

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงาน มีระดับความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุขทั้งกายและใจ มีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต การจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้างมีหลายรูปแบบ ทั้งสวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด การจัดสวัสดิการไม่เพียงแต่จัดให้แก่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมไปถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย

สวัสดิการแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งนายจ้างจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างทำงาน เพื่อผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพของงานและผลผลิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานรวมถึงผลกำไรสูงสุดที่นายจ้างได้รับ ซึ่งนับเป็นเป้าหมายสูงสุดของนายจ้างในการดำเนินกิจการ ดังนั้นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญ นอกเหนือจากค่าจ้างซึ่งได้แก่ การจัดสวัสดิการแรงงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยคำนึงถึงความพอใจและผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งกันและกันของทั้งสองฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนั้นยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นการลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการและช่วยให้กิจการดำเนินไป อย่างราบรื่น

#### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทฤษฎีในด้านสวัสดิการ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
2. เพื่อศึกษาทัศนคติ ความคิดเห็นของนายจ้าง และลูกจ้าง ต่อการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาในการดำเนินการจัดตั้งและแนวทางในการปฏิบัติของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

### ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิเคราะห์ในครั้งนี้ จัดทำโดยวิธีศึกษากันคว่ำจากเอกสาร ผลงานทางวิชาการ ผลการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ด้านการตรวจแรงงานและจากการสอบถาม นายจ้าง ลูกจ้าง การให้คำปรึกษาแนะนำ และการจัดประชุมชี้แจงคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการต่างๆ ในหลาย ๆ จังหวัดที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ผ่านมา เช่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดฉะเชิงเทรา

### ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการกับปัญหาและอุปสรรคในด้านการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
2. สามารถรับรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความคิดเห็นของนายจ้าง ลูกจ้าง ให้เป็นไปในแนวทางที่ดีและถูกต้องในการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ก่อให้เกิดความสามัคคี เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันส่งผลให้การส่งเสริมระบบทวิภาคี เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. สามารถนำผลการศึกษาวิเคราะห์ไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและแนวปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบ วิธีการที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย อันจะส่งผลให้การส่งเสริมระบบทวิภาคีเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดสันติสุขด้านแรงงาน เป็นผลดีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป

### นิยามศัพท์

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง คือ กองทุนที่สงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีลูกจ้างออกจากงาน ตาย หรือในกรณีอื่น ๆ ที่ถูกกำหนดไว้โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

การเลิกจ้าง คือ การกระทำใด ๆ ที่ตามที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้

นายจ้าง คือ ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

(1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึง ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(3) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมด ในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการ ให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

ลูกจ้าง คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ค่าชดเชย คือ เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

## บทที่ 2

### ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

#### ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

การทำงานในภาคอุตสาหกรรม นอกจากลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนแล้ว ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากนายจ้างเนื่องจากการทำงานอีกด้วย ซึ่งคำว่าสวัสดิการแรงงาน มีความหมายที่ครอบคลุมถึงบริการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้าง และหรือคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้างหรือโดยองค์กรลูกจ้าง ที่ต่างพยายามจัดหาบริการและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างกินดีอยู่ดี ซึ่งบริการต่าง ๆ ที่จัดให้มีขึ้นนี้อาจจัดขึ้นในสถานประกอบกิจการ หรือบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงานก็ได้ นอกจากนี้สวัสดิการแรงงานยังมีอีกหลากหลายความหมายตามที่ได้มีผู้นิยามไว้ ดังนี้

1. สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร โดยสิทธิประโยชน์เหล่านี้อาจอยู่ในรูปแบบของตัวเงินที่นอกเหนือค่าจ้าง เงินเดือนหรือผลตอบแทนปกติที่หน่วยงานจัดให้เพื่อเป็นการคุ้มครองหรือให้ความช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างเจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ ออกจากงาน เกษียณอายุงาน นอกจากนี้ยังอาจให้เพื่อช่วยให้มีรายได้พิเศษและมีความสะดวกสบายอื่น ๆ

2. เงินหรือผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งตามปกติ ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ และบริการที่จัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายสำหรับการครองชีพ

3. ผลประโยชน์ตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและทางจิตวิทยา สำหรับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คือ ผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีที่เหมาะสม มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และมีหัวหน้าที่ดี

4. สิ่งจูงใจที่จะรักษาลูกจ้างให้ทำงานกับองค์กรต่อไป การจูงใจในที่นี้ รวมถึงการจูงใจให้ลูกจ้างใหม่ยินดีทำงานให้โดยฝ่ายบริหารถือว่าเป็นความจำเป็น เพราะทราบดีว่าลูกจ้างไม่สามารถจัดการตนเองได้ ซึ่งถือได้ว่า เป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีให้แก่ลูกจ้าง ทำให้ได้มาซึ่งความร่วมมือของลูกจ้าง และบริการที่จัดให้มีขึ้นมานี้ จะต้องเป็นการจัดให้ที่ไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง แต่ควรเน้นที่การเพิ่มขวัญ การสร้างความจงรักภักดี เพื่อลดการเข้าออกงาน การขาดงาน และการแทรกแซงของรัฐ

5. ผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเพื่อความสะดวกสบาย หรือเพื่อการกินคืออยู่ดีของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปเข้าใจกันว่า สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และหรือเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้าง จนเกิดเป็นพันธสัญญาว่า คือส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงาน

6. การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีภาวะความเป็นอยู่ที่ดีตามอรรถภาพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต สวัสดิการ เป็นสิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เป็นสิ่งที่นายจ้างจัดให้ซึ่งตามปกติจะไม่เกี่ยวกับค่าของงานที่ทำให้แก่นายจ้างโดยตรง การที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการก็เพราะถือว่าลูกจ้าง คือ สมาชิกขององค์กร

7. สวัสดิการแรงงานเป็นภาวะของการมีสุขภาพดี หรือเป็นภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบาย หรือการกินคืออยู่ดีของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงานถือว่าเป็น ภาระทางศีลธรรม (Ethical Concerns) ของธุรกิจอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงาน รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล

โดยสรุปสวัสดิการในความหมายระดับกว้าง คือ บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่จัดขึ้น โดยหน่วยงานหรือโดยนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายมีความมั่นคงและปลอดภัย รวมทั้งมีการกินคืออยู่ดี เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้างให้ได้รับความสุข และอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

## ทฤษฎีพื้นฐานด้านสวัสดิการ

### 1. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ มี 6 ทฤษฎีดังนี้

#### 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy Theory)

ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้

ก. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) ประเภทสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ อาหาร สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การให้บริการด้านการรักษาพยาบาลและน้ำดื่ม เป็นต้น

ข. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ประเภทสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ อุปกรณ์ป้องกันภัยหรืออุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต เงินชดเชย เงินทดแทน และการรักษาพยาบาล

ค. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ประเภทสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ นันทนาการ การกีฬา และงานรื่นเริงประจำปี

ง. ความต้องการที่มีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) ประเภทสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณในวาระต่าง ๆ และการให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง

จ. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self Actualization Needs) ประเภทสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการในขั้นนี้ ได้แก่ ทุนการศึกษาและการศึกษาดูงานต่างประเทศ

1.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory) ทฤษฎีนี้ได้รับการยอมรับมากในวงการธุรกิจว่า สามารถนำมาใช้กระตุ้นหรือจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความเข้าใจในวิธีการกระตุ้นให้ลูกจ้างได้ตรงตามเป้าหมาย มีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจคือ การจ่ายเงินตามผลงานเกี่ยวข้องกับพื้นฐานการกระตุ้นให้เกิดผลงานด้วย โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการคือ ความต้องการ คือการที่บุคคลเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การรับรู้ความเป็นไปได้ ผลของการปฏิบัติงานที่กระทำไป และการให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับ คือการที่บุคคลให้คุณค่าแก่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ตนต้องการเพียงใด

1.3 ทฤษฎีปัจจัยงูใจ ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของลูกจ้าง 2 ปัจจัยคือ

ก. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถงูใจให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ถ้านายจ้างไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ ลูกจ้างก็อาจลาออกไปอยู่ที่ใหม่ได้ ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ การจ่ายค่าจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การควบคุมดูแลนโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน สถานภาพและความมั่นคงในการทำงาน

ข. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาสร้างแรงงูใจให้ลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ด้วยการตอบสนองที่เพียงพอับความต้องการของลูกจ้างที่ยังคงทำงานกับนายจ้างต่อไปได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ โอกาสก้าวหน้าและการเดิมโต รวมทั้งความรับผิดชอบ

2. ทฤษฎีที่เชื่อว่าธรรมชาติของนายจ้างมีผลต่อการกำหนดสวัสดิการแรงงานในองค์กร

2.1 ทฤษฎีว่าด้วยการบังคับควบคุม (The Policing Theory) ทฤษฎีนี้มาจากแนวความคิดที่ว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้ว ส่วนใหญ่เห็นแก่ตัว พร้อมทั้งจะเอาเปรียบคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส นายจ้างซึ่งมีโอกาสมากกว่าลูกจ้างก็มักจะปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม รัฐบาลจึงต้องออกกฎหมายควบคุมให้นายจ้างจัดสวัสดิการดูแลสอดคล้องให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย หากไม่ปฏิบัติจะถูกกลงโทษ

2.2 ทฤษฎีว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่ามนุษย์ย่อมรักกันมนุษย์ด้วยกัน ต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นายจ้างที่จัดสวัสดิการโดยอาศัยทฤษฎีนี้มักจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งให้ความสำคัญกับการแบ่งเบาระงานและปัญหาส่วนตัวของลูกจ้าง อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการบนพื้นฐานความเชื่อในเรื่องนี้ ยังคงเป็นเรื่องของความรู้สึกที่อาจแปรเปลี่ยนได้เสมอ ปริมาณและคุณภาพของสวัสดิการจึงขึ้นอยู่กับความเป็นคนดีและความเป็นคนรักเพื่อนมนุษย์ของนายจ้างแต่ละคน

2.3 ทฤษฎีว่าด้วยความผูกพันแบบครอบครัวหรือหุ้นส่วน (The Paternalistic or Trusteeship Theory) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อพื้นฐานว่าในการประกอบธุรกิจนั้น นายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนกัน นายจ้างมีความรับผิดชอบ คือ ต้องเกื้อกูลลูกจ้าง การได้รับสวัสดิการของลูกจ้างขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของนายจ้าง ทฤษฎีนี้ทำให้นายจ้างสามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่ลูกจ้างได้และลูกจ้างจะรู้สึกรักนายจ้างและผูกพันกับงาน แต่ในทางกลับกัน การที่นายจ้างเป็นฝ่ายให้หรือริเริ่มเพียงฝ่ายเดียวทำให้อลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้าง ทำให้ลูกจ้างอ่อนแอและคิดไม่เป็น

2.4 ทฤษฎีว่าด้วยการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากความเชื่อว่า ลูกจ้างในยุคปัจจุบันมีความตื่นตัวในเรื่องสิทธิและประโยชน์ต่าง ๆ ทำให้เกิดมีกลุ่มพลังเรียกร้องสิทธิที่พึงมีพึงได้ ฉะนั้นนายจ้างจึงมีหน้าที่ที่ต้องสอดคล้องดูแลความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง เพื่อจะได้หาแนวทางป้องกันมิให้เกิดการรวมตัวหรือเบี่ยงเบนความสนใจด้วยการเอาใจหรือให้ในสิ่งที่ลูกจ้างต้องการก่อนที่จะมีความเคลื่อนไหวโดยเปิดเผย การให้เพื่อป้องกันนั้น จึงเป็นการให้โดยปราศจากความจริงใจ เป็นการให้เพราะจำยอมขาดสำนึกในความรับผิดชอบอย่างแท้จริง การให้ในลักษณะดังกล่าว จึงสามารถยับยั้งความรุนแรงได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น มิใช่การแก้ไขปัญหาย่างถาวร เพราะความต้องการของลูกจ้างจะเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

