

การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

โดย

นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส
ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

เรื่อง การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

ผู้วิจัย นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส หลักสูตร วปอ.รุ่นที่ ๖๐

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานต่างๆ ทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายที่สถานประกอบการต่างๆ ใช้อยู่ในปัจจุบัน ว่ามีความเหมาะสมครอบคลุมหรือไม่ ทั้งนี้เพื่อเสนอแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข กฎหมายเพื่อให้สถานประกอบการมีสวัสดิการแรงงานที่ครอบคลุมเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานเตรียมพร้อมรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการแรงงานของผู้ใช้แรงงาน มีกำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ยังไม่ครอบคลุม ครบถ้วน ไม่ทันต่อสถานการณ์ ภาวะเศรษฐกิจสังคม ในปัจจุบัน ส่วนสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายกำหนด เช่น ค่าครองชีพ เงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ผู้ใช้แรงงานจะได้รับเมื่อมีการเจรจาต่อรองกับนายจ้างในบางครั้ง ก็จะทำให้เกิดปัญหาการประท้วง ผลงาน นัดหยุดงาน ปิดงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยในสังคมและทำให้นักลงทุนต่างประเทศกังวลใจที่จะลงทุนในประเทศไทย

ข้อเสนอแนะ

ในระดับนโยบาย ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทหน้าที่ด้านการกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีสวัสดิการ ตลอดจนปฏิบัติงานรวมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ใช้กลไกประชารัฐขับเคลื่อนด้านสวัสดิการแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เป็นระบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางมาตรการด้านสวัสดิการ การออกกฎกระทรวง ระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ และคุ้มครองสิทธิแรงงานกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบการ

ระดับสถานประกอบการ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเป็นระบบ ทวิภาคีประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งอย่างน้อย ๕ คน ทำหน้าที่ร่วมหารือเสนอแนะนายจ้าง ในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ

ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเห็นควรเสนอเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการขึ้นใหม่ให้ครอบคลุมในแต่ละด้านดังนี้

๑. สวัสดิการด้านการเงิน ควรกำหนดเรื่อง เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เบี้ยขยัน

๒. สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ควรกำหนดเรื่อง การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ การจัดรถรับ – ส่งพนักงาน การจัดที่พักให้พนักงาน จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน

๓. สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ จัดศึกษาดูงาน อบรมภายในประเทศ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน จัดศึกษา อบรมดูงานภายนอกประเทศ

๔. สวัสดิการด้านการนันทนาการ ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน จัดกีฬาในโรงงาน จัดทัศนศึกษา สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา สถานที่แข่งขัน

๕. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (มยส.) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งในและนอกสถานประกอบกิจการ

Abstract

Title: Labour welfare development to support 120 Years National Strategies (2017–2026)

Type of study: PsychoSocial

Researcher: Mr. Wannarat Srisuksai

Position: Occupational Safety and Health Division Director.

The Labour welfare development to support 120 Years National Strategies (2017-2026) research aims to study, analyze and compare the coverage and suitability of labour welfare required by law and general welfare that enterprises usually provide for their employees to make recommendation for updating the law and enhance quality of working life to get ready for 20 Years National Strategies (2017–2026).

Result of this research found that labour welfare required by Ministerial Regulations Concerning the Provision of Labour Welfare in Workplace B.E.2548 (2005) (Ministerial regulation under Labour Protection Act B.E. 2541) is not coverage and suitable for current socioeconomic situation. Also, general welfare which is more than the law requirement such as cost of living allowance, bonus, diligence allowance, medical cost always depend on the collective bargaining between workers and employers and sometime causes protest, strike and lock out which are effect to the harmonization of the social and the decision of foreign investors.

Recommendation: By policy level, The Labour Protection and Welfare Department should be the main actor to regulate and develop form of labour welfare, promote and support labour welfare arrangement also cooperate with other relevant organization and use public-private mechanism to provide labour welfare.

The National Labour welfare committee is a triparties committee appoint by labour minister. This committee composes of representatives from government, employer and employees and responsible for recommend the labour welfare policy,

regulation to minister and protect worker right in case of enterprises changes their location.

Labour Welfare committee in enterprises level is biparties system compose of 5 workers representative from election to consult and make recommendation about welfare that employer provide for workers.

The recommendation of this research is to update the ministerial regulation concerning labour welfare to cover each type of welfare as following.

1. Compensation welfare should cover Bonus, Medical cost, Housing cost of living allowance and diligence allowance.

2. Services and Facilities welfare, should cover provident fund, credit union in enterprises, employee's shuttle bus, resting area and cheap food for workers.

3. Skill and knowledge development welfare, should cover training from external provider, in house training, and study visit in country and overseas.

4. Recreations welfare, should cover annual employees social gathering parties, Birth day activities, sport activities and equipment, and arrange field trips for workers.

5. Health welfare, should cover Drugs prevention activities, Standard on prevention and solution to drugs problems in an enterprises, Health promotion program, Medical Check Up and provide exercising places for employees.

คำนำ

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ เป็นสถาบันการศึกษา ที่ให้การศึกษากำกับบุคลากรระดับผู้บริหารของประเทศในทุกสาขาอาชีพ เอกสารวิจัยเรื่อง “การพัฒนา สวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)” เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ ๖๐

จากการศึกษาวิจัยพบว่าสวัสดิการแรงงานควรมีการปรับปรุง แก้ไข ให้เหมาะสมเพื่อ เตรียมความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) โดยเฉพาะยุทธศาสตร์เฉพาะ ด้านเศรษฐกิจสังคมและพลังงาน ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านทุนมนุษย์และคุณภาพชีวิต และยุทธศาสตร์ เฉพาะด้านความเป็นธรรมในสังคม

ผู้วิจัยขอขอบคุณนายจ่าง ลูกจ่าง ตัวแทนสถานประกอบกิจการต่างๆ ตัวแทนสภา อุตสาหกรรม ชมรมบริหารงานบุคคล และข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่ได้ให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนวทางในการกำหนดสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ให้มีความเหมาะสม ครบถ้วน ทำให้การวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ อย่างดียิ่ง

(นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส)

นักศึกษาระดับวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๐

ผู้วิจัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ ๑	
บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	๒
ขอบเขตของการวิจัย	๒
วิธีดำเนินการวิจัย	๓
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	๓
บทที่ ๒	
การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	
ทฤษฎีและแนวคิดการกำหนดสวัสดิการแรงงาน ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๔
การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
แนวความคิดเรื่องสวัสดิการแรงงาน	๑๔
กรอบแนวคิดการดำเนินการ	๑๘
บทที่ ๓	
สวัสดิการแรงงานในประเทศไทย แนวคิด การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน	
ของหน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิ	
การกำหนดสวัสดิการแรงงานในภาคเอกชน	๒๑
สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	๓๖
บทบาท ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดสวัสดิการแรงงาน	๓๘
แนวคิด การพัฒนาสวัสดิการแรงงานของหน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิ	๔๐
การส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย	๔๑
ให้แก่ลูกจ้างเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	
การเตรียมความพร้อมขององค์กรของท่านในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๔๒
มีมาตรการหรือการดำเนินการในด้านที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและ/หรือ	
สวัสดิการแรงงาน	

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔	
การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	
กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทย	๔๔
การศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียน	๕๐
สรุปแบบสอบถามเพื่อศึกษา การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๕๓
บทที่ ๕	
สรุปและข้อเสนอแนะ	
สรุป	๖๗
ข้อเสนอแนะ	๗๗
บรรณานุกรม	
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ	๘๑
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	๘๗
ภาคผนวก ค อินโฟกราฟิกส์ (Infographics) การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)	๑๐๒
ประวัติย่อผู้วิจัย	๑๐๓

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๔ - ๑	๔๕
สรุปลักษณะสำคัญสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไป ของไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน	
๔ - ๒	๕๐
เปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของประเทศต่างๆ ในอาเซียน ในส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกัน	
๔ - ๓	๕๓
สรุปแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ	
๔ - ๔	๕๕
การจัดสวัสดิการที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนด	
๔ - ๕	๕๖
สรุปความต้องการเร่งด่วนที่ควรจัดให้มีการแก้ไข สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ๕ ลำดับแรก	
๔ - ๖	๕๗
การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	
๔ - ๗	๕๘
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการเงิน ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๔ - ๘	๕๙
สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	
๔ - ๙	๖๐
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถานประกอบกิจการ ควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๔ - ๑๐	๖๑
สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	
๔ - ๑๑	๖๒
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้าง เพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๔ - ๑๒	๖๓
สวัสดิการด้านนันทนาการ	
๔ - ๑๓	๖๔
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านนันทนาการที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้าง เพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๔ - ๑๔	๖๕
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	
๔ - ๑๕	๖๖
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านสุขภาพอนามัย ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๕ - ๑	๖๗
จำนวนสถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้าง ณ เดือนเมษายน ๒๕๖๑	

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๕ - ๒	๗๑
สรุปความต้องการเร่งด่วนที่ควรจัดให้มีการแก้ไขสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ๕ ลำดับแรก	
๕ - ๓	๗๒
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการเงิน ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๕ - ๔	๗๓
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๕ - ๕	๗๔
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๕ - ๖	๗๕
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านนันทนาการ ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	
๕ - ๗	๗๖
สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านสุขภาพอนามัย ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก	

ณ

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

๒ - ๑ แผนภูมิ ๒ - ๑ กรอบแนวคิดการดำเนินการ

หน้า

๑๘

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สวัสดิการแรงงาน เป็นบริการหรือสิ่งใดๆซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ที่หน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบกิจการจัดให้ลูกจ้าง โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจ พึงพอใจลดปัญหาการขัดแย้งมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์เฉพาะ ๖ ด้าน ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านความมั่นคงแห่งชาติและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
๒. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านเศรษฐกิจสังคมและพลังงาน
๓. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านทุนมนุษย์และคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านความเป็นธรรมในสังคม
๕. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านการเมืองการปกครองและระบบบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญด้านหนึ่งเพื่อสร้างความพร้อมในการวางแผนเพื่อเตรียมการดำเนินการกับการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างผู้ใช้แรงงานเพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กร สังคม ประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่างมั่นคงอย่างแท้จริง

ที่ผ่านมาลูกจ้างผู้ใช้แรงงานจะได้รับสวัสดิการแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ อยู่ ๒ ประเภท คือ

๑. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ โดยกฎหมายได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง ๑ คนขึ้นไป ต้องจัดสวัสดิการ ได้แก่ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม ตามแบบและจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษา จำนวน ๒๙ รายการ เป็นต้น

๒. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างแล้วนายจ้างได้จัดให้แก่ลูกจ้าง เช่น เงินโบนัส เงินช่วยงานแต่งงาน เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต จัดที่พัก จัดอาหารฟรี เป็นต้น

การกำหนดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายเป็นการกำหนดตามมาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งได้กำหนดเพียง บางเรื่องไม่ครบถ้วน ครอบคลุม และได้กำหนดขึ้นมาตั้งแต่ ปีพ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคตตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน ดังนั้นการศึกษาวิจัย การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานให้เหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้ง และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลกลุ่มใหญ่ที่จะได้ร่วมกันพัฒนาประเทศไทยให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. ศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบการกำหนดสวัสดิการแรงงานต่างๆทั้งที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือกฎหมายที่สถานประกอบการกิจการต่างๆใช้อยู่ในปัจจุบัน ในประเด็นของความเหมาะสม ครอบคลุมในสถานการณ์ปัจจุบันทั้งในและต่างประเทศ
๒. เสนอแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการแรงงานที่ครอบคลุมเหมาะสมมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ จะทบทวนวรรณกรรม ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีแนวคิด กระบวนการในการพิจารณา กำหนดสวัสดิการแรงงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายกำหนด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ทฤษฎีและแนวคิดในการกำหนดสวัสดิการแรงงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายกำหนด ทั้งของไทยและต่างประเทศ
๒. กระบวนการในการพิจารณา กำหนดสวัสดิการแรงงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายของไทย
๓. เอกสารเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยและของต่างประเทศ
๔. แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน

ขอบเขตของการวิจัย

๑. เป็นการวิจัยสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายว่ามีความครอบคลุม เหมาะสมหรือไม่อย่างไรและเปรียบเทียบกับต่างประเทศบางประเทศ
๒. การพัฒนา ปรับปรุงสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) จะเป็นการเสนอแนวคิดในปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์รองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์การกำหนดสวัสดิการแรงงาน ว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุม กับการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ลูกจ้างหรือไม่อย่างไร และเปรียบเทียบกับต่างประเทศบางประเทศ รวมทั้งการสัมภาษณ์

- ข้าราชการในกระทรวงแรงงาน
- นายจ้าง
- ลูกจ้าง
- ผู้เกี่ยวข้อง เช่น สภาอุตสาหกรรม ชมรมบริหารงานบุคคล ฯลฯ

เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวทางในการกำหนดสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ให้มีความชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสมต่อไป

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้ทราบสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายที่จะมีความครอบคลุมเหมาะสมและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ลูกจ้างให้ดีขึ้น สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

๒. ทราบแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

บทที่ ๒

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ จะทบทวนวรรณกรรม ซึ่งประกอบด้วยทฤษฎีแนวคิด กระบวนการ ในการพิจารณากำหนดสวัสดิการแรงงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายกำหนด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ทฤษฎีและแนวคิดในการกำหนดสวัสดิการแรงงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือกฎหมายกำหนด ทั้งของไทยและต่างประเทศ
๒. กระบวนการในการพิจารณากำหนดสวัสดิการแรงงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนด และนอกเหนือกฎหมายของไทย
๓. เอกสารเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยและของต่างประเทศ
๔. แนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน
๕. กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีและแนวคิดการกำหนดสวัสดิการแรงงาน ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานสวัสดิการแรงงานมิใช่มาจากความรับผิดชอบของ นายจ้างแต่ฝ่ายเดียวดังจะเห็นได้จากทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิด เกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงานทำให้ลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแตกต่างกันออกไป ตามปรัชญาและแนวความคิดนั้น ๆ ทฤษฎีสวัสดิการต่าง ๆ ตามที่ M.V.Moorthy กล่าวไว้มี ดังนี้

