายอย่างเพื่อนำขวัญและกำลังใจของคนทำงานให้มีไว้เสมอ ขวัญหรือกำลังใจในการทำงานเปรียบเสมือนเป็นเชื้อเพลิงที่คอยจุดให้เกิดพลังในการทำงาน ซึ่งคนงานไม่ว่าในระดับไหนก็ตามล้วนแต่ต้องมีทั้งนั้น และคนที่จะให้มีก็คือผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าของงาน สวัสดิการจึงจำเป็นต้องทำให้เกิดผลดีอีกอย่างหนึ่ง คือ การสร้างขวัญและกำลังใจของคนทำงานให้เกิดขึ้น

### 3.6 ให้มีความภักดีในองค์กร

ความสัมพันธ์ในทางกฎหมายระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสัญญาแลกเปลี่ยนกันระหว่างงานกับเงิน แต่ในความเป็นจริงแล้ว มิใช่งานกับเงินดีแล้วก็จะอยู่กันด้วยดี มีความสุขด้วยกันเสมอไป ในความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกัน ถ้ามีเรื่องของความภักดีต่อองค์กรรวมเข้าไปด้วยก็จะทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและในระหว่างคนทำงานด้วยกันเป็นไปด้วยความสนิทสนมต่อกัน มีความเข้าใจต่อกัน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดผลดีที่สุดต่อองค์กร ได้มากยิ่งขึ้นตั้งแต่ความรับผิดชอบต่องาน ความคิด

ริเริ่มในการทำงาน ความมานะบากบั่นในการทำงาน การประสานงานที่ดีในระหว่างคนทำงานด้วยกัน ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนการอภัยให้กันได้ระหว่างคนทำงานก็จะมีขึ้นได้

### 3.7 ให้มีความสามัคคีในระหว่างคนทำงานด้วยกัน

นอกจากการทำงานแล้ว เรื่องสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันก็เป็นสิ่งสำคัญ คนทำงานจะต้องมีความรักใคร่กันร่วมงานกันได้ แม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็อาจคบหาสมาคมกันได้ การที่อยู่ทำงานด้วยกันมีความสุขจะมีผลทำให้การทำงานเป็นไปด้วยดีได้ในงานหลายอย่างหลายประการ สวัสดิการจึงเป็นวิธีการที่จะช่วยในเรื่องนี้ได้ เช่น การจัดให้มีการสังสรรค์ระหว่างสมาชิกในที่ทำงานเดียวกันเป็นประจำหรือในโอกาสอันสมควร การจัดให้มีการชุมนุมครอบครัวของพนักงาน สิ่งเหล่านี้เป็นการสังสรรค์หรือการสมาคมให้เกิดขึ้น ทุกคนจะรู้สึกเสมือนเป็นพี่น้องกันหรือเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน

### 3.8 ให้มีความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงานสูงขึ้น

ถ้าคนทำงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานดีแล้ว ทุกอย่างก็จะดีตามไปด้วยคือ เหมือนเป็นพลังอยู่ภายในที่จะทำให้คนงานนั้นมุ่งมั่นจะทำงานด้วยวิธีที่ดีที่สุดและทำอย่างนานที่สุด เพื่อจะให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดด้วย นายจ้างหรือเจ้าของงานจึงปรารถนาสิ่งนี้จากคนทำงานเป็นอย่างมาก รองลงมาจากรื่องความภักดีในองค์กรหรืออาจจะเท่าเทียมกันก็ได้ บรรดาสวัสดิการทั้งหลายที่จัดขึ้นมิใช่ทำเพื่อผลหรือวัตถุประสงค์แต่เพียงหนึ่งอย่างเดียว การจัดสวัสดิการอย่างหนึ่งอาจจะมุ่งหวังและให้ได้ผลในเรื่องอื่นๆ ก็ได้ ผลส่วนหนึ่งของการจัดสวัสดิการ คือ ต้องการให้คนงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงขึ้น คนงานที่รู้สึกรับผิดชอบต่องานดีแล้ว ทุกอย่างก็เกือบดีพร้อมไปทั้งหมด

### 3.9 ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

การดำเนินการเรื่องการศึกษาอบรมหรือการสนับสนุนให้ลูกจ้างไปศึกษาเพิ่มเติมความรู้จากภายนอก จะทำให้คนงานมีความสามารถในการทำงานมากขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรใดๆ ก็ตามจำเป็นจะต้องมีการปรับให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด เช่นเดียวกันทรัพยากรบุคคล เมื่อได้คุณภาพงาน

ความสำเร็จขององค์กรก็เกิดขึ้น คนทำงานก็จะได้รับประโยชน์ เพราะฉะนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นความสำคัญอีกประการหนึ่ง

#### 4. หลักการจัดสวัสดิการแรงงาน

การให้สวัสดิการจำเป็นอย่างไรที่จะต้องมีหลักของการให้ไว้อย่างถูกต้อง ซึ่งหลักการที่ยอมรับกันในระหว่างผู้ให้สวัสดิการด้วยกันมีดังต่อไปนี้

##### 4.1 ให้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน

การให้สวัสดิการจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้เพื่อให้ทุกคนทราบว่า จะต้องมีส่วนใดบ้างเพื่อทุกคนจะได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง เช่น สวัสดิการที่ว่าด้วยเรื่องการให้รางวัลประจำปี ผู้มีนั้นก็จำเป็นจะต้องทำงานมาครบหนึ่งปีเสียก่อนจึงจะได้รับเงินนั้น หลักเกณฑ์ยังแสดงถึงเจตนาในการให้ว่าต้องการให้แก่ใครอย่างไร หลักเกณฑ์ของการให้สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่ทางฝ่ายผู้ให้พยายามจะกำหนดให้มีขึ้น เพื่อคำนวณค่าใช้จ่ายของสวัสดิการนั้นมีเพียงใด ซึ่งสามารถจะตั้งงบประมาณประจำปีไว้ล่วงหน้าได้ หลักเกณฑ์จึงควรกำหนดให้ชัดเจนและเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบทั่วกัน

##### 4.2 ให้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย

การให้สวัสดิการต้องไม่ขัดต่อกฎหมายหรือต้องชอบด้วยกฎหมาย เช่น กฎหมายกำหนดว่าสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสิบคน จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที นายจ้างมีสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างถึงแปดสิบคนแล้วยังจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มเพียงหนึ่งที สวัสดิการนั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ในทางกลับกัน ถ้าสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกินสิบคนจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มสองที ถ้าเกินไม่ถึงว่าเป็นการขัดต่อกฎหมาย ซึ่งนายจ้างชอบที่จะให้ได้

#### 4.3 ให้โดยทั่วถึงกัน

สวัสดิการเมื่อกำหนดจะให้แล้ว จะต้องให้อย่างมีความทั่วถึงกันเป็นสิ่งสำคัญ สวัสดิการจะให้คนหนึ่งและไม่ให้อีกคนหนึ่งไม่ได้ แต่ไม่ได้หมายความว่า จะต้องให้ทั่วทุกคน สวัสดิการบางอย่างมีลักษณะที่จะให้แก่บุคคลบางประเภทเท่านั้น เมื่อผู้ใดอยู่ในบุคคลประเภทนั้นก็ย่อมจะได้รับสวัสดิการนั้น

#### 4.4 ให้โดยเท่าเทียมกัน

สวัสดิการนอกจากให้ทั่วถึงแล้วยังต้องให้เท่าเทียมกันด้วย มิใช่คนหนึ่งได้มาก คนหนึ่งได้น้อยโดยขาดเหตุผล นอกจากมีหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และปฏิบัติไปตามหลักเกณฑ์นั้น ถ้าให้โดยลำเอียงหรือให้โดยขาดการวินิจฉัยที่ถูกต้องก็ย่อมไม่ได้ ความเท่าเทียมกันจึงเป็นหลักการที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ให้สวัสดิการจำเป็นจะต้องยึดถือ เพราะเป็นการแสดงถึงความเป็นธรรมในการไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

#### 4.5 ให้โดยนายจ้างฝ่ายเดียว

การให้สวัสดิการก็คือการให้ กล่าวคือจะต้องมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้และอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับ จะมีอีกฝ่ายหนึ่งเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับยอมไม่ได้ อีกนัยหนึ่งก็หมายความว่า การให้สวัสดิการก็คือการให้โดยแท้ มิใช่เป็นการแลกเปลี่ยน หรือมิใช่เป็นการให้ซึ่งจะต้องมีเงื่อนไขตั้งไว้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องให้อย่างไรเสียก่อน จึงจะได้รับสวัสดิการเรื่องนั้น ตัวอย่างเช่น การให้น้ำดื่ม เมื่อกำหนดให้แล้วคนทำงานทุกคนก็จะดื่มน้ำได้โดยไม่ต้องเสียมูลค่าแต่อย่างใด การให้โดยไม่มีเงื่อนไขถือว่าเป็นการให้โดยฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นหลักการของสวัสดิการ

#### 4.6 ให้อย่างต่อเนื่อง

สวัสดิการเมื่อให้แล้วก็คงจะหยุดยั้งไม่ได้ จะต้องมีความต่อเนื่องสืบต่อกันไป การให้ไปหยุดไปคงไม่ใช่เป็นสวัสดิการที่ถูกต้อง และสิ่งที่ให้แล้วคงจะหยุดหรือเลิกได้ยาก นอกจากมีเหตุผลที่สมควรและได้ทำความเข้าใจกับลูกจ้างแล้ว หรือจะต้องมีการเจรจากันเพื่อให้ความเห็นชอบเสียก่อน

#### 4.7 ให้โดยไม่เปรียบเทียบกับผลงาน

หลักการให้สวัสดิการอีกประการหนึ่ง ก็คือ การให้โดยไม่เปรียบเทียบกับตัวผลของงาน ถ้าให้โดยคิดคำนึงก่อนว่างานดีจึงให้สวัสดิการ งานไม่ดีจึงไม่ให้ หรืองานมากก็ให้สวัสดิการและงานไม่มากก็ไม่ให้ หากทำเช่นนี้ย่อมไม่ได้ เพราะการทำงานไม่ใช่เป็นเหตุของการให้สวัสดิการ แต่การทำงานเป็นผลของการให้สวัสดิการ

#### 4.8 ให้เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์

การให้สวัสดิการจะต้องมีวัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการจึงต้องเป็นไปตามนั้น ไม่ใช่ให้ขึ้นมาลอย ๆ โดยปราศจากเหตุผล เช่น การจัดโรงอาหารก็มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความสะดวกในการกินอาหารจึงจัดโรงอาหาร แต่ไม่ได้คำนึงถึงลักษณะของคนกินอาหาร การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ได้มากหรือน้อยเป็นเครื่องวัดผลของการให้สวัสดิการว่า การให้สวัสดิการนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ สวัสดิการจึงมิใช่เป็นการให้โดยปราศจากจุดหมาย เพียงให้เพื่อความพอใจของผู้ให้หรือผู้รับแต่อย่างเดียวเท่านั้น

#### 4.9 ให้เกิดผลดีแก่งาน

การให้สวัสดิการต้องการให้เกิดผลต่อการทำงานที่ดีขึ้นของคนทำงานทุกคน ซึ่งถือว่าเป็นวัตถุประสงค์สำคัญที่สุดและเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงในการให้สวัสดิการในทุกกรณี สวัสดิการใดที่เกิดผลดีแก่งานคือ คนรักงานมากขึ้น รับผิดชอบต่องานมากขึ้น เสียสละส่วนตัวเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น การให้สวัสดิการนั้นก็ถือได้ว่าเป็นการให้ที่ได้ผลคุ้มค่ามากที่สุด และเป็นผลดีต่อส่วนรวมด้วย

### 5. การจัดสวัสดิการแรงงานตามหลักแรงงานสากล

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ก่อตั้งขึ้นจากสนธิสัญญาแวร์ซายส์ หลังสงครามโลกครั้งที่ 1 โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือ ต้องการให้มีองค์การระดับโลกเป็นศูนย์กลางดูแลเรื่องแรงงาน เพื่อความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ อันจะนำไปสู่สันติสุขในการทำงาน และในสังคม ภารกิจสำคัญขององค์การนี้ คือ การออกตราสารในรูปแบบของอนุสัญญา

และข้อแนะ เพื่อให้ประเทศสมาชิกรับเอาไปออกกฎหมายหรือนำไปบริหารหรือปฏิบัติในประเทศของตน เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและได้ประโยชน์ในด้านแรงงาน

### 5.1 การจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพตามหลักแรงงานสากล

หลักแรงงานสากลในที่นี้ หมายถึง อนุสัญญาและข้อแนะแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีสำนักงานตั้งอยู่ที่กรุงเจนีวา ก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ.2462 โดยมีประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิกด้วยตั้งแต่เริ่มแรก

อนุสัญญาและข้อแนะเกิดจากการศึกษาค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญขององค์การและเสนอร่างเข้าสู่การประชุมใหญ่ขององค์การ ซึ่งมีการประชุมใหญ่ในเดือนมิถุนายนของทุกปี และจะพิจารณาร่างอนุสัญญาและข้อแนะ โดยตั้งคณะกรรมการผู้ทรงความรู้และประสบการณ์เฉพาะเรื่อง ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิกพิจารณาในรายละเอียด จากนั้นที่ประชุมใหญ่จะพิจารณาตราออกมาเป็นอนุสัญญาหรือข้อแนะตามธรรมเนียมขององค์การ

สำหรับอนุสัญญาเป็นข้อผูกพันที่ประเทศสมาชิกจะต้องนำกลับไปพิจารณาแล้วให้สัตยาบันภายในกำหนด เพื่อออกเป็นกฎหมายหรือมีการปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ส่วนข้อเสนอแนะนั้น ประเทศสมาชิกจะต้องนำไปเสนอต่อรัฐบาลของประเทศนั้นเพื่อรับทราบข้อแนะ หลังจากนั้นจะได้นำหลักการในข้อแนะไปบริหารหรือปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ในประเทศต่อไป

อนุสัญญาและข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสวัสดิการ สรุปได้ดังนี้

(1) ข้อแนะที่ 31 เรื่อง การป้องกันการประสบภัยอันตรายในการทำงาน ค.ศ. 1929 มีสาระสำคัญดังนี้

- ให้สถานประกอบการจัดให้มีปัจจัยในการปฐมพยาบาลไว้ให้พร้อมที่จะให้การปฐมพยาบาลทันทีที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้น โดยผู้ที่ทำหน้าที่ปฐมพยาบาลควรได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว

(2) ข้อแนะนำที่ 97 เรื่อง การคุ้มครองสุขภาพของคนทำงาน ณ ที่ทำงาน ค.ศ. 1953 ระบุสาระสำคัญให้นายจ้างพึงดำเนินการตามสมควร ดังนี้

- จัดให้มีเครื่องสุขภัณฑ์ ที่ล้างมือ และน้ำดื่มถูกสุขลักษณะ
- ให้มีห้องน้ำสำหรับเปลี่ยนเสื้อผ้าในกรณีจำเป็นต้องเปลี่ยนเสื้อผ้า

ในการเข้าทำงาน

- จัดให้มีสถานที่รับประทานอาหารและน้ำดื่ม กรณีห้ามคนงาน

รับประทานอาหารและเครื่องดื่มในที่ทำงาน

- จัดให้มีชุดทำงานและอุปกรณ์ป้องกันอันตราย

- การจ้างคนทำงานในงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ ควรมีการตรวจสุขภาพก่อนเข้าทำงาน และให้มีการตรวจสุขภาพเป็นระยะ ๆ