### หลักทั่วไปในการกำหนดสวัสดิการแรงงาน

ในการกำหนดสวัสดิการแรงงานที่คืบนี้ โดยทั่วไปควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. หลักความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการกิจการที่นายจ้างให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างมาน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมของอุตสาหกรรมต่อสังคม เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน ก็น่าจะให้ชาวบ้านบริเวณรอบ ๆ โรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอก ก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมาเป็นต้น



2. หลักประชาธิปไตย ควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขาต้องการสวัสดิการในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ตั้งเป็น คณะกรรมการในการจัดสวัสดิการพิจารณาพร้อมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็น บุญคุณหรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่ผู้น้อย รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมด ในสถาน ประกอบกิจการแต่ละแห่ง

3. หลักความเหมาะสมของค่าจ้างและสวัสดิการควรเป็นที่เหมาะสม ซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการเป็นการชดเชยเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลขก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงแต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการ ที่ควรมี ก็ไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้นค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอ ๆ กับสวัสดิการ

4. หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการคือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริงอยู่ แต่การที่ลูกจ้างห้องไม่อึด หรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ให้ที่อยู่อาศัยและอาหาร สามประการนี้เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญที่สุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

5. หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการแรงงาน ก็คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงานและขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลาง สภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเอง สูญเสียอิสรภาพในการ แสดงออกความคิดเห็นทั้งทางการกระทำและความคิด สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน ควรจัด สวัสดิการที่ส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมด้วย

6. หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงาน เป็นของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียว อาจเกิดผลเสีย กล่าวคือ ลูกจ้างเป็นฝ่ายรับก็จะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอากับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับ เมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

7. หลักการยอมรับในทุกระดับเจ้าหน้าที่ กรรมการและลูกจ้างทุกระดับ จะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ ที่มีการสวัสดิการประจำอยู่ กรรมการนั้นยอมรับเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง ตลอดจนสิ่งที่จะอำนวยความสะดวกความต้องการนั้น ๆ ความหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร หากกรรมการสวัสดิการไม่เข้าใจหรือไม่ร่วมด้วย กล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับ ตั้งแต่หัวหน้างานชั้นล่างสุดตลอดไปจนถึงผู้จัดการใหญ่

เมื่อพิจารณาในด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยแล้วจะเห็นว่า มีลักษณะเช่นเดียวกับวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ เริ่มจากนายจ้างเป็นผู้ให้ตามความพอใจแบบสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมาก่อน ต่อมากฎหมายไทยฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการให้สวัสดิการ มีขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2499 โดยเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงาน เช่นเดียวกับต่างประเทศ ซึ่งมีความเห็นในหมู่นักวิชาการว่ายังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องสวัสดิการ ใว้น้อยมาก อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี การที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยในประเทศไทย ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างนอกเหนือที่กฎหมายกำหนดก็แสดงว่า นายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบ อาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่าย ทั้งรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ หากได้มีการเผยแพร่ความคิดที่ถูกต้องในด้านสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

## ประเภทของสวัสดิการแรงงานแบ่งได้เป็น 2 ประเภท

1. สวัสดิการตามกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่ นายจ้างจัดให้ลูกจ้างโดยมีกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้ลูกจ้าง ตามที่กำหนด เพื่อคุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้าง

2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และ บริการที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างด้วยความเต็มใจของนายจ้าง หรือสูงกว่าที่กฎหมาย กำหนด อาจจะเป็นความร่วมมือระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง หรือเป็นการร้องขอจาก ลูกจ้างโดยสวัสดิการที่ให้อยู่นอกเหนือกฎหมายกำหนด มีหลายด้านดังนี้

2.1 สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินโบนัสประจำปี, เบี้ยขยันประจำเดือน, ค่าครองชีพประจำเดือน, ค่าอาหาร, ค่ากะ เป็นต้น (Bonus & Other Allowances)

2.2 บริการด้านสุขภาพ (Health Service) เป็นการดูแลสุขภาพและ พลาอนามัยของลูกจ้างให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น จัดยานและเครื่องมือการปฐมพยาบาล และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น

2.3 บริการด้านความมั่นคง (Security Service) เป็นการสร้างความ มั่นคงทางกายภาพ และความรู้สึก เช่น เงินทดแทน การประกันชีวิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2.4 บริการด้านความปลอดภัย (Safety Service) เป็นการส่งเสริมความ ปลอดภัยในการทำงานให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรม ด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม และเตรียมความพร้อม

2.5 การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitle Leave) เป็นการให้ค่าตอบแทนปกติในวันหยุดต่าง ๆ ตามที่กฎหมาย กำหนด และตามวันหยุดพิเศษที่แต่ละบริษัทกำหนดให้เพื่อพักผ่อน และ โดยได้รับ ค่าตอบแทนในวันหยุดเหล่านั้น เช่น วันหยุดประจำปี, วันหยุดวันเกิดบริษัท เป็นต้น

2.6 บริการด้านการศึกษา (Education Service) เป็นการส่งเสริม การศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องของลูกจ้าง เช่น การให้ลาศึกษาต่อ จัด Course การฝึกอบรมต่าง ๆ ภายใน - ภายนอกองค์กร เป็นต้น

2.7 บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) เป็นการให้ความช่วยเหลือในการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่ลูกจ้าง เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น

2.8 บริการด้านนันทนาการ (Recreation Service) เป็นการส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมการกีฬาขึ้นภายในบริษัท จัดหาอุปกรณ์การกีฬาและสถานที่ให้ลูกจ้าง เป็นต้น

2.9 บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) เป็นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติตนแก่ลูกจ้าง เช่น ให้คำปรึกษาด้านอาชีพ สุขภาพ กฎหมาย ความขัดแย้งในที่ทำงาน เป็นต้น

2.10 การให้บริการอื่นๆ ที่เป็นการช่วยให้เกิดความสะดวกในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้น เช่น จัดรถประจำบางตำแหน่ง จัดอุปกรณ์สื่อสารที่เหมาะสม จัดเครื่องแบบทำงานที่เหมาะสม มีมุมหรือห้องสมุดให้ฯ

### สิ่งที่ควรคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการแรงงาน



### บทที่ 3

## กฎหมายที่เกี่ยวข้องและแนวปฏิบัติของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

หมวด 7

สวัสดิการ

มาตรา 92 ให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนฝ่ายรัฐบาลสี่คน กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้างและกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละห้าคน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ

มาตรา 93 คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางและมาตรการ ด้านสวัสดิการแรงงาน
- (2) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ประกาศ หรือระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ
- (3) ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบกิจการ แต่ละประเภท
- (4) ติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินการต่อรัฐมนตรี
- (5) ออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินค่าชดเชยพิเศษหรือค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 120
- (6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา 94ให้นำมาตรา 78 วรรคสอง มาตรา 80 มาตรา 81 มาตรา 82 วรรคหนึ่ง มาตรา 83 มาตรา 84 มาตรา 85 และมาตรา 86 มาใช้บังคับกับคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานโดยอนุโลม

มาตรา 95 ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

มาตรา 96 ในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด

ในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา 97 คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (1) ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
- (2) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
- (3) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
- (4) เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

มาตรา 98 นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด หรือสภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

มาตรา 99 ให้นายจ้างปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามกฎหมายที่ออกตามมาตรา 95 หรือตามที่มิขัดตกลงกับลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

#### **หมายเหตุ**

มาตรา 93 และมาตรา 94 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551

ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้ง  
คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 96 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา 29 ประกอบกับมาตรา 31 มาตรา 35 มาตรา 48 และมาตรา 50 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2541

ข้อ 4 ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่มิได้มีลูกจ้างครบห้าสิบคน

ข้อ 5 ในสถานประกอบกิจการแห่งหนึ่งให้เลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการได้หนึ่งคณะ

สถานประกอบกิจการตามวรรคหนึ่ง หมายความว่ารวมถึง สำนักงานสาขา หรือหน่วยงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่ตั้งอยู่ภายนอก ซึ่งแต่ละแห่งมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปด้วย

ข้อ 6 ให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการไม่น้อยกว่าห้าคน ซึ่งไม่ประสงค์จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เป็นคณะกรรมการการดำเนินการเลือกตั้ง



ข้อ 7 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) ประกาศวิธีการเลือกตั้ง กำหนดวัน เวลา สถานที่เลือกตั้ง และกำหนดระยะเวลารับสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างก่อนการเลือกตั้ง และแจ้งให้นายจ้างและพนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่ทราบโดยเร็ว

(2) เตรียมการเลือกตั้ง

(3) คำนึงการเลือกตั้ง

(4) คำนึงการนับคะแนนเสียง

การคำนึงการตามวรรคหนึ่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่มีลูกจ้างครบห้าสิบคน หรือวันที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพ้นจากตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ให้นายจ้างอำนวยความสะดวก จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ประกาศหาเสียง และลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเลือกตั้งตามประกาศนี้

ข้อ 8 ภายใต้บังคับข้อ 6 ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการทุกคนมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งและมีสิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง

ข้อ 9 ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการเป็นสองชุด ส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุดก่อนวันเลือกตั้ง อีกหนึ่งชุดปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจสอบรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

ในกรณีที่ไม่มีรายชื่อลูกจ้างผู้ใดในบัญชี หรือบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวไม่ถูกต้อง ลูกจ้างมีสิทธิคัดค้านและขอให้นายจ้างแก้ไขให้ถูกต้อง ให้นายจ้างดำเนินแก้ไขโดยเร็วและปิดประกาศบัญชีรายชื่อลูกจ้างใหม่ก่อนวันเลือกตั้ง

ข้อ 10 ในวันเลือกตั้งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศรายชื่อและหมายเลขประจำตัวผู้สมัครรับเลือกตั้งไว้ ณ สถานที่ทำการเลือกตั้ง

ข้อ 11 การเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้กระทำโดยวิธีลงคะแนนลับ

ข้อ 12 วิธีลงคะแนนลับตามข้อ 11 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งจัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้งและนำไปใส่หีบบัตรเลือกตั้งตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

ในสถานประกอบกิจการที่ถูกจ้างทำงานเป็นกะหรือทำงานในเวลาแตกต่างกัน หรือมีลูกจ้างทำงานต่างสถานที่กัน หรือสภาพของงานมีลักษณะต้องทำงานต่อเนื่องกันไป และไม่อาจมาลงคะแนนเสียงพร้อมกันในระยะเวลาเดียวกันได้ ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งจัดให้มีการลงคะแนนเสียงแยกกัน หรือในระยะเวลาใดที่ลูกจ้างมีโอกาสลงคะแนนเสียงได้ทุกคน ทั้งนี้ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งเก็บรักษาบัตรเลือกตั้งและหีบบัตรเลือกตั้งไว้จนกว่าลูกจ้างจะได้ใช้สิทธิในการลงคะแนนเสียงตามระยะเวลาที่คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งกำหนดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อดำเนินการนับคะแนนเสียงตามข้อ 13 ในคราวเดียวกัน

ข้อ 13 เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเลือกตั้งตามข้อ 12 แล้วให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งนับคะแนนเสียงทั้งหมด โดยเปิดเผยในที่ที่เมื่อนับคะแนนเสียงเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งประกาศผลการนับคะแนนเสียงและจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับผู้ได้รับคะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับจนถึงผู้ได้รับคะแนนเสียงน้อยที่สุด