๑. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่าคนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลว มากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการ ทำงานขึ้นได้ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State security) ดังนั้นการ กำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ความเชื่อ ดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎข้อบังคับการใช้แรงงานให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นในสังคม ป้องกัน การกดขี่ลูกจ้างจากนายจ้างและการที่จะให้กฎหมายบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจาก เจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิดอย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่าผู้ที่ทำหน้าที่ ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตาม กฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้ให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกรู้สีกว่าถูกบังคับ การตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีก ทางหนึ่งเป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุดตลอดจนการจัดสวัสดิการ

แรงงานบางอย่างนายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เองกฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดนันทนาการให้แก่ลูกจ้างการให้ค่ารักษาหรือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

๒. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่านายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรมยึดถือในศาสนาว่าทำดีย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้าการจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่นายจ้างจัดสวัสดิการในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญแก่นายจ้าง

๓. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory Of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกันมีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จัดสวัสดิการให้ลูกจ้างอย่างดีและไม่หวังสิ่งตอบแทนดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างซึ่งเป็นไปได้ไม่น้อยกว่าและกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

๔. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Fatheralistic Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้นรายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยสำนักวิจัยกฎหมายและแรงงาน บริษัท เอ็กเซลเลนท์บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด หน้าที่ ๒-๑๔๔สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของตน ลูกจ้างเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเองการจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่มทฤษฎีนี้จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับหรือต้องมีกฎหมายแต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้าง หรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

๕. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้นและสวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่าซึ่งนายจ้างไม่อาจละเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องจากลูกจ้างความเชื่อดังกล่าวแสดงว่าการจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้างถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัว ลูกจ้างก็อาจจะถูกละเลยได้ทฤษฎีนี้มีได้เกี่ยวข้องกับทำให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อมเพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

๖. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใดก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น สร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้นอย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและมีได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่าทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีกฎหมายบังคับให้มีสวัสดิการ

๗. สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดึงดูดใจย่อมจะทำงานด้วยความสุขใจพึงพอใจเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมารายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยสำนักวิจัยกฎหมายและแรงงานบริษัท เอ็กเซลเลนซ์บิสเนส แมเนจเม้นท์จำกัด หน้าที่ ๒-๑๕ ดังนั้นลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างลูกจ้างและชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเองทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่นๆ ในแง่ที่ว่านายจ้างย่อมคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือการทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการผลที่ตามมาคือการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธีจากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือทฤษฎีแรกซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานโดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่าจะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

๖. หลักการกำหนดสวัสดิการแรงงานกฎหมาย สาธิต๑๙๙๕ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ ๑๐ ประการคือ (๑) หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

(๒) หลักแห่งประโยชน์เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใด ๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งองค์การและลูกจ้าง (๓) หลักแห่งการจูงใจสวัสดิการแรงงานที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์การ (๔) หลักแห่งการตอบสนองความต้องการสวัสดิการแรงงานที่จะจัดต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง(๕) หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุดใช้เวลาน้อยและลงทุนและได้รับปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ(๖)หลักแห่งการประหยัดเป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัดก็จะก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือย

ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี(๗)หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน ๑๙ วิทยุ โสธร, การบริหารงานบุคคล, พระนครไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗ หน้า ๓๘๘-๓๘๙ รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยสำนักวิจัยกฎหมายและแรงงานบริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด หน้าที่ ๒-๑๖(๘)หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงานคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตการจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง(๙)หลักแห่งความสะดวกการให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็ว สะดวกและมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ ๑๐ หลักแห่งความยุติธรรม เป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติหลักการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ Flippo.๒๐ มีหลักสำคัญ ๕ ประการคือ ๑ หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งก็คือเมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง ๒ หลักการครอบคลุม ส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น ๓ หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้างโดยคำนึงถึงเพศอายุการสมรส ครอบครัว ๔ หลักแห่งผลประโยชน์สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้าง ๕ หลักความสมเหตุสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงานทั้งด้านค่าใช้จ่ายการลงทุนและความสามารถของนายจ้างในการกำหนดสวัสดิการแรงงานที่ตนนั้น K.N.Vaid เสนอให้ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้ ๑ หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการที่นายจ้างให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากขึ้นน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงานก็น่าจะให้ชาวบ้านในบริเวณรอบๆ โรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นบังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น ๒ หลักประชาธิปไตยการจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่าเขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใดตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วมเช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงาน พิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณ หรือเป็นแบบ ๒๐ Flippo (๑๙๘๔) อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๗ ๒๑ K.N.Vaid, Labour Welfare in India, Shri Ram Centre for Industrial Relations, New Delhi, ๑๙๗๐ pp. ๒๑-๒๖ รายงานการศึกษาระดับสมบูรณ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยสำนักวิจัยกฎหมายและแรงงานบริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด หน้าที่ ๒-๑๗ ผู้ใหญ่ให้แก่ผู้น้อยรวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียงกล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง ๓ หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่างอยู่มากในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้าง

จะสูงแต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่ควรมีก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ตั้งนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอ ๆ กับสวัสดิการแรงงาน ๔ หลักประสิทธิภาพการให้สวัสดิการแรงงานคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริงอยู่แต่การที่ลูกจ้างท้องไม่อิ่ม หรือมีความกังวลใจอยู่เสมอจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานการให้ที่อยู่อาศัยและอาหารสามประการนี้เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง ๕ หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม ก็คือการพัฒนาบุคลิกภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงาน และขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจนานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเองลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการทั้งทางการกระทำและความคิด โดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงานโดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเอง เช่น การจัดนันทนาการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่ายร่าเริง และมีชีวิตชีวา ๖ หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรมเป็นของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายรับจะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอากับลูกจ้างได้ตั้งนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะ เป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน ๗ หลักการยอมรับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการประจำอยู่ เจ้าหน้าที่นั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้างตลอดจนสิ่งที่อำนวยความสะดวกต่อความต้องการนั้น ๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่น ๆ ไม่เข้าใจหรือร่วมด้วยรายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์ (Final Report) โครงการศึกษาวิจัย เรื่องรูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยสำนักวิจัยกฎหมายและแรงงานบริษัท เอ็กเซลเลนซ์บิซิเนสแมนเนจเม้นท์ จำกัด หน้าที่ ๒-๑๘ กล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการอุตสาหกรรมจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารชั้นล่างสุดตลอดจนถึงผู้บริหารระดับสูงสุดจากแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานดังที่กล่าวมาแล้วการจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน ๕ ประการคือ ๑ สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย ๒ ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์ ๓ สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป ๔ มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลให้เกิดต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ๕ มีการบริหารจัดการที่ดีโดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหาร จนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมาเมื่อพิจารณาในด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย เห็นว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับ

วิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ เริ่มจากนายจ้างเป็นผู้ให้ด้วยความพอใจแบบสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมาก่อนต่อมากฎหมายไทยฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการให้สวัสดิการมีขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๒๔๙๙ โดยเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับต่างประเทศ และปัจจุบันก็มีกฎหมายเกี่ยวกับการนี้ในรูปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ก็มีความเห็นในหมู่นักวิชาการว่ายังกำหนดมาตรฐานขั้นต่อไปในเรื่องสวัสดิการแรงงานไว้น้อยมาก อย่างไรก็ตามก็เห็นว่าการที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยในประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่า นายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบทางสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบ อาจจะต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่ายทั้งรัฐบาลนายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากมีการเผยแพร่ความคิดที่ถูกต้องในด้านสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาการวิจัยของผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านพบผลการวิจัยดังนี้

การศึกษาการจัดบริการสวัสดิการแรงงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สรุปได้ว่าการให้บริการสวัสดิการแรงงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตฯ นั้นได้ให้บริการครอบคลุมตลอดทั้งบริการส่วนบุคคลและบริการส่วนรวมและเป็นการบริการที่จัดได้ถูกต้องตามหลักการเป็นส่วนใหญ่ บริการที่จัดให้มีทั้งที่เป็นบริการส่วนบุคคลและบริการส่วนรวมบริการส่วนบุคคลได้แก่สิทธิในการลาป่วย ลากิจลาพักผ่อนประจำปีลาคลอดบุตรการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลการช่วยเหลือค่าคลอดบุตรค่าเล่าเรียนบุตรค่าฌาปนกิจและให้เงินทดแทนเมื่อประสบอันตรายส่วนบริการส่วนรวมได้แก่การจัดรถรับส่งมาปฏิบัติงานสโมสรห้องสมุดและการส่งเสริมกีฬาผู้ศึกษาได้ให้ข้อสังเกตว่าการจัดบริการสวัสดิการแรงงานยังมีความไม่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานกับผู้บริหารและมีความล่าช้าในการให้บริการซึ่งควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

การศึกษาการให้บริการสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ ๓ แห่งคือโรงงานยาสูบธนาคารแห่งประเทศไทยสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาลได้พบว่าสวัสดิการที่รัฐวิสาหกิจทั้ง ๓ แห่งได้จัดให้กับพนักงานได้แก่

๑. การให้พนักงานได้กู้เงินตามความจำเป็น
๒. การให้กู้เงินเช่าซื้อที่ดินปลูกบ้าน
๓. การให้ความช่วยเหลือเรื่องฌาปนกิจ
๔. การให้ความช่วยเหลือเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร
๕. การจ่ายเงินทดแทนกรณีพนักงานทุพพลภาพหรือบาดเจ็บในขณะปฏิบัติหน้าที่
๖. การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล
๗. การให้ทุนค่าเล่าเรียนบุตร
๘. การให้บริการรถรับส่งพนักงาน
๙. การให้บริการบ้านพักเพื่อการพักผ่อน

การศึกษาสภาพการณ์การใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมแก้วในเขตกรุงเทพมหานครได้พบว่าสวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้แก่เด็กในโรงงานอุตสาหกรรมแก้วมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของโรงงานและจำนวนลูกจ้างภายในโรงงานจะจัดให้มีตู้ยาประจำซึ่งมียาสามัญประจำบ้านเช่นแอสไพรินยาแดง ฯลฯ มีน้ำดื่มแต่ไม่มีภาชนะให้ลูกจ้างต้องนำมาเอง ส่วนสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดได้แก่การมีรถรับพนักงานมาทำงานแต่เที่ยวกลับต้องกลับเองส่วนที่พักนั้นมีโรงงานเพียงแห่งเดียวที่จัดให้ลูกจ้างโดยมีลักษณะเป็นห้องแถวไม้แบ่งเป็นห้องเล็กๆนอกจากนี้บางแห่งมีเงินพิเศษประจำปีซึ่งจ่ายในช่วงตรุษจีนโดยแบ่งตามผลกำไรที่ได้แต่ละปีและตามผลงานแต่ละคนบางโรงงานมีการจัดนำเที่ยวและให้พนักงานหยุดพักผ่อนได้ปีละ ๓-๖ วันโดยจ่ายค่าจ้างให้ด้วย

การศึกษาการใช้เวลาว่างของลูกจ้างสตรีที่พักในหอพักของบริษัทโรงงานทอผ้ากรุงเทพจำกัดและได้พบว่านายจ้างได้จัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดหลายประเภทได้แก่การลาเพื่อการสมรสการลาเพื่ออุปสมบทการลาเพื่องานศพหรือจ่ายเงินช่วยเหลือค่าให้คำรักษาพยาบาลการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพเงินสะสมเบี้ยเลี้ยงทำงานกะดึกเงินโบนัสรางวัลการทำงานการจ่ายข่าวสารเครื่องแบบทำงาน (รวมรองเท้าหมวกเอี๊ยมและผ้าปิดจมูก) รถรับส่งพนักงานการศึกษาผู้ใหญ่หอพักสำหรับลูกจ้างหญิงโสดและชายโสดสนามกีฬาสถานที่พักผ่อนโทรทัศน์การจัดทัศนศึกษาและการจัดงานรื่นเริงปีใหม่

การศึกษาเปรียบเทียบบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานด้านสวัสดิการแรงงานของไทยกับประเทศในกลุ่มอาเซียนได้แก่มาเลเซียสิงคโปร์อินโดนีเซียและฟิลิปปินส์พบว่าประเทศไทยมีบทบัญญัติด้านสวัสดิการแรงงานน้อยกว่าประเทศอื่นในกลุ่มอาเซียนเช่นขอบเขตการใช้บังคับของกฎหมายแคบกว่าการกำหนดชั่วโมงการทำงานในกิจการบางประเภทสูงกว่าเงื่อนไขในการเลิกจ้างและการกำหนดให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานมีน้อยกว่าขอบข่ายการคุ้มครองเรื่องกองทุนเงินทดแทนก็มีน้อยกว่าอัตราที่กำหนดในต่างประเทศนอกจากนี้ในด้านสิทธิประโยชน์ด้านอื่นเช่นกองทุนเงินสะสมการส่งเสริมสุขภาพอนามัยแก่ลูกจ้างการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการและการส่งเสริมการศึกษาและยกระดับฝีมือลูกจ้างในโรงงานก็ยังมีน้อยเมื่อเทียบกับประเทศอื่นผู้ศึกษาได้เสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายแรงงานให้มีข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในขอบเขตที่กว้างขวางกว่าในปัจจุบันโดยเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียนและมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การศึกษาการให้สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในอุตสาหกรรมการผลิตยารักษาโรคในเขตกรุงเทพมหานครได้พบว่าสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการในอุตสาหกรรมนี้จัดให้แก่ลูกจ้างได้แก่สวัสดิการด้านอาหารเครื่องแบบที่พักอาศัยเงินกู้บ้านเหินใจโบนัสเบี้ยขยันเงินสะสมค่าเล่าเรียนบุตรการให้เงินช่วยเหลือในการสมรสอุปสมบทและฌาปนกิจบุคคลในครอบครัวลูกจ้างการจัตรับส่งและการให้ความช่วยเหลือในด้านการรักษาพยาบาลครอบครัวของลูกจ้างผู้ศึกษาได้สรุปด้วยว่าขนาดของสถานประกอบการไม่มีผลต่อการจัดสวัสดิการและการจัดสวัสดิการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการผลิต

การศึกษาความต้องการของมนุษย์กับการจัดสวัสดิการแรงงานโดยศึกษาจากลูกจ้าง ในบริษัทซินโยยูนิเวอร์แซลอิเล็กทรอนิกส์จำกัดพบว่ามนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้นตอนแนวคิดของ Maslowองค์การจึงควรจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนงานในทุกระดับและควรจัดสวัสดิการแรงงานหลายประเภทเพื่อให้ลูกจ้างสามารถเลือกได้อย่างกว้างขวางตามความต้องการของตนนอกจากนี้องค์กรยังควรจัดสภาพการทำงานอย่างอื่นควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการแรงงานได้แก่การศึกษาของลูกจ้างเสรีภาพการสร้างวินัยควมมีส่วนร่วมในการเป็นเจ้าของกิจการและบรรยากาศของความไว้วางใจ