- ติดตามอาการเริ่มแรกของความเจ็บป่วยจากการทำงานหรือโรคภัยที่คิดต่อ่ง่ายเป็นพิเศษ

- กรณีที่ไม่มีข้อห้ามมิให้มีการทำงานใดที่มีลักษณะเสี่ยงต่อสุขภาพ ควรมีการทำหนังสือรับรองไว้ โดยเก็บไว้ให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ หนังสือรับรองควรมอบให้แก่คนทำงานด้วย

- การตรวจสุขภาพควรดำเนินการ โดยแพทย์ผู้ทรงคุณวุฒิ

- ควรให้มีการรักษาความลับทางการแพทย์

- การตรวจสุขภาพไม่ควรหักค่าใช้จ่ายและไม่ควรหักค่าจ้าง เนื่องจาก การลาไปรับการตรวจสุขภาพจากการสัมผัสสิ่งมีพิษหรือการเจ็บป่วยเล็กน้อยในที่ทำงาน

(3) ข้อแนะนำที่ 102 เรื่อง สวัสดิการสำหรับคนทำงาน ค.ศ. 1956 มีสาระสำคัญ ดังนี้

- โรงอาหารควรตั้งอยู่ในหรือใกล้ที่ทำงานตามความจำเป็น

- ในสถานที่ทำงานไม่อาจจัดให้มีโรงอาหารได้และมีโรงอาหารของสถานที่ทำงานอื่นอยู่แล้ว ควรจัดให้มีอาหารแบบช่วยตัวเองหรืออาหารในรูปห่อสำเร็จหรืออาหารว่าง และควรจัดให้มีห้องครัวเล็ก ๆ ให้คนทำงานได้ทำอาหารเอง

- ในที่ทำงานอยู่กันอย่างกระจัดกระจายและไม่มีการจัดอาหารให้ในรูปแบบอื่น อาจจำเป็นต้องจัดให้มีการขายอาหารเคลื่อนที่
- ในกรณีที่ทำงานเป็นกะ ควรจัดให้มีอาหารและเครื่องดื่มอย่างพอเพียงในเวลาที่เหมาะสม
- ในท้องถิ่นที่ไม่มีที่จะซื้ออาหารและเครื่องดื่มได้ ก็ควรจัดให้มีที่ซื้อได้
- ไม่ควรบังคับให้คนทำงานใช้บริการเรื่องอาหาร เว้นแต่มีกฎหมายหรือข้อบังคับกำหนดเพื่อสุขภาพ
- ในที่ทำงานไม่มีสิ่งอื่นใดจัดไว้ให้คนงานได้พักผ่อน ควรจัดให้มีห้องพักผ่อนไว้ตามความจำเป็น
- ควรจัดส่งเสริมให้มีบริการนันทนาการในหรือใกล้เคียงที่ทำงานโดยไม่มีข้อผูกพันใด ๆ ที่จะต้องเข้าร่วมใช้บริการนั้น
- กรณีรุดสาหกรรมมีไม่พอหรือเวลาการเดินทางไม่เหมาะสม นายจ้างควรดำเนินการแก้ไขให้มีบริการรับส่งตามความจำเป็น

(4) อนุสัญญาที่ 155 เรื่อง ความปลอดภัย อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค.ศ. 1981 มีสาระสำคัญดังนี้

- ให้นายจ้างจัดการสถานที่ทำงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ และกระบวนการทำงานให้มีความปลอดภัยเท่าที่จะปฏิบัติได้
- ให้นายจ้างกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเพื่อมิให้สารและตัวต้นเหตุทางเคมี กายภาพ และชีวภาพที่มีลักษณะเสี่ยงภัยต่อสุขภาพของคนงาน
- ให้นายจ้างจัดให้มีชุดทำงานและเครื่องป้องกันอันตรายเท่าที่สมควรจะปฏิบัติได้

(5) ข้อแนะที่ 164 เรื่อง ความปลอดภัย อนามัย และภาวะแวดล้อมในการทำงาน ค.ศ. 1981 มีสาระสำคัญดังนี้

- ให้พิจารณาความเหมาะสมของประเภทกิจการและลักษณะงานที่แตกต่างกันในเรื่องต่อไปนี้



(1) ออกแบบ ผลิต ส่งให้ ใช้สอย รักษา และทดสอบเครื่องป้องกันอันตรายประจำตัวและชุดทำงาน

(2) เครื่องสุขภัณฑ์ อย่างล้างมือ ที่เปลี่ยนและเก็บเสื้อผ้า การจัดน้ำให้ดื่ม และสวัสดิการอื่นเกี่ยวกับความปลอดภัยและอนามัย

(3) การให้การปฐมพยาบาล

- จัดให้มีชุดทำงานและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายเท่าที่จำเป็นอย่างพอเพียง ในขณะที่ยังไม่มีวิธีที่จะป้องกันหรือควบคุมอันตรายได้ โดยคนทำงานไม่ต้องออกค่าใช้จ่าย

(6) อนุสัญญาที่ 161 เรื่อง บริการอาชีวอนามัย ค.ศ. 1985 มีสาระสำคัญดังนี้

- แสดงและประเมินความเสี่ยงต่ออันตรายทางสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน
- เฝ้าระวังปัจจัยในภาวะแวดล้อมทางการทำงานจัดให้มีอุปกรณ์ทางสุขภาพอนามัย โรงอาหาร การจัดที่อยู่อาศัย โดยนายจ้าง
- ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการวางแผนงานและการจัดงาน การออกแบบ การเลือก การบำรุงรักษาเครื่องจักรและอุปกรณ์
- เข้าร่วมพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงาน รวมทั้งการทดสอบการประเมินค่าทางสุขภาพอนามัยของอุปกรณ์ใหม่
- ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการอนามัย ความปลอดภัย และข้อปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพและการจัดสภาพงาน เครื่องป้องกันอันตรายประจำตัวและประจำกลุ่มการทำงาน
- เฝ้าระวังสุขภาพการทำงานของคนทำงาน
- ส่งเสริมการปรับปรุงงานให้เข้ากับคนทำงาน
- ช่วยมาตรการด้านการฟื้นฟูอาชีพ
- ร่วมงานให้ข่าวสาร การฝึกอบรม การให้การศึกษาในเรื่องสุขภาพอนามัยและการจัดสภาพงาน

- จัดเรื่องการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาลฉุกเฉิน
- เข้าร่วมในการวิเคราะห์อุบัติเหตุในการทำงานและการเจ็บป่วยในการ

ทำงาน

(7) ข้อแนะที่ 171 เรื่อง บริการอาชีวอนามัย ค.ศ. 1985 มีสาระสำคัญดังนี้

- ติดตามส่วนที่ยังไม่ได้ให้การคุ้มครองแก่คนทำงานในอันตรายพิเศษเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- ดูแลการจัดสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและสิ่งอื่น ๆ เพื่อคนทำงาน เช่น น้ำดื่ม โรงอาหาร และที่พักอาศัย
- แนะนำผลที่อาจเกิดขึ้นแก่สุขภาพคนทำงานเมื่อมีการใช้วิธีการทำงาน

ใหม่

- เข้าร่วมและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเลือกอุปกรณ์ ซึ่งจำเป็นต่อการคุ้มครองคนทำงานในเรื่องภัยจากการทำงาน
- ร่วมงานในการวิเคราะห์และการศึกษาการจัดงานและวิธีการทำงาน เพื่อให้งานเหมาะสมกับคนทำงานยิ่งขึ้น
- เข้าร่วมในการวิเคราะห์อุบัติเหตุในการทำงาน โรคเกี่ยวกับการทำงาน และโครงการป้องกันอุบัติเหตุ
- บริการอาชีวอนามัยในที่ทำงาน ควรจัดให้มีการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลฉุกเฉินเมื่อมีอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยเล็กน้อยแก่คนทำงาน ณ ที่ทำงาน

ข้อแนะและอนุสัญญาทั้ง 7 ฉบับนี้ กำหนดมาตรการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพของพนักงานอยู่หลายประการ ในทางปฏิบัติประเทศไทยได้มีการปฏิบัติตามหลักของข้อแนะและอนุสัญญาดังกล่าวนี้เป็นการทั่วไปอยู่เป็นส่วนใหญ่แล้ว

## 6. รูปแบบของสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย

สวัสดิการแรงงานมิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะบริการต่าง ๆ ที่จัดให้เฉพาะตัวคนงานภายในที่ทำงานเท่านั้น แต่รวมถึงบุคคลในครอบครัวของเขาเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้ผู้จัดสวัสดิการแรงงานก็ได้จำกัดเฉพาะว่าจะต้องเป็นนายจ้างเจ้าของสถานประกอบการเท่านั้น แต่ให้รวมไปถึงเอกชนและรัฐบาลที่ให้ความดูแลเอาใจใส่ผู้ใช้แรงงานในลักษณะการจัดให้เพื่อเป็นบริการทางสังคมหรือสวัสดิการ (นโยบายและแนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงาน, ม.ป.ป.: 2-3)

ลักษณะการจัดสวัสดิการที่ประเทศไทยใช้อยู่ในปัจจุบันมี 2 ลักษณะ คือ

### 6.1 การจัดสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

การจัดสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด คำนึงถึงมาตรฐานและความจำเป็นให้นายจ้างและสถานประกอบการทุกแห่งต้องจัดทำ โดยกำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับต่าง ๆ เช่น กำหนดให้นายจ้างให้มีเครื่องป้องกันอันตรายจากการทำงาน การจัดหางออกฉุกเฉินเมื่อมีอุบัติเหตุและภัยพิบัติต่าง ๆ และการจัดให้มีระบบประกันสังคม เพื่อเป็นสวัสดิการสำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือเสียชีวิตเนื่องจากการทำงาน เป็นต้น

ในส่วนของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 95 ซึ่งกำหนดให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และการกำหนดมาตรฐานในการจัดสวัสดิการ ขณะนี้ได้ผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีที่รัฐมนตรีแต่งตั้งตามมติคณะรัฐมนตรีแล้ว ซึ่งการกำหนดสวัสดิการดังกล่าว ประกอบด้วย

(1) การกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วม อันถูกต้องตามสุขลักษณะ

**น้ำดื่ม** นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มและมีปริมาณเพียงพอแก่  
ลูกจ้าง

น้ำดื่มเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานของสวัสดิการเพื่อสุขภาพอนามัย เกือบ  
ทุกประเทศมีกฎหมายแรงงานกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับลูกจ้างในระหว่าง  
การทำงาน

สวัสดิการเรื่องน้ำดื่มนี้มิใช่ว่าสถานประกอบการทุกแห่งจะมีอยู่แล้วเสมอไป  
บางแห่งอาจจะยังไม่มีก็ได้ เช่น ในงานก่อสร้าง งานที่ต้องเคลื่อนที่ที่เสมอไม่อยู่เป็นประจำ  
จึงจำเป็นที่จะต้องบังคับให้น้ำสำหรับดื่ม และน้ำที่จัดหานี้ยังต้องสะอาดพอที่จะดื่มได้  
โดยไม่มีเชื้อโรคหรืออันตราย และมีที่ตั้งอยู่ในระยะที่ไม่ห่างจากจุดที่ลูกจ้างทำงาน

**ห้องน้ำ ห้องส้วม** นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างไว้อย่างเพียงพอ

ห้องน้ำ คือ ที่ล้างมือ ด้านหน้าและชำระล้างร่างกายสำหรับลูกจ้าง คนทำงานที่  
ทำงานมาแล้วร่างกายมีความสกปรก จำเป็นต้องทำความสะอาดเสียก่อนที่จะไปรับประทานอาหาร  
หรือเดินทางกลับบ้าน ห้องน้ำจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน กฎหมายจึงบังคับไว้ว่า  
จะต้องมีส่วนให้คนทำงานใช้ด้วย

ห้องส้วมอาจมีได้หลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นส้วมแบบถาวรและแบบชั่วคราว  
สิ่งสำคัญคือจะต้องจัดให้มีไว้ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็ตาม แต่กฎหมายระบุว่าส้วมจะต้อง  
ถูกสุขลักษณะสำหรับคนที่อยู่รวมกันเป็นจำนวนมาก ความสะอาดจึงเป็นสิ่งจำเป็น มิฉะนั้น  
จะเป็นแหล่งที่ทำให้เกิดโรคได้ง่าย (สมทรง อินสว่าง และคณะ , 2534 : 29-30)

(2) การกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับปัจจัยในการปฐมพยาบาล

(3) การกำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์  
นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบภัยอันตราย หรือเจ็บป่วยในการ  
ปฐมพยาบาล หรือรักษาพยาบาลตามสภาพของงาน

เรื่องการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลนับเป็นสวัสดิการเพื่อสุขภาพ  
ที่เป็นพื้นฐานโดยตรง สถานที่ทำงานทุกแห่งจะต้องจัดให้มีไว้เมื่อมีเหตุจำเป็น ด้วยเหตุนี้  
กฎหมายในประเทศต่าง ๆ จึงกำหนดบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีเรื่องการปฐมพยาบาล และ

การรักษาพยาบาลให้พร้อมไว้

## 6.2 การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด

การจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายกำหนดอาจได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง หรือเป็นสวัสดิการที่นายจ้างเห็นควรจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง หรือเพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาวอาจแยกได้ดังนี้ (นโยบายและแนวคิดสวัสดิการแรงงาน,ม.ป.ป.: 3-5)

- (1) สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ ได้แก่
  - การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
  - การให้เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง อุปสมบท และงานศพ
  - การจัดชุดทำงาน
  - การจัดหอพัก
  - การจัดให้มีรถรับ – ส่ง
  - การจัดอาหารราคาถูก หรือจ่ายเงินช่วยค่าอาหาร
  - เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน และค่าเช่ากะ
- (2) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาพนักงาน ได้แก่
  - การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
  - การจัดตั้งโรงเรียน
  - การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
  - การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ
- (3) สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ได้แก่
  - สหกรณ์ออมทรัพย์
  - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (4) สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง ได้แก่
  - การจัดสถานเลี้ยงบุตรของลูกจ้าง
  - การช่วยคำรักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว

- ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

(5) สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ได้แก่

- เงินกู้ยืม
- เงินบำนาญ
- เงินรางวัลทำงานนาน
- ให้ลูกจ้างถือหุ้นบริษัท
- กองทุนฌาปนกิจ
- เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

(6) สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ได้แก่

- การจัดทัศนศึกษา
- การแข่งขันกีฬา
- การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์
- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

(7) สวัสดิการที่รัฐบาลหรือเอกชนจัดให้เพื่อเป็นการบริการหรือช่วยเหลือ

สังคม ได้แก่

- การจัดบริการสวนสาธารณะ
- การรักษาพยาบาลฟรีสำหรับกลุ่มผู้ยากจน และผู้ด้อยโอกาสทาง

สังคม

- การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กเพื่อบริการบุตรของคนทำงาน

นอกจากนี้ สุชาวดี พูลทรัพย์ (อ้างจาก สวัสดิการแรงงาน พ.ศ. 2543 :18)

ยังได้เพิ่มเติม ประเภทสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายไว้อีก 2 ลักษณะ คือ

(8) สวัสดิการบริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) เป็นบริการที่จัดให้ โดยนายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษา เกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร

(9) สวัสดิการบริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ที่จอดรถประจำ ตำแหน่ง สิทธิการของบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง วิทยุแล โทรศัพท์ติดตาม ตัว เป็นต้น

## 7. สวัสดิการแรงงานในความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ในชีวิตการทำงานของคนงานหรือลูกจ้าง นอกจากความต้องการค่าตอบแทน ในรูปแบบค่าจ้างเงินเดือนที่เหมาะสมแล้ว สวัสดิการแรงงานก็เป็นค่าตอบแทนอีกประการ หนึ่งที่จำเป็นและเป็นที่ต้องการของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ในการครองชีพ ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัย มีความสะดวกสบาย และส่งผลต่อความเจริญ ก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน

จากความสำคัญของสวัสดิการแรงงานดังกล่าว กรมสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมให้นายจ้างเห็นความสำคัญและจัดสวัสดิการ ให้กับลูกจ้าง จึงได้ดำเนินการจัดสวัสดิการในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งสวัสดิการทางเศรษฐกิจและ สังคม ดังนี้ (สวัสดิการแรงงาน พ.ศ. 2543 : 18-22)

### 7.1 การส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการ

#### (1) การส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่พักอาศัย

ที่พักอาศัยนับว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสี่ของมนุษย์ จะเห็นได้ว่าลูกจ้างหรือ ผู้ใช้แรงงานในปัจจุบันมีสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ค่อยดีนัก เนื่องจากเป็นผู้มีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการจัดซื้อหรือเช่าที่พักอาศัยได้อย่างดีหรือมีคุณภาพ เพื่อเป็นการขจัดปัญหา ดังกล่าวของสวัสดิการแรงงานจึงได้ส่งเสริมให้นายจ้างของสถานประกอบการจัดหอพักหรือ บ้านพักที่ถูกสุขลักษณะให้กับลูกจ้างได้พักอาศัย

### (2) การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและพัฒนาคุณภาพชีวิต

การส่งเสริมสุขภาพอนามัยและพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบการต่าง ๆ จัดให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและพัฒนาคุณภาพให้ลูกจ้าง ส่งเสริมการให้ความรู้เรื่องการป้องกันโรคเอดส์ในสถานประกอบการ ส่งเสริมการให้ความรู้เรื่องการป้องกันการคิดยาและสารเสพติดในสถานประกอบการ และการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดให้ลูกจ้างได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

### (3) การส่งเสริมการจัดสวัสดิการการเงินและบริการ

ปัญหาความไม่เพียงพอของรายได้ต่อการครองชีพ ยังคงเป็นปัญหาสำคัญของผู้ใช้แรงงาน การกู้ยืมเงินนอกระบบจึงเป็นหนทางแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของลูกจ้าง แต่การแก้ปัญหาดังกล่าวยิ่งทำให้ลูกจ้างต้องประสบปัญหาของการมีหนี้สินที่พอกพูนมากขึ้นจนไม่สามารถปลดเปลื้องหนี้สินได้หมด เนื่องจากต้องจ่ายดอกเบี้ยในอัตราที่สูง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้ดำเนินการส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการทางการเงินและบริการเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับลูกจ้าง เช่น ให้คำแนะนำการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าหรือร้านค้าสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบการเพื่อขายสินค้าราคาถูกให้ลูกจ้าง

### (4) การช่วยเหลือครอบครัวผู้ใช้แรงงานที่ป่วยเป็นโรคเอดส์

ปัจจุบัน ผู้ป่วยโรคเอดส์มักจะพบอยู่มากในกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งจะเป็นผู้มีรายได้หลักของครอบครัว ทำให้สูญเสียรายได้หลักและเป็นภาระที่ครอบครัวต้องดูแลรับผิดชอบค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ให้การสงเคราะห์ผู้ใช้แรงงานที่ป่วยเป็นโรคเอดส์และครอบครัว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับกลุ่มผู้ใช้แรงงานดังกล่าวในรูปของทุนต่าง ๆ ดังนี้ คือ ทุนฝึกอาชีพ ทุนประกอบอาชีพ และทุนการศึกษานูคร



### (5) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ดำเนินการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อให้ลูกจ้างได้ผ่อนคลายความตึงเครียดและหลีกเลี่ยงการใช้ยาเสพติด โดยได้จัดแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการ

### 7.2 การจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง

#### (1) ศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมกับสภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ได้จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กวิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ซึ่งตั้งอยู่ในบริเวณมหาวิทยาลัยสงฆ์ วิทยาเขตสิรินธรราชวิทยาลัย ตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 ตามแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่ทรงเห็นว่าการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กจะเป็นประโยชน์แก่บุตรหลานของประชาชน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดนครปฐม

#### (2) การให้บริการกู้เงินจากกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานเพื่อเป็นแหล่งเงินทุนให้ผู้ใช้แรงงานกู้ยืม โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ ทำให้ผู้ใช้แรงงานสามารถปลดปล่อยหนี้สินจากการกู้ยืมเงินนอกระบบ ช่วยให้ผู้ใช้งานและครอบครัวมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ปัจจุบันกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานมีเงินทุนที่พร้อมจะให้สหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการกู้ยืม จำนวน 300 ล้านบาท ซึ่งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการได้มาใช้บริการแล้ว จำนวน 26 สหกรณ์ เป็นเงิน 11,548 ล้านบาท เพื่อนำไปให้ผู้ใช้แรงงานที่เป็นสมาชิกกู้ยืมต่อไป

### 7.3 โครงการจัดหาสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นต่อการครองชีพให้แก่

#### ผู้ใช้แรงงาน

เพื่อเป็นการช่วยเหลือลูกจ้างในด้านค่าครองชีพ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้จัดหาสินค้าอุปโภคบริโภค ที่จำเป็นในชีวิตประจำวันจำหน่ายให้กับผู้ใช้แรงงานในราคาถูก

### 8. คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

ในปัจจุบันพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการขึ้น ประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อการจัดสวัสดิการ ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความคิดเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการ ตรวจตรา ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในระดับชาติ ซึ่งมีรายละเอียดขององค์กรทั้ง 2 ประเภท ดังนี้

#### 8.1 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

รัฐบาลมีแนวคิดว่าการจัดสวัสดิการ ไม่ควรเป็นเรื่องการบังคับ แต่ควรใช้หลักประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยให้สิทธิแก่คนงานในการตัดสินใจว่าเขาต้องการสวัสดิการอะไร ในลักษณะใด และจัดตั้งองค์กรขึ้นมาในรูปแบบของคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อทำหน้าที่พิจารณาหารือร่วมกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการ ซึ่งทำให้การจัดสวัสดิการที่จัดขึ้นตรงกับความต้องการของลูกจ้างและเป็นที่ยอมรับของนายจ้างที่จะจัดให้ได้ นอกจากนี้ยังลดความขัดแย้งอันเนื่องมาจากการยื่นข้อเรียกร้องของทั้งสองฝ่าย และนำมาซึ่งการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

### 8.1.1 โครงสร้างของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เป็นประธานกรรมการ (ปัจจุบันหมายถึง ปลัดกระทรวงแรงงาน) กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

### 8.1.2 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานมีดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการด้านสวัสดิการแรงงาน
  - (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
  - (3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการแต่ละประเภท
  - (4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี
  - (5) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
- ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

## 8.2 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

### 8.2.1 ความหมาย

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นองค์กรของลูกจ้างที่ได้รับเลือกตั้งในสถานประกอบกิจการ เพื่อเป็นตัวแทนของลูกจ้างร่วมปรึกษารายหรือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ดังนั้น คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจึงเป็นเสมือน

สื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้านสวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะตลอดจนตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการภายในสถานประกอบกิจการ

### 8.2.2 เจตนารมณ์

ในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ โดยทั่วไปสหภาพแรงงานจะเป็นฝ่ายแจ้งข้อเรียกร้องขอให้นายจ้างเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง จากการศึกษาพบว่า ลูกจ้างมักจะเรียกร้องขอให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดเป็นส่วนใหญ่ และหากมิได้รับการตอบสนองก็อาจเกิดเป็นข้อพิพาทแรงงาน หลังจากนั้นฝ่ายสหภาพแรงงานอาจใช้สิทธินัดหยุดงานและฝ่ายนายจ้างอาจใช้สิทธิปิดงาน ดังนั้น กฎหมายจึงกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้น โดยเจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการนี้เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคี เพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่น ๆ ที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่ประเภทกิจการและเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการ มิใช่ให้นายจ้างจัดการให้แต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง โดยรูปแบบของคณะกรรมการเป็นเพียงการร่วมหารือ ส่วนอำนาจในการตัดสินใจยังเป็นของนายจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังข้อมูลความคิดเห็นของนายจ้างว่าจะสามารถจัดสวัสดิการตามที่ลูกจ้างเสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และยุติปัญหาอันเกิดจากข้อเรียกร้อง การเจรจาต่อรอง และอาจไม่ได้ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตามที่ต้องการแต่อย่างใด การใช้สิทธิปิดงานหรือนัดหยุดงานเพื่อกดดันกัน ซึ่งอาจเกิดความเสียหายและความเคืองร้อนแก่ทั้งสองฝ่าย อย่างไรก็ตาม ถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีคณะกรรมการลูกจ้างที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 แล้ว และเพื่อมิให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการซ้ำซ้อน กฎหมายจึงให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการด้วย (คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ, 2544 : 1 – 7)

### 8.2.3 ประโยชน์ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

(1) เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง

การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมเกิดขึ้นจากการที่ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยแต่ละฝ่ายได้เสนอความคิดเห็นและความต้องการระหว่างกันและกัน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเป็นตัวแทนของลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งที่จะเข้าไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการ เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกจ้างซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

(2) เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง

การที่นายจ้างให้การยอมรับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้าง โดยที่ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง เพราะลูกจ้างมีความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับจากนายจ้าง ความคิดเห็นและความต้องการต่างๆ ของลูกจ้างได้รับการรับฟังและถูกนำไปปฏิบัติ หรือถ้านายจ้างไม่สามารถปฏิบัติได้ก็จะแจ้งเหตุผลให้ทราบโดยกระถ่าง ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความผูกพันต่อสถานประกอบการ อันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่รู้สึกคับข้องใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

(3) เป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการของลูกจ้าง ถ้านายจ้างเป็นผู้กำหนดการจัดสวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียว สวัสดิการที่จัดขึ้นอาจไม่ช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานหรือไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมที่เกิดขึ้น เนื่องจากไม่ใช่สวัสดิการที่ลูกจ้าง

ต้องการหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้สวัสดิการนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง แต่เมื่อมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อร่วมปรึกษาหารือและให้ข้อเสนอแนะ แก่ฝ่ายนายจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้น ก็จะเป็นสวัสดิการที่มีประโยชน์ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง เพราะนายจ้างได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ก่อให้เกิดการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

(4) เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน โดยใช้กลไกการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มาจาก การเลือกตั้ง เป็นการส่งเสริมและพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยให้แก่ลูกจ้างในวงการอุตสาหกรรมอีกรูปแบบหนึ่ง และถือเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และอื่น ๆ ที่จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

(5) เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จะทำให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมี โอกาสหันหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีความจริงใจต่อกัน จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการและยังเป็นการช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้ง ก่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบกิจการนอกจากนี้ลูกจ้างยังได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการตามความต้องการและถึงจะไม่ได้รับสวัสดิการที่ความต้องการแต่ก็จะได้รับทราบเหตุผลที่กระจ่างขัดจากนายจ้าง การที่ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานประกอบกิจการได้รับ ผลตอบแทนในด้านการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

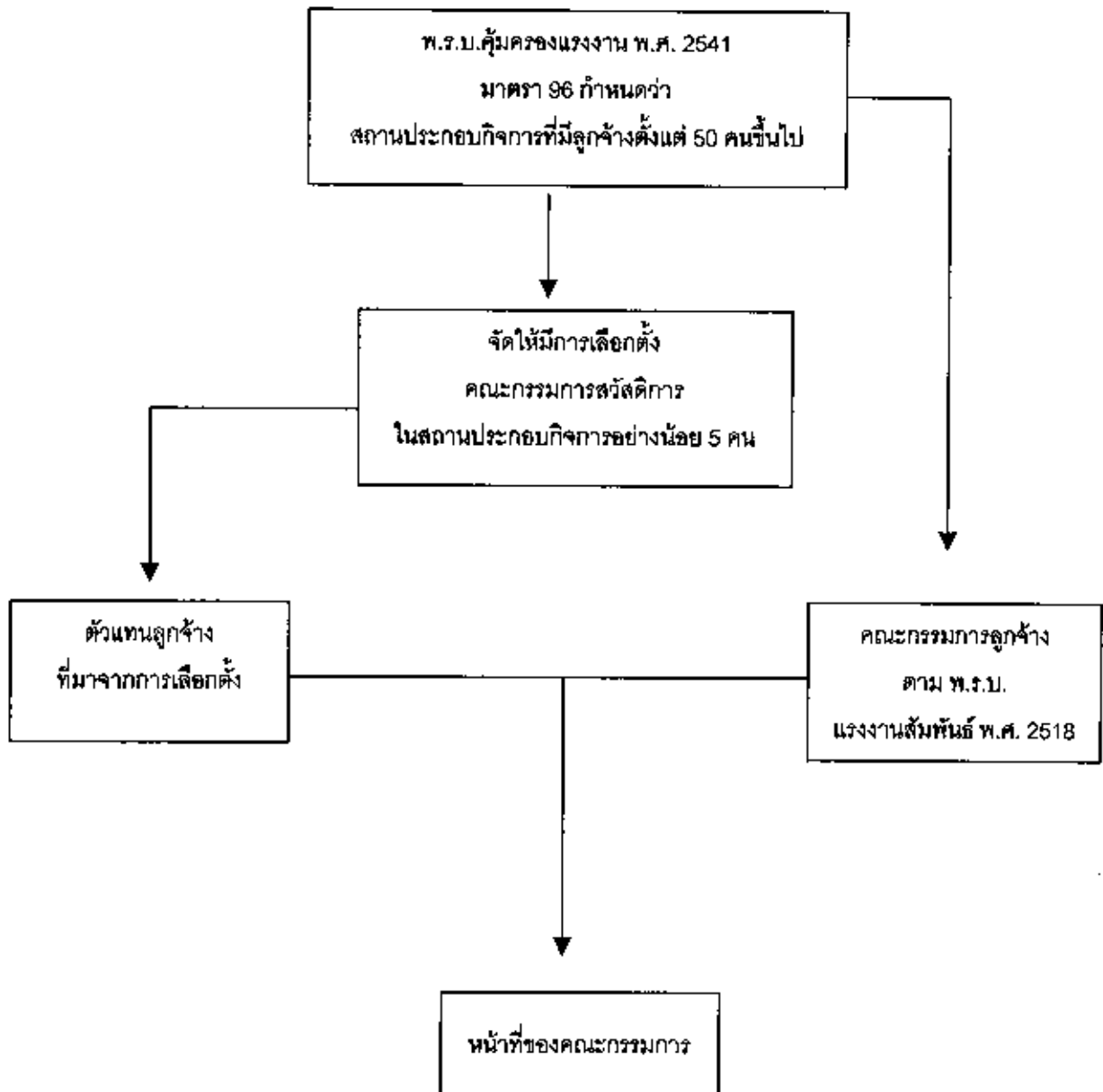
8.2.4 โครงสร้างของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ  
จำแนกออกได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