ในกรณีที่มีผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันในระดับใด ให้จับสลากเพื่อเรียงลำดับระหว่างผู้ได้คะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากันนั้น โดยเปิดเผย

ให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งซึ่งได้คะแนนเสียงมากที่สุดตามลำดับครบจำนวนที่กำหนดในแต่ละสถานประกอบกิจการเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

ข้อ 14 ให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง แจ้งผลการเลือกตั้งให้นายจ้างทราบภายในสามวัน นับแต่วันสิ้นสุดการเลือกตั้ง

ข้อ 15 ภายใต้บังคับข้อ 16 บรรดากรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการซึ่งได้รับการเลือกตั้งตามข้อ 13 มีสิทธิและหน้าที่ในฐานะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการนับแต่วันเลือกตั้ง

ข้อ 16 กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี แต่อาจได้รับการเลือกตั้งใหม่ได้

ในกรณีกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพ้นจากตำแหน่งตามวาระหรือลาออกทั้งขณะแต่ยังมีได้เลือกตั้งกรรมการใหม่ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้เลือกตั้งกรรมการใหม่เข้ารับหน้าที่ ซึ่งต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรรมการเดิมพ้นตำแหน่งหรือลาออกทั้งขณะ

นายจ้างอาจจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ  
คณะใหม่ก่อนกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการครบวาระได้ แต่ให้มีสิทธิ  
และหน้าที่ในฐานะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในวันถัดจากวันครบวาระ  
กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการคณะเดิม

ข้อ 17 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระตาม ข้อ 16 กรรมการสวัสดิการใน  
สถานประกอบกิจการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ  
ความคิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพ้นจากตำแหน่ง  
ตามวรรคหนึ่ง ให้ลูกจ้างที่ได้คะแนนในลำดับถัดไปตามบัญชีรายชื่อในข้อ 13  
เป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการแทนตำแหน่งที่ว่าง ถ้าไม่มีลูกจ้างใน  
บัญชีรายชื่อดังกล่าวเหลืออยู่ ให้นายจ้างจัดให้มีการเลือกตั้งกรรมการในสถานประกอบ  
กิจการแทนตำแหน่งที่ว่าง โดยนำวิธีการเลือกตั้งตามข้อกำหนดข้างต้นมาใช้บังคับ  
โดยอนุโลม ทั้งนี้ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง  
และให้กรรมการที่แทนตำแหน่งที่ว่างดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการ  
ซึ่งคนแทน

ข้อ 18 ในกรณีที่จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้น มีจำนวนลดลง  
เหลือน้อยกว่าห้าสิบคน ให้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพ้นจาก  
ตำแหน่งทั้งคณะนับแต่วันที่จำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการนั้นมีจำนวนลดลง  
เหลือน้อยกว่าห้าสิบคน

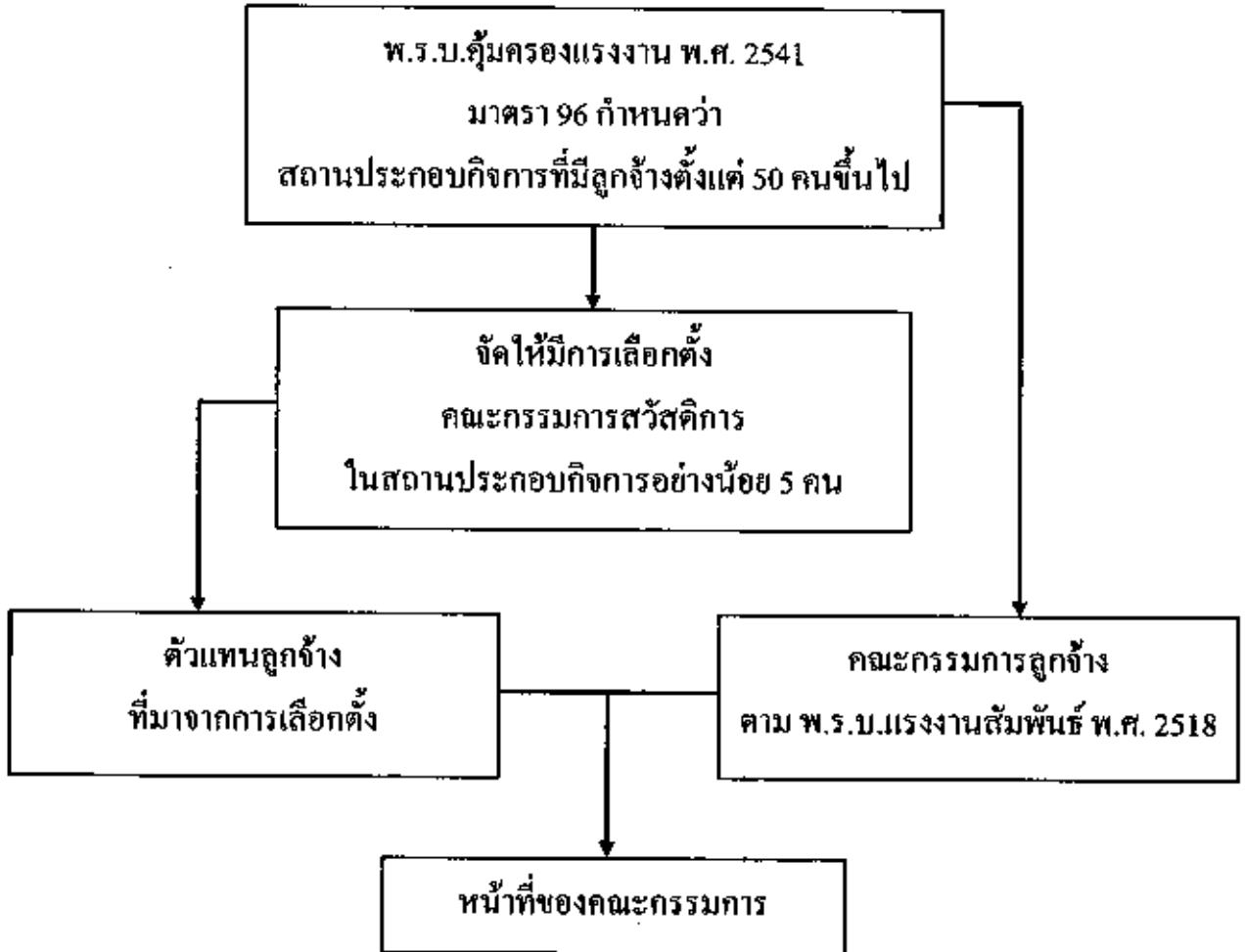
ข้อ 19 ให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ  
ใหม่ทั้งคณะ เมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพ้นจากตำแหน่งเกินกว่า  
กึ่งหนึ่ง โดยนำวิธีการเลือกตั้งตามข้อกำหนดข้างต้นมาใช้บังคับ โดยอนุโลม ทั้งนี้  
ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่กรรมการสวัสดิการในสถาน  
ประกอบกิจการพ้นจากตำแหน่งเกินกว่ากึ่งหนึ่ง

ข้อ 20 ให้นายจ้างเผยแพร่หรือปิดประกาศรายชื่อและหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเมื่อมีการเลือกตั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นภาษาไทย โดยเปิดเผย เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบ ณ สถานประกอบกิจการที่มีคณะกรรมการดังกล่าว ภายในสามวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

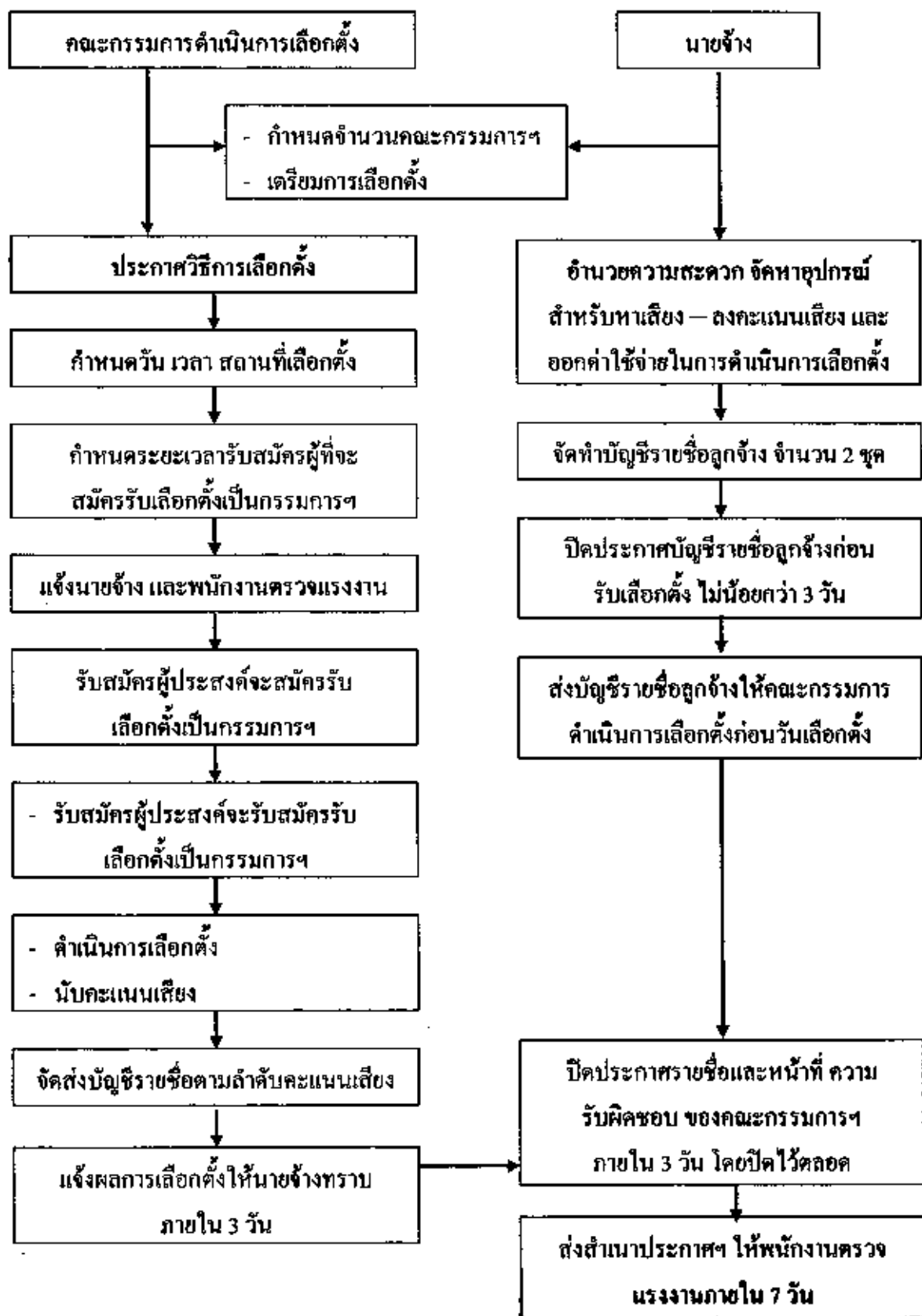
ให้นายจ้างส่งสำเนาประกาศตามวรรคหนึ่งให้พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่สถานประกอบกิจการตั้งอยู่ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง หรือวันที่เปลี่ยนแปลงกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี

การปิดประกาศรายชื่อตามวรรคหนึ่ง ต้องปิดไว้จนกว่าจะมีการเลือกตั้งใหม่ หรือมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการแล้วแต่กรณี

### โครงสร้างคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ



### ขั้นตอนการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน



### แนวทางในการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อได้รับการเลือกตั้งแล้วจะดำรงตำแหน่งคราวละไม่เกิน 2 ปี การที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อาจสรุปเป็นแนวทางการดำเนินงานดังนี้