การวิจัยปัญหาและความต้องการของลูกจ้างบริษัทสยามคราฟท์จำกัดได้พบว่าลูกจ้างมีความต้องการให้บริษัทเพิ่มบริการด้านสวัสดิการแรงงานเกี่ยวกับการศึกษาบุตรบริการรักษาพยาบาลแบบให้เปล่าโดยครอบคลุมไปถึงครอบครัวลูกจ้างการจัดที่พักอาศัยโดยไม่ต้องคิดค่าเช่า รวมถึงการจัดบริการบ้านจัดสรรผ่อนส่ง

การศึกษาแรงจูงใจในการใช้บริการสวัสดิการแรงงานของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่โรงงานแม่เมาะจังหวัดลำปางพบว่าสวัสดิการแรงงานที่ผู้ปฏิบัติงานใช้มากที่สุดได้แก่เงินยืมชีพประเภทค่ากระแสไฟฟ้าเงินช่วยเหลือบุตรบริการเสื้อผ้าเครื่องแบบบริการที่อยู่อาศัยบริการรถรับส่งส่วนบริการที่ใช้น้อยได้แก่รถยนต์สวัสดิการให้เช่าบริการบ้านพักเพื่อการพักผ่อน บริการห้องสมุดบริการเช่าซื้อรถจักรยานยนต์โดยแรงจูงใจในการใช้บริการมาจากความต้องการและความจำเป็นความสะดวกในการใช้บริการและการได้รับการให้บริการจากเจ้าหน้าที่ที่ดีและรวดเร็ว

การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการแรงงานของบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทยได้พบว่าบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกาต่างมีการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างตามมาตรฐานที่กฎหมายแรงงานกำหนดและมีการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วยได้แก่ค่ารักษาพยาบาลการใช้บริการตรวจสายตาการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยการประกันชีวิตกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสวัสดิการด้านการศึกษาที่พักอาศัยรถรับส่งโรงอาหารและขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับการจัดสวัสดิการแรงงานในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นมากกว่าของบริษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาแก่ลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานครพบว่านายจ้างมักไม่สนใจที่จะจัดสวัสดิการแรงงานด้านการศึกษาให้คนงาน โดยเห็นว่าไม่คุ้มกับการลงทุนและลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่สนใจเข้าบริการนอกจากนี้ยังมีปัญหาเรื่อง การขาดบุคลากรและสถานที่ในการจัดการศึกษาด้วย

การได้ศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลด้านแรงงานสัมพันธ์ในปี ๒๕๓๑ กับสถานประกอบการที่ไม่ได้รับรางวัลดังกล่าวผลการศึกษาปรากฏว่าสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลมีระบบแรงงานสัมพันธ์ดีกว่าสถานประกอบการที่ไม่ได้รับรางวัลโดยมีสวัสดิการแรงงานมากชนิดกว่าและสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างมากกว่าผู้วิจัยได้เสนอให้รัฐส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการด้วยวิธีการประชาสัมพันธ์การให้ความช่วยเหลือแนะนำมากกว่าการบังคับด้วยการออกกฎหมาย

การศึกษาบทบาทของสหภาพแรงงานในการพัฒนาชีวิตการทำงานของลูกจ้างพบว่า สหภาพแรงงานมีบทบาทในการนำเสนอต่อฝ่ายจัดการเป็นตัวแทนร่วมปรึกษาหารือกับฝ่ายจัดการนอกจากนี้ยังมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมแก่ลูกจ้างด้วยแต่ก็มีไม่มากนักเพราะมีปัญหาด้านงบประมาณและขาดกรรมกรที่มีความรู้และมีเวลาในการทำงานรวมทั้งไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างเพียงพอ

การศึกษาการจัดสวัสดิการแรงงานในกิจการกลุ่มบริษัทชินวัตรพบว่าสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างพึงพอใจมากที่สุดคือสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอนามัยและเห็นว่าการจัดสวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง

การศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การผลิตประเภทและขนาดต่างๆในจังหวัดสมุทรปราการพบว่าลูกจ้างมีความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจมีวันหยุดที่ได้ผลตอบแทนสูงสุดรองลงไปคือสวัสดิการแรงงานด้านการตรวจสุขภาพประจำปีสวัสดิการแรงงานด้านอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลสวัสดิการแรงงานกองทุนเงินสะสมตู้เก็บของส่วนตัวการจัดฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะและการประกาศเกียรติคุณยกย่องผู้ได้เลื่อนตำแหน่ง

การศึกษาสวัสดิการแรงงานของบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) ได้พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความพึงพอใจของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างให้ความสำคัญคือเงินรางวัลประจำปีเงินค่ารักษาพยาบาลกองทุนสำรองเลี้ยงชีพการฝึกอบรมภายในและห้องออกกำลังกายนอกจากนี้ยังต้องการให้บริษัทเพิ่มการให้บริการทางการแพทย์การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศการพักผ่อนหย่อนหรือสวนสุขภาพการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมถึงครอบครัวลูกจ้างและการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการออมทรัพย์หรือการสร้างหลักประกันให้ลูกจ้าง

การศึกษาข้อเท็จจริงการจัดสวัสดิการแรงงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวและแนวโน้มในอนาคตพบว่าสถานประกอบการส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับงบประมาณที่ใช้ในการจัดสวัสดิการแรงงานรวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารมากขึ้นกว่าช่วงก่อนเศรษฐกิจชะลอตัวและเมื่อเศรษฐกิจดีขึ้นแล้วก็จะนำแนวคิดเรื่องค่าตอบแทนไปใช้มากที่สุดรองลงมาเป็นเรื่องประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

การศึกษาการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในการจัดสวัสดิการแรงงานของสถานประกอบการในจังหวัดสมุทรปราการได้พบว่ากรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการมาจากการกำหนดตัวของนายจ้างถึง ๑๐๓ แห่งโดยมีลูกจ้างเสนอตัวเพียง๓๙ แห่งเท่านั้นลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการมากในเรื่องการร่วมหารือและเสนอข้อคิดเห็นในการจัดสวัสดิการแรงงานแต่ผู้ศึกษาพบว่าลูกจ้างยังมีส่วนร่วมน้อยเพราะการแสดงบทบาทมากเกินไปอาจมีผลต่อความมั่นคงในการทำงานทั้งไม่ได้รับการส่งเสริมจากนายจ้างอย่างจริงจังและมีความยากลำบากในการทำงานร่วมกับนายจ้างนอกจากนี้ยังมีบทบาทน้อยในการตรวจตราควบคุมดูแลการจัดสวัสดิการแรงงานและการร่วมตัดสินใจกับนายจ้างผู้ศึกษาได้เสนอให้นายจ้างเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลการจัดสวัสดิการแรงงานและร่วมตัดสินใจในการจัดสวัสดิการแรงงานให้เพิ่มมากขึ้น

การศึกษานโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานพบว่ารัฐบาลยังไม่มี การส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานอย่างจริงจังจึงสังเกตเห็นได้จากการจัดเก็บภาษีเงินได้จากสวัสดิการ แรงงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างในภาคเอกชนซึ่งส่งผลต่อความยุ่งยากให้การบริหารค่าจ้างเงินเดือน ของนายจ้างและทำให้ลูกจ้างไม่ได้รับผลประโยชน์จากสวัสดิการแรงงานดังกล่าวอย่างเต็มที่และทำให้เกิด ความแตกต่างระหว่างลูกจ้างเอกชนกับลูกจ้างรัฐวิสาหกิจเพราะสวัสดิการแรงงานของ ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับการยกเว้นจากการเก็บภาษีมากกว่าลูกจ้างเอกชนสวัสดิการแรงงาน หรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับซึ่งต้องนำไปรวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้แก่การจัด อบรมให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่าเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของลูกจ้างการที่ลูกจ้างได้อยู่ อาศัยบ้านพักที่นายจ้างจัดให้โดยไม่ต้องเสียค่าเช่าการจัดท่องเที่ยวทัศนอาจรให้แก่ลูกจ้างรางวัลที่ มอบแก่ลูกจ้างที่อายุมากค่าเบี้ยประกันชีวิตและสุขภาพการจัดให้มีศูนย์เลี้ยงเด็กเพื่อดูแลบุตรของ ลูกจ้างและเงินบำเหน็จบำนาญหรือเงินสงเคราะห์ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะออกจากงานส่วน สวัสดิการแรงงานหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างซึ่งไม่ถือเป็นประโยชน์เพิ่มที่ลูกจ้างต้อง นำมารวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้แก่การจัดรับส่งการจัดให้มีการศึกษาออกเวลา ของขวัญวันเกิดที่จัดให้แก่ลูกจ้างเป็นต้นผู้ศึกษาได้เสนอให้รัฐบาลยกเว้นการเก็บภาษีเงินได้จาก สวัสดิการแรงงานเพื่อส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเพิ่มขึ้น

การเสนอความเห็นในการพัฒนาระบบสวัสดิการแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมว่าสวัสดิการมีที่มาจาก ๓ ด้านคือสวัสดิการแรงงานที่มาจาก การจัดทำโดยรัฐสวัสดิการแรงงานที่เกิดจากการต่อรองหรือการจัดการกันเองของลูกจ้างและสวัสดิการ แรงงานที่ได้มาจากทรัพยากรธรรมชาติทั้งนี้แรงงานนอกระบบที่ยังอยู่ในภาคชนบทจะมีความผูกพัน กับสวัสดิการแรงงานที่เกิดจากการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติมากกว่าแรงงานที่อยู่ในเขต เมืองและมักไม่ค่อยเข้าถึงสวัสดิการแรงงานที่มาจาก การต่อรองและสวัสดิการแรงงานที่รัฐจัดทำให้ใน ขณะที่ลูกจ้างในโรงงานจะไม่ผูกพันกับสิทธิในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติแต่จะเคยชิน กับการเรียกร้องสิทธิและสวัสดิการแรงงานจากนายจ้างและรัฐการที่ลูกจ้างจะเข้ามีส่วนร่วมในการจัด สวัสดิการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมมี ๓ วิธีวิธีแรกเป็นการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อสร้าง อำนาจต่อรองกับนายจ้างแต่ในปัจจุบันลูกจ้างที่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานมีอยู่จำนวนน้อยมาก โดยเฉพาะในภาคธุรกิจเอกชนมีเพียงร้อยละ ๓.๕ ของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเท่านั้นวิธีที่สอง คือการมีส่วนร่วมในองค์การไตรภาคีแต่ก็มีปัญหาการเลือกตั้งผู้แทนลูกจ้างซึ่งมักใช้วิธีการเลือกตั้งผ่าน ผู้แทนสหภาพแรงงานเท่านั้นทำให้ผู้แทนฝ่ายลูกจ้างไม่ได้เป็นตัวแทนของลูกจ้างทั้งหมดอย่างแท้จริง ลูกจ้างบางกลุ่มจึงต้องใช้วิธีที่สามคือการสร้างระบบสวัสดิการแรงงานเพื่อช่วยเหลือกันเองในรูปของ กลุ่มออมทรัพย์สหกรณ์ออมทรัพย์ศูนย์เลี้ยงเด็กลูกคนงานในเขตย่านอุตสาหกรรมเป็นต้นทั้งนี้รัฐควร เข้ามาส่งเสริมสนับสนุนการจัดระบบสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างและเข้าตรวจสอบดูแลแรงงานนอก ระบบให้ได้รับสวัสดิการแรงงานเช่นเดียวกับผู้เป็นลูกจ้างด้วย

การสรุปงานวิจัยการพัฒนา ระบบสวัสดิการแรงงานสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสใน สังคมไทยว่าความยากจนมี ๔ มิติได้แก่ ๑ จนทรัพย์สินคือขาดรายได้ขาดปัจจัยการผลิตขาดปัจจัย ยังชีพ ๒ จนสิทธิและโอกาสคือมีความด้อยสิทธิไม่ได้รับสิทธิถูกต้องสิทธิทางสังคมไม่มีโอกาสทาง การศึกษาเข้าไม่ถึงสิทธิทางสาธารณะ ๓ จนอำนาจคือขาดอำนาจการต่อรองทั้งทางเศรษฐกิจและ

การเมืองตกอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์แบบไม่เสมอภาคถูกเอาเปรียบถูกขูดรีดไว้กลไกป้องกันตัว และ ๔ จนศักดิ์ศรีถูกแบ่งแยกแตกต่างถูกเบียดบังจากสังคมถูกดูถูกเหยียดหยามแนวทางในการ จัดระบบสวัสดิการสังคมสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสนั้นมี ๕ ประการประการแรกการจัด สวัสดิการสังคมต้องให้เหมาะสมกับคนแต่ละกลุ่มโดยเฉพาะกลุ่มคนจนที่อยู่ในภาวะร่อแร่เหมือนคน คนกำลังจมน้ำตายก็ต้องให้สวัสดิการเพื่อให้อยู่รอดก่อนประการที่สองการจัดสวัสดิการแรงงานไม่ จำเป็นต้องเป็นเรื่องวัตถุเสมอไปสำหรับคนบางกลุ่มการจัดสวัสดิการด้านสิทธิและคุ้มครองก็เพียงพอ แล้วเช่นกลุ่มแรงงานนอกระบบคนต่างด้าวกลุ่มคนที่ไม่ได้รับความยุติธรรมจากกระบวนการยุติธรรม เป็นต้นประการที่สามการจดทะเบียนคนจนควรเปิดกว้างแก่คนทุกประเภทที่คิดว่าตนเองประสบ ปัญหาความยากจนประการที่สี่การจัดสวัสดิการควรเป็นในเชิงบูรณาการ