(1) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่มาจาก  
เลือกตั้ง

ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้เลือก  
ตั้งคณะกรรมการสวัสดิการได้หนึ่งคณะ ถ้าสถานประกอบกิจการแห่งนั้นมีสำนักงานสาขา  
หรือหน่วยงานที่ตั้งอยู่ภายนอกและแต่ละแห่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ก็ให้สาขาหรือ  
หน่วยงานนั้น ๆ เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้อีกหนึ่งคณะ

(2) คณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์  
ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

### แผนภูมิที่ 1 แสดงที่มาของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ





### 8.2.5 อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ มีดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจสอบ/ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

### 8.2.6 แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อได้รับการเลือกตั้งแล้วจะดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ในการที่ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- (1) แต่งตั้งประธานกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นเป็นการภายใน โดยเลือกกันเองระหว่างกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็นหลักของคณะกรรมการฯ ในการดำเนินการต่างๆ และเป็นผู้ที่ติดต่อประสานงานกับนายจ้างและลูกจ้างอื่น ๆ
- (2) แต่งตั้งเลขานุการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นเป็นการภายใน เพื่อทำหน้าที่ด้านธุรการ เช่น จัดทำหนังสือเชิญประชุม จัดทำวาระ และเพิ่มการประชุมเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุม และการจกรายงานการประชุม เป็นต้น

(3) คณะกรรมการควรกำหนดเวลาพบปะกันเป็นครั้งคราวตามสมควร เพื่อหารือปัญหาต่างๆ ที่ควรแก้ไข หรือหาข้อมูลความต้องการสวัสดิการในเรื่องต่างๆ ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำมาใช้ประกอบการประชุมร่วมกับนายจ้าง และเสนอแนะต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

(4) คณะกรรมการเมื่อได้รับการเลือกตั้งแล้วควรศึกษาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการให้เข้าใจตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อจะได้ทำหน้าที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(5) กรรมการทุกคนควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ถือโอกาสนำเอาตำแหน่งกรรมการและความไว้วางใจที่ลูกจ้างและนายจ้างมอบให้ไปวอดอ้าง เพื่อดำเนินการนอกเหนือกฎระเบียบของสถานประกอบกิจการนั้น

(6) ถ้านายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร กรรมการควรติดต่อสอบถามนายจ้าง ขอให้เปิดการประชุมโดยเร็ว ถ้านายจ้างยังเพิกเฉยอยู่ที่ให้กรรมการแจ้งให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ สำหรับสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ถ้าสถานประกอบกิจการตั้งอยู่ในจังหวัดอื่นก็ให้กรรมการแจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดทราบเพื่อพิจารณาดำเนินการ

(7) คณะกรรมการและนายจ้างควรวางแผนทางที่จะปฏิบัติต่อกันในเรื่องของการประชุมหารือกำหนดแบบแผนการประชุมในรายละเอียดให้ชัดเจนทุกขั้นตอน โดยขอบเขตของเรื่องที่จะนำเข้าสู่การร่วมปรึกษาหารือระหว่างทั้งสองฝ่ายควรเป็นประเด็นในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างการกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลตรวจสอบ การจัดและการใช้สวัสดิการให้เกิดประสิทธิภาพ

(8) เมื่อมีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการได้ผลสรุปเป็นประการใด ควรดำเนินการนำผลการหารือไปปฏิบัติดังนี้

- (8.1) จัดทำบันทึกสรุปของการประชุมหรือเป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างฝ่ายบริหารและคณะกรรมการ
- (8.2) ประชาสัมพันธ์ผลสรุปให้ทราบทั่วกัน
- (8.3) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการและกรรมการในการปฏิบัติตามผลสรุปของการประชุม
- (8.4) ทั้งสองฝ่ายนำไปปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (8.5) ทั้งสองฝ่ายควรติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมว่าเกิดปัญหา อุปสรรคหรือไม่อย่างไร และร่วมกันหาทางแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์
- (9) คณะกรรมการควรให้ความสำคัญกับการประชาสัมพันธ์ผลสรุปหรือมติของที่ประชุมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ให้ลูกจ้างและฝ่ายจัดการทุกคนในสถานประกอบกิจการนั้น ได้ทราบถึงสิทธิหน้าที่และผลประโยชน์ที่จะได้รับ
- (10) คณะกรรมการควรใช้ดุลยพินิจพิจารณาว่าสวัสดิการที่จะเสนอให้นายจ้างจัดนั้น เหมาะสมหรือจำเป็นแค่ไหนอย่างไร โดยพิจารณาถึงความเป็นไปได้ กำลังทรัพย์ของนายจ้าง ภาวะเศรษฐกิจ และความจำเป็นของลูกจ้าง รวมทั้งควรคำนึงถึงจำนวนลูกจ้าง ที่จะได้รับประโยชน์จากสวัสดิการนั้น ๆ มากพอสมควรและคุ้มกับรายจ่ายของนายจ้างที่ต้องเพิ่มขึ้นเพื่อจัดสวัสดิการนั้นหรือไม่
- (11) คณะกรรมการอาจมีข้อคิดเห็นที่ต้องการจะเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างโดยทั่วไป โดยเสนอความคิดเห็นไปที่คือ กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน และจะได้รวบรวมนำเสนอคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อพิจารณาต่อไป

### 8.2.7 ข้อควรคำนึงในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจะได้รับการยอมรับในทางปฏิบัติทั้งจากฝ่ายจัดการและจากฝ่ายลูกจ้างด้วยกันเอง ควรคำนึงถึงการปฏิบัติ ดังนี้

(1) กรรมการจะต้องปฏิบัติงานให้เป็นตัวอย่างแก่ลูกจ้างทั่วไป เพราะผู้ที่ได้รับเลือกตั้งให้เป็นกรรมการนั้นถือว่าเป็นบุคคลที่ได้รับเกียรติจากเพื่อนร่วมงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ในการร่วมปรึกษาหารือและให้ข้อเสนอแนะแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ในขณะที่เดียวกันกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการก็ควรยอมรับบทบาทของนายจ้างหรือฝ่ายจัดการในฐานะผู้บริหารกิจการซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินการจัดสวัสดิการทั้งหมดด้วย

(2) กรรมการควรหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการนอกเวลาทำงาน หรือถ้ามีความจำเป็นจะต้องหารือกันในเวลาทำงานต้องขออนุญาตจากหัวหน้างานหรือนายจ้างก่อน เพราะการหารือปัญหาต่าง ๆ ในเวลาทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากหัวหน้างานหรือนายจ้าง อาจจะไม่เป็นที่พอใจของนายจ้างและเพื่อนร่วมงาน โดยมองว่าการเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้นสะดวกสบายสามารถที่จะกระทำอะไรก็ได้ ในขณะที่ลูกจ้างอื่นต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และอยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดความไม่พอใจและกลายเป็นความขัดแย้งในที่สุด

(3) กรรมการพึงระลึกเสมอว่าการเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้นเป็นอีกสถานภาพหนึ่งของคน คือ เป็นผู้แทนของลูกจ้างในการเสนอแนะข้อคิดเห็นและความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง ไปร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการขึ้นในสถานประกอบกิจการ และการเป็นกรรมการสวัสดิการนี้ก็อยู่ในระยะเวลาจำกัดเพียงสองปีเท่านั้น แต่ในอีกสถานภาพของกรรมการก็คือการเป็นลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่ที่นายจ้างมอบหมายงานให้ทำเป็นงานประจำ จึงยังต้องรับผิดชอบงานและพร้อมเสมอที่จะทำงานในหน้าที่ตามคำสั่งของนายจ้าง

(4) การรับหน้าที่เป็นกรรมการนั้นเป็นการเสียสละอย่างสูงทั้งสติปัญญา กำลังกายและความสะดวกสบายต่าง ๆ แม้ว่าจะไม่มีสิ่งตอบแทนการทำงานในหน้าที่กรรมการก็ตาม แต่ถ้าเกิดการจัดสวัสดิการที่ดีขึ้นในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างทุกคนก็จะได้รับประโยชน์ ความสะดวกสบาย มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ย่อมเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจยิ่งของกรรมการทุกคน

(5) กรรมการควรระลึกไว้เสมอว่าการปรึกษาหารือร่วมกับนายจ้าง เพื่อให้มีการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างไม่ใช่การยื่นข้อเรียกร้องข้อเสนอต่าง ๆ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การนำข้อมูลเหตุผลมาชี้แจงเพื่อให้เกิดการยอมรับความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการกับฝ่ายจัดการ และความจริงใจของทั้งสองฝ่ายที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหา ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยให้การจัดสวัสดิการบังเกิดในทางปฏิบัติอย่างแท้จริง

#### 8.2.8 บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

- (1) สร้างความเชื่อถือให้แก่ นายจ้าง
- (2) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย
- (3) ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง
- (4) เสียดสีเพื่องานของคณะกรรมการ
- (5) เสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ปัญหา
- (6) ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง
- (7) ติดตามเรื่องที่ได้มีการเสนอแนะตกลงกันได้
- (8) แจ้งผลการเจรจาตกลงให้ลูกจ้างทราบ

#### 8.2.9 หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ถ้ายังไม่มีคณะกรรมการ ลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 สถานประกอบกิจการแห่งนั้นจะต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่กฎหมายมีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 หรือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ มีพนักงานเพิ่มขึ้นครบห้าสิบคน โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ดังนี้

(1) ให้นายจ้างแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่ กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนกำหนดระยะเวลารับสมัครผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการและแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบโดยเร็ว โดยในส่วนกลางให้แจ้งต่อผู้อำนวยการสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ ในส่วนภูมิภาคให้แจ้งต่อสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่

(2) ประกาศการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการ ไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานทุกแห่งเป็นเวลาอย่างน้อยสิบวันก่อนวันเลือกตั้ง

(3) ให้นายจ้างจัดแผนหรือป้ายสำหรับผู้สมัครรับเลือกตั้งประกาศหาเสียงเลือกตั้งภายในบริเวณสถานประกอบกิจการ ไม่น้อยกว่าสองแห่ง

(4) ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการ และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุดก่อนวันเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่าสามวัน และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวอีกชุดหนึ่งไปประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจสอบรายชื่อก่อนวันเลือกตั้ง ไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชี หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้อง ได้ให้นายจ้างดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว และปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

(5) ให้นายจ้างหรือกรรมการดำเนินการเลือกตั้งจัดหาอุปกรณ์ สำหรับใช้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ดังต่อไปนี้

- บัตรเลือกตั้งซึ่งมีหมายเลขประจำตัวผู้สมัครทุกคน
- หีบลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง
- เครื่องเขียน
- กระดานหรือกระดานหรืออุปกรณ์อย่างอื่นที่คล้ายคลึงกัน เพื่อใช้ในการนับคะแนนเสียง ทั้งนี้ให้มีขนาดใหญ่พอที่จะให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดในขณะที่นับคะแนนเสียง

### 8.2.10 หน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายของนายจ้างต่อ

#### คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

(1) นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง

(2) นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการเมื่อกรรมการกิตติมศักดิ์หนึ่งหรือสองคนร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

(3) นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการเมื่อสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

ดังนั้น หากการร้องขอของกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการหรือสหภาพแรงงาน มิได้มีเหตุผลอันสมควรเพื่อการจัดหรือปรับปรุงสวัสดิการ นายจ้างชอบที่จะปฏิเสธได้ ถ้าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการไม่เห็นด้วยก็อาจจะร้องขอให้พนักงานเจ้าหน้าที่ (ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด) พิจารณาสอบสวนและลงโทษนายจ้างได้ ถ้าเห็นว่านายจ้างมีความผิดจริง อย่างไรก็ตามการจะให้มีการประชุมหรือไม่ นายจ้างจะต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นอันจะมีผลกระทบโดยตรงกับความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย หากนายจ้างมีความจริงใจที่จะแก้ปัญหาร่วมกับลูกจ้างแล้วควรที่จะจัดให้มีการประชุมเพื่อหารือกับกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการโดยสม่ำเสมอ เพราะการจัดประชุมมีผลดีต่อนายจ้างมากกว่าการปฏิเสธ อย่างน้อยก็จะได้ทราบถึงความต้องการและความรู้สึกของลูกจ้างต่อการจัดสวัสดิการของนายจ้างเพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการ แนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

(4) นายจ้างต้องเปิดเผยประกาศการจัดสวัสดิการตามที่รัฐมนตรีออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานหรือการจัดสวัสดิการตามที่มีข้อตกลงกับลูกจ้าง

โดยให้การปิดประกาศจัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

### 8.2.11 บทบาทของนายจ้างที่พึงมีต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ในกรณีที่นายจ้างเห็นความสำคัญและยอมรับว่าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจะมีส่วนช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และช่วยให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์อันจะยังผลให้มีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น นายจ้างควรมีบทบาทเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ดังนี้

(1) กำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างในการหารือกับคณะกรรมการ โดยไม่จำเป็นต้องมีจำนวนเท่ากับคณะกรรมการ

(2) กำหนดนโยบายและให้ความรู้แก่ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ในเรื่องการดำเนินงานของคณะกรรมการ

(3) ให้การยอมรับคณะกรรมการ ซึ่งทำหน้าที่แทนลูกจ้างในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการ ตลอดจนให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่กับข้อเสนอเหล่านั้น และหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างจริงจัง

(4) เตรียมจัดหางบประมาณตามความจำเป็นเพื่อการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการ

(5) ให้หลักประกันความมั่นใจในการทำงานแก่กรรมการว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง

(6) ปฏิบัติตามผลที่ได้มีการหารือกัน

(7) ให้ข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการ

(8) จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันในด้านสังคมและสวัสดิการ

(9) เมื่อมีปัญหาเปิด โอกาสให้กรรมการหารือ ได้ตลอดเวลา

(10) แจ้งผลการหารือร่วมกับคณะกรรมการให้ลูกจ้างทราบ



(11) ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ลูกจ้างในการดำเนินการตามโครงการที่ได้มีการตกลงกัน

## 9. แนวทางการปรับปรุงการจัดสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างยังเป็นงานที่อยู่ในระยะเริ่มต้น ถึงแม้ว่านายจ้างจะได้ดำเนินการมาเป็นเวลานานแล้วก็ตาม แต่ยังมีได้มีการศึกษาอย่างจริงจัง ส่วนมากเป็นการจัดสวัสดิการตามความคิดเห็นกันเองว่าจำเป็นหรือจะเป็นประโยชน์หรือจัดทำกันขึ้นตามข้อเรียกร้องของลูกจ้าง มีสวัสดิการเพียงไม่กี่ประเภทเท่านั้นที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำ ดังนั้นเพื่อจะได้มีการเผยแพร่จึงควรปรับปรุงแก้ไขเผยแพร่ไปสู่ผู้จัดและผู้รับสวัสดิการ ให้มีการปรับปรุงสวัสดิการของตนให้เหมาะสมและได้ประโยชน์ยิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนวทางการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการแรงงาน ดังนี้ (สมทรง อินสว่าง และคณะ, : 39 – 42)

### 9.1 ควรเป็นงานร่วมกันทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายคนทำงาน

ในสมัยแรก ๆ การให้สวัสดิการจะเป็นภาระของนายจ้างที่จะคิดริเริ่มขึ้นและจัดให้เท่าที่เห็นสมควรแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะถือว่านายจ้างเป็นผู้ให้และลูกจ้างเป็นฝ่ายรับเท่านั้น ในสมัยใหม่สวัสดิการบางอย่างนายจ้างมิได้คิดมาก่อน แต่เริ่มต้นที่ลูกจ้างเรียกร้องและนายจ้างเจรจากับลูกจ้าง หลังจากนั้นจึงตกลงให้ตามที่ทั้งสองฝ่ายเห็นชอบ บางครั้งก็อาจไม่ตรงใจของลูกจ้าง เพราะไม่ได้ทั้งหมดตามที่เรียกร้อง ดังนั้น ทั้งสองฝ่ายควรได้มีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อกำหนดรูปแบบของสวัสดิการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับทั้งสองฝ่าย