1. ตั้งประธานกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นเป็นการภายใน โดยเลือกกันเองระหว่างกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ประสานงานหรือเป็นหลักของคณะกรรมการในการดำเนินการต่าง ๆ และเป็นผู้ติดต่อประสานงานกับนายจ้างและลูกจ้างอื่นๆ
2. ควรแต่งตั้งเลขานุการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นเป็นการภายในเพื่อทำหน้าที่ธุรการ เช่น จัดทำหนังสือเชิญประชุม การจดรายงานการประชุม ฯลฯ เป็นต้น
3. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรจะกำหนดเวลาพบปะกันเป็นครั้งคราวตามสมควร เพื่อหารือปัญหาต่าง ๆ ที่ควรแก้ไข หรือหาข้อมูลความต้องการสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ เพื่อนำมาใช้ประกอบการร่วมประชุมกับนายจ้าง และเสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน
4. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเมื่อได้รับการเลือกตั้งขึ้นมาแล้ว ทุกคนควรศึกษาถึงอำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้เข้าใจโดยชัดเจน ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย เพื่อจะได้ทำหน้าที่ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ
5. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการทุกคน ควรปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของลูกจ้างและนายจ้าง ไม่ถือโอกาสนำตำแหน่งคณะกรรมการและความไว้วางใจที่ลูกจ้างและนายจ้างมอบให้ ไปอวดอ้างเพื่อดำเนินการนอกเหนือกฎระเบียบข้อบังคับของสถานประกอบกิจการนั้น
6. ถ้านายจ้างไม่จัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเกินถึงหนึ่งของกรรมการทั้งหมด หรือสหภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรติดต่อ

สอบถามนายจ้าง ขอให้เปิดการประชุมโดยเร็ว ถ้านายจ้างยังเพิกเฉยอยู่ให้กรรมการ  
สวัสดิการในสถานประกอบกิจการแจ้งให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบ  
สำหรับสถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ถ้าสถานประกอบกิจการ  
ตั้งอยู่ในจังหวัดอื่น ก็ให้คณะกรรมการฯ แจ้งผู้ว่าราชการจังหวัดทราบเพื่อพิจารณา  
ดำเนินการ

7. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและนายจ้างควรวาง  
แนวทางที่จะปฏิบัติต่อกันในเรื่องการประชุมหรือกำหนดแบบแผนการประชุมใน  
รายละเอียดให้แจ้งชัดทุกขั้นตอน โดยขอบเขตของเรื่องที่จะนำเข้าสู่การร่วม  
ปรึกษาหารือระหว่างสองฝ่าย ควรเป็นประเด็นในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง  
การกำหนดมาตรการในการควบคุม ดูแล ตรวจสอบ การจัดและการใช้สวัสดิการให้เกิด  
ประสิทธิภาพ

8. เมื่อมีการประชุมหารือระหว่างนายจ้างกับคณะกรรมการสวัสดิการใน  
สถานประกอบกิจการได้ผลสรุปเป็นประการใด ควรดำเนินการนำผลการหารือ ไปปฏิบัติ  
ดังนี้

8.1 จัดทำบันทึกสรุปการประชุมหรือเป็นลายลักษณ์อักษร ระหว่างฝ่าย  
บริหารและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

8.2 ประชาสัมพันธ์ผลสรุปให้ทราบทั่วกัน

8.3 กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการและคณะกรรมการ  
สวัสดิการในสถานประกอบกิจการในการปฏิบัติตามผลสรุปของการประชุม

8.4 ทั้งสองฝ่ายนำไปปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

8.5 ทั้งสองฝ่ายควรติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมว่าเกิดปัญหา  
อุปสรรคหรือไม่อย่างไร และร่วมกันหาทางแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์

9. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรให้ความสำคัญ  
กับการประชาสัมพันธ์ผลสรุปหรือมติของที่ประชุมในเรื่องการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง  
และฝ่ายจัดการทุกคนในสถานประกอบกิจการนั้น ได้ทราบถึงสิทธิหน้าที่และ  
ผลประโยชน์ที่จะได้รับ



10. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรใช้ดุลยพินิจพิจารณาว่า สวัสดิการที่จะเสนอขอให้นายจ้างจัดนั้น เหมาะสมหรือจำเป็นแค่ไหน อย่างไร โดยพิจารณาถึงความจำเป็นไปได้ กำลังทรัพย์ของนายจ้างภาวะเศรษฐกิจ และความจำเป็นของลูกจ้าง รวมทั้งควรคำนึงถึงจำนวนลูกจ้างที่จะได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการนั้น ๆ มากพอสมควร และคุ้มกับรายจ่ายของนายจ้างที่จะต้องเพิ่มขึ้น เพื่อจัดสวัสดิการนั้นหรือไม่

11. ถ้าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการมีข้อคิดเห็นที่ต้องการจะเสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้าง โดยทั่วไป สามารถเสนอข้อคิดเห็นและแนวทางดังกล่าว ให้คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นคณะกรรมการในระดับชาติ นำไปพิจารณากำหนดนโยบายหรือระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ได้โดยเสนอความเห็นผ่านมายังฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คือ กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งฝ่ายเลขานุการจะได้รวบรวมและเสนอคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานเพื่อพิจารณาคัดไปอำนาจหน้าที่ และบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

อำนาจหน้าที่	บทบาท
<ul style="list-style-type: none"><li>- ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง</li><li>- ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง</li><li>- ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง</li><li>- เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- สร้างความเชื่อถือให้แก่ นายจ้าง</li><li>- ให้ความร่วมมือในกิจกรรมอันเป็นประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย</li><li>- ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง</li><li>- เสียสละเพื่องานของคณะกรรมการสวัสดิการ</li><li>- เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา</li><li>- ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง</li><li>- คิดตามเรื่องที่ได้มีการเสนอแนะตกลงกันได้</li><li>- แจ้งผลการเจรจาตกลงให้ลูกจ้างทราบ</li></ul>

หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไปในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง ถ้าสถานประกอบกิจการแห่งนั้นยังไม่มีคณะกรรมการลูกจ้างที่จะทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการแห่งนั้น จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่มิพนักงานเพิ่มขึ้นครบห้าสิบคน โดยนายจ้างมีหน้าที่ที่จะปฏิบัติดังนี้

1. ให้นายจ้างแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง เพื่อทำหน้าที่ประกาศวิธีการเลือกตั้ง กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตลอดจนกำหนดระยะเวลารับสมัครผู้ที่จะสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการฯ และแจ้งให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานทราบโดยเร็ว โดยในส่วนกลางให้แจ้งต่อผู้อำนวยการกลุ่มงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ส่วนภูมิภาคให้แจ้งต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่สถานประกอบกิจการที่ตั้งอยู่

2. ให้นายจ้างหารือกับคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งในการกำหนดจำนวนกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ และกำหนดวิธีการเลือกตั้ง พร้อมรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะต้องเลือกตั้งโดยวิธีลงคะแนนลับและจัดให้มีการลงคะแนนเสียงในบัตรเลือกตั้ง และนำไปใส่ในหีบบัตรเลือกตั้งตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

3. ประกาศการเลือกตั้งกรรมการสวัสดิการฯ ไว้ ณ สถานที่ที่ลูกจ้างทำงานก่อนวันเลือกตั้ง

4. ให้นายจ้างอำนวยความสะดวก จัดหาอุปกรณ์สำหรับใช้ประกาศหาเสียง และลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง และออกค่าใช้จ่ายในการดำเนินการเลือกตั้ง

5. ให้นายจ้างจัดทำบัญชีรายชื่อลูกจ้างทุกคนในสถานประกอบกิจการ และส่งให้คณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้งหนึ่งชุดก่อนวันเลือกตั้ง และนำบัญชีรายชื่อลูกจ้างดังกล่าวอีกชุดหนึ่งปิดประกาศไว้ให้ลูกจ้างตรวจดูรายชื่อก่อนวันเลือกตั้งไม่น้อยกว่าสามวัน

6. ให้นายจ้างเผยแพร่หรือปิดประกาศรายชื่อและหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการฯ เป็นภาษาไทยโดยเปิดเผย ณ สถานที่ประกอบกิจการภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง หรือมีการเปลี่ยนแปลงกรรมการ

7. ให้นายจ้างส่งสำเนาประกาศตามข้อ 6 ให้พนักงานตรวจแรงงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากคณะกรรมการดำเนินการเลือกตั้ง หรือวันที่เปลี่ยนแปลงกรรมการ

หน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายของนายจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

1. นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อย 3 เดือนต่อหนึ่งครั้ง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อกรรมการสวัสดิการเกินกึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

3. นายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เมื่อสหภาพแรงงานร้องขอโดยมีเหตุผลสมควร

ดังนั้น หากการร้องขอของกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการหรือสหภาพแรงงาน มิได้มีเหตุอันสมควรเพื่อการจัดหรือปรับปรุงสวัสดิการ นายจ้างชอบที่จะปฏิเสธได้ ถ้าคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการไม่เห็นด้วยก็อาจจะร้องขอให้พนักงานเจ้าหน้าที่ (ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัด) พิจารณาสอบสวนและลงโทษนายจ้างได้ ถ้าเห็นว่านายจ้างมีความผิดจริง แต่อย่างไรก็ตามการจะให้มีการประชุมหรือไม่ นายจ้างจะต้องพิจารณาโดยรอบคอบถึงผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้น อันจะมีผลกระทบโดยตรงกับความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย หากนายจ้างมีความจริงใจที่จะแก้ปัญหาพร้อมกับลูกจ้างแล้ว ควรที่จะจัดให้มีการประชุมเพื่อหารือกับกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการโดยสม่ำเสมอ เพราะการจัดประชุมมีผลต่อนายจ้างมากกว่าการปฏิเสธ อย่างน้อยก็จะได้ทราบถึงความรู้สึกของลูกจ้างต่อการจัดสวัสดิการของ

นายจ้าง เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดมาตรการแนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และสามารถป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้

อนึ่ง การจัดการประชุมนายจ้างควรจะทำหนังสือเชิญประชุมกำหนดวาระการประชุม จัดการประชุม บันทึกการประชุมทั้งหมดนี้เป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้เป็นหลักฐาน

**บทบาทของนายจ้างที่พึงมีต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ**

ในกรณีที่นายจ้างเห็นความสำคัญและยอมรับว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการจะมีส่วนช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และช่วยให้ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ อันจะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มขึ้น นายจ้างควรมีบทบาทเพื่อช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการดังนี้

1. กำหนดตัวบุคคลที่จะเป็นตัวแทนของฝ่ายนายจ้างในการหารือกับคณะกรรมการ โดยไม่จำเป็นต้องมีจำนวนเท่ากับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

2. กำหนดนโยบายและให้ความรู้แก่ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง โดยเฉพาะฝ่ายจัดการระดับสูงและกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการในเรื่องค่านิยมงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

3. ให้การยอมรับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งทำหน้าที่แทนลูกจ้างในการเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการจัดสวัสดิการ ตลอดจนให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่กับข้อเสนอเหล่านั้น และหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างจริงจัง เพราะถ้าลูกจ้างได้รับการดูแลเอาใจใส่จากนายจ้าง มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่เหมาะสม มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง และมีสุขภาพจิตดี ก็จะช่วยให้มีขวัญกำลังใจ และมีประสิทธิภาพในการทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยนายจ้างเพิ่มผลผลิตเพื่อความก้าวหน้าของกิจการ อันจะเป็นผลให้นายจ้างมีกำไรเพิ่มขึ้น และเมื่อนายจ้างมีผลกำไรเพิ่มขึ้นแล้ว แต่ละฝ่ายก็ย่อมจะได้ส่วนเฉลี่ยของผลกำไรที่เป็นธรรมตอบแทน