แนวความคิดเรื่องสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมนับว่าจำเป็นมากเพราะเกี่ยวกับ ความเป็นอยู่การทำงานการได้รับความสะดวกสบายต่างๆมีส่วนช่วยให้คนรักงานเกิดความสนใจพึง พอใจในการทำงานของตนในสมัยก่อนที่จะมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมคนในสังคมส่วนใหญ่อาศัย อยู่ในสังคมเกษตรโดยอยู่ในไร่นาในชุมชนของตนความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการบุคคล เป็นเรื่องของครอบครัวญาติมิตรและเพื่อนบ้านต่อมาเมื่อการอุตสาหกรรมเจริญเติบโตขึ้นสังคม เกษตรค่อยๆเปลี่ยนโฉมหน้าเป็นสังคมอุตสาหกรรมทำให้คนในสังคมต้องเปลี่ยนตามไปด้วยจากสภาพ ความเป็นอยู่ที่เคยเป็นอิสระแก่ตนเองในการทำงานเกษตรเมื่อเข้าสู่วงการอุตสาหกรรมที่มี ระเบียบวินัยในการทำงานทำให้ลูกจ้างใหม่เกิดความอึดอัดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงาน อุตสาหกรรมที่ได้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นแรงจูงใจด้วยแล้วก็ยากที่จะให้ลูกจ้างทำงาน ด้วยความจงรักภักดีและทำงานได้นานดังนั้นเมื่อมีโอกาสลูกจ้างก็มักจะเปลี่ยนงานไปสู่โรงงาน ที่คิดว่าดีกว่าทั้งในด้านค่าจ้างและสวัสดิการหรือเมื่อไม่มีทางเลือกลูกจ้างก็จะทำงานเก็บเงินอยู่ สักระยะหนึ่งเมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวก็จะพากันกลับสู่ท้องไร่ท้องนาตามเดิมเป็นผลให้เกิด การเข้าออกงานอยู่ในระดับที่สูงโดยเฉพาะในโรงงานที่ไม่มีการจัดสวัสดิการใดๆให้แก่ ลูกจ้างซึ่งมักมีปัญหาการฝึกลูกจ้างใหม่การประสบอันตรายเนื่องจากลูกจ้างขาดความชำนาญ การขาดความเอาใจใส่ดูแลด้านความปลอดภัยหรือด้านสุขภาพอนามัยของลูกจ้างอาจก่อให้เกิด ความสูญเสียกำลังคนและเสียเศรษฐกิจเงินตราของประเทศเป็นจำนวนมากดังนั้นจะเห็นได้ว่า นายจ้างควรคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างได้รู้สึกมั่นใจและพอใจใน การทำงานมากขึ้นเพราะการทำงานด้วยความสบายใจพึงพอใจผลงานที่ได้ย่อมดีมีประสิทธิภาพ มูลเหตุจูงใจของนายจ้างที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างจำแนกได้คือ

๑. เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้างเช่นการจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้าง ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดหรือจัดบริการอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่าหรือคิดเพียง เล็กน้อยเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้างช่วยให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน กับนายจ้างของตนนานๆไม่ยอมเปลี่ยนงานเพราะไม่แน่ใจว่าที่ใหม่จะดีหรือให้ความมั่นคงกว่า ทำให้นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกลูกจ้างเข้าใหม่รวมทั้งลูกจ้างที่มีที่พักและ

อาหารดีพอสมควรก็ไม่ต้องกังวลต่อปัญหาเศรษฐกิจต่างๆอันจะทำให้ผลงานย่อมมีประสิทธิภาพที่ดีกว่าเป็นต้น

๒. เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้างเช่นสถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชนนายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลาป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสียงานรวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วยเรียกได้ว่าเป็นผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่ายแต่ในที่สุดประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างนั่นเอง

๓. เป็นผลเนื่องมาจากการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงานในประเทศที่มีการรวมตัวของสหภาพแรงงานเข้มแข็งการกำหนดอัตราค่าจ้างสภาพการทำงานตลอดจนสวัสดิการของลูกจ้างมักได้จากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

๔. กฎหมายบังคับทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เช่นกฎหมายเรื่องเงินทดแทนกฎหมายคุ้มครองแรงงานกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานกฎหมายประกันสังคมเป็นต้นซึ่งส่วนใหญ่คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเอง

ในส่วนขององค์การระหว่างประเทศนั้นได้มีกระแสแนวคิดเรื่องของสิทธิมนุษยชนมาระยะหนึ่งแล้วดังจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้ออกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งสมัชชาสหประชาชาติได้ลงมติยอมรับเมื่อวันที่ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๔๙๑ ปฏิญญาดังกล่าวนอกจากจะกล่าวถึงหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนว่าเป็นสิทธิที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิดมนุษย์มีศักดิ์ศรีมีความเสมอภาคกันตั้งนั้นจึงห้ามการเลือกปฏิบัติและควรปฏิบัติต่อกันเหมือนพี่น้องแล้วในส่วนที่สองยังกล่าวถึงสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองส่วนที่สามารถกล่าวถึงสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมซึ่งในส่วนนี้ได้มีการกล่าวถึงสิทธิในการศึกษาสิทธิในด้านแรงงานสิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่พอเพียงและสิทธิในสวัสดิการสังคมด้วยโดยระบุไว้ในข้อ ๗ และข้อ ๙ ดังนี้

ในข้อ ๗ รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจซึ่งประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

ก. ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวงประกอบด้วย

๑. ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากันโดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใดๆโดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกันสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษโดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน

๒. ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัวตามบทบัญญัติแห่งกติกานี้

ข. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ค. โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสมโดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใดนอกจากอาวุโสและความสามารถ

ง. การพักผ่อนเวลาว่างและข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงานและวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าตอบแทนตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการด้วย

ในข้อ ๙ รัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้รับรองสิทธิของทุกคนในอันที่จะมีสวัสดิการสังคม รวมทั้งการประกันสังคม

การรับรองสิทธิของผู้ทำงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าแม้องค์การสหประชาชาติก็ยังให้การรับรองสิทธิในเรื่องสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมเช่นกัน

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดเรื่องของความรับผิดชอบทางสังคมดังจะเห็นได้จาก Social Accountability International (SAI) ซึ่งเป็นองค์การอิสระ (non-government organization) เดิมเป็นที่รู้จักในชื่อว่า The Council on Economic Priorities Accreditation Agency (หรือ CEPAA) ได้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาและยกระดับมาตรฐานของสถานที่ทำงานและสังคมโดยได้ออกมาตรฐานความรับผิดชอบทางสังคมในด้านสิทธิมนุษยชนของตนเรียกว่า Social Accountability ๘๐๐๐ หรือ SA ๘๐๐๐ และนำออกเผยแพร่ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ (ค.ศ. ๑๙๙๗) ซึ่งเป็นมาตรฐานแบบสมัครใจที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (หรือ ILO) และหลักการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติหรือ UN Universal Declaration of Human Rights ทั้งนี้ SA ๘๐๐๐ มีรูปแบบที่พัฒนามาจากกระบวนการตรวจสอบด้านคุณภาพและสิ่งแวดล้อมของ International Standards Organization หรือ ISO ซึ่งได้พัฒนาระบบมาตรฐาน ISO ๙๐๐๐ และ ISO ๑๔๐๐๐ ปัจจุบันมาตรฐาน SA ๘๐๐๐ เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐในแต่ละประเทศทั่วโลกว่าเป็นมาตรฐานที่ดีที่สุดมาตรฐานหนึ่งในบรรดามาตรฐานแรงงานที่กำหนดหรือแนะนำให้นำไปใช้แก่สถานประกอบการ

SA ๘๐๐๐ ของ SAI มีข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในเรื่องของการดูแลสุขภาพลักษณะและความปลอดภัย (Health and Safety) ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยมีการอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานแก่คนทำงานมีระบบการตรวจจับและเตือนภัยอันตรายมีน้ำดื่มสะอาดและห้องสุขาที่เพียงพอ

จากแนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบทางสังคมดังกล่าวได้ผลักดันให้ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศได้แก่สหรัฐอเมริกาและประเทศในสหภาพยุโรปนำเรื่องสิทธิแรงงานมาเชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศเพื่อเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากลประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานจึงได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.๘๐๐๑-๒๕๔๖) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยเมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๖ ให้สถานประกอบการทุกประเภททุกขนาดสามารถนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบการของตนได้โดยสมัครใจซึ่งมีข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานกำหนดไว้เป็นการเฉพาะให้สถานประกอบการต้องจัดหาสิ่งต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียงคือ

๑. ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย
๒. น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย

๓. ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม

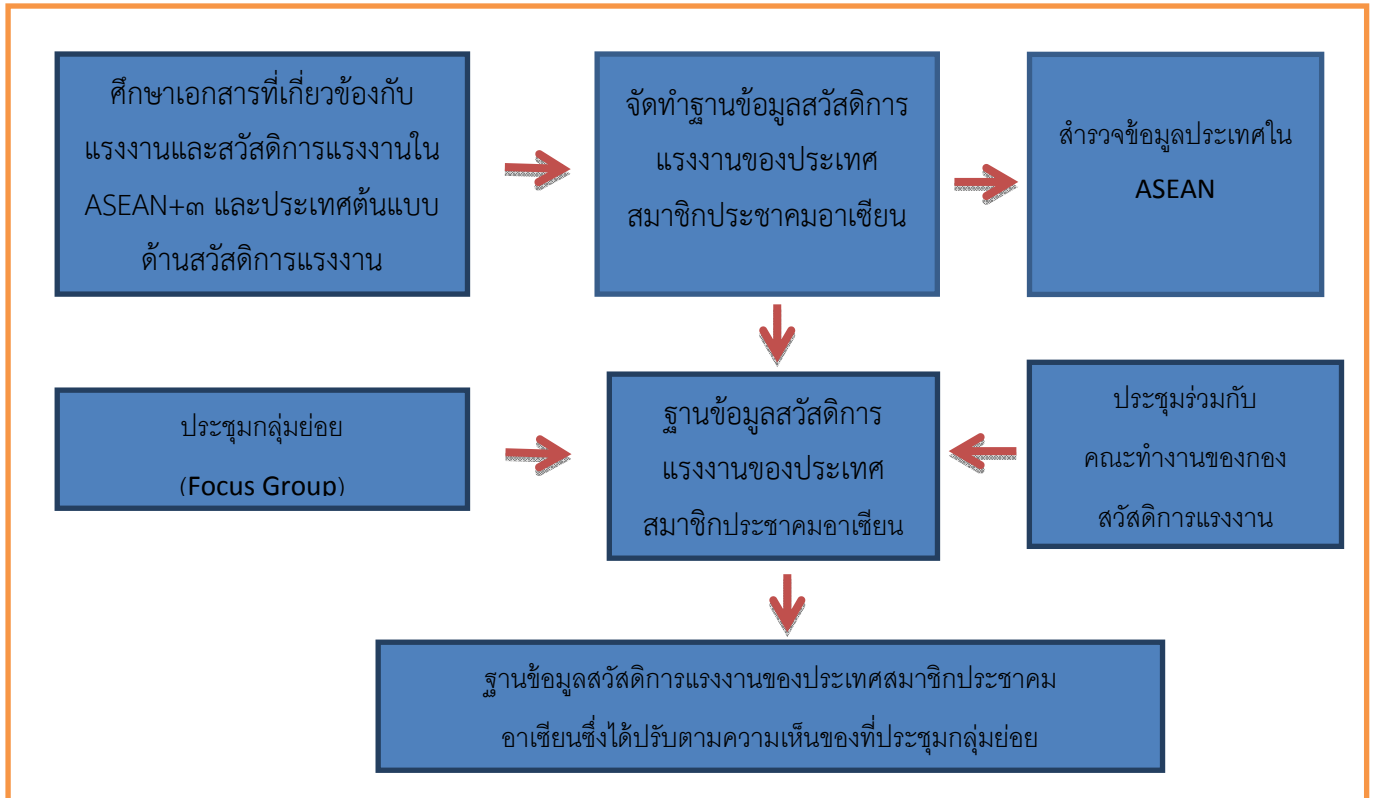
๔. สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาดและ
ถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร

๕. หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้างที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความ
สะอาดปลอดภัยและพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบันเป็นไปตามแนวคิดเรื่องคุณภาพ
ชีวิตด้วยดังเห็นได้จากแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนที่เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการสังคม
ที่เพียงพอเพื่อการมีชีวิตที่มีคุณภาพสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.)
ได้ร่วมกับสำนักวิจัยเอแบคโพลล์สำรวจคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานเนื่องในวันแรงงานแห่งชาติ
ที่นิคมอุตสาหกรรม ๑๗ แห่งพบว่าลูกจ้างร้อยละ ๑๑.๕ ต้องทำงาน ๗ วันต่อสัปดาห์โดยไม่มี
วันหยุดและร้อยละ ๕๙.๒ ทำงาน ๖ วันต่อสัปดาห์ขณะที่การดำเนินชีวิตยังเต็มไปด้วย
อบายมุขทั้งการดื่มแอลกอฮอล์และการสูบบุหรี่ทำให้เป็นหนี้เฉลี่ย ๘๐,๙๖๒ บาทต่อคน
สำนักงานฯ ได้เสนอให้มีการสร้างเสริมชีวิตคนทำงานหรือ Happy Workplace ซึ่ง
ประกอบด้วยความสุขทั้งแปด (Happy๘) คือ Happy Body สุขภาพดีแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
Happy Heart น้ำใจงามเอื้ออาทรต่อกัน Happy Society สังคมดีมีความสามัคคี Happy
Relax ผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆในชีวิต Happy Brain หาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา Happy Soul
มีความสงบศรัทธาในศาสนามีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต Happy Money ปลอดภัยรู้จักเก็บรู้จักใช้
และ Happy Family มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ๑๗ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติหลายฉบับที่ผ่านมา ก็ได้เน้นถึงคุณภาพของประชากรดังนั้นการส่งเสริมให้มีการจัด
สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการก็มีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบการ
กิจการด้วยนั่นเอง

กรอบแนวคิดการดำเนินการ

แผนภาพที่ ๑ แผนภูมิ ๒ - ๑ กรอบแนวคิดการดำเนินการ



ข้อมูลที่ศึกษาจะรวบรวมจากเอกสารที่จัดทำโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในประเทศที่ศึกษาดังกล่าวข้างต้น โดยเอกสารที่ศึกษา ได้แก่

โดยประเด็นการศึกษาประกอบด้วย

- กฎหมายแรงงาน กฎแรงงาน และประกาศที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน รวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- รายงานการศึกษาด้านแรงงานและสวัสดิการแรงงาน รายงานการดำเนินการด้านแรงงานและสวัสดิการแรงงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงานและสวัสดิการแรงงาน และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสวัสดิการแรงงาน
- ฯลฯ

แหล่งข้อมูล ข้อมูลที่ศึกษาจะรวบรวมจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยแหล่งข้อมูลหลักได้แก่