### 9.2 ควรมีการสำรวจวิจัยถึงผลที่ได้รับ

สวัสดิการที่ให้อยู่ทุกวันนี้ ค่าใช้จ่ายตกอยู่ที่นายจ้างประโยชน์เบื้องต้นตกอยู่ที่ลูกจ้าง ฝ่ายนายจ้างมักจะคิดถึงค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้จ่ายไปว่าตนเองจะพอรับได้หรือไม่ ส่วนลูกจ้างก็มักจะคิดว่าสวัสดิการนั้นตนเองได้รับเต็มที่และเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือไม่ ซึ่งไม่มีใครตอบได้ว่า การจัดสวัสดิการดังกล่าวได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่คาดหมายไว้แต่แรกเพียงใด ดังนั้น จึงน่าจะมีการศึกษาให้รู้ว่าผลของสวัสดิการที่ให้อยู่ขณะนี้ยังเป็นประโยชน์

ต่อทุกฝ่ายหรือไม่ ถ้าได้มีการประเมินผลแล้ว ก็อาจจะทำให้มีแนวทางที่จะปรับปรุงสวัสดิการเสียใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

### 9.3 ควรเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายของสวัสดิการกับการเพิ่มผลผลิต

นอกจากประโยชน์อื่นแล้ว ผลที่สำคัญของการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการจะต้องทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วย ถ้าการให้สวัสดิการยังไม่ทำให้ขวัญและกำลังใจของลูกจ้างดีขึ้นและผลผลิตก็ยังไม่สูงขึ้น ภาระในการจัดสวัสดิการก็เป็นสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แต่อย่างใด ดังนั้น ในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างจึงต้องคำนึงถึงอยู่เสมอว่าจะสามารถจะเพิ่มผลผลิตให้ได้ในอัตราส่วนที่เหมาะสมหรือไม่เป็นสำคัญที่สุด

### 9.4 ควรถือการให้สวัสดิการเป็นเรื่องรองจากการให้ค่าจ้าง

สิ่งที่เป็นเงื่อนไขสำคัญที่สุดในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง คือ เรื่องการทำงานและค่าตอบแทนการทำงาน โดยทั้งสองฝ่ายจะต้องให้ซึ่งกันและกัน ถ้านำไปเปรียบเทียบกันแล้วก็ถือว่าสวัสดิการยังเป็นเรื่องรอง แม้จะไม่มีเรื่องสวัสดิการก็ยังเป็นนายจ้างกับลูกจ้างกันได้ สวัสดิการจึงถือว่าเป็นเรื่องที่มีประโยชน์และเป็นตัวเพิ่มเติมของค่าตอบแทนการทำงานเท่านั้น มิใช่เป็นค่าตอบแทนการทำงานและให้แทนค่าตอบแทนการทำงานไม่ได้ ดังนั้น การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างจึงเป็นเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงานโดยแท้

### 9.5 ควรขยายจากการให้สวัสดิการแรงงานทางรูปธรรมไปสู่การให้ทางด้านจิตใจด้วย

โดยทั่วไปสวัสดิการที่ให้แก่กันมักจะเป็นวัตถุสิ่งของหรือสร้างความสะดวกสบายในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นผลดีแก่ลูกจ้างที่ต้องการจะได้รับการดูแล แต่คนไม่ใช่เครื่องจักรจึงยังต้องการได้รับการให้ความเอาใจใส่ ความเกรงใจ และการถนอมน้ำใจ ในการให้สวัสดิการจึงควรจะคิดถึงผลดีที่จะเกิดขึ้นในทางจิตใจด้วย สวัสดิการในเรื่องนี้ เช่น การให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรือความเดือดร้อนในทางส่วนตัว หรือการเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย แม้จะเสียค่าใช้จ่ายน้อย แต่ทำให้ลูกจ้างมีความอบอุ่นและมีกำลังใจที่จะทำงานให้แก่ นายจ้างได้มากขึ้น

## 9.6 ควรขยายสวัสดิการแรงงานไปถึงการพัฒนาและการบรรเทาทุกข์แก่คนในครอบครัว

สวัสดิการเป็นเรื่องการสร้างความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการทำงานแก่ลูกจ้างโดยตรง แต่บางครั้งคนเรายังมีความทุกข์จากเรื่องครอบครัว ถ้ามีสวัสดิการบางอย่างมาช่วยแก้ปัญหาครอบครัวให้ ความทุกข์ของคนลูกจ้างก็จะหมดไป และไม่เป็นอุปสรรคมาขัดขวางการทำงาน ทำให้การทำงานดำรงอยู่ต่อไปโดยไม่หยุดชะงัก ฉะนั้นสวัสดิการที่น่าจัดให้อีกด้านหนึ่ง คือ การบรรเทาทุกข์ให้แก่บุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย เช่น จัดการฝึกอาชีพ หรือสงเคราะห์เมื่อเกิดการเจ็บป่วย ซึ่งเป็นการพัฒนามุขกลในครอบครัวที่ยังว่างอยู่ให้ใช้เวลาอย่างเป็นประโยชน์หรือปลดปล่อยทุกข์ให้ เป็นต้น

### 9.7 ควรมีเจ้าหน้าที่สวัสดิการแรงงานโดยเฉพาะ

ตามหลักการบริหารงาน งานด้านสวัสดิการแรงงานเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของหน่วยงานฝ่ายบุคคล โดยเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลจะเป็นรับผิดชอบการจัดการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานในองค์กร ซึ่งถ้าเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่หรือขนาดกลางที่มีงานสวัสดิการหลายอย่างจะต้องดูแลให้ทั่วถึงและเรียบร้อย ก็ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการรับผิดชอบเรื่องนี้โดยเฉพาะ ข้อดี คือ สามารถให้ความสำคัญเรื่องการจัดสวัสดิการได้ดีกว่า ซึ่งในการให้สวัสดิการบางรูปแบบ เจ้าหน้าที่จำเป็นจะต้องลงไปสัมผัส หรือหาโอกาสสอบถามความรู้สึกของผู้รับสวัสดิการด้วย การลงไปคลุกคลีเช่นนี้จะต้องมีเจ้าหน้าที่ที่คุ้นเคยกับงานและคนเป็นอย่างดี จึงจะทำให้การจัดสวัสดิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

### 9.8 ไม่ควรให้สวัสดิการเป็นตัวเร่งการทำงานจนอาจทำให้เกิดอันตราย

เนื่องจากสวัสดิการเป็นการสร้างความสะดวกสบายในการทำงานและบรรเทาปัญหาในการทำงาน แต่นายจ้างบางรายกลับให้สวัสดิการเป็นเครื่องล่อใจลูกจ้างให้ทำงาน เพื่อหวังผลงานและผลผลิตมากขึ้น ซึ่งคนเรามีขอบเขตจำกัดในการทำงาน ถ้าเร่งมากเกินไปก็อาจทำให้เกิดอันตรายหรือเกิดความเจ็บป่วยได้ เมื่อขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ ร่างกายก็ทนอยู่ไม่ได้ ประสาทก็ทนอยู่ไม่ไหว ลูกจ้างก็จะต้องได้รับความเสียหายในด้านนั้น สวัสดิการในรูปแบบยี่ขยัน เงินที่ให้แก่ผู้ที่ทำงานควบกะ หรือเงินรางวัลพิเศษที่ให้แก่คนทำงานที่ทำ

ผลงานสูง จึงไม่น่าจะเป็นสิ่งที่ควรกระทำ แต่การให้สวัสดิการควรเป็นไปในลักษณะที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดีที่สุดมากกว่า

จากที่กล่าวมาแล้วเป็นข้อเสนอแนะวิธีปรับปรุงแก้ไขงานสวัสดิการโดยทั่วไป ซึ่งรวมถึงการจัดสวัสดิการทุกอย่าง สวัสดิการเพื่อความสะดวกสบาย สวัสดิการเพื่อความปลอดภัย สวัสดิการเพื่อสุขภาพ และสวัสดิการเพื่อความมั่นคงของการดำรงชีวิต

### บทที่ 3

#### นโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน

ความเข้าใจของคนทั่วไปเกี่ยวกับนโยบาย คือ “ความคิดของผู้มีอำนาจ ที่มีการนำไปปฏิบัติ” ส่วนความหมายของนโยบายในทางวิชาการและนโยบายนั้นจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานได้อย่างไร จะได้กล่าวถึงในหัวข้อดังต่อไปนี้

- (1) ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับนโยบาย
- (2) ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานนโยบายทางสังคม
- (3) ตัวแบบการวิเคราะห์การนำนโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานไปปฏิบัติ
- (4) นโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน

#### 1. ความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับนโยบาย

“นโยบาย” เป็นคำที่มีความหมายคลุมเครือว่า ยิ่งใหญ่ ลึกลับ และซับซ้อน เช่น ในเวลาที่เราหาคำตอบอย่างชัดเจนไม่ได้ว่าเรื่องนั้นมีที่มาอย่างไร เราก็มักจะพูดกันเสมอว่า “คงเป็นเรื่องของนโยบาย” หรือ “เป็นนโยบายระดับสูง” ซึ่งในที่นี้จะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ดังนี้

##### 1.1 ความหมายของนโยบาย

ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายอาจพิจารณาได้จากความหมายในเชิงนโยบายศาสตร์ที่สามารถจำแนกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

- (1) นโยบายในความหมายที่เน้นแนวทางหรือวิธีการ (Strategy or Mean)

James E. Anderson ให้ความหมายว่า “แนวทางการกระทำของรัฐที่เกี่ยวข้องกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น ความยากจน การผูกขาดทางอุตสาหกรรมหรือราคาสินค้าเกษตร เป็นต้น”

William Greenwood ให้ความหมายว่า “การตัดสินใจที่จะกำหนดทางกว้าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

Albert Waterson ให้ความหมายว่า “ความพยายามที่จะใช้สติปัญญาและความเฉลียวฉลาดเพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการ (means) กับจุดหมายปลายทาง (ends) อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด”

### (2) นโยบายในความหมายที่เน้นกิจกรรมหรือการกระทำในองค์กร

(Activity or Action)

Harold D. Lasswell and Abraham Kaplan ให้ความหมายว่า แผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้น อันประกอบไปด้วยเป้าหมายปลายทาง คุณค่า และปฏิบัติการต่าง ๆ

Ira Sharkansky ให้ความหมายว่า “กิจกรรมต่าง ๆ ที่รัฐบาลกระทำ”

Thomas Dye ให้ความหมายว่า “อะไรก็ตามที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือที่จะไม่กระทำ โดยมีเหตุผลว่าทำไมจึงต้องกระทำหรือไม่กระทำ”

(3) นโยบายในความหมายที่เน้นการเลือกสรรและแจกแจงคุณค่าที่เหมาะสมและการตัดสินใจ (Value and decision making)

David Easton ให้ความหมายว่า “การแจกแจงคุณค่าต่าง ๆ อย่างถูกต้องตามตัวบทกฎหมาย สำหรับสังคมเป็นส่วนรวม”

William Greenwood ให้ความหมายว่า “การตัดสินใจที่จะกำหนดแนวทางกว้าง ๆ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้”

Harold Koontz & Cyrel O'Donnell ให้ความหมายว่า “การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร ทำอย่างไร ทำเพื่ออะไร และใครเป็นผู้กระทำ เป็นสะพานเชื่อมปัจจุบันไปสู่อนาคตตามที่ต้องการ และทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นตามต้องการ”

ฉะนั้น ความหมายของนโยบายจึงมีองค์ประกอบ ดังนี้

- วัตถุประสงค์ (End) นโยบายจะต้องมีวัตถุประสงค์บ่งบอกไว้ คือ มีวัตถุประสงค์เป็นเป้าหมายปลายทาง

- แนวทาง (Mean) นโยบายจะต้องกำหนดบอกให้ชัดเจนว่าเป็นแนวทางที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

- กลไกของนโยบาย (Mechanism) นโยบายจะบรรลุวัตถุประสงค์จะต้องมีกลไกในการนำไปปฏิบัติ เช่น ต้องมีการออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อให้นโยบายสัมฤทธิ์ผล

สรุป นโยบาย คือ แนวทางหรือทิศทาง และกระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมาย โดยกระบวนการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย

### 1.2 ลักษณะทั่วไปของนโยบาย

- (1) เกี่ยวข้องกับองค์กร (Organization)
- (2) ระดับองค์กร (Level of Organization)
- (3) สาระของนโยบาย (Aspect)
- (4) อำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย (Authority)
- (5) การกำหนดทางเลือกในการตัดสินใจ (Alternative)
- (6) ความชัดเจนและความเป็นนัย (Explicit & Implicit)
- (7) ผลกระทบ (Impact)
- (8) เกี่ยวข้องกับเวลา (time)
- (9) มีลักษณะเกี่ยวข้องกับข้อเท็จจริง (Fact) และคุณค่า (Value) เสมอ

### 1.3 บทบาทหน้าที่ของนโยบาย

(1) เป็นการสรุปหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ (Problems & Needs) ของสังคม เป็นการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมเพื่อไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ซึ่งทางเลือกหรือแนวทางนั้น ได้พิจารณาจากข้อจำกัดทางทรัพยากรและเงื่อนไขทางสังคมแล้ว

(2) เป็นกลไกในการบริหารการจัดการ เพื่อให้องค์กรได้ทำหน้าที่ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

(3) เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งสร้างบรรยากาศซึ่งจะเป็นตัวนำเข้า (input) เพื่อไปสู่กระบวนการแปรสภาพ (Transformation) ให้เกิดผล (output) ตามเป้าหมาย

(4) เป็นกลไกในการจัดระเบียบสังคม จัดสร้างหรือสะสมทรัพยากร เพื่อใช้เป็นตัวนำเข้าและจัดสรรผลผลิตให้แก่สมาชิกตามความเหมาะสม

(5) เป็นกลไกในการปรับตัว (self-regulatory) เพื่อให้เกิดภาวะสมดุลไปในทิศทางที่ปรารถนา โดยเชื่อว่าจะดีกว่าการปรับตัวโดยธรรมชาติ

#### 1.4 ผลของนโยบายที่มีต่อองค์กรหรือสังคม

(1) องค์กรหรือสังคม ทราบแนวทางในอนาคต

(2) องค์กรหรือสังคม มีการเตรียมตัวเพื่อเข้าสู่แนวทางดังกล่าว

(3) องค์กรหรือสังคม มีการจัดเตรียมจัดสรรทรัพยากรและเตรียมวิธี

กระจายผลผลิตที่ได้จากนโยบายดังกล่าว

## 2. ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานนโยบายทางสังคม

ความเปลี่ยนแปลงทางสังคม ส่วนหนึ่งเกิดจากวัฒนธรรมและประเพณี ในขณะที่ส่วนหนึ่งเกิดจากการปฏิบัติตามนโยบาย ซึ่งอาจเป็นนโยบายจากองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรของรัฐก็ได้

### 2.1 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับนโยบายทางสังคม

นโยบายมีพื้นฐานมาจากความต้องการที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งที่กำหนด (planned change) ไม่ว่าจะวิธีการเปลี่ยนแปลงจะเป็นอย่างไร หรือว่าจะเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาพใดก็ตาม โดยปกติแล้วสังคมที่จะดำรงอยู่ได้ไม่สูญสลายไปจะต้องเป็นสังคมที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (social change) ถือเป็นการกระทำชนิดหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นไป (reformation) หรือ



ในระบบความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคมหนึ่งๆ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสังคม (social process) ซึ่งแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

- (1) การร่วมมือ (Cooperation)
- (2) การขัดแย้ง การต่อต้าน และการแข่งขัน (Conflict Contradiction and Competition)
- (3) การสมานฉันท์ (accomodation)
- (4) การผสมกลมกลืน (assimilation)

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมเกี่ยวข้องกับพื้นฐานของนโยบายในแง่ที่เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้เกิดนโยบาย หรือในทางตรงกันข้ามในแง่ที่จะทำให้นโยบายบรรลุผลหรือไม่บรรลุผลก็ได้ ดังนั้น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามประสงค์ จึงต้องมีการวางแผนเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแผน (planned change)

## 2.2 คุณลักษณะของนโยบาย

นโยบายที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

- (1) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น
- (2) ก่อให้เกิดผลต่อสังคมส่วนใหญ่ ผลที่เกิดจากนโยบายควรจะได้มีการ

กระจายสู่คนส่วนใหญ่ของสังคมให้ได้มากที่สุด

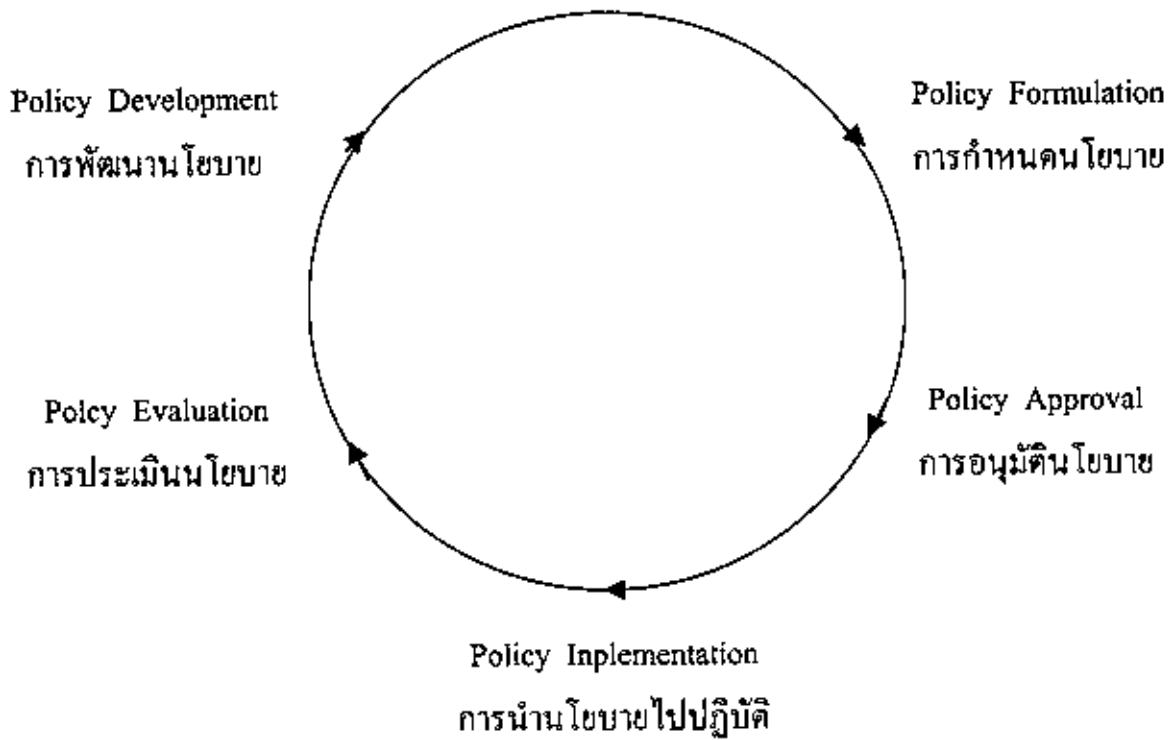
- (3) มีการยอมรับโดยคนส่วนใหญ่
- (4) มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนส่วนใหญ่

## 2.3 กระบวนการทางนโยบาย (Policy Process)

กระบวนการทางนโยบาย คือ การดำเนินการทางนโยบายซึ่งมีขั้นตอนที่สำคัญ 5 ขั้นตอน หรืออีกนัยหนึ่ง กระบวนการทางนโยบายก็คือ วงจรนโยบาย (Policy cycle) ซึ่งสามารถแสดงได้เป็นแผนภูมิดังนี้

แผนภูมิ แสดงกระบวนการทางนโยบายหรือวงจรนโยบาย

วงจรนโยบาย  
Policy cycle



### 3 ตัวแบบการวิเคราะห์การนำนโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อมุ่งหาคำตอบว่า ในการนำนโยบายไปปฏิบัตินั้นมีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความสำเร็จ ซึ่งในการวิเคราะห์การนำนโยบายสังคมไปสู่การปฏิบัติเท่าที่พบมีทั้งการอธิบายในรูปตัวแบบของการวิเคราะห์และการใช้ทฤษฎีหรือกรอบแนวความคิดในการวิเคราะห์

#### ตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ

วราเชช จันทรรศ ได้จำแนกตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติออกเป็น 6 ตัวแบบ ได้แก่

- (1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (Rational Model)
- (2) ตัวแบบด้านการจัดการ (Management Model)
- (3) ตัวแบบด้านการพัฒนาองค์กร (Organisational Development Model)
- (4) ตัวแบบด้านกระบวนการของระบบราชการ (Bureaucratic Processes Model)
- (5) ตัวแบบด้านการเมือง (Political Model)
- (6) ตัวแบบทั่วไป (General Model)

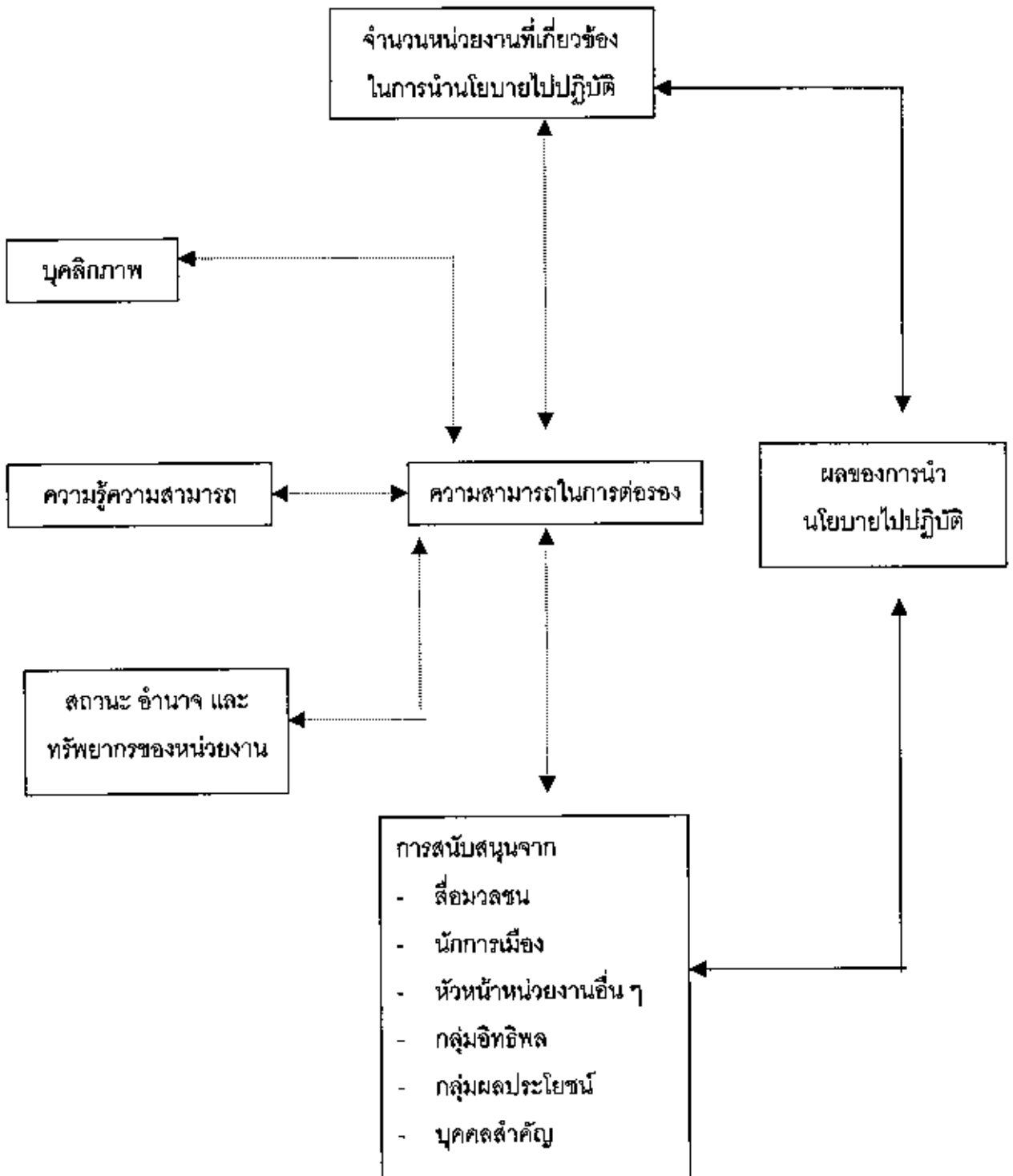
ในการศึกษาเรื่อง “การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานของกรมสวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณี การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543” นี้ ผู้ศึกษาจะใช้ตัวแบบด้านการเมือง (Political Model) เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ เนื่องจากมีปัจจัยต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกัน ดังนี้

ตัวแบบทางการเมือง (Political Model) เชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดจากความสามารถของผู้เล่น (Players) หรือบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร กลุ่มหรือสถาบัน และความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกองค์กร ตัวแบบนี้เห็นว่า การสร้างสมานฉันท์ (consensus) วิธีการของการมีส่วนร่วม (participation) เป็นสิ่งที่ยากที่จะเกิดขึ้นได้ ความขัดแย้ง (conflict) เป็นปรากฏการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้นในองค์กรและในระบบสังคมทั่วไป การหวังจะให้ทุกฝ่ายเห็นชอบและปฏิบัติตามนโยบายเป็นเรื่องที่เป็นไม่ได้

เพราะนโยบายก็คือการเมือง ซึ่งเป็นเรื่องของการจัดสรรสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่สังคม ซึ่งย่อมจะมีทั้งผู้ได้ประโยชน์และเสียประโยชน์ จึงเป็นธรรมดาอยู่เองที่ทุกฝ่ายจะต้องพิทักษ์ผลประโยชน์ของคนก่อนเป็นเบื้องแรก

ดังนั้น ตามแนวทางนี้การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงเป็นเรื่องของการเผชิญหน้า การบริหารความขัดแย้ง การแสวงหาความสนับสนุน การโฆษณาชวนเชื่อ การรู้จักสร้างเงื่อนไขและหาข้อต่อรองในการจัดสรรทรัพยากรทั้งระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงาน ตลอดจนองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ความเป็นไปได้ของการสร้างความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการเจรจา สถานะอำนาจ และทรัพยากรที่มีอยู่ของหน่วยงานในฐานะที่จะใช้เป็นเครื่องมือต่อรองของบุคคลที่เป็นตัวแทนขององค์กร (players) จำนวนหน่วยงานที่จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้อง การสนับสนุนจากนักการเมือง สื่อมวลชน หัวหน้าหน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มอิทธิพลและผลประโยชน์ บุคคลสำคัญต่าง ๆ รวมถึงถึงสภาพความแตกต่างทางด้านบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการต่อรองของผู้เล่น (players) แต่ละคนเป็นสำคัญ

แผนภูมิที่ 2 แสดงการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยใช้ตัวแบบทางการเมือง



#### 4 นโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน

นโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน เป็นนโยบายของรัฐบาลซึ่งดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีขอบข่ายของนโยบายที่สำคัญ ดังนี้

4.1 ผู้กำหนดนโยบาย คือ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายของชัย เทียงธรรม) กำกับการบริหารราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ระหว่างวันที่ 14 กรกฎาคม 2541 ถึงวันที่ 11 เมษายน 2543

4.2 สาระของนโยบาย คือ จุดเน้นที่นโยบายให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นบันทึกข้อความที่มีเนื้อหาถึงอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามหนังสือสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรี ที่ รส 0103/4370 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542 เรื่องขอให้จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานความว่า

“ขอให้จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อให้ความรู้และเข้าใจบทบาทของคณะกรรมการฯ พร้อมทั้งจัดนิทรรศการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานด้วย”

4.3 ชนิดของกิจกรรมที่มุ่งเน้น คือ การมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อให้นายจ้างเข้าใจประโยชน์ของการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายและนอกเหนือกฎหมายกำหนด และเพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเข้าใจบทบาทหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

4.4 ผู้ได้รับผลจากการนำนโยบายปฏิบัติ คือ ผู้ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานจากนโยบาย ในที่นี้หมายถึง นายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นผู้ให้และผู้รับสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยลูกจ้างจะได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543

การวิเคราะห์การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 เป็นการศึกษาว่า องค์กรที่รับผิดชอบการจัดงานสามารถนำและกระตุ้นทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนกลไกที่สำคัญทั้งหมด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่ระบุไว้หรือไม่ เพียงใด โดยที่มีจุดมุ่งหมายว่างานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 ได้กระตุ้นให้นายจ้างและลูกจ้างเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมอย่างไร ซึ่งมีประเด็นที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

- (1) โครงการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543
- (2) การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (3) ลักษณะกิจกรรมของงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน
- (4) ผลสำเร็จของการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543

#### 1. โครงการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543

โครงการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 เป็นโครงการรณรงค์ส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ตามนโยบายของรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม (นายจองชัย เทียงธรรม) ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1.1 สาระสำคัญของโครงการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 มีดังนี้ (หนังสือที่ รส 0610/1275 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542 )

##### (1) หลักการและเหตุผล

ตั้งแต่เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อ 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลกระทบต่อการค้าทางชีวิตของคนไทยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใช้แรงงานได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สถานประกอบการหลายแห่งต้องปิดกิจการ สถานประกอบการหลายแห่งจำเป็นต้องลดค่าใช้จ่าย เพื่อจะได้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

ฉะนั้นการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงานจึงมีความจำเป็น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงาน

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามมาตรฐาน เช่น ให้จัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่ต้องถูกสุขลักษณะและปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง ให้จัดบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือเป็นการปฐมพยาบาล เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ เหล่านี้จะทำให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายระหว่างการทำงาน นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96 กำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย 5 คน เพื่อร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง ตรวจตรา ควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง รวมทั้งเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายทองชัย เทียมพชร) มีนโยบายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ พร้อมทั้งจัดนิทรรศการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน จึงเห็นควรจัดโครงการสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน โดยมีกิจกรรมสำคัญ ๆ เช่น ให้ความรู้เรื่องสวัสดิการแรงงานแก่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อให้ทราบบทบาทในการให้คำปรึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ การจัดสินค้าราคาถูกเพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนจากภาวะเศรษฐกิจ การแสดงคอนเสิร์ตเพื่อผู้ใช้แรงงานอันเป็นสวัสดิการนันทนาการ รวมทั้งจัดนิทรรศการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน

## (2) วัตถุประสงค์

(2.1) เพื่อให้ นายจ้างของผู้ใช้แรงงาน ได้เข้าใจประโยชน์ของการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายและนอกเหนือกฎหมายกำหนด



(2.2) เพื่อให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนตามที่กำหนดไว้ และได้รู้วิธีการขั้นตอนในการจัดสวัสดิการแรงงานต่อนายจ้าง เพื่อให้เกิดกระบวนการคลี่คลายและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานอย่างเป็นระบบและเป็นไปด้วยเหตุด้วยผลทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

(3) ผู้เข้าร่วมโครงการ

- นายจ้างและผู้ใช้แรงงาน
- คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการใน

กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียง

(4) วิธีการดำเนินการ

(4.1) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน แบ่งเป็น 2 รุ่น ๆ ละ 1 วัน ๆ ละ 1,500 คน

(4.2) จัดสินค้าราคาถูกจำหน่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมงานและประชาชนทั่วไป โดยให้เจ้าของสถานประกอบการและโรงงานเป็นผู้จัดการและจัดจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคโดยตรง

(4.3) จัดให้มีการแสดงคอนเสิร์ตเพื่อผู้ใช้แรงงาน

(4.4) จัดแสดงนิทรรศการตัวอย่างสวัสดิการแรงงาน

(4.5) ดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการแรงงาน

(5) วัน เวลาและสถานที่ วันที่ 10 – 14 มีนาคม 2543 ณ อินดอร์สเตเดียม

หัวหมาก กรุงเทพมหานคร

(6) งบประมาณ งบประมาณปกติปี 2543 งานสวัสดิการแรงงาน

(7) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(7.1) นายจ้างและผู้ใช้แรงงานเข้าใจประโยชน์ของการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายและนอกเหนือกฎหมายกำหนด

(7.2) คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และารู้วิธีการขั้นตอนในการเสนอความคิดเห็นเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงานค่อนายจ้าง และสามารถคลี่คลายและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานอย่างเป็นระบบและมีเหตุผล

(8) ผู้รับผิดชอบโครงการ

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

(9) ผู้อนุมัติโครงการ

อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (นายศักดิ์ชัย

ศักดิ์กุลวงศ์)

1.2 ข้อสั่งการของรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ

สังคม

จากสาระสำคัญของโครงการดังกล่าวข้างต้น เมื่อพิจารณาตามแนวทางของกระบวนการกำหนดนโยบาย สาเหตุ และผลกระทบของนโยบาย คือ การพยายามที่จะตอบคำถามว่า นโยบายส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานนี้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างไร (How public policies are made) ซึ่งก็มีที่มาของการกำหนดนโยบายว่า ภายหลังจากมีการใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 กฎหมายกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน (มาตรา 96 ถึง มาตรา 99) โดยเฉพาะการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนั้น ได้เกิดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งปรากฏตามรายงานผลการสัมมนาไตรภาคี ดังนี้ (หนังสือที่ รส 0610/1094 ลงวันที่ 30 กันยายน 2542)

(1) ปัญหาของเจ้าหน้าที่ ในการส่งเสริมการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ปัญหาจากนายจ้าง

- นายจ้างไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของกฎหมายแรงงาน
- นายจ้างเกรงว่าคณะกรรมการจะยื่นข้อเรียกร้องเพื่อขอ

เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง

- นายจ้าง ไม่ให้ความสำคัญและไม่เข้าใจเจตนารมณ์ของการมี  
คณะกรรมการ

#### ปัญหาลูกจ้าง

- ลูกจ้างไม่ให้ความสำคัญของการมีคณะกรรมการ และไม่ให้ความร่วมมือในการลงสมัครรับเลือกตั้ง

- ลูกจ้างมีการเข้าออกงานสูงในกิจการบางประเภท

#### ปัญหาข้อกฎหมาย

- ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะกรรมการ มีความซับซ้อน

#### ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

- ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์การเลือกตั้งให้มีขั้นตอนลดลง  
และมีความยืดหยุ่น

(2) ปัญหาของนายจ้าง ในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการใน  
สถานประกอบการ

#### ปัญหานายจ้าง

- นายจ้างเกรงว่าการมีคณะกรรมการ จะเป็นแนวทางในการ  
จัดตั้งสหภาพแรงงานภายหลัง

- นายจ้างเห็นว่าสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้คืออยู่แล้ว นอกจากนั้น  
การมีคณะกรรมการเป็นการลงทุนที่สิ้นเปลือง

#### ปัญหาจากลูกจ้าง

- ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย และไม่เข้าใจ  
บทบาทและสิทธิหน้าที่ของตน

- ลูกจ้างเกรงว่านายจ้างจะไม่ยอมรับหากเข้าไปทำหน้าที่เป็น  
คณะกรรมการ

#### ปัญหาข้อกฎหมาย

- ขั้นตอนการเลือกตั้งที่กำหนดในประกาศกรมสวัสดิการและ  
คุ้มครองแรงงาน มีรายละเอียดค่อนข้างมาก และทำให้เสียเวลา

- ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ไม่มีความยืดหยุ่น เช่น เมื่อมีผู้สมัครครบตามจำนวนที่กำหนดก็ต้องให้มีการเลือกตั้ง ทำให้สิ้นเปลือง

#### ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

- ควรมีการปรับปรุงกฎหมายให้มีความยืดหยุ่น เช่น กรณีไม่มีลูกจ้างลงสมัครรับเลือกตั้ง กรณีกรรมการสิ้นสภาพด้วยเหตุต่าง ๆ อาจให้ผู้รับได้คะแนนเลือกตั้งในลำดับถัดไปเป็นกรรมการแทนโดยไม่ต้องเลือกตั้งซ่อม

(3) ปัญหาของลูกจ้าง ในการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

#### ปัญหาจากนายจ้าง

- นายจ้างไม่จัดประชุมตามที่กฎหมายกำหนด
- นายจ้างไม่ให้ความสำคัญของการมีคณะกรรมการ
- นายจ้างไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง

#### ปัญหาจากลูกจ้าง / คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ

#### กิจการ

- คณะกรรมการ ไม่ทราบแนวทางการดำเนินการงาน ทำให้ไม่มีข้อมูลที่จะเสนอต่อนายจ้าง

- คณะกรรมการ ไม่มีพื้นฐานความรู้ด้านสวัสดิการแรงงานและแรงงานสัมพันธ์

- คณะกรรมการ ไม่มีเวลาพบปะหารือร่วมกันก่อนประชุมกับ

#### นายจ้าง

- คณะกรรมการ / ลูกจ้างคาดหวังว่าทุกเรื่องที่จะเสนอนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองจากนายจ้าง

#### ปัญหาข้อกฎหมาย

- คณะกรรมการ ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
- คณะกรรมการมีอำนาจจำกัด คือ มีหน้าที่ร่วมหารือกับนายจ้าง

แต่ไม่มีอำนาจในการเจรจาต่อรอง ทำให้แก้ปัญหาลูกจ้างไม่ได้

### ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

- กฎหมายควรมีบทคุ้มครองคณะกรรมการ
- นายจ้างควรให้หลักประกันว่าจะไม่ก่อกวนกีดกัน มีความตั้งใจ

ที่จะทำงานร่วมกับคณะกรรมการ

- นายจ้างควรมีส่วนร่วมและส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ รวมทั้งช่วยเหลือค่าใช้จ่ายตามความจำเป็น
- เจ้าหน้าที่ควรติดตามผลการดำเนินงานของทั้งสองฝ่าย

จากปัญหาดังกล่าว รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายจองชัย เทียงธรรม) จึงได้สั่งการเป็นนโยบายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ พร้อมทั้งจัดนิทรรศการและกิจกรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน (หนังสือที่ รส 0103/4370 ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542) ทั้งนี้ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการเป็นไปอย่างทั่วถึงตามที่กฎหมายกำหนด

## 2. การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มอบหมายให้กองสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงานไปดำเนินการ ซึ่งกองสวัสดิการแรงงานได้ดำเนินการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ด้วยการเสนอโครงการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 ระหว่างวันที่ 10-14 มีนาคม 2543 ณ อินคอร์สเตเดียม หัวหมาก กรุงเทพมหานคร (ต่อมาได้เปลี่ยนสถานที่เป็นอาคารนิมิตบุตร สนามกีฬาแห่งชาติ ปทุมวัน) โดยมีกิจกรรมสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน ดังนี้ (หนังสือที่ รส 0610/1275 ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542)

(1) ประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน แบ่งเป็น 2 รุ่น ๆ ละ 1 วัน ๆ ละ 1,500 คน

(2) จัดสินค้าราคาถูกจำหน่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมงานและประชาชนทั่วไป โดยให้เจ้าของสถานประกอบการและโรงงานเป็นผู้จัดการและจัดจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภค โดยตรง

(3) จัดให้มีการแสดงคอนเสิร์ตเพื่อผู้ใช้แรงงาน

(4) จัดแสดงนิทรรศการตัวอย่างสวัสดิการแรงงาน

(5) ดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสวัสดิการแรงงาน

## 2.1 การสนับสนุนจากส่วนราชการ

กองสวัสดิการแรงงาน ได้จัดประชุมชี้แจงสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด หัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานในเขตปริมณฑล 10 จังหวัด และผู้อำนวยการสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ทุกพื้นที่ เรื่อง แนวปฏิบัติ งานสวัสดิการแรงงาน ปี 2543 เมื่อวันที่ 20 - 21 ธันวาคม 2542 ที่ประชุมได้ให้การสนับสนุนโครงการดังกล่าว โดยเน้นให้รับดำเนินการเพื่อให้ความรู้แก่คณะกรรมการสวัสดิการแรงงานให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ และที่ประชุมยินดีให้การสนับสนุนจัดหาผู้เข้าร่วมประชุมในโครงการดังกล่าวเป็นอย่างดี สำหรับค่าลงทะเบียนรายละ 500 บาท เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องอาหาร เครื่องดื่ม เอกสาร และค่าวิทยากรนั้น ที่ประชุมเห็นว่าเป็นอัตราที่เหมาะสมแล้ว (หนังสือที่ รส 0610/1371 ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2542)

หลังจากนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ขอความอนุเคราะห์จากกรมพลศึกษา เพื่อใช้อาคารนิมิตบุตรและลานเอนกประสงค์ในการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2543 ระหว่างวันที่ 10 - 14 มีนาคม 2543 โดยมีกิจกรรมดังนี้ (หนังสือที่ รส 0610/00118 ลงวันที่ 10 มกราคม 2543)

(1) ประชุมชี้แจงบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการและอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน แบ่งเป็น 2 รุ่น ๆ ละ 1 วัน ๆ ละ 1,500 คน

(2) จัดสินค้าราคาถูกจำหน่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมงานและประชาชนทั่วไป โดยให้เจ้าของสถานประกอบการและโรงงานเป็นผู้จัดการและจัดจำหน่ายให้แก่ผู้บริโภคโดยตรง

- (3) จัดให้มีการแสดงคอนเสิร์ตเพื่อผู้ใช้แรงงาน
- (4) จัดแสดงนิทรรศการตัวอย่างสวัสดิการแรงงาน
- (5) ดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสวัสดิการแรงงาน

โดยได้ขอให้พิจารณาค่าใช้จ่ายค่าบำรุงสถานที่เป็นกรณีพิเศษด้วย และได้มอบหมายให้นายธนชด สุริยนาทวงกูร ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน (ในขณะนั้น) เป็นผู้ประสานงาน ซึ่งกรมพลศึกษาได้มีหนังสือตอบให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ เมื่อได้สถานที่จัดงานเรียบร้อยแล้ว กองสวัสดิการแรงงานได้มีคำสั่งที่ 3/2543 ลงวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2543 แต่งตั้งคณะทำงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 จำนวน 24 คน เพื่อให้การจัดงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เพื่อให้การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 เกิดความร่วมมือระหว่างส่วนราชการภายในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้ขอความร่วมมือในการจัดนิทรรศการพร้อมกับการให้บริการงานในความรับผิดชอบไปยังกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมประชาสงเคราะห์ สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานเลขาธิการกรม กองคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (หนังสือที่ รส 0610/133-134 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2543) นอกจากนี้ ยังได้ขอความร่วมมือไปยังกองวิชาการและแผนงาน เพื่อดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงานทางอินเทอร์เน็ต (Internet) เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์งานดังกล่าว (หนังสือที่ รส 0610/114 ลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2543)

## 2.2 การสนับสนุนจากสถานประกอบกิจการ การสนับสนุนค่าใช้จ่าย และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์โดยสื่อมวลชน

ลักษณะการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน เป็นรูปแบบการณรงค์ให้นายจ้างลูกจ้างเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการอย่างทั่วถึง ดังนั้น กองสวัสดิการแรงงานจึงใช้รูปแบบการรณรงค์การจัดสัปดาห์สวัสดิการแรงงานเป็นครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2543 โดยจะต้องขอความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดงานมีความครบถ้วนสมบูรณ์ทุกด้าน เช่น ด้านอาคารสถานที่ ด้านการประชาสัมพันธ์เชิญชวน ด้านค่าใช้จ่าย

การจัดงาน ด้านสิ่งจูงใจให้เข้าร่วมกิจกรรมในงาน ด้านภาพลักษณ์ของงานที่จัด ด้านการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

ในการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงานนี้ จะไม่สามารถลู่ลวงไปได้ด้วยคิหากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการในเรื่องนี้โดยลำพัง เนื่องจากรูปแบบการจัดงานจะต้องอาศัยการประสานงาน เพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นเพียงผู้กำหนดแนวคิดของการจัดงาน และทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น บทบาทและสถานภาพของผู้ทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็น “แม่งาน” หรือ “เจ้าภาพ” เรื่องนี้ จึงต้องเป็นผู้ที่มี “ความสามารถในการตัดสินใจ” ในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลไมตรี อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปด้วย

### 3. ลักษณะกิจกรรมของงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน

กองสวัสดิการแรงงาน ได้ดำเนินการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 โดยมีรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายจองชัย เทียงธรรม) เป็นประธานในพิธีเปิดเมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2543 โดยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้กล่าวรายงาน และมีข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ระดับบริหารของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และหน่วยงานอื่นร่วมเป็นเกียรติในพิธีเปิดประมาณ 200 คน สรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้ (หนังสือที่ รส 0610/346 ลงวันที่ 28 เมษายน 2543)

3.1 การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ มีผู้เข้าร่วมประชุมรวมทั้งสิ้น 2,782 คน จากสถานประกอบการ 1,404 แห่ง จำแนกเป็น

- วันที่ 10 มีนาคม 2543 ผู้เข้าร่วมประชุม 1,607 คน
- วันที่ 13 มีนาคม 2543 ผู้เข้าร่วมประชุม 1,175 คน

ผู้เข้าร่วมประชุมต่างมีความรู้ความเข้าใจในงานสวัสดิการแรงงานดีขึ้น โดยได้รับความรู้จากวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้



(1) นายสุรพล พุคทองคำ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เชียงใหม่ บรรยายเรื่อง “บทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ” โดยเน้นการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ บทบาท หน้าที่ในการร่วมพิจารณาสวัสดิการกับผู้บริหารหรือนายจ้าง ตลอดจนขอบเขต ในการเสนอขอสวัสดิการในสถานประกอบการ