4. เตรียมจัดทำงบประมาณความจำเป็น เพื่อการดำเนินการร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

5. ให้หลักประกันความมั่นใจในการทำงานแก่กรรมการสวัสดิการฯ  
ว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง

6. ปฏิบัติตามผลที่ได้มีการหารือกัน

7. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยในการบริหารงานของคณะกรรมการสวัสดิการ  
ในสถานประกอบกิจการ

8. จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันในด้านสังคมและสวัสดิการ

9. เมื่อมีปัญหาเปิดโอกาสให้กรรมการสวัสดิการฯ หารือได้ตลอดเวลา

10. แจ้งผลการหารือร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบ  
กิจการให้ลูกจ้างทราบ

11. ให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ลูกจ้างในการดำเนินการตาม โครงการที่ได้  
มีการตกลงกัน

หน้าที่ของนายจ้างเกี่ยวกับสวัสดิการตามกฎหมาย

นายจ้างมีหน้าที่เกี่ยวกับสวัสดิการตามกฎหมาย ดังนี้

1. จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วมที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ  
ตามจำนวนที่กำหนด หากสถานที่ทำงานมีลูกจ้างทั้งชายและหญิง ต้องจัดให้มีส้วมสำหรับ  
ลูกจ้างหญิงไว้เฉพาะ ทั้งนี้ต้องจัดให้มีกระดาษชำระหรือน้ำตามสมควรในส้วมด้วย

2. กรณีสถานที่ทำงานมีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีปัจจัยในการ  
ปฐมพยาบาลที่กำหนด

3. กรณีสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อย  
คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาลแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง และ  
ยานพาหนะ ตามที่กำหนด

4. กรณีสถานประกอบกิจการมีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี  
คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ซึ่งมาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์  
กำหนด และต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการฯ อย่างน้อยสามเดือน  
ต่อหนึ่งครั้ง

5. ต้องปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่  
ข้อตกลงกับลูกจ้าง โดยปิดประกาศดังกล่าวในที่เปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง

สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด

ด้านสุขลักษณะ			
จำนวนคน	ห้องน้ำ	ห้องส้วม	น้ำดื่ม
1 - 15	1	1	1
16 - 40	1	2	1
41 - 80	1	3	2
81 - 130	2	4	3
131 - 180	3	5	4
181 - 230	4	6	5
231 - 280	5	7	6

**หมายเหตุ**

ห้องน้ำ - ห้องส้วม เพิ่มอย่างละ 1 ที่ ต่อจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้นทุก ๆ 50 คน (เศษของ 50 ที่เกิน 20 คน ให้คิดเป็น 50 คน)

น้ำดื่ม ให้เพิ่มขึ้น 1 ที่ ต่อพนักงานที่มีทุก ๆ 40 คน (เศษของ 40 ถ้านเกิน 20 คน ให้ถือเป็น 40 คน)

ห้องน้ำชาย - หญิง ให้แยกและหากมีพนักงานพิจารณาให้จัดห้องน้ำ - ห้องส้วมให้คนพิการต่างหากด้วย

บทที่ 4

ปัญหาอุปสรรคในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ข้อมูลการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ

จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ที่จัดให้มี

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ณ วันที่ 30 กันยายน 2551

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่ หมดวาระไปแล้ว (4)
1	สรพ.1	235	190	122	68
2	สรพ.2	948	385	53	332
3	สรพ.3	1,183	364	57	307
4	สรพ.4	1,884	761	308	453
5	สรพ.5	425	262	89	173
6	สรพ.6	593	369	216	153
7	สรพ.7	926	359	186	173
8	สรพ.8	1,731	474	156	318
9	สรพ.9	679	406	264	142
10	สรพ.10	518	466	246	220
	รวม สรพ.	9,122	4,036	1,697	2,339

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ออกข้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการอำนวยการในสถานประกอบกิจการ (2)		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่ หมดวาระไปแล้ว (4)
1	กาญจนบุรี	135	122	113	9
2	จันทบุรี	49	49	49	0
3	ฉะเชิงเทรา	542	360	199	161
4	ชลบุรี	1,688	296	153	143
5	ชัยนาท	26	20	10	10
6	ตราด	41	41	29	12
7	นครนายก	44	26	4	22
8	นครปฐม	652	520	323	197
9	นนทบุรี	607	240	155	85
10	ปทุมธานี	1,044	715	404	311
11	ปราจีนบุรี	319	210	107	103
12	ประจวบคีรีขันธ์	98	70	53	17
13	พระนครศรีอยุธยา	788	417	157	260
14	เพชรบุรี	130	83	44	39
15	ระยอง	806	619	366	253
16	ราชบุรี	255	206	95	111
17	ลพบุรี	119	72	95	111
18	สิงห์บุรี	51	46	30	16
19	สุพรรณบุรี	84	72	49	23
20	สมุทรสาคร	1,273	915	526	389
21	สมุทรสงคราม	48	42	35	7
22	สมุทรปราการ	2,794	1,235	487	748
23	สระบุรี	472	267	96	171
24	สระแก้ว	36	36	15	21



ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	อปท. ที่มีจำนวน ถูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่ หมดวาระไปแล้ว (4)
25	อ่างทอง	33	23	8	15
26	อุทัยธานี	16	13	1	12
27	กำแพงเพชร	38	31	26	5
28	เชิงราช	101	91	71	20
29	เชียงใหม่	427	290	190	100
30	ตาก	138	58	31	27
31	นครสวรรค์	138	76	37	39
32	น่าน	12	12	10	2
33	พะเยา	16	16	10	6
34	พิจิตร	36	26	21	5
35	พิษณุโลก	88	72	66	6
36	เพชรบูรณ์	43	43	34	9
37	แพร่	27	27	19	8
38	ลำปาง	168	90	24	66
39	ลำพูน	138	110	53	57
40	สุโขทัย	22	22	13	9
41	อุตรดิตถ์	23	23	5	18
42	แม่ฮ่องสอน	4	3	3	0
43	กาฬสินธุ์	40	31	14	17
44	ขอนแก่น	225	142	72	70
45	ชัยภูมิ	50	50	39	11
46	นครพนม	15	10	7	3
47	นครราชสีมา	464	278	78	200
48	บุรีรัมย์	92	43	36	7

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ถูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่ หมดวาระไปแล้ว (4)
49	มหาสารคาม	36	23	19	4
50	มุกดาหาร	15	15	11	4
51	ยโสธร	15	12	3	9
52	ร้อยเอ็ด	55	30	11	19
53	ศรีสะเกษ	24	21	17	4
54	เลย	15	9	0	9
55	สกลนคร	44	32	24	8
56	สุรินทร์	46	33	15	18
57	หนองคาย	43	22	19	3
58	หนองบัวลำภู	9	9	9	0
59	อุบลราชธานี	97	58	52	6
60	อุดรธานี	104	104	54	50
61	อำนาจเจริญ	7	6	1	5
62	กระบี่	127	55	35	20
63	ชุมพร	82	64	62	2
64	ตรัง	89	72	42	30
65	นครศรีธรรมราช	146	114	88	26
66	นราธิวาส	18	18	18	0
67	ปัตตานี	34	32	19	13
68	พังงา	41	31	27	4
69	พัทลุง	17	17	5	12
70	ภูเก็ต	344	180	93	87
71	ยะลา	34	34	34	0
72	ระนอง	35	30	22	8

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่ หมดวาระไปแล้ว (4)
73	สตูล	19	8	3	5
74	สงขลา	406	312	159	153
75	สุราษฎร์ธานี	334	89	11	78
	รวม สตค.	16,691	9,689	5,239	4,450
	รวมทั้งประเทศ	25,813	13,725	6,936	6,789

ดำเนินการสรุปข้อมูล โดยกองสวัสดิการแรงงาน ซึ่งข้อมูลได้จากการประมวลผลของ  
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2551

#### หมายเหตุ

(1) จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ประมวลผลตัวเลขจากระบบสถานประกอบการ (On Line) ณ วันที่ 30 กันยายน 2551

(2) จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (รวมคณะกรรมการลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ) ประมวลผลจากข้อมูลที่หน่วยงานได้บันทึกไว้ในระบบแรงงานสัมพันธ์

(3) คณะกรรมการที่ยังไม่หมดวาระ หมายถึง สปก. ที่มีคณะกรรมการฯ ซึ่งยังคงสภาพการเป็นกรรมการ โดยหมดวาระ หลังจากวันที่ 30 กันยายน 2551 เป็นต้นไป ประมวลผลจากข้อมูลที่หน่วยงานได้บันทึกไว้ในระบบแรงงานสัมพันธ์

(4) คณะกรรมการที่หมดวาระไปแล้ว หมายถึง สปก. ที่มีคณะกรรมการฯ ซึ่งสิ้นสภาพการเป็นกรรมการลงไปแล้ว ก่อนวันที่ 30 มิถุนายน 2551 ประมวลผลจากข้อมูลที่หน่วยงานได้บันทึกไว้ในระบบแรงงานสัมพันธ์

จำนวนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป กับจำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ณ วันที่ 30 กันยายน 2551

ลำดับ ที่	อาชีพ/นิคมชอ	สปก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (2)		จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ (2)			
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว
1	สรพ.1	235	190	122	68	80.85	51.91	28.94
2	สรพ.2	948	385	53	332	40.61	5.59	35.02
3	สรพ.3	1,183	364	57	307	30.77	4.82	25.95
4	สรพ.4	1,884	761	308	453	40.39	16.35	24.04
5	สรพ.5	425	262	89	173	61.65	20.94	40.71
6	สรพ.6	593	369	216	153	62.23	36.42	25.80
7	สรพ.7	926	359	186	173	38.77	20.09	18.68
8	สรพ.8	1,731	474	156	318	27.38	9.01	18.37

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)				จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการฯ คิดเป็นร้อยละ		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว	
9	สรพ.9	679	406	264	142	59.79	38.88	20.91	
10	สรพ.10	518	466	246	220	89.96	47.49	42.47	
	<b>รวม สรพ.</b>	<b>9,122</b>	<b>4,036</b>	<b>1,697</b>	<b>2,339</b>	<b>44.24</b>	<b>18.60</b>	<b>25.64</b>	
1	กาญจนบุรี	135	122	113	9	90.37	83.70	6.67	
2	จันทบุรี	49	49	49	0	100.00	100.00	0.00	
3	ฉะเชิงเทรา	542	360	199	161	66.42	36.72	29.70	
4	ชลบุรี	1,688	296	153	143	17.54	9.06	8.47	
5	ชัยนาท	26	20	10	10	76.92	38.46	38.46	
6	ตราด	41	41	29	12	100.00	70.73	29.27	
7	นครนายก	44	26	4	22	59.09	9.09	50.00	
8	นครปฐม	652	520	323	197	79.75	49.54	30.21	
9	นนทบุรี	607	240	155	85	39.54	25.54	14.00	

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)			จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการฯ คิดเป็นร้อยละ		
			รวมทั้งสิ้น	ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระแล้ว
10	ปทุมธานี	1,044	715	404	311	68.49	38.70	29.79
11	ปราจีนบุรี	319	210	107	103	65.83	33.54	32.29
12	ประจวบคีรีขันธ์	98	70	53	17	71.43	54.08	17.35
13	พระนครศรีอยุธยา	788	417	157	260	52.92	19.92	32.99
14	เพชรบุรี	130	83	44	39	63.85	33.85	30.00
15	ระยอง	806	619	366	253	76.80	45.41	31.39
16	ราชบุรี	255	206	95	111	80.78	37.25	43.53
17	ลพบุรี	119	72	19	53	60.50	15.97	44.54
18	สิงห์บุรี	51	46	30	16	90.20	58.82	31.37
19	สุพรรณบุรี	84	72	49	23	85.71	58.33	27.38
20	สมุทรสาคร	1,273	915	526	389	71.88	41.32	30.56