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและสวัสดิการแรงงาน ของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน ๑๐ ประเทศ ประเทศ (ASEAN +๓) ประเทศ และประเทศต้นแบบ ๓ ประเทศรวม ๑๖ ประเทศ ดังกล่าวข้างต้น
- สำนักงานเลขาธิการอาเซียน
- สถาบันหรือหน่วยงานด้านการวิจัยของประเทศที่ศึกษาหรือสถาบันวิจัยระหว่างประเทศ
- องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO)
- ผู้ประกอบการภาคธุรกิจ
- หน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

โดยรวบรวมจาก Websiteของหน่วยงานดังกล่าวข้างต้นของประเทศเป้าหมายทั้ง ๑๖ ประเทศข้างต้น ในกรณีที่ไม่สามารถรวบรวมจาก Websiteของหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น จะใช้วิธีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรง เพื่อขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ขนาดตัวอย่าง

จำนวนตัวอย่างที่ศึกษากำหนดไว้ทั้งสิ้น จำนวน ๒๕๐ ตัวอย่าง ประกอบด้วย กลุ่มตัวอย่างในประเทศ จำนวน ๑๒๐ ตัวอย่าง และกลุ่มตัวอย่างในต่างประเทศ จำนวน ๑๓๐ ตัวอย่าง ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกระจายให้ครอบคลุม

วิธีการสำรวจ

การสำรวจในประเทศใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสำรวจข้อมูลที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆตามที่กองสวัสดิการแรงงานกำหนดและครอบคลุมประเด็นตามที่กำหนด

สำหรับการสำรวจข้อมูลกลุ่มเป้าหมายในต่างประเทศใช้วิธีการส่งแบบสำรวจให้กลุ่มเป้าหมายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดในข้อ (๒) และติดตามการตอบแบบสำรวจโดยทาง e-mail ในกรณีที่จำเป็นอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์กับกลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนด

คณะผู้สำรวจข้อมูลจะใช้ผู้ที่มีความรู้ความชำนาญและประสบการณ์เกี่ยวกับงานด้านแรงงานและสวัสดิการแรงงาน

การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสำรวจข้อมูลจะทำการบรรณาธิกร (Edit) และบันทึกเข้าโปรแกรมประมวลผลตรวจสอบความถูกต้องและประมวลผลสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพจะรวบรวมและจัดเป็นหมวดหมู่ตามประเด็นในแบบสำรวจข้อมูลสถิติที่ใช้เช่นร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น

ข้อมูลที่รวบรวมโดยใช้แบบสำรวจข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้วจะนำไปวิเคราะห์ร่วมกับข้อมูลที่รวบรวมโดยการศึกษาเอกสารพร้อมทั้งจัดทำเป็นฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียนและประเทศอื่นๆรวมทั้งการเสนอข้อเสนอแนะแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

บทที่ ๓

สวัสดิการแรงงานในประเทศไทย แนวคิด การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน

ของหน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิ

๑. การกำหนดสวัสดิการแรงงานในภาคเอกชน

สวัสดิการแรงงานคือการดำเนินการใดๆไม่ว่าโดยนายจ้างสหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรมีความสุขทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดีมีความปลอดภัยในการทำงานมีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วยสวัสดิการแรงงานได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

(๑) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

(๒) สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

๑.๑ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ ได้กำหนดให้นายจ้างกำหนดหลักเกณฑ์ในการทำงานไว้ดังนี้

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑

๑.๑.๑ เวลาทำงาน

งานทั่วไปไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์งานอันตรายไม่เกิน ๗ ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์

๑.๑.๒ เวลาพัก

ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมงภายใน ๕ ชั่วโมงแรกของการทำงาน

นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ ๑ ชั่วโมงก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ ๒๐ นาทีและเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง

กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปหรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

๑.๑.๓ วันหยุดประจำสัปดาห์

ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑ วันโดยมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วันลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวันรายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

ไม่เกิน ๔ สัปดาห์ติดต่อกันกรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ไม่แน่นอนให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วันและแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ประกาศกำหนด

๑.๑.๔ วันหยุดตามประเพณี

- ต้องไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วยถ้าวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี

๑.๑.๕ วันหยุดพักผ่อนประจำปี

- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ ๖ วันทำงานถ้าลูกจ้างที่ทำงานยังไม่ครบ ๑ ปีจะให้หยุดตามส่วนก็ได้
- ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน
- นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้

๑.๑.๖ การลาป่วย

ลูกจ้างมีสิทธิป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงทั้งนี้การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันขึ้นไปต้องมีใบรับรองแพทย์

๑.๑.๗ การลาคลอด

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วยและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๔๕ วัน

๑.๑.๘ การลาเพื่อทำหมัน

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาด้วย

๑.๑.๙ การลากิจ

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

๑.๑.๑๐ การลาเพื่อรับราชการทหาร

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบเพื่อฝึกวิชาทหารหรือเพื่อทดสอบความพร้อมพร้อมโดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียกและได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน ๖๐ วันต่อปี

๑.๑.๑๑ การลาเพื่อฝึกอบรม

ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาด้วย

๑.๑.๑๒ ค่าจ้าง

เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมงรายวันรายสัปดาห์หรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงานและรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

ถ้าไม่มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในท้องที่ใดให้ถือว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานเป็นอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของท้องที่นั้น(อัตราค่าจ้างขั้นต่ำพื้นฐานหมายถึงอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ)

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

๑) ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้

๒) กิจการโรงแรมสถานมหรสพงานขนส่งร้านขายอาหารร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคมสถานพยาบาลและกิจการอื่นตามที่กระทรวงจะได้กำหนดนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป

๓) ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงาน ล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)

ค่าล่วงเวลาการทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

๑) ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงาน

๒) ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๓) ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกตินายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีก๑เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย สำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดต้องจ่ายไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุดหรือตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

๑.๑.๑๓ ค่าชดเชย

ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยหากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิดดังนี้

- ๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วันแต่ไม่ครบ ๑ ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน
 - ๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปีแต่ไม่ครบ ๓ ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน
 - ๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปีแต่ไม่ครบ ๖ ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน
 - ๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปีแต่ไม่ครบ ๑๐ ปีมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างสุดท้าย ๒๔๐ วัน
- ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน

ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงานกระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยีซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลงนายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง ถ้าไม่แจ้งแก่ลูกจ้างที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าหรือแจ้งล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาหกสิบวันนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าแก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวันหรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยค่าชดเชยแทนการบอกกล่าวล่วงหน้านี้ให้ถือว่านายจ้างได้จ่ายค่าสินจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าตามกฎหมายด้วยในกรณีข้างต้นนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติดังต่อไปนี้

(๑.๑) ลูกจ้างทำงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไปนายจ้างจะต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้วไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปีหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๑.๒) ค่าชดเชยพิเศษนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวันหรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยแต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

(๑.๓) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษพิเศษของระยะเวลาทำงานที่มากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัวนายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้ายถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วยลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างพึงมี

สิทธิได้รับถ้านายจ้างไม่แจ้งให้ลูกจ้างทราบการย้ายสถานประกอบกิจการล่วงหน้านายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ค่าชดเชยช้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้

- ๑) ลูกจ้างลาออกเอง
- ๒) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง
- ๓) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย
- ๔) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- ๕) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมและนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้วเว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือนซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปีนับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด

๖) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

- ๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- ๘) กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและนายจ้างเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้นได้แก่งานดังนี้

๘.๑) การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโรงงานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน

๘.๒) งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน

๘.๓) งานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปีโดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้างการใช้แรงงานหญิง

ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้

๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดินไต่ฟ้าในถ้ำในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป

๓) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

๔) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ น. - ๐๖.๐๐ น.

ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

๑) งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำไต่ดินไต่ฟ้าในถ้ำในอุโมงค์หรือปล่องในภูเขาเว้นแต่ลักษณะของงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น

๒) งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน

๓) งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ

๔) งานยกแบกหามหาบหนูลากหรือเข็นของหนักเกิน ๑๕ กิโลกรัม

๕) งานที่ทำในเรือ

๖) งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

การใช้แรงงานเด็ก

ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปีเป็นลูกจ้างกรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีเป็นลูกจ้างนายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก ๑ ชั่วโมงต่อวันภายใน ๔ ชั่วโมงแรกของการทำงานและให้มีเวลาพักผ่อนได้ตามที่นายจ้างกำหนดห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น.

เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานล่วงเวลาห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีทำงานต่อไป

๑) งานหลอมเป่าหล่อหรือรีดโลหะ

๒) สถานที่เล่นการพนัน

๓) สถานที่เต้นรำร่าวงหรือร้องเงิง

๔) สถานที่ที่มีอาหารสุราน้ำชาหรือเครื่องดื่มอย่างอื่นจำหน่ายและบริการ

โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติหรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอนหรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้า สถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่นห้าม นายจ้างเรียก/หรือรับเงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กลูกจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีมีสิทธิลา เพื่อเข้าประชุมสัมมนารับการอบรมรับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือ หน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีเห็นชอบและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างเด็กเท่ากับ ค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วัน

๑.๒ กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.๒๕๔๘

นอกเหนือจากข้อบังคับในการทำงานข้างต้นแล้วพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.

๒๕๔๑ ยังกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการด้วยซึ่งตาม กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการพ.ศ. ๒๕๔๘ ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๘ เป็นต้นไปนั้นกำหนดไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มี

(๑) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคนและ เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งสำหรับลูกจ้างทุกๆสี่สิบคนเศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

(๒) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องและมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูก สุขลักษณะเป็นประจำทุกวันให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและ ลูกจ้างหญิงและในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับ คนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ ๒ ในสถานที่ทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลดังต่อไปนี้

(๑) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพออย่างน้อยตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ

(๒) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (๑)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียงเวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(๓) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไปต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (๑)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียงเวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

ข้อ ๓ นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็วแทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ ๒ (๒) หรือข้อ ๒ (๓) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

นอกจากนี้ในมาตรา ๙๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยังได้กำหนดให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่๕๐คนขึ้นไปต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคนโดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนดและในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้วให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯคือเพื่อเป็นการส่งเสริมระบบ ทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆซึ่งนอกเหนือจากที่ กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบการและเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการ มิใช่ให้นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียวแต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้างการที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความ ต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่เป็นการ ส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้นโดยประโยชน์ ที่ได้รับจากการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ มีดังนี้

(๑) เป็นการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างฝ่ายนายจ้างกับ ฝ่ายลูกจ้างทั้งนี้เพราะการแรงงานสัมพันธ์ที่ย่อมเกิดขึ้นจากการที่ทั้งสองฝ่ายได้ร่วมกันป้องกันและ แก้ไขปัญหาโดยต่างฝ่ายต่างได้เสนอความคิดเห็นและความต้องการระหว่างกันคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบการก็เป็นตัวแทนของลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งที่จะเข้าไปร่วมประชุม บริโภคหารือกับฝ่ายจัดการเพื่อให้เกิดการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงกับความต้องการของ ลูกจ้างอันจะช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้างการที่นายจ้างให้การ ยอมรับการเข้าไปมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการซึ่งเป็นตัวแทนของ ลูกจ้างโดยที่ฝ่ายนายจ้างเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นตลอดจนร่วมกันแก้ไขปัญหาดังกล่าวจะเป็น การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้างเพราะลูกจ้างมีความรู้สึกว่าตนเองได้มีส่วนร่วมและได้รับการ ยอมรับจากนายจ้างความคิดเห็นและความต้องการต่างๆของลูกจ้างได้รับการรับฟังและถูกนำไป ปฏิบัติหรือถ้านายจ้างไม่สามารถปฏิบัติได้ก็จะแจ้งเหตุผลให้ทราบโดยกระจำทำให้ลูกจ้างเกิด ความรู้สึกภาคภูมิใจมีความผูกพันต่อสถานประกอบการอันจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะ ทำงานให้เกิดความก้าวหน้ามีขวัญและกำลังใจในการทำงานไม่รู้สึกคับข้องใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ ทำงาน

(๒) เป็นแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เพราะมีการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการให้เหมาะสมกับลักษณะงานและ ความต้องการของลูกจ้างซึ่งถ้านายจ้างเป็นผู้กำหนดการจัดสวัสดิการแต่เพียงฝ่ายเดียวสวัสดิการที่จัด ขึ้นอาจไม่ช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานหรือไม่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและ สังคมที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพราะสวัสดิการดังกล่าวอาจไม่ใช่สวัสดิการที่ลูกจ้างต้องการ หรือไม่มีความรู้ความเข้าใจที่จะใช้สวัสดิการนั้นให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงแต่เมื่อมีคณะกรรมการ สวัสดิการในสถานประกอบการเพื่อร่วมปรึกษาหารือและให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายนายจ้างในการจัด สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นก็จะเป็นสวัสดิการที่มีประโยชน์ตรงกับความต้องการของลูกจ้างเพราะ นายจ้างได้ทราบปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างก่อให้เกิดการปรับปรุงสวัสดิการและ สภาพการทำงานที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

(๓) เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐานโดยใช้กลไกการบริหารแบบมี ส่วนร่วมเพราะคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการเป็นตัวแทนของลูกจ้างในสถาน ประกอบกิจการที่มาจากการเลือกตั้งเป็นการส่งเสริมและพัฒนาแนวความคิดของระบอบ ประชาธิปไตยให้กับลูกจ้างในวงการอุตสาหกรรมอีกรูปแบบหนึ่งและถือเป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้าง

ได้มีตัวแทนเข้าไปมีส่วนร่วมเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานและอื่นๆที่จะช่วยให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

(๔) เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานของสถานประกอบการกิจการเพราะการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการจะทำให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีโอกาสหันหน้าเข้าหากันร่วมปรึกษาหารือด้วยความบริสุทธิ์ใจและมีความจริงใจต่อกัน จะช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างลูกจ้างกับฝ่ายจัดการและยังเป็นการช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งก่อให้เกิดความสงบสุขในสถานประกอบการกิจการนอกจากนี้ลูกจ้างยังได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการตามความต้องการและถึงจะไม่ได้รับสวัสดิการที่ต้องการแต่ก็จะได้รับทราบเหตุผลที่กระจ่างชัดจากนายจ้างการที่ทั้งสองฝ่ายมีความเข้าใจที่ดีต่อกันช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานทำให้ลูกจ้างตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนอย่างเต็มกำลังและมีประสิทธิภาพทำให้สถานประกอบการกิจการได้รับผลตอบแทนในด้านการเพิ่มผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