(2) นายสนั่น ศรีสุวรรณ ผู้จัดการฝ่ายขายปลีกผลิตภัณฑ์หล่อขึ้น บริษัท เอสไอ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) บรรยายเรื่อง “สวัสดิการกับโฉมใหม่ แรงงานไทย” โดยเน้นภาพลักษณ์ของแรงงานไทยในอนาคต เปรียบเทียบความก้าวหน้า ของเทคโนโลยีที่ต่างประเทศนำมาปรับปรุงการบริหารแรงงาน ให้มีประสิทธิภาพ มุ่ง ประเด็นให้ความรู้แก่คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ทราบถึงบทบาท หน้าที่ในการร่วมมือปรึกษาหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

(3) นางนันทนา นันทวโรภาส กรรมการผู้จัดการบริษัท เวสต์เวย์ จำกัด บรรยายเรื่อง “สวัสดิการแรงงานสรรสร้างชีวิต” โดยเน้นการส่งเสริมการมีสวัสดิ การแรงงานที่ดีแก่ผู้ใช้แรงงานและสนับสนุนให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

(4) นายวสันต์ พงศ์สุประดิษฐ์ ผู้อำนวยการสถาบันฝึกอบรมแมน พาวเวอร์ บรรยายเรื่อง “ประสานมือ ประสานใจ ก้าวไปพร้อมกัน” โดยเน้นให้ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตระหนักถึงการอยู่ร่วมกันกับนายจ้าง ด้วยความเป็นสุขและเข้าใจซึ่งกันและกัน

3.2 การจัดนิทรรศการทางวิชาการ นอกจากการจัดนิทรรศการตัวอย่าง สวัสดิการแรงงานและให้คำปรึกษาตอบปัญหาเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานแล้ว ยังได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมจัด นิทรรศการวิชาการ ตลอดระยะเวลา 5 วัน ดังนี้

(1) กรมประชาสัมพันธ์ จัดนิทรรศการและนำทรัพย์สินหลุดจำนำมา ร่วมประมวล

(2) กรมจัดหางาน จัดนิทรรศการและให้บริการรับสมัครงาน

(3) กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จัดนิทรรศการและสารคดีการประกอบอาชีพอิสระ

(4) สำนักงานประกันสังคม จัดนิทรรศการด้านประกันสังคม

3.3 การจัดทำหน่วยสินค้าราคาถูก โดยเชิญชวนสถานประกอบการและเจ้าของโรงงานนำสินค้ามาจัดจำหน่ายให้แก่ผู้เข้าร่วมตลอดระยะเวลาจัดงาน

3.4 การจัดดนตรีคอนเสิร์ตเพื่อผู้ใช้แรงงาน ในวันที่ 10-11 มีนาคม 2543 ให้ผู้เข้าร่วมงานเข้าชมโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

#### 4. ผลสำเร็จของการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543

การนำนโยบายไปปฏิบัติ กรณีรูปแบบการรณรงค์การจัดสวัสดิการแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณี การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ได้ใช้กรอบแนวคิดตัวแบบทางการเมืองเป็นแนวคิดในการวิเคราะห์ ซึ่งผลสำเร็จของการจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543 เกิดจากปัจจัยหลักและปัจจัยรอง ดังนี้

ความสามารถในการเจรจา ผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงาน (นายชนล สุริยนาทกร ดำรงตำแหน่งในขณะนั้น) เป็น “แม่งาน” ในการจัดงาน ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการเจรจาเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ และต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ นำไว้วางใจของผู้ที่จะร่วมงานด้วย ดังเช่นที่ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายทองชัย เทียมธรรม) กล่าวว่า การจัดงานใหญ่ขนาดนี้ ถ้าหากต้องใช้งบประมาณแผ่นดินอย่างเดียวก็คงไม่พอที่จะนำมาจัดงาน ดังนั้น จึงต้องขอรับการสนับสนุนจากภาคเอกชนต่างๆ ด้วย เพื่อเป็น SPONSOR ออกค่าใช้จ่ายในส่วนที่ทางราชการไม่สามารถใช้งบประมาณแผ่นดินได้ โดยผู้ที่เป็น “แม่งาน” หรือ “เจ้าภาพ” ของงาน จะต้องอาศัยสถานะ อำนาจ และทรัพยากรของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานให้เต็มที่ในการขอความร่วมมือและประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น สื่อมวลชน นักการเมือง และส่วนราชการอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งมีใช้เพียงการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเท่านั้น แต่การประสานงาน

กับหน่วยงานภายในก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นเดียวกัน ซึ่งจำนวนหน่วยงานหรือลักษณะของหน่วยงานที่ให้ความร่วมมือ จะต้องให้เขาเหล่านั้นรู้สึกว่าเป็น “แม่งาน” ไม่ใช่ “คนสั่งงาน” แต่เป็น “ผู้ประสานงาน” และ “ผู้รับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน” เสมือนเป็น CEO (Chief Executive Officer) ของงาน เพื่อประสานงานและร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้การจัดการประสบความสำเร็จ โดยทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเป็นความสำเร็จร่วมกัน

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

ถึงแม้ว่าลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานแล้วก็ตาม แต่การได้รับ “สวัสดิการ” จากนายจ้างอีกก็เหมือนเป็น “ของหวาน” ปิดท้าย จึงจะถือว่าอาหารมื้อนั้นครบสูตรในการรับประทานแล้ว

ในบทท้ายนี้ สามารถจำแนกประเด็นที่จะกล่าวถึงไว้ดังต่อไปนี้

(1) บทสรุปผลการศึกษา

(2) ข้อเสนอแนะ

#### 1. บทสรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการรณรงค์การจัดสวัสดิการแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณี การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน” ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์ในบทที่ 1 - 4 สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1.1 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เน้นการจัดสวัสดิการแรงงาน ภายใต้กรอบการจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพตามหลักแรงงานสากล นอกจากนี้ยังเป็นลักษณะการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายกำหนด ซึ่งในปัจจุบันเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นองค์กรตัวแทนลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการนี้

1.2 ในปี พ.ศ. 2543 กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้จัดสัปดาห์สวัสดิการแรงงานขึ้น ตามนโยบายของรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (นายทองชัย เทียมธีรธรรม) โดยได้มอบหมายให้กองสวัสดิการแรงงานเป็น “แม่ข่าย” ดำเนินการจัดงานนี้ ซึ่งได้รับความสนใจจากเจ้าของสถานประกอบการเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก และการจัดงานนี้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายเป็นอย่างดี และประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายทุกประการ

1.3 ปัจจัยสำคัญที่มีต่อความสำเร็จในการจัดงาน ก็คือ ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีของผู้อำนวยการกองสวัสดิการแรงงานในขณะนั้น โดยเฉพาะ “ความสามารถในการเจรจา” ซึ่งจะเชื่อมโยงกับบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ จนได้รับการสนับสนุนจากภาคเอกชนต่างๆ เพื่อให้การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถเบิกจ่ายจากงบประมาณแผ่นดินได้ รวมทั้งสถานะ อำนาจ และทรัพยากรต่างๆ ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกอบกัน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และจะขาดปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งไม่ได้ ก็คือ ปัจจัยความสามารถในการประสานงาน ที่ CEO (Chief Executive Officer) ในปัจจุบันเริ่มให้ความสำคัญมากขึ้นเป็นลำดับ

## 2. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษารูปแบบการรณรงค์การจัดสวัสดิการแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน : ศึกษากรณี การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ทำให้ค้นพบปัจจัยแห่งความสำเร็จของการจัดงาน และได้ข้อสังเกตบางประเด็นที่จะได้เสนอเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.1 การพัฒนานโยบาย การจัดงานสัปดาห์สวัสดิการแรงงานเป็นการรณรงค์การจัดสวัสดิการแรงงาน ตามนโยบายของรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม (นายทองชัย เทียมธรรม) ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ความสนใจเป็นอย่างดี ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานอาจนำนโยบายนี้ไปพัฒนาให้ต่อเนื่อง เพื่อจัดงานในปีต่อๆ ไปได้ เช่นเดียวกับการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานซึ่งจัดเป็นประจำทุกปี

2.2 การปรับปรุงระเบียบ กฎหมาย เพื่อให้การบริหารการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นไปด้วยความคล่องตัวและไม่ซ้ำซ้อน โดยควรปรับบทบาทของคณะกรรมการลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

ดังที่กล่าวไว้ในตอนต้นว่า “สวัสดิการ” เปรียบเสมือน “ของหวาน” และ “เงินค้ำจุนค่าจ้าง” เปรียบเสมือน “อาหารคาว” ดังนั้น การจัดเมนูอาหารให้อร่อยก็อยู่ที่ นายจ้างกับลูกจ้างจะร่วมกันเป็น “ก๊วน” เพื่อปรุงอาหารให้อร่อยทุกรสชาติของทุกฝ่ายได้อย่างไร และอยู่ที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะทำหน้าที่ส่งเสริมให้ทั้งสองฝ่าย รู้จักว่าจะกินอาหารประเภทใดจึงจะมีประโยชน์ต่อสุขภาพ ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรจะได้ดำเนินการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องต่อไป

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

### ก. หนังสือ

วรเดช จันทรศร “การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า”. วารสารพัฒนาบริหาร  
ศาสตร์. (4 ตุลาคม 2524) : 535 – 550.

สมทรง อินสว่าง และคณะ. การจัดสวัสดิการเพื่อสุขภาพของพนักงานและครอบครัว  
เอกสารการสอนชุดวิชา หน่วยที่ 1 – 7 สาขาวิชาวิทยาศาสตร์  
สุขภาพ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,  
2534.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. กองสวัสดิการแรงงาน. คณะกรรมการสวัสดิการ  
ในสถานประกอบกิจการ. กรุงเทพมหานคร : ไร่ไทยเพรส,2544.

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม. สวัสดิการแรงงาน พ.ศ. 2543. กรุงเทพมหานคร :  
กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,  
2543.

### ข. เอกสารอัดสำเนา

สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,กรม.กองสวัสดิการแรงงาน.นโยบายและแนวคิดการจัด  
สวัสดิการแรงงาน. ม.ป.ป. (อัดสำเนา)

### ค. แอบบันทึกภาพ

งานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543. ม้วนที่ 1. (แอบภาพ) กรุงเทพมหานคร :  
กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2543.

งานสัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543. ม้วนที่ 2. (แอบภาพ) กรุงเทพมหานคร :  
กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2543.



### ง. กฎหมาย หนังสือราชการ

- ประชาสงเคราะห์, กรม. พระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499. ม.ป.ท., ม.ป.ป..  
พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน  
และสวัสดิการสังคม พ.ศ. 2537. ราชกิจจานุเบกษา.  
เล่ม 11 ตอน 20 ก (วันที่ 31 พฤษภาคม 2537).
- เลขานุการรัฐมนตรี, สำนักงาน. หนังสือที่ รส 0103/4370. เรื่อง ขอให้จัดประชุม  
คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน. ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2542.  
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. หนังสือที่ รส 0610/1094. เรื่อง รายงานผลการ  
สัมมนาไตรภาคี เรื่อง คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ  
กิจการ. ลงวันที่ 30 กันยายน 2542.
- สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กรม. หนังสือที่ รส 0610/1275. เรื่อง โครงการจัดงาน  
สัปดาห์สวัสดิการแรงงาน ปี 2543. ลงวันที่ 29 พฤศจิกายน 2542.

### จ. สัมภาษณ์

- จิตติมา นันทพานิชย์. บริษัท อิตาซิเซลล์ (ประเทศไทย) จำกัด.  
สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2544.
- จิตอารีย์ แซ่ลี. บริษัท พีแอนด์ไอ เน็ทลอคซ์ จำกัด.  
สัมภาษณ์, 23 สิงหาคม 2544.
- ชุติมา รัตนอมรพิน. บริษัท ไทยสแตนเลสตีล จำกัด.  
สัมภาษณ์, 28 สิงหาคม 2544.
- คารารัตน์ เจตนานุศาสน์. บริษัท เอส เอ็ม เอ อาร์ จำกัด.  
สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2544.
- ทิพย์วดี ทิพย์มาก. บริษัท ไทยเคเค อุตสาหกรรม จำกัด.  
สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2544.
- ธัญพร เลิศกระเดข. บริษัท แพรนด้า จิวเวลรี่ จำกัด (มหาชน)  
สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2544.

นฤมล เทียงอยู่เย็น. บริษัท โนเบิล จิวเวลรี่แมนูแฟคเจอร์ จำกัด.

สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2544.

น้ำทิพย์ คนชื้อ. บริษัท สรรสินค้าตั้งฮัมสิ่ง จำกัด.

สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2544.

ยุวดี โตพงษ์พัฒน์. บริษัท วิริยะลิสซิ่ง จำกัด.

สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2544.

รัชณี ตระกูลสว่างภพ. บริษัท แปซิฟิค ซิตี้ คลับ จำกัด.

สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2544.

เรียม ปานเทพ. บริษัท ซิมแพค จำกัด

สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2544.

ลักขณา ชิตท้วม. บริษัท ทีทีซี มอเตอร์ จำกัด.

สัมภาษณ์, 21 สิงหาคม 2544.

วัชร ฉัตรภูมิ. บริษัท กัทรประกันภัย จำกัด (มหาชน)

สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2544.

วัชร พันธ์พิศพงษ์. บริษัท กระจกไทย-อาซาฮี จำกัด (มหาชน).

สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2544.

วัชร วิเศษศรี. บริษัท สติคส์การ์เม้นท์ จำกัด.

สัมภาษณ์, 28 สิงหาคม 2544

วัลยา จันทร์สระแก้ว. บริษัท ที.โอ.ฟาร์มา จำกัด.

สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2544.

วีระวรรณ นุชนานนท์. บริษัท คอนซัลแทนท์ ออฟ เทคโนโลยี จำกัด.

สัมภาษณ์, 22 สิงหาคม 2544.

สมใจ พรปรีดาวรรณ. บริษัท ไอโอ คอนซูเมอร์ จำกัด.

สัมภาษณ์, 22 สิงหาคม 2544.

สมชาย รัตนคำชูวงศ์. บริษัท ซินแซทเทลโลโก้ จำกัด (มหาชน)

สัมภาษณ์, 15 สิงหาคม 2544.

- สาริต ธรรมาภิมุขกุล. บริษัท คาน่า สไปเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด  
สัมภาษณ์, 22 สิงหาคม 2544.
- สารภี ศรีอยู่พุ่ม. บริษัท ไทยผลิตภัณฑ์อินซูลิน จำกัด (มหาชน)  
สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2544.
- สุวิชา สุขสมบุญ. บริษัท รองเท้าบาจาแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน).  
สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2544.
- หนึ่งฤทัย เชยรส. บริษัท ปิเตอร์สโตน จำกัด.  
สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2544.
- เหมวรรณ ดอกจันทร์. บริษัท เบอร์ลี ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน).  
สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2544.
- อ้วน บุญกุล. บริษัท โซเล็กซ์ เมทัลอินดัสเทรียล จำกัด.  
สัมภาษณ์, 23 สิงหาคม 2544.
- อัมพร ดีเลิศอินขง. บริษัท กรุงเทพประกันภัย จำกัด (มหาชน).  
สัมภาษณ์, 8 สิงหาคม 2544.
- อารี ชลันธร. บริษัท อาร์ ไอ เอส จำกัด.  
สัมภาษณ์, 9 สิงหาคม 2544.
- อารีชา พลชัย. บริษัท จินวัตรไทย จำกัด.  
สัมภาษณ์, 14 สิงหาคม 2544.