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)			จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการฯ คิดเป็นร้อยละ		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระแล้ว
21	สมุทรสงคราม	48	42	35	7	87.50	72.92	14.58
22	สมุทรปราการ	2,794	1,235	487	748	44.20	17.43	26.77
23	สระบุรี	472	267	96	171	56.57	20.34	36.23
24	สระแก้ว	36	36	15	21	100.00	41.67	58.33
25	อ่างทอง	33	23	8	15	69.70	24.24	45.45
26	อุทัยธานี	16	13	1	12	81.25	6.25	75.00
27	กำแพงเพชร	38	31	26	5	81.58	68.42	13.16
28	เชียงใหม่	101	91	71	20	90.10	70.30	19.80
29	เชียงใหม่	427	290	190	100	67.92	44.50	23.42
30	ตาก	138	58	31	27	42.03	22.46	19.57
31	นครสวรรค์	138	76	37	39	55.07	26.81	28.26

ลำดับ ที่	เพศรับผิดชอบ	สถาป. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (I)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)			จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการฯ คิดเป็นร้อยละ		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไป แล้ว
32	น่าน	12	12	10	2	100.00	83.33	16.67
33	พะเยา	16	16	10	6	100.00	62.50	37.50
34	พิจิตร	36	26	21	5	72.22	58.33	13.89
35	พิษณุโลก	88	72	66	6	81.82	75.00	6.82
36	เพชรบูรณ์	43	43	34	9	100.00	79.07	20.93
37	แพร่	27	27	19	8	100.00	70.37	29.63
38	ลำปาง	168	90	24	66	53.57	14.29	39.29
39	ลำพูน	138	110	53	57	79.71	38.41	41.30
40	สุโขทัย	22	22	13	9	100.00	59.09	40.91
41	อุตรดิตถ์	23	23	5	18	100.00	21.74	78.26
42	แม่ฮ่องสอน	4	3	3	0	75.00	75.00	0.00



ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)			จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการฯ คิดเป็นร้อยละ		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไป แล้ว
43	กาฬสินธุ์	40	31	14	17	77.50	35.00	42.50
44	ขอนแก่น	225	142	72	70	63.11	32.00	31.11
45	ชัยภูมิ	50	50	39	11	100.00	78.00	22.00
46	นครพนม	15	10	7	3	66.67	46.67	20.00
47	นครราชสีมา	464	278	78	200	59.91	16.81	43.10
48	บุรีรัมย์	92	43	36	7	46.74	39.13	7.61
49	มหาสารคาม	36	23	19	4	63.89	52.78	11.11
50	มุกดาหาร	15	15	11	4	100.00	73.33	26.67
51	ยโสธร	15	12	3	9	80.00	20.00	60.00
52	ร้อยเอ็ด	55	30	11	19	54.55	20.00	34.55
53	ศรีสะเกษ	24	21	17	4	87.50	70.83	16.67

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ถูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)				จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการฯ คิดเป็นร้อยละ			
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	รวมทั้งสิ้น	ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระแล้ว	
54	เลข	15	9	0	9	60.00	0.00	60.00		
55	สกลนคร	44	32	24	8	72.73	54.55	18.18		
56	สุรินทร์	46	33	15	18	71.74	32.61	39.13		
57	หนองคาย	43	22	19	3	51.16	44.19	6.98		
58	หนองบัวลำภู	9	9	9	0	100.00	100.00	0.00		
59	อุบลราชธานี	97	58	52	6	59.79	53.61	6.19		
60	อุดรธานี	104	104	54	50	100.00	51.92	48.08		
61	อำนาจเจริญ	7	6	1	5	85.71	14.29	71.43		
62	กระบี่	127	55	35	20	43.31	27.56	15.75		
63	ชุมพร	82	64	62	2	78.05	75.61	2.44		
64	ตรัง	89	72	42	30	80.90	47.19	33.71		

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สป.ก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)		จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการฯ คิดเป็นร้อยละ			
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไป แล้ว
65	นครศรีธรรมราช	146	114	88	26	78.08	60.27	17.81
66	นราธิวาส	18	18	18	0	100.00	100.00	0.00
67	ปัตตานี	34	32	19	13	94.12	55.88	38.24
68	พังงา	41	31	27	4	75.61	65.85	9.76
69	พัตลุง	17	17	5	12	100.00	29.41	70.59
70	ภูเก็ต	344	180	93	87	52.33	27.03	25.29
71	ยะลา	34	34	34	0	100.00	100.00	0.00
72	ระนอง	35	30	22	8	85.71	62.86	22.86
73	สตูล	19	8	3	5	42.11	15.79	26.32
74	สงขลา	406	312	159	153	76.85	39.16	37.68

ลำดับ ที่	เขตรับผิดชอบ	สปก. ที่มีจำนวน ลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป (1)	จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (2)			จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการฯ คิดเป็นร้อยละ		
			รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ (3)	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระไปแล้ว (4)	รวมทั้งสิ้น	คณะกรรมการฯ ที่ยังไม่หมดวาระ	คณะกรรมการฯ ที่หมดวาระแล้ว
75	สุราษฎร์ธานี	334	89	11	78	26.65	3.29	23.35
	รวม สตค.	16,691	9,689	5,239	4,450	58.05	31.39	26.66
	รวมทั้งทั่วประเทศ	25,813	13,725	6,936	6,789	53.17	26.87	26.30

ดำเนินการสรุปข้อมูลโดยกองสวัสดิการแรงงาน ซึ่งข้อมูลได้จากการประมวลผลของสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน ณ วันที่ 30 กันยายน 2551

**หมายเหตุ**

- (1) จำนวนสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ประมวลผลตัวเลขจากระบบสถานประกอบการ (On Line) ณ วันที่ 30 กันยายน 2551
- (2) จำนวนคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ (รวมคณะกรรมการลูกจ้างที่ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการฯ) ประมวลผลจากข้อมูลที่หน่วยงาน ได้บันทึกไว้ในระบบแรงงานสัมพันธ์

- (3) คณะกรรมการที่ยังไม่หมดวาระ หมายถึง สปก. ที่มีคณะกรรมการฯ ซึ่งยังคงสภาพการเป็นกรรมการโดยหมดวาระ หลังจากรันที่ 30 กันยายน 2551 เป็นต้นไป ประมวลผลจากข้อมูลที่หน่วยงานได้บันทึกไว้ในระบบแรงงานสัมพันธ์
- (4) คณะกรรมการที่หมดวาระไปแล้ว หมายถึง สปก. ที่มีคณะกรรมการฯ ซึ่งสิ้นสุดสภาพการเป็นกรรมการลงไปแล้ว ก่อนวันที่ 30 มิถุนายน 2551 ประมวลผลจากข้อมูลที่หน่วยงานได้บันทึกไว้ในระบบแรงงานสัมพันธ์

1. จากประสบการณ์ด้านการตรวจแรงงาน ผู้ขอรับการประเมินได้ปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงาน และขณะเดียวกันได้ส่งเสริมการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการของจังหวัดฉะเชิงเทรา ในปี 2551 มีจำนวนสถานประกอบกิจการอยู่ในข่ายต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน คือ สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป จำนวน 542 แห่ง ผ่านการตรวจแรงงาน 155 แห่ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง จำนวน 58,440 คน และผู้ขอรับการประเมินได้ชี้แจง รณรงค์ เร่งรัด และติดตามผลการจัดตั้งจนครบจำนวน 313 แห่ง จาก 542 แห่ง นอกจากนี้ในเดือน มีนาคม 2551 สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้มีหนังสือที่ จช 0024/2859 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2551 ไปยังนายจ้างที่เหลือจำนวน 274 แห่ง เพื่อเร่งรัดให้ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ปรากฏว่า มีนายจ้างที่จัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าวเพิ่มขึ้นอีกเพียง 47 แห่ง เท่ากับมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในจังหวัดทั้งสิ้น 360 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 66.42 % ของจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไปทั้งหมด (542 แห่ง) ซึ่งนับว่ายังเป็นจำนวนที่น้อยมาก และหากนับจำนวนสถานประกอบกิจการที่มีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานที่หมดวาระแล้ว ยังไม่ได้จัดตั้งใหม่ จาก 360 แห่ง มีถึง 161 แห่ง นับเป็นร้อยละ 29.70 นับว่ายังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร

2. จากการจัดอบรมโครงการส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการในปี 2551 จำนวน 1 รุ่น 77 แห่ง 77 คน พบว่าทั้งนายจ้างและลูกจ้างยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตน และไม่ให้ความสนใจในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าว มักมีความคิดว่า การมีคณะกรรมการฯ เป็นสิ่งที่ยังไม่จำเป็น เป็นเรื่องไกลตัวและให้ความสนใจในเรื่องอื่น ๆ มากกว่า เช่น นายจ้างให้ความสนใจในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำระดับจังหวัด เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของแต่ละจังหวัด หรือลูกจ้างมักให้ความสนใจอัตราค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้นั้นน้อยเกินไป ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ

## ปัญหาและอุปสรรคในการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

### ปัญหาฝ่ายนายจ้าง

1. นายจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจ ในและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการสถานประกอบกิจการ มักเข้าใจว่า เมื่อมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการแล้ว จะทำให้เป็นโอกาสของลูกจ้างในการเรียกร้องสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งบางอย่างนายจ้างอาจจัดหาให้ได้ แต่บางอย่างอาจจัดหาไม่ได้ อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งที่รุนแรง เกิดความไม่สงบในสถานประกอบกิจการและสิ่งที่ตามมา คือ นายจ้างคิดว่า เมื่อมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานแล้ว นอกจากลูกจ้างจะใช้เป็นช่องทางการเรียกร้อง อาจจะมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาด้วย
2. นายจ้างส่วนใหญ่เข้าใจว่า ต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการเตรียมการและการดำเนินการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เนื่องจากการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการฯ เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องเตรียมการ และจำเป็นต้องใช้งบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ในการดำเนินการเป็นจำนวนมากพอสมควร โดยเริ่มตั้งแต่การจัดหาสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ในการเลือกตั้ง และต้องจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการฯ ทุก 3 เดือน สถานประกอบกิจการบางแห่งจำเป็นต้องใช้วิธีการจ่ายเงินเบี้ยประชุมเป็นการเรียกร้องความสนใจให้คณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม อีกทั้งยังเสียเวลาในการทำงานของลูกจ้างทำให้ผลผลิตลดลงเป็นผลเสียต่อธุรกิจของนายจ้าง
3. นายจ้างกลัวเกิดความยุ่งยากในการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ในกรณีเมื่อมีกรรมการคนหนึ่งคนใดพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าจะด้วยเหตุจากการตาย ลาออก เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ และได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ นายจ้างต้องดำเนินการเลือกตั้งตามประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ นายจ้างไม่สามารถใช้วิธีการแต่งตั้งผู้ได้รับคะแนนการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมาได้ นับว่าเป็นเรื่องที่ยุ่งยากมากสำหรับนายจ้าง

4. เมื่อนายจ้างจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ แต่ไม่มีลูกจ้างสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามระยะเวลาที่กำหนด ทำให้การจัดตั้งคณะกรรมการฯ ไม่สามารถดำเนินการต่อไปได้ เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องสรรหาวิธีการในการชักจูงโน้มน้าวจิตใจของลูกจ้าง ให้เกิดความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ แนวทางการดำเนินงาน และประโยชน์ในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ และในกรณีที่มิได้มีลูกจ้างมาสมัครรับเลือกตั้งไม่ถึง 5 คน นายจ้างไม่สามารถแต่งตั้งลูกจ้าง 5 คนดังกล่าวเป็นคณะกรรมการฯ ได้ จะต้องจัดให้มีการเลือกตั้งตามมาตรา 96 วรรค 2 ซึ่งกำหนดไว้ว่า คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการต้องมาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดเท่านั้น รวมไปถึงเมื่อแต่งตั้งแล้ว นายจ้างจะต้องจัดให้มีการประชุมทุก 3 เดือน