๑.๓ กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

รัฐบาลได้ใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ ออกประกาศให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในบางอาชีพที่เสี่ยงอันตรายเช่นงานก่อสร้างในที่สูงงานที่ต้องทำกับเครื่องจักรงานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีต่างๆหรือสภาวะแวดล้อมอื่นๆที่อาจก่อให้เกิดอันตรายกฎหมายความปลอดภัยจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงานการจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆการกำหนดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงานเช่นอุณหภูมิแสงสว่างเสียง การถ่ายเทอากาศการระบายสิ่งโสโครกเป็นต้นความปลอดภัยในการทำงานจัดเป็นสวัสดิการประเภทหนึ่งสำหรับลูกจ้างเนื่องจากทำให้ลูกจ้างทำงานด้วยความมั่นใจในความปลอดภัยถือเป็นการเสริมสร้างสวัสดิการของลูกจ้างอีกทางหนึ่ง

ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบการกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิตร่างกายจิตใจและสุขภาพอนามัยและให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบการกิจการ

ตามกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานบุคลากรหน่วยงานหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการกิจการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิตร่างกายจิตใจหรือสุขภาพอนามัยให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานและแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงานเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

ในกรณีที่นายจ้างได้รับคำเตือนคำสั่งหรือคำวินิจฉัยของอธิบดีคำสั่งของพนักงาน
ตรวจความปลอดภัยหรือคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นายจ้าง
แจ้งหรือปิดประกาศคำเตือนคำสั่งหรือคำวินิจฉัยดังกล่าวในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบกิจการ
เป็นเวลาไม่น้อยกว่า๑๕ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหารหัวหน้างานและลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความ
ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บริหารจัดการและดำเนินการด้านความ
ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัยในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้าง
เข้าทำงานเปลี่ยนงานเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ซึ่งอาจทำให้
ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิตร่างกายจิตใจหรือสุขภาพอนามัยให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้าง
ทุกคนก่อนการเริ่มทำงานการฝึกอบรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ
และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศกำหนด

ให้นายจ้างติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและเครื่องหมายเกี่ยวกับความ
ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมทั้งข้อความแสดงสิทธิและหน้าที่ของ
นายจ้างและลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศกำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบกิจการ

ตามกฎหมายฉบับนี้กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการอธิบดีกรม
ควบคุมมลพิษอธิบดีกรมควบคุมโรคอธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานอธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง
อธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรมอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและอธิบดีกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละแปดคนและ
ผู้ทรงคุณวุฒิอีกห้าคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ

ให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการ
การได้มาและการพ้นจากตำแหน่งของผู้แทนฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตามวรรค
หนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม
ร่วมของทั้งหญิงและชาย

ผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญมีผลงานหรือประสบการณ์ที่
เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม
ร่วมของทั้งหญิงและชาย

คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายแผนงานหรือมาตรการความ
ปลอดภัยอาชีวอนามัยและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๒) เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงประกาศและระเบียบเพื่อ
ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๓) ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- (๔) วินิจฉัยอุทธรณ์ตามมาตรา ๑๒ มาตรา ๓๓ วรรคสามและมาตรา ๔๐ วรรคสอง

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

นอกจากนี้ในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมี “กองทุนความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายฉบับนี้ดังนี้

(๑) การรณรงค์ส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและการพัฒนาแก้ไขและบริหารงานความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งนี้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๒) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐสมาคมมูลนิธิองค์กรเอกชนหรือบุคคลที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาวิจัยและการพัฒนาทางด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) ค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุนและตามมาตรา ๓๐

(๔) สนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความเหมาะสมเป็นรายปี

(๕) ให้นายจ้างกักขังเพื่อแก้ไขสภาพความไม่ปลอดภัยหรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน

ในการบริหารกองทุนจะมี “คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน” ประกอบด้วยอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นประธานกรรมการผู้แทนกระทรวงการคลังผู้แทนสำนักงานประกันสังคมผู้แทนสำนักงานประมาณและผู้ทรงคุณวุฒิอีกคนหนึ่งซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งกับผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คนเป็นกรรมการ

ให้ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นเลขานุการได้มาซึ่งผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทั้งหญิงและชาย

คณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับการจัดการและบริหารกองทุน

(๒) พิจารณาจัดสรรเงินกองทุนเพื่อการช่วยเหลือและการอุดหนุนการให้กู้ยืมการทอรองจ่ายและการสนับสนุนเงินในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการรับเงินการจ่ายเงินการเก็บรักษาเงินกองทุนและการจัดหาผลประโยชน์ของเงินกองทุนโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการให้เงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุนการขอเงินช่วยเหลือและเงินอุดหนุนการอนุมัติเงินทอรองจ่ายการขอเงินทอรองจ่ายการให้กู้ยืมเงินและการชำระเงินคืนแก่กองทุน

(๔) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

๑.๔ กฎหมายเงินทดแทน

กฎหมายเงินทดแทนของไทยนั้นแต่เดิมเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในรูปของประกาศกระทรวงมหาดไทยซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ และได้ใช้บังคับมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๑๕ แม้ว่าจะได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในระยะต่อมาหลายครั้งแต่เมื่อภาวะเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไปความที่ได้บัญญัติไว้ในกฎหมายเดิมก็มีความไม่เหมาะสมประกอบกับได้มีการแยกงานกองทุนเงินทดแทนจากความรับผิดชอบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมาเป็นงานของสำนักงานประกันสังคมจึงมีการออกพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และได้ออกประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๓๗จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๓๗ เป็นต้นไป

กฎหมายเงินทดแทนนี้ใช้บังคับกับนายจ้างทุกรายยกเว้นแต่นายจ้างในกิจการต่อไปนี้

(๑) ราชการส่วนกลางราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธซึ่งได้แก่

ก. องค์การของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์การของรัฐบาลหรือกิจการของรัฐตามกฎหมายที่ตั้งกิจการนั้นและหมายความรวมถึงหน่วยงานธุรกิจที่รัฐเป็นเจ้าของ
ข. บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่กระทรวงทบวงกรมหรือทบวงการเมืองที่มีฐานะเทียบเท่าและหรือรัฐวิสาหกิจตามข้อ ก. มีทุนรวมอยู่ด้วย

(๒) นายจ้างซึ่งประกอบธุรกิจโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูหรือครูใหญ่

(๓) นายจ้างซึ่งดำเนินกิจการที่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

(๔) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

นายจ้างที่กำหนดในกฎหมายนี้หมายความถึงผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างและในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

อย่างไรก็ตามมีผู้ประกอบการ ๒ ประเภทซึ่งแม้ไม่ใช่ นายจ้างแต่ก็ต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนเงินสมทบหรือเงินเพิ่มร่วมกับนายจ้างประเภทแรกคือผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงซึ่งต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาช่วงถัดลงไปซึ่งเป็นนายจ้างที่ไม่จ่ายเงินทดแทนเงินสมทบหรือเงินเพิ่มตามกฎหมายเงินทดแทนอีกประเภทหนึ่งคือผู้ประกอบการซึ่งได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรงต้องรับผิดชอบร่วมกับผู้รับเหมาค่าแรงซึ่งเป็นนายจ้างในการจ่ายเงินทดแทนเงินสมทบหรือเงินเพิ่มด้วยแต่เมื่อผู้รับเหมาขั้นต้นหรือผู้รับเหมาช่วงหรือผู้ประกอบการโดยวิธีเหมาค่าแรงได้จ่ายเงินทดแทนเงินสมทบหรือเงินเพิ่มไปแล้วก็มีสิทธิไล่เบี้ยเองจากผู้รับเหมาช่วงหรือผู้รับเหมาค่าแรงตามจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปแล้วได้กฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการ

ทำงานเพื่อป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้างนอกจากนี้ยังรวมถึงกรณีที่ ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานและกรณีที่ลูกจ้างสูญหายด้วย

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหายนายจ้างมีหน้าที่ดังนี้

(๑) แจ้งการประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหายต่อสำนักงานประกันสังคมหรือสำนักงานประกันสังคมจังหวัดแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหายนั้น

(๒) กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้นและให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยจ่ายโดยไม่ชักช้าเมื่อฝ่ายลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบค่ารักษาพยาบาลขณะนี้กำหนดไว้ ๔๕,๐๐๐ บาท

(๓) กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนายจ้างต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวงอัตราค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานขณะนี้กำหนดไว้ ๒๐,๐๐๐ บาทและมีค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อการฟื้นฟูอีก ๒๐,๐๐๐ บาท

(๓) เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหายนายจ้างจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวน ๑๐๐ เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานค่าจ้างขั้นต่ำรายวันสูงสุดขณะนี้ (ปี ๒๕๕๖) กำหนดไว้วันละ ๓๐๐ บาทค่าทำศพจึงเป็นเงิน ๓๐,๐๐๐ บาท

(๔) ในกรณีที่ไม่มีผู้จัดการศพนายจ้างมีหน้าที่จัดการศพไปพลางก่อนในช่วง ๗๒ ชั่วโมงแรกโดยใช้เงินค่าทำศพได้ไม่เกินหนึ่งในสามเมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตายครบ ๗๒ ชั่วโมงแล้วยังไม่มีผู้จัดการศพนายจ้างมีหน้าที่จัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาหรือประเพณีแห่งท้องถิ่นโดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของลูกจ้างโดยมีสิทธิใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้ผู้มีสิทธิเป็นผู้จัดการศพของลูกจ้างคือบิดามารดาสามีหรือภรรยาหรือบุตรของลูกจ้าง

(๕) นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่าทดแทนในกรณีต่อไปนี้ด้วย

ก. กรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน ๓ วันไม่ว่าจะสูญเสียอวัยวะด้วยหรือไม่ก็ตามนายจ้างจ่ายค่าทดแทนร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนให้แก่ลูกจ้างตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้แต่ไม่เกิน ๑ ปี

ข. กรณีที่ลูกจ้างสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายนายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้างรายเดือนตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนดแต่ไม่เกิน ๑๐ ปีตามประเภทการสูญเสียอวัยวะ

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ นั้นได้กำหนดให้จัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นในสำนักงานประกันสังคมเพื่อทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนแทนนายจ้างซึ่งถูกกำหนดให้ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนซึ่งปัจจุบันกฎหมายกำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑ คนขึ้นไปมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน

เงินสมทบกองทุนเงินทดแทนนั้นจะเป็นไปตามอัตราที่กระทรวงแรงงาน ประกาศกำหนดโดยมีอัตราไม่เกินร้อยละ ๕ ของค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายแต่ละปีโดยแตกต่างกันตาม ประเภทของกิจการที่มีความเสี่ยงในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง

ในการกำหนดอัตราเงินสมทบคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนจะพิจารณา จากสถิติการประสบอันตรายของแต่ละประเภทกิจการภาระของกองทุนและจำนวนเงินของกองทุนที่มีอยู่รวมทั้งมีการกำหนดหลักเกณฑ์การลดหรือเพิ่มเงินสมทบตามอัตราส่วนการสูญเสียของนายจ้าง ในรอบ ๓ ปีปฏิทินที่ผ่านมา

อัตราเงินสูญเสียจะคำนวณจากจำนวนเงินทดแทนที่กองทุนจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ของกิจการนั้นในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมาหารด้วยจำนวนเงินสมทบที่กิจการจ่ายในระยะเวลาเดียวกันแล้วคูณ ด้วยร้อยละอัตราส่วนการสูญเสียอยู่ระหว่างร้อยละ ๖๐-๗๐ จะไม่ได้รับส่วนลดต่ำกว่านี้จะได้รับ ส่วนลดแต่ถ้าเกินกว่าร้อยละ๗๐กิจการนั้นต้องจ่ายเงินสมทบเพิ่มในปีถัดไปทั้งนี้เพื่อให้ นายจ้างสนใจ ในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่ลูกจ้าง

นายจ้างซึ่งมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบต้องยื่นแบบลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ แบบแสดงรายชื่อบุคคลและจ่ายเงินสมทบ ณ สำนักงานประกันสังคมที่นายจ้างยื่นแบบลงทะเบียนไว้ การจ่ายเงินสมทบต้องจ่ายภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ มีหน้าที่ต้องจ่ายหากจ่ายเงินสมทบไม่ครบภายใน กำหนดเวลาหรือจ่ายเงินสมทบไม่ครบจำนวนที่ต้องจ่ายนายจ้างต้องเสียเงินเพิ่มอีกร้อยละ ๓ ต่อเดือน ของเงินสมทบที่ต้องจ่ายและอาจถูกเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัดและขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างมาจ่ายเป็นเงินสมทบและเงินเพิ่มที่นายจ้างต้องจ่ายได้

กองทุนเงินทดแทนนั้นนอกจากประกอบด้วยกองทุนเงินทดแทนเดิมที่ได้จัดตั้งขึ้น ตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๑๐๓ และเงินสมทบของนายจ้างยังรวมไปถึงผลประโยชน์ของกองทุน เงินเพิ่มที่เหลือจากการขายทอดตลาดซึ่งนายจ้างไม่มารับคืนใน๕ปีเงินค่าปรับที่ได้จากการ เปรียบเทียบปรับนายจ้างที่ฝ่าฝืนกฎหมายนี้ทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้หรือเงินอุดหนุนรายได้อื่นและ ดอกผลของกองทุน

เงินและทรัพย์สินของกองทุนเงินทดแทนถือเป็นกรรมสิทธิ์ของสำนักงาน ประกันสังคมไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดินการจ่ายเงินจากกองทุนให้จ่ายได้เฉพาะ กรณีดังต่อไปนี้

(๑) เงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเมื่อลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย

(๒) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนและ ค่าใช้จ่ายที่เป็นเบี้ยประชุมค่าพาหนะค่าเบี้ยเลี้ยงค่าเช่าที่พักและค่าใช้จ่ายอย่างอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ กรรมการกองทุนเงินทดแทนกรรมการการแพทย์และอนุกรรมการตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดไม่ เกินร้อยละ ๓ ของดอกผลของกองทุนต่อไป

(๓) ค่าใช้จ่ายในการบำบัดรักษาและส่งเสริมการฟื้นฟูสมรรถภาพในการ ทำงานของลูกจ้างตามที่กระทรวงแรงงานประกาศกำหนดและเป็นค่าใช้จ่ายในการส่งเสริมหรือ ป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานไม่เกินร้อยละ ๒๒ ของดอกผลของกองทุนต่อไป

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหายเนื่องมาจากการทำงานลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนต้องยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานประกันสังคมที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ภายใน ๑๘๐ วันนับแต่วันที่ประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหาย

เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับแจ้งการประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือสูญหายไม่ว่ามาจากการแจ้งของนายจ้างการยื่นขอรับเงินทดแทนของลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิหรือได้ทราบเองก็ตามก็จะต้องมีการสอบสวนและออกคำสั่งโดยไม่ชักช้าให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้างสถานที่อื่นตามที่นายจ้างและฝ่ายลูกจ้างตกลงกันหรือที่สำนักงาน

สำหรับกรณีที่มีการเจ็บป่วยเกิดขึ้นภายหลังการสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้างลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาได้ภายใน ๒ ปีนับแต่วันที่ทราบการเจ็บป่วย

นายจ้างลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนที่ไม่พอใจคำสั่งคำวินิจฉัยหรือการประเมินเงินสมทบของพนักงานเจ้าหน้าที่มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งคำวินิจฉัยหรือการประเมินเงินสมทบหากยังไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการก็มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัยถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดดังกล่าวคำวินิจฉัยของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

สิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนนี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงได้รับจากกฎหมายอื่นดั่งนั้นหากลูกจ้างประสบอันตรายในการทำงานเนื่องจากการกระทำละเมิดของบุคคลอื่นนอกจากการยื่นคำร้องขอรับเงินทดแทนแล้วลูกจ้างยังสามารถฟ้องเรียกค่าเสียหายจากผู้กระทำละเมิดได้ด้วย

หากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนของลูกจ้างจึงจำเป็นต้องฟ้องคดีหรือแก้ต่างคดีเกี่ยวกับเงินทดแทนลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิดังกล่าวสามารถขอให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของสำนักงานประกันสังคมซึ่งมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางนิติศาสตร์ที่รัฐมนตรีแต่งตั้งไว้เป็นผู้มีอำนาจฟ้องคดีและแก้ต่างคดีแทนได้และหากต้องมีการบังคับให้ชำระหนี้เงินทดแทนจากทรัพย์สินของนายจ้างหนี้เงินทดแทนจะมีบุริมสิทธิในลำดับเดียวกับหนี้ภาษีอากรซึ่งจะมีสิทธิดีกว่าหนี้เจ้าหนี้ทั่วไป ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิรับเงินทดแทนได้รับเงินทดแทนก่อนเจ้าหนี้อื่นนั่นเอง

๑.๕ กฎหมายประกันสังคม

การประกันสังคม (Social Insurance) หมายถึงระบบที่ทั้งนายจ้างลูกจ้างและรัฐบาลได้เข้ามามีส่วนร่วมกันดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของลูกจ้างโดยทั้งสามฝ่ายเข้าร่วมส่งเงินสมทบเข้ากองทุนซึ่งมีลักษณะเป็นการออมทรัพย์ทั้งนี้กองทุนจะมีการบริหารงานในรูปแบบที่ทั้ง ๓ ฝ่ายได้เข้ามีส่วนร่วมส่วนประเภทของการประกันอาจครอบคลุมไปถึงการคลอดบุตรการสงเคราะห์บุตรการเจ็บป่วยการพิการหรือทุพพลภาพการชราภาพการฌาปนกิจการประกันสุขภาพและการว่างงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละประเทศสำหรับประเทศไทยได้มีการออกพระราชบัญญัติประกันสังคมขึ้นใช้บังคับตั้งแต่ปี ๒๕๓๓

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ นี้ได้มีบทบัญญัติที่มุ่งสร้างหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นโดยการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือแก่ลูกจ้างหรือบุคคลอื่นที่เป็นผู้ประกันตนในเรื่องการประสบอันตรายการคลอดบุตรการว่างงานการทุพพลภาพซึ่งสามารถเกิดขึ้นแก่ลูกจ้างหรือบุคคลและการให้หลักประกันในกรณีการเจ็บป่วยชราภาพและการตายซึ่งเกิดขึ้นกับทุกๆคนพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดแน่ชัดถึงหลักประกันที่ให้แก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นในส่วนของลูกจ้างนั้นเป็นลักษณะของการบังคับโดยในระยะแรกให้สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไปส่งเงินสมทบเข้ากองทุนร่วมกับลูกจ้างในสถานประกอบการนั้นนอกจากนี้ยังให้ใช้บังคับแก่สถานประกอบการที่มีลูกจ้างสิบคนขึ้นไปเมื่อพ้นกำหนดสามปีนับแต่วันที่กฎหมายนี้ใช้บังคับส่วนกรณีของบุคคลอื่นนั้นการสมัครเป็นผู้ประกันตนถือเป็นเรื่องสมัครใจ

แม้กฎหมายฉบับนี้จะใช้บังคับทั่วไปแต่ก็มีข้อยกเว้นสำหรับผู้ทำงานบางประเภทคือข้าราชการลูกจ้างประจำลูกจ้างชั่วคราวรายวันและลูกจ้างชั่วคราวรายชั่วโมงของทางราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นลูกจ้างของทางรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศลูกจ้างของนายจ้างที่มีสำนักงานในประเทศแต่ไปประจำทำงานในต่างประเทศและครูของโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนสำหรับในกรณีครูเอกชนนั้นได้มีกฎหมายบังคับใช้เฉพาะซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึง

๒. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

นอกเหนือจากการดูแลให้นายจ้างจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดแล้วกองสวัสดิการแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังมีบทบาทเข้าไปแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่หากสถานประกอบการใดมีความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้างได้แบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ๆได้ดังนี้

(๑) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้างเช่น

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

(๒) สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆเช่นงานแต่งงานงานอุปสมบทงานศพ
- การจัดชุดทำงาน
- การจัดหอพัก
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
- เงินโบนัสค่าครองชีพเบี้ยขยันค่าเช่ากะ

(๓) สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้างเช่น

- สหกรณ์ออมทรัพย์
- กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(๔) สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้างเช่น

- การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง
- การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
- การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
- การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง

(๕) สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคตเช่น

- ๑) โครงการส่งเสริมสวัสดิการการเงินและบริการเป็นการส่งเสริมการออมเงินของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ
- ๒) โครงการประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านสวัสดิการแรงงานซึ่งมุ่งส่งเสริมให้นายจ้างได้พัฒนารูปแบบและระบบการจัดสวัสดิการแรงงานให้ได้มาตรฐานส่งเสริมและพัฒนากิจการดำรงชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการสร้างขวัญและกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานของลูกจ้างทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและยังเป็นการประกาศเกียรติคุณให้กับสถานประกอบกิจการที่สามารถสร้างระบบรูปแบบและพัฒนากิจการสวัสดิการที่ดี
 - เงินบำเหน็จ
 - เงินรางวัลทำงานนาน
 - ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท
 - กองทุนฌาปนกิจ
 - เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

(๖) สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัยเช่น

- การจัดทัศนศึกษา
- การแข่งขันกีฬา
- การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
- การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

กองสวัสดิการแรงงานดำเนินกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือกฎหมายขึ้นในสถานประกอบกิจการโดยการประสานงานหรือปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นดังต่อไปนี้

๑) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการและชุมชนโดยที่โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้มีการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการและชุมชนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเพื่อให้บุตรของลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็งทำให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๒) โครงการโรงงานสีขาวซึ่งประสงค์ให้นายจ้างและลูกจ้างมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและขยายความรู้ดังกล่าวไปยังครอบครัวและสังคมอื่นๆ เพื่อให้สถานประกอบกิจการได้รับรู้ถึงปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบกิจการซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการในการกำหนดนโยบายและสนับสนุนให้มีการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสถานประกอบกิจการต่อไปทั้งนี้เพื่อไม่ให้ยาเสพติดแพร่ขยายเข้าไปในสถานประกอบกิจการ

และเป็นการลดจำนวนลูกจ้างที่ติดยาเสพติดลงให้มากที่สุดนอกจากนั้นยังประสงค์ให้ลูกจ้างที่ติดยาเสพติดได้มีโอกาสบำบัดรักษาและฟื้นฟูให้หายจากการติดยาเสพติดและสามารถทำงานได้อย่างเป็นปกติ

๓) โครงการพัฒนารูปแบบการป้องกันและจัดการด้านเอดส์ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งเป็นโครงการที่สนับสนุนการดำเนินงานโครงการป้องกันและบริหารจัดการเรื่องเอดส์ในสถานประกอบกิจการภายใต้การสนับสนุนจากสำนักงานบริหารโครงการกองทุนโลก (Global Fund) ส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีนโยบายการป้องกันและการบริหารจัดการเรื่องเอดส์ที่เหมาะสมตามมาตรฐาน AID Sresponse Standard Organization (ASO) และประกาศเกียรติคุณสถานประกอบกิจการดีเด่นเหล่านั้นสู่สาธารณชนส่งเสริมทำความเข้าใจเรื่องเอดส์ที่ถูกต้องแก่สถานประกอบกิจการเพื่อคุ้มครองแรงงานให้ปลอดภัยจากการติดเชื้อเอชไอวีและคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่ติดเชื้อเอชไอวีให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกันกับโรคและความเจ็บป่วยอื่นๆ และศึกษาพัฒนาและปรับปรุงกฎหมายให้มีบทบัญญัติเฉพาะในเรื่องเอดส์เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติกีดกันสิทธิของผู้ที่ติดเชื้อเอชไอวีและผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเอดส์

บทบาท ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดสวัสดิการแรงงาน

แม้ปัจจุบันอาเซียนจะก่อตั้งสมาคมประกันสังคมอาเซียน (ASSA) ขึ้นมานานแล้ว แต่ก็ยังไม่มีมีการปรึกษาหารือพูดคุยถึงการสร้างมาตรฐานร่วมกันอย่างเป็นทางการหรือการร่างความตกลงความมั่นคงทางสังคม (Social Security Agreement) ร่วมกันเพื่อสร้างมาตรฐานระดับอาเซียนเพื่อให้เกิดเงื่อนไขที่เป็นธรรมและชัดเจนและควรลงขันร่วมกันจัดตั้งกองทุนเพื่อทำให้มาตรฐานสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมในระดับอาเซียนเกิดขึ้นได้จริงดังนั้นสิ่งที่สำนักงานประกันสังคมต้องดำเนินการในเบื้องต้นเกี่ยวกับการเสริมสร้างสวัสดิการสังคมแก่แรงงานอาเซียนในโอกาสที่ไทยจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนคือการทบทวนมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของแรงงานโดยต้องกลับมาพิจารณาใหม่ว่าสิทธิประโยชน์ของแรงงานไทยในแต่ละด้านได้มาตรฐานสากลแล้วหรือยัง สวัสดิการแต่ละประเภทคุ้มครองแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวเท่าเทียมกันหรือไม่รัฐจะแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนได้อย่างไร

นอกจากนี้การเคลื่อนย้ายเสรีของแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียนนั้นอาจส่งผลดีให้แก่กลุ่มประเทศสมาชิกในแง่ที่ตลาดแรงงานจะมีความยืดหยุ่นมากขึ้นโดยแรงงานในแต่ละประเทศจะมีโอกาสเลือกทำงานในสถานที่หรือในประเทศที่มีโอกาสที่แรงงานเหล่านั้นจะสามารถแสดงศักยภาพได้สูงสุดและก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้นมีสวัสดิการที่ดีขึ้นตามไปด้วยซึ่งจะทำให้ประเทศต่างๆ ที่มีแรงงานไหลเข้ามีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างกว้างขวางส่วนผลเสียอันเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียนคืออุตสาหกรรมบางประเภทอาจได้รับผลกระทบจากการไหลเข้าของแรงงานที่มาจากประเทศอื่นซึ่งเข้ามาแข่งขันในอีกประเทศหนึ่งนายจ้างจะมีทางเลือกที่จะจ้างแรงงานของประชากรอาเซียนในประเทศใดประเทศหนึ่งที่มีค่าแรงถูกกว่าเกิดปัญหาระหว่างคนในชาติและชาวต่างชาติในเรื่องการแข่งขันด้านตลาดแรงงานระหว่างประเทศตามมาเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมของภาครัฐในการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียนที่จะมีขึ้น

ในอนาคตภาครัฐควรเตรียมการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะผู้ใช้แรงงานของไทยซึ่งไทยมีจุดแข็งอย่างมากในภาคบริการการท่องเที่ยวการบริการด้านสุขภาพการรักษาพยาบาลการดูแลผู้สูงอายุและด้านศิลปกรรม

อีกปัญหาหนึ่งที่สำคัญซึ่งภาครัฐควรหามาตรการป้องกันคือภาวะสมองไหลของแรงงานเนื่องจากต่อไปในอนาคตการเดินทางระหว่างประเทศจะกระทำได้ง่ายขึ้นหรือการเดินทางระหว่างประเทศเพื่อทำงานจะกระทำได้อย่างเสรีจึงเกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานของบรรดาผู้ใช้แรงงานที่มีทักษะฝีมือผู้บริหารนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากประเทศหนึ่งไปยังประเทศภาคีสมาชิกอื่นของอาเซียนมากขึ้นเนื่องจากค่าตอบแทนสวัสดิการหรือการดำรงชีวิตที่ดีกว่าประเทศไทยจึงทำให้เกิดภาวะสมองไหลของประชากรที่มีคุณภาพก่อให้เกิดปัญหาการพัฒนาประเทศตามมา ดังนั้นการที่จะทำให้ไม่เกิดภาวะการถดถอยของประเทศไทยจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีและจูงใจซึ่งอาจยับยั้งการไหลออกของแรงงานเหล่านี้ได้

ปัจจุบันกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการแรงงานในประเทศไทยได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ และพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๔๒ กฎหมายเหล่านี้ถูกนำมาใช้กับคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยด้วยดังนั้นหากประเทศไทยสามารถจัดการกฎหมายสวัสดิการแรงงานได้ดีก็จะทำให้แรงงานฝีมือจากต่างประเทศเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากขึ้นและทำให้เกิดการลงทุนตามมารวมทั้งแรงงานมีฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านของไทยก็ไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องเดินทางไปทำงานในต่างประเทศอีกต่อไป

ดังนั้นการให้สวัสดิการที่ดีแก่ผู้ใช้แรงงานให้ได้มาตรฐานในระดับสากลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากโดยปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการของแรงงาน โดยให้ครอบคลุมไปถึงแรงงานในภาคเกษตรและแรงงานนอกระบบเช่นผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านและการจ้างงานแบบชั่วคราวเพราะทั้งแรงงานไทยมีฝีมือและแรงงานต่างด้าวมีฝีมือจะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนาองค์กรของนายจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อธุรกิจเศรษฐกิจและการลงทุนได้ซึ่งสุดท้ายผลประโยชน์ก็จะตกอยู่กับประเทศไทยคือทำให้องค์กรนายจ้างของไทยเติบโตมีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศได้เศรษฐกิจในประเทศจะดีขึ้นและสามารถเก็บภาษีมาพัฒนาประเทศได้มากขึ้นนอกจากนี้สวัสดิการต่างๆบางประการควรขยายให้แก่แรงงานมีฝีมือผู้บริหารนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นคนต่างชาติซึ่งเข้ามาทำประโยชน์ให้แก่ประเทศไทยด้วยเช่นค่าตอบแทนแก่ผู้ใช้แรงงานภายในประเทศไม่ควรแตกต่างกันจนเกินไปหากอัตราค่าจ้างแรงงานต่ำมากก็จะไม่สามารถดึงดูดให้คนไทยที่เป็นแรงงานฝีมือไม่ไปทำงานในต่างประเทศได้ เพราะหากวิเคราะห์จากปัญหาข้อเท็จจริงแล้วไม่มีผู้ใดยอยากเดินทางไปทำงานที่ไกลบ้านตนเอง

ในกรณีที่แรงงานไทยออกไปทำงานในประเทศอาเซียนอื่นๆนั้นการไม่พัฒนาฝีมือแรงงานให้อยู่ในระดับสากลจะทำให้แรงงานไทยที่ไร้ฝีมือไม่เป็นที่น่าสนใจในตลาดต่างประเทศรวมถึงหลักสูตรการศึกษาหรือใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพของไทยไม่ได้รับการยอมรับ (Accreditation) ในระดับสากลซึ่งกรณีนี้เป็นหน้าที่ของภาครัฐที่จะต้องกำหนดมาตรการให้มีการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการฝึกอบรมการทำงานให้สามารถเทียบเคียงได้กับมาตรฐานสากลของต่างประเทศ

รวมถึงหาแนวทางให้ใบอนุญาตหรือใบรับรองมาตรฐานวิชาชีพของไทยได้รับการยอมรับในระดับในระดับสากลการคุ้มครองแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศจะต้องมีมาตรการร่วมกับประเทศอื่นที่เป็นสมาชิกอาเซียนเพื่อไม่ให้เกิดความเสียเปรียบโดยเฉพาะด้านความรู้ภาษาต่างประเทศการเจรจาต่อรองเรื่องสัญญาจ้างงานสวัสดิการในการทำงานและกรณีเกิดข้อพิพาทระหว่างแรงงานไทยและนายจ้างต่างชาติ

แนวคิด การพัฒนาสวัสดิการแรงงานของหน่วยงานผู้ทรงคุณวุฒิ

ความคิดเห็นเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนควรมีสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนดเพิ่มเติมจากปัจจุบันอย่างไร

๑) ควรออกกฎหมายที่บังคับให้นายจ้างจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นหลักประกันให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการทำงานให้มีเงินสำรองไว้ใช้ในการดำรงชีวิตเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกนอกเหนือจากสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานและกรณีชราภาพ

๒) เพิ่มความเข้มข้นในการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมเนื่องจากยังมีผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งหลีกเลี่ยงการให้ลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในส่วนที่ต้องจ่ายสมทบ

๓) ภาครัฐและผู้ประกอบการควรร่วมมือกันสนับสนุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานด้านการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศหรือจัดตั้งกองทุนเรียนภาษาต่างประเทศในหน่วยงาน/บริษัทเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและเพื่อยกระดับศักยภาพของแรงงานไทยด้วย

๔) มีผู้บริหารในอุตสาหกรรมบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่าในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในภาวะถดถอยไม่เอื้ออำนวยต่อการปรับเปลี่ยนสวัสดิการของแรงงานไทยให้ดีขึ้นเพราะเห็นว่าปัจจุบันกฎหมายสวัสดิการแรงงานที่มีอยู่ได้กำหนดและครอบคลุมแรงงานให้มีสวัสดิการที่ดีอยู่แล้วหากสถานประกอบการปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัดแต่หากมีการเพิ่มสวัสดิการหรือผลประโยชน์ให้กับแรงงานขึ้นอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนที่สถานประกอบการกิจการต่างๆต้องแบกรับเพิ่มขึ้นตามไปด้วยซึ่งอาจจะส่งผลทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาได้ทั้งนี้การพิจารณาเพิ่มสวัสดิการแรงงานควรพิจารณาให้ครอบคลุมถึงต้นทุนที่เพิ่มขึ้นของสถานประกอบการด้วยว่าสามารถรับภาระที่เพิ่มได้หรือไม่ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕) ควรมีการสำรวจความคิดเห็นทั้งในส่วนของลูกจ้างว่าต้องการสวัสดิการอะไรบ้างและในส่วน of นายจ้างว่าสามารถให้สวัสดิการอะไรได้บ้างโดยที่ไม่กระทบต่อการดำเนินกิจการมากเกินไปตลอดจนสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้มีความเหมาะสม

๖) ควรมีการกำหนดเงินเพิ่มพิเศษนอกเหนือจากเงินชดเชยในมาตรา ๑๑๘ การเลิกจ้างและเงินชดเชยอาทิหากลูกจ้างทำงานติดต่อกันตั้งแต่ ๑๐ ปีถึง ๑๙ ปีได้เงินเพิ่มพิเศษอีก ๑๕ วันทำงานติดต่อกัน ๒๐ ปีถึง ๒๙ ปีได้รับเพิ่มพิเศษอีก ๓๐ วันทำงานติดต่อกัน ๓๐ ปีถึง ๓๙ ปีได้รับเพิ่มอีก ๔๕ วันทำงานติดต่อกัน ๔๐ ปีขึ้นไปได้รับเพิ่มอีก ๖๐ วัน

การส่งเสริมสนับสนุนให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายให้แก่ลูกจ้าง เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑ สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๘.๒) เห็นว่าควรมีการส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอก เวลาทำงานรองลงมาควรมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน (ร้อยละ ๘๘.๐) ควรพัฒนาลูกจ้างด้วยการจัดให้มีห้องสมุดหรือมุมอ่านหนังสือ (ร้อยละ ๖๔.๗) จัดตั้ง โรงเรียนในโรงงาน (ร้อยละ ๔๗.๑) และจัดสอนภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ ที่ใช้กันอาเซียนแก่ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ (ร้อยละ ๑๑.๘)

๒ สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๒.๔) เห็นว่าควรจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า รองลงมาการให้เงินช่วยเหลือต่างๆ (ร้อยละ ๗๖.๗) จัดให้มีรถรับ-ส่ง (ร้อยละ ๗๕.๕) จ่ายเงินโบนัส (ร้อยละ ๗๐.๖) ช่วยค่าครองชีพ (ร้อยละ ๖๙.๘) จัดชุดทำงาน (ร้อยละ ๖๕.๐) จ่ายค่าเบี้ยขยัน (ร้อยละ ๖๔.๗) จ่ายค่าเช่ากะ (ร้อยละ ๖๔.๐) จัดหอพัก (ร้อยละ ๔๗.๑) และจัดอาหารกลางวันให้พนักงาน (ร้อยละ ๒๓.๕)

๓ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๙๔.๑) เห็นว่าควรมีการจัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพรองลงมา ควรมีสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบการ (ร้อยละ ๗๖.๕) และมีเงินสมทบตามอายุงานจาก นายจ้าง (ร้อยละ ๑๗.๖)

๔ สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๗๕.๐) ให้ความสำคัญกับการประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง และการช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัวซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเท่ากันรองลงมาควรมีการจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง (ร้อยละ ๖๘.๘) การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง (ร้อยละ ๖๒.๕) และการจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับลูกจ้าง (ร้อยละ ๖.๓)

๕ สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๒.๔) เห็นว่าควรมีเงินบำเหน็จเพื่อให้เกิดความมั่นคง ในอนาคตรองลงมาช่วยเหลือในด้านเงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย (ร้อยละ ๗๖.๕) จัดให้มีกองทุน ฅาปนกิจสงเคราะห์ (ร้อยละ ๗๕.๐) ให้มีเงินรางวัลทำงานนาน (ร้อยละ ๕๘.๘) และให้ลูกจ้างถือหุ้น ของบริษัท (ร้อยละ ๕๐.๘)

๖ สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๙๓.๘) เห็นว่าการให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยเป็นเรื่อง สำคัญที่สุดรองลงมาการจัดทัศนศึกษาและการแข่งขันกีฬาซึ่งกลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเท่ากัน (ร้อยละ ๘๑.๓) การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน (ร้อยละ ๖๘.๘)

การเตรียมความพร้อมขององค์กรของท่านในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีมาตรการหรือการดำเนินการในด้านที่เกี่ยวกับแรงงานและ/หรือสวัสดิการแรงงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ ๘๘.๒) มีมาตรการหรือการดำเนินการในการเตรียมพร้อมขององค์กรในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีเพียงร้อยละ ๑๑.๒ ที่ไม่มีมาตรการหรือการดำเนินการใดๆ เพื่อ

เตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเนื่องจากไม่ทราบว่าต้องเตรียมการอย่างไรสำหรับองค์กรที่มีการเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมีมาตรการเช่น

- ๑) จัดทำมาตรฐานแรงงานไทยความรับผิดชอบทางสังคม มรท.๘๐๐๑-๒๕๕๓ และ TLS ๘๐๐๑ - ๒๐๑๐ เพื่อพัฒนามาตรฐานการจ้างแรงงานไทย
- ๒) ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงานและสวัสดิการแรงงานของประเทศในอาเซียนรวมทั้งปรึกษากฎหมายกับผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานถึงผลกระทบที่อาจเกิดกับกิจการและหามาตรการในการป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น
- ๓) จัดทำบันทึกความเข้าใจ (MOU-Memorandum of Understanding) กับแรงงานจังหวัดในหลายๆด้านเพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศไทยและลดผลกระทบด้านการขาดแคลนแรงงานภายในประเทศ
- ๔) จัดให้มีการอบรมภาษาอังกฤษและภาษาประเทศในอาเซียนให้กับแรงงานเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการสื่อสารและเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- ๕) ส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดและเพิ่มสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อให้แรงงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเกิดความภักดีต่อองค์กร
- ๖) ให้ความรู้ด้านสิทธิของแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายแรงงานให้แก่นายจ้างที่จ้างแรงงานต่างด้าว
- ๗) จัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่เพื่อให้การบริการต่างๆมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- ๘) จัดอบรมนายจ้างและพนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจและให้สามารถทำงานร่วมกับแรงงานต่างด้าวบนพื้นฐานวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้

มาตรการที่ภาครัฐควรดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบการไทยให้ความสนใจในการจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๑) ส่งเสริมให้สำนักงานประกันสังคมศึกษาเรียนรู้ขนบธรรมเนียมวัฒนธรรมประเพณีของแต่ละประเทศเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างต่างด้าวหรือแรงงานที่มาจากประเทศอาเซียน

ภาครัฐควรมีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการตระหนักถึงประโยชน์ของการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดโดยกำหนดรางวัลหรือใบประกาศให้กับสถานประกอบการที่จัดให้มีสวัสดิการตามหลักเกณฑ์และสามารถนำไปหักเป็นค่าใช้จ่ายได้ ๒ เท่าในการนำไปคำนวณภาษีเงินได้นิติบุคคล

ภาครัฐควรให้คำแนะนำแก่ภาคเอกชนในเรื่องของสวัสดิการแรงงานและแรงงานของประเทศต่างๆในอาเซียนให้ความรู้เกี่ยวกับการรับแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานความรู้กฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆเพื่อที่ภาคเอกชนสามารถเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศได้

ปรับปรุงระเบียบและขั้นตอนต่างๆในการดูแลอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในด้านต่างๆ อาทิเงินประกันขั้นตอนการยื่นจดทะเบียน VISA การทำงานการให้สิทธิด้านประกันสังคมการรักษาพยาบาลดูแลสวัสดิการสังคมต่างๆรวมทั้งปรับปรุงข้อจำกัดและระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ในการทำงานของแรงงานต่างด้าว

ส่งเสริมกิจกรรมต่างๆเพื่อสร้างความผูกพันที่ดีระหว่างผู้ประกอบการและแรงงานเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับลูกจ้างทำงานให้สถานประกอบการในระยะยาวลดปัญหาของแรงงานเข้า-ออกและยังสามารถทำให้ลูกจ้างมีใจรักองค์กรตั้งใจทำงานส่งผลถึงผลผลิตหรือคุณภาพของงานที่ดีได้รวมทั้งยังสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานประกอบการได้ด้วย

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานภายใต้ประชาคมอาเซียน

สร้างความร่วมมือระหว่างประเทศในอาเซียนในการพัฒนาระบบค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานในประเทศในอาเซียนให้มีความเท่าเทียมกันเพื่อลดการเคลื่อนย้ายแรงงานป้องกันปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางประเทศ

การปรับปรุงสวัสดิการแรงงานของประเทศควรคำนึงอย่างเหมาะสมและตามความจำเป็นของแรงงานเพื่อมิให้กระทบต่อความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการไทย

ภาครัฐควรปรับปรุงกฎหมายด้านการจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายเพื่อช่วยเหลือภาระค่าใช้จ่ายแก่ลูกจ้าง

บทที่ ๔

การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

นโยบายยุทธศาสตร์แรงงาน ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) โดยยุทธศาสตร์ประกอบด้วย
กรอบการดำเนินงานทั้งหมด ๔ ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีเป้าหมายที่จะสร้างกำลังคนของประเทศให้เป็น
“Productive Manpower” เป็นกำลังคนที่มีประสิทธิภาพผ่านการสร้างระบบและรากฐานการ
ดำเนินงานด้านแรงงานที่มีความยั่งยืนและเป็นมาตรฐานสากลและมุ่งเน้นจัดอุปสรรคด้านแรงงาน
ต่างๆ ให้หมดสิ้น

ช่วงที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) มีเป้าหมายที่จะสร้างกำลังแรงงานที่มีนวัตกรรม