5. กรณีที่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 50 คนขึ้นไป นายจ้างไม่ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จะมีความผิดตามมาตรา 152 และกรณีเมื่อจัดตั้งคณะกรรมการฯ แล้ว ไม่จัดให้มีการประชุมทุก 3 เดือน นายจ้างมีความผิดตามมาตรา 153 จึงเป็นสิ่งที่นายจ้างส่วนใหญ่หนักใจ และไม่สามารถปฏิบัติได้

### ปัญหาฝ่ายลูกจ้าง

1. ลูกจ้างขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการ ทำให้การจัดตั้งคณะกรรมการฯ ไม่เกิดผลสำเร็จ นายจ้างจึงใช้วิธีการ โดยการนำชื่อลูกจ้างที่ตนเลือกมาเป็นคณะกรรมการฯ โดยลำพัง เพื่อให้การได้รายชื่อคณะกรรมการฯ

2. เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประชุมหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการ แต่นายจ้างไม่สามารถจัดหาให้ได้ มักอ้างเหตุของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรือจัดหาให้แต่ไม่มีความจำเป็น และไม่ตรงตามความต้องการของลูกจ้าง และบางแห่งคัดสวัสดิการของลูกจ้างออก โดยไม่คำนึงถึงความจำเป็นของลูกจ้าง หรือเมื่อไม่พอใจกรรมการคนหนึ่งคนใด ก็หาเหตุให้ออกจากงาน



โดยเลิกจ้าง หรือหาความผิดให้ถูกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ทำให้กรรมการทำหน้าที่ได้ไม่เต็มที่และไม่กล้าแสดงความคิดเห็น

3. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขาดแรงจูงใจในการดำเนินงาน และกลัวการรับผิดชอบมากขึ้น เพิ่มงานมากขึ้น

4. ลูกจ้างที่ได้รับการคัดเลือกมาแล้ว เกรงว่านายจ้างเพ่งเล็งและถูกกลั่นแกล้งในการทำงาน หรือมีผลกระทบต่อการประเมิน การพิจารณาการปรับค่าจ้างประจำปี หรือถูกเลิกจ้าง

5. ลูกจ้างมักเข้าใจว่าถึงแม้มีคณะกรรมการก็ไม่สามารถช่วยให้มีความเป็นอยู่หรือมีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น

### ปัญหาเข้าที่ภาครัฐ

1. ปัญหาด้านการบังคับใช้กฎหมาย นับตั้งแต่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 เป็นต้นมา ซึ่งเป็นช่วงของการเริ่มบังคับใช้กฎหมายนั้น เป็นระยะเวลาเดียวกับภาวะเศรษฐกิจของประเทศกำลังถดถอย และเข้าสู่ภาวะวิกฤตในเวลาต่อมา ส่งผลให้สถานประกอบกิจการหลายแห่งเกิดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ต้องพยายามหามาตรการเพื่อความอยู่รอดของกิจการ เช่น ลดหรือตัดสวัสดิการที่คิดว่าไม่จำเป็นสำหรับลูกจ้าง หรือใช้มาตรการลดค่าจ้างหยุดกิจการชั่วคราว จนถึงปิดกิจการเป็นจำนวนมาก สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทุกจังหวัดซึ่งมีหน้าที่ควบคุม กำกับดูแลปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะในเรื่องการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ นับว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับนายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ทำให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐจะต้องทำความเข้าใจ และใช้ความพยายามทุกวิถีทาง ที่จะให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้จงได้ ต้องใช้เวลาทำความเข้าใจกับนายจ้างเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายมากพอสมควร ส่วนใหญ่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการได้ตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด จากการปฏิบัติงานด้านการตรวจแรงงาน และการจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พบว่าสถานประกอบกิจการที่มีขนาดใหญ่ มีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติตามกฎหมาย มีความพร้อมในเรื่องงบประมาณในการดำเนินการ และมีการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นระบบ

2. เจ้าหน้าที่ภาครัฐยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างถูกต้อง ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ขาดการฝึกอบรมให้ความรู้ในเรื่องวิธีการชักจูง โน้มน้าวใจให้นายจ้าง ลูกจ้าง เกิดความตระหนักรู้ ความมุ่งมั่น ความสามัคคีระหว่างกัน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และคํอองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และการบังคับใช้กฎหมายไม่บังเกิดผลเท่าที่ควร

3. เจ้าหน้าที่ของรัฐมีภารกิจมาจากของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ภารกิจของกระทรวงแรงงาน และภารกิจของจังหวัด ทั้งภารกิจเร่งด่วนและภารกิจปกติ ที่จะต้องดำเนินการตามแผนงานที่ได้รับมอบหมาย เช่น งานด้านการตรวจการคุ้มครองแรงงาน การส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การตรวจความปลอดภัยในการทำงาน งานด้านการอบรมให้ความรู้ด้านแรงงาน งานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหามรณะโรคนอกเขต ปัญหาสุขภาพจิตในสถานประกอบการ และกิจกรรมอื่น ๆ ไม่สามารถติดตามผลการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการได้อย่างทั่วถึง และมักพบว่าสถานประกอบการละเลยการจัดตั้งคณะกรรมการฯ ตามที่เจ้าหน้าที่แนะนำ หลายแห่งต้องประสานการติดตามการดำเนินงานหลายครั้งจึงจะปฏิบัติตาม ทำให้เจ้าหน้าที่สูญเสียเวลาปฏิบัติงานอื่น โดยไม่จำเป็น

4. จากสถิติผลการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการแรงงานทั่วประเทศ ตั้งแต่เริ่มมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ยังไม่ปรากฏว่า มีการดำเนินคดีนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือไม่มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ตามหมวด 7 มาตรา 96 และได้รับบทลงโทษตามมาตรา 152 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เลยสักกราย อาจเนื่องมาจากในช่วงเริ่มแรกที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติดังกล่าว ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ สถานประกอบการหลายแห่งต้องเลิกกิจการ ลูกจ้างถูกเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก นโยบายของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจึงได้ใช้มาตรการผ่อนปรนในการถือปฏิบัติตลอดมา จึงเป็นการดำเนินการโดยใช้หลักรัฐศาสตร์มากกว่านิติศาสตร์

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือกันทั้งฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ในการทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ของตนให้ถูกต้อง คำนึงถึง ประโยชน์ของส่วนรวม ถึงแม้ว่าจะเป็นเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อน เสียเวลา เพิ่มต้นทุน ก็ตาม แต่ทุกฝ่ายก็สามารถที่จะทำความเข้าใจกันและร่วมมือกัน ซึ่งอาจต้องใช้เวลา ทั้งนี้ก็เพื่อผลในการส่งเสริมระบบทวิภาคีในสถานประกอบการอย่างมีประสิทธิภาพ

## บทที่ 5

### บทสรุป

#### ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

สวัสดิการเป็นสิ่งที่น่าสนใจจัดให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กร ลดอัตราการเข้าออกงานของลูกจ้าง และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิต ซึ่งการจัดสวัสดิการอาจจัดให้ในรูปของตัวเงินหรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน หลักในการจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงความต้องการของลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ ยึดหลักความเสมอภาค มีความแน่นอนและต่อเนื่อง ยึดหลักความเสมอภาค หลักของการประหยัดและความสะดวกในการปฏิบัติ ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน สร้างเงื่อนไขมากมาย ซึ่งหากสถานประกอบการใดสามารถจัดสวัสดิการได้ตามที่ลูกจ้างต้องการ ก็จะเกิดผลดีต่อระบบผลผลิตและระบบการบริหารจัดการด้านบุคคล รัฐบาลได้พยายามดำเนินการในเรื่อง การจัดสวัสดิการแรงงานมาเป็นเวลานาน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็สวัสดิการตามกฎหมายหรือสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด จึงได้ตราพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2541 ซึ่งได้บรรจุเรื่องสวัสดิการไว้ในหมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่องสวัสดิการ โดยกฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีคณะกรรมการสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน เพื่อร่วมหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดให้แก่ลูกจ้าง โดยเจตนารมณ์ของกฎหมายต้องการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในระบบทวิภาคีในสถานประกอบการ ที่ผ่านมาการบังคับใช้กฎหมายยังไม่เกิดผลเท่าที่ควร การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ อีกทั้งนายจ้างไม่สามารถจัดสวัสดิการได้ตามที่ลูกจ้างต้องการ การชี้แจงทำความเข้าใจอย่างถูกต้องในเรื่องการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการยังไม่บังเกิดผล ผู้เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมาย

ยังเกิดความสับสนในข้อกฎหมาย การปฏิบัติไม่สามารถสนองเจตนารมณ์ของกฎหมายได้ นายจ้าง ลูกจ้างยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องอำนาจหน้าที่ของตนเอง และบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ เป็นเรื่อง que ทุกฝ่าย ต้องร่วมมือกันทำความเข้าใจ ปูพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่เป็นแนวทางเดียวกัน และปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องและเป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายให้จงได้

### ข้อเสนอแนะฝ่ายนายจ้าง

1. นายจ้างควรเปิดใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการให้กับลูกจ้าง ควรศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจในสิทธิและบทบาทหน้าที่ของนายจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ สำนักและตระหนักในความรับผิดชอบต่อสังคม สวัสดิการใดที่พอจะจัดให้ลูกจ้างได้ โดยที่นายจ้างไม่เดือดร้อนในเรื่องค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นสวัสดิการที่จำเป็นแก่ลูกจ้างและลูกจ้างต้องการ ก็ควรจัดให้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น อยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป ส่งผลให้ลดอัตราการเข้าออกของลูกจ้างได้ และเกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างลูกจ้าง หากนายจ้างไม่สามารถจัดสวัสดิการได้ตามที่ลูกจ้างร้องขอ นายจ้างควรชี้แจงทำความเข้าใจกับลูกจ้างถึงสาเหตุที่ไม่สามารถจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างได้ อาจมีสาเหตุมาจากสภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศกำลังถดถอย ส่งผลให้ธุรกิจของนายจ้างขาดสภาพคล่องทางการเงิน ทำให้นายจ้างต้องปรับระดับประคองกิจการให้สามารถอยู่รอดได้ หลีกเลี่ยงการเลิกจ้างลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีรายได้จากการทำงานต่อไป หรือชี้แจงให้ลูกจ้างทราบถึงต้นทุน ผลกำไรและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ของสถานประกอบการ เป็นการสร้างความเข้าใจที่ดีกับลูกจ้าง

2. วางแผนการใช้งบประมาณในการเตรียมการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการอย่างมีระบบ เป็นระเบียบและประหยัด เมื่อจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการแล้ว ควรจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอทุก 3 เดือน

3. ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการในการเลือกคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้เป็นที่เข้าใจ สอบถามเจ้าหน้าที่ของรัฐเมื่อเกิดความไม่เข้าใจ ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด

4. สร้างทัศนคติที่ดีต่อคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พยายามสรรหาวิธีการชักจูง โน้มน้าวใจลูกจ้างในการสมัครรับเลือกตั้งและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับจากการจัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าว เพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้ทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ และควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการได้อย่างเสรี สถานประกอบกิจการบางแห่งใช้วิธีดึงดูความสนใจลูกจ้างให้สมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ โดยการจัดหาเบี้ยประชุมให้แก่คณะกรรมการที่เข้าประชุมคณะกรรมการทุก 3 เดือน ซึ่งวิธีนี้ทำให้ลูกจ้างสนใจและเข้าประชุมทุกครั้ง ในการประชุมควรจัดเวลาประชุมที่นอกเหนือจากเวลางาน เพื่อไม่ให้เสียหายต่อธุรกิจ

#### ข้อเสนอแนะฝ่ายลูกจ้าง

1. ลูกจ้างและคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรศึกษาทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน ขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ให้ความร่วมมือในการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างเต็มที่

2. สร้างทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและองค์กร กล้าแสดงความคิดเห็นต่อนายจ้าง สร้างความเข้าใจอันดีต่อนายจ้าง หลีกเลี่ยงการสร้าง ความขัดแย้งกับนายจ้าง ควรใช้วิธีการเจรจาโดยสันติวิธี และปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มความสามารถ ไม่ควรเรียกร้องสวัสดิการที่นายจ้างไม่สามารถจัดหาให้ได้ในสภาพเศรษฐกิจที่ทรุดต่ำลง โดยไม่ดูสถานะภาพทางการเงินของนายจ้าง

3. คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการควรมีความเสียสละ มีความซื่อสัตย์ต่อการได้รับเลือกให้เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการเป็นตัวแทนลูกจ้างร่วมปรึกษาหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งความรับผิดชอบดังกล่าวอาจไม่ได้ตอบแทนด้วยเงินหรือ

ผลประโยชน์อื่นใด แต่เป็นความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการดูแลความเป็นอยู่ สวัสดิภาพของเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้นและเป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน

### ข้อเสนอแนะฝ่ายเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

1. เจ้าหน้าที่ภาครัฐควรเร่งรัด หนุนเสริม และกำกับดูแลให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามกำหนดระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด เจ้าหน้าที่ภาครัฐควรวางตัวเป็นกลาง ใช้อำนาจหน้าที่ของคนในทางที่ถูกต้องและเหมาะสม หากเห็นว่ามีข้อกฎหมายใดที่มีปัญหาในทางปฏิบัติ ไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคม ก็ควรนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อจะได้แจ้งต่อผู้มีอำนาจในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายรับทราบและดำเนินการต่อไป
2. เจ้าหน้าที่ภาครัฐควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้เข้าใจกระจ่างชัด ศึกษาปัญหาการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง และเตรียมการแก้ไขปัญหามาให้แกสถานประกอบกิจการ สร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานประกอบกิจการให้เกิดความใกล้ชิดและเป็นที่ยอมรับของนายจ้างและลูกจ้าง ศึกษาเทคนิค วิธีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เรียนรู้การใช้จิตวิทยาในการโน้มน้าวใจให้ลูกจ้าง นายจ้างเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมองเห็นความสำคัญในการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ หน่วยงานราชการส่วนกลางควรจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ในการส่งเสริมการจัดตั้งและการดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมากขึ้น และเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมการจัดตั้งคณะกรรมการดังกล่าว หรืออาจปรึกษาหารือกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้แก่ นายจ้าง ลูกจ้างรับทราบและสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสัมฤทธิ์ผล
3. กรณีอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีภารกิจมากมาย ทั้งภารกิจเร่งด่วนและภารกิจประจำที่ต้องดำเนินการตามแผนงานที่หน่วยงานกำหนด ให้เจ้าหน้าที่ภาครัฐรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานหรือ

ปริมาณงานในความรับผิดชอบ เพื่อนำเสนอและชี้แจงต่อผู้บังคับบัญชาให้ทราบถึงเหตุผล ในการขอเพิ่มอัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่ หรือเสนอขอของบประมาณในการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว เพื่อช่วยงานเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ตรวจสอบ กำกับดูแล ให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องและทั่วถึง

กล่าวโดยสรุป การบังคับใช้กฎหมายในเรื่องสวัสดิการแรงงาน ยังมีปัญหา และอุปสรรคในทางปฏิบัติอยู่มาก การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องกับผู้เกี่ยวข้อง การบังคับ ใช้กฎหมายจะบังเกิดผลได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งสามฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง แม้ว่าการบังคับใช้กฎหมายจะยังมีปัญหาอยู่บ้าง เนื่องจากไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน แต่หากในอนาคต ภาวะเศรษฐกิจดีขึ้น นายจ้างมีกำไรจากการผลิตสินค้าและบริการมากขึ้น มีความสามารถ และมีศักยภาพในการจัดสวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการได้ ก็จะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการ ดูแลเอาใจใส่ในเรื่องสวัสดิการมากขึ้น ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ลดปัญหา ข้อขัดแย้งด้านแรงงานได้

### ประโยชน์ที่ได้รับ

ประโยชน์ของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

1. เป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ทั้งนี้เพราะการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีย่อมเกิดขึ้นจากกรณีที่ทั้งสองฝ่ายได้ ร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยต่างฝ่ายต่างได้เสนอความคิดเห็นและความต้องการ ระหว่างกันและกัน คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการก็เป็นตัวแทนของ ลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งที่เข้าไปร่วมประชุมปรึกษารายหรือกับฝ่ายจัดการ เพื่อให้เกิด การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกจ้างอันจะช่วยลดปัญหา ข้อขัดแย้งและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

2. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง การที่นายจ้าง ให้การยอมรับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นตัวแทนของลูกจ้าง โดยที่นายจ้างเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็น ตลอดจน ร่วมกันแก้ไขปัญหาด่าง ๆ จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้าง เพราะลูกจ้าง มีความรู้ดีกว่าตนเองได้มีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับจากนายจ้าง ความคิดเห็นและ ความต้องการต่าง ๆ ของลูกจ้าง ได้รับการรับฟังและถูกนำไปปฏิบัติ หรือถ้านายจ้าง



ไม่สามารถปฏิบัติได้ก็จะแจ้งเหตุผลให้ทราบโดยกระจ่าง ทำให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความผูกพันต่อสถานประกอบกิจการ อันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้เกิดความก้าวหน้า มีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่รู้สึกกับข้องใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

3. เป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เพราะมีการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความต้องการของลูกจ้าง ซึ่งผู้อำนวยการเป็นผู้กำหนดการจัดสวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียว สวัสดิการที่จัดขึ้นอาจไม่ช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานหรือไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะสวัสดิการดังกล่าวอาจไม่ใช่สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการ หรือไม่มีความรู้ ความเข้าใจที่จะใช้สวัสดิการนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริง แต่เมื่อมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อร่วมปรึกษาหารือและให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายนายจ้างในการจัดสวัสดิการ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นก็จะเป็สวัสดิการที่มีประโยชน์ ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง เพราะนายจ้างได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ก่อให้เกิดการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

4. เป็นการส่งเสริมระบบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานโดยใช้กลไกการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพราะคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการที่มาจากกาเลือกตั้ง เป็นการส่งเสริมและพัฒนาแนวคิดของระบบประชาธิปไตยให้กับลูกจ้างในวงการอุตสาหกรรมอีกรูปแบบหนึ่ง และถือเป็นการเปิด โอกาสให้ลูกจ้างได้มีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงานและอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ทำงานร่วมกัน ได้อย่างราบรื่น

5. เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบกิจการ เพราะการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการจะทำให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมี โอกาสหันหน้าเข้าหากัน ร่วมปรึกษาหารือด้วยความบริสุทธิ์ใจและความจริงใจต่อกัน จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการ และยังเป็นกาช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้ง ก่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบกิจการ นอกจากนี้ลูกจ้างยังได้รับการสนองตอบด้านสวัสดิการตามความต้องการ

และถึงแม้จะไม่ได้รับสวัสดิการตามที่ต้องการ แต่ก็จะได้รับทราบเหตุผลที่กระจ่างชัดจากนายจ้าง การที่ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานประกอบการได้รับผลตอบแทนในด้านการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการมีคณะกรรมการสวัสดิการฯ แรงงานในสถานประกอบการ ทำให้องค์กรได้รับการพัฒนา มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล คือ

#### ประโยชน์ต่อนายจ้าง

1. นายจ้างมีความยุ่งยากในการบริหารงานน้อยลง เพราะมีคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานกลั่นกรองปัญหาให้ก่อน
2. ลดปัญหาความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
3. สร้างความรู้สึกรักภักดี ซื่อสัตย์ ต่อหน่วยงาน ทำให้ลูกจ้างรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ ส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง และคุณภาพของผลผลิต
4. เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดีให้กับลูกจ้าง เพราะการที่นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแสดงความคิดเห็นและรับฟังปัญหา ลูกจ้างจะรู้สึกภูมิใจและอบอุ่นที่จะทำงานกับนายจ้าง จะเป็นการช่วยลดปัญหาการขาดงาน ลางาน และการเข้า – ออกรงานของลูกจ้าง
5. เป็นแนวทางให้นายจ้างปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตรงจุด เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง เป็นการให้ประโยชน์ที่แท้จริง ไม่สูญเปล่า
6. นายจ้างสามารถคำนวณต้นทุน – กำไร และผลตอบแทนต่าง ๆ ได้อย่างใกล้เคียงความเป็นจริง ทำให้วางแผนการผลิตและขยายรายได้ได้อย่างเป็นระบบ
7. สร้างความมั่นใจและเชื่อถือให้กับลูกจ้าง และบุคคลภายนอกในศักยภาพและประสิทธิภาพการบริหารภายในองค์กร

### ประโยชน์ต่อลูกจ้าง

1. ทำให้ลูกจ้างมีรายได้อีกมากขึ้น เพราะมีสวัสดิการอื่น ๆ แบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายลงไป ทำให้สามารถประหยัด อดออมได้มากขึ้น มีหลักประกันที่มั่นคง มีความเป็นอยู่ดีขึ้น
2. ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทำให้ลูกจ้างมีสุขภาพกายและใจที่ดี ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน รู้สึกปลอดภัย อบอุ่น ที่จะอยู่กับนายจ้าง
3. การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างมีการร่วมกิจกรรมกัน ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน ทำให้องค์กรเข้มแข็ง
4. เป็นการลดและขจัดความคิดเรื่องช่องว่างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และความไม่เสมอภาคในองค์กร ก่อให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีโดยรวมในองค์กร ฯลฯ เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน
5. ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง จะทำให้ลูกจ้างปฏิบัติงานให้เต็มที่กำลังและมีประสิทธิภาพมากขึ้น เป็นการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณให้แก่องค์กร

### ประโยชน์ต่อภาครัฐ

1. ลดปัญหาการร้องทุกข์ของลูกจ้าง
2. ลดปัญหาความขัดแย้ง หรือเกิดข้อพิพาทแรงงาน
3. สังคมสงบสุข เศรษฐกิจมั่นคง
4. ประชาชนมีความเจริญก้าวหน้า สามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กองสวัสดิการแรงงาน , สวัสดิการแรงงาน. พ.ศ. 2544.

กองสวัสดิการแรงงาน , คู่มือการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ  
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. สิงหาคม 2551.

สำนักแรงงานสัมพันธ์ , แนวการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์. กสร. 14/2549.

วิจิตร พรหมพันธุ์ , บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการที่มี  
ต่อการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์. กรุงเทพฯ , 2545.

สมชาย นิยมคำ , การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ.  
เอกสารประกอบการบรรยาย , พระนครศรีอยุธยา , 2547.

บงกช แข่มทวี , การจัดตั้งและการบริหารคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อการ  
พัฒนาองค์กร. เอกสารประกอบการบรรยาย , ปทุมธานี , 2549.

เชิรสิทธิ์ สีนแสง , หลักการจัดสวัสดิการในองค์กรจะรู้ความต้องการของลูกจ้างได้  
อย่างไร. เอกสารประกอบการบรรยาย , ฉะเชิงเทรา , 2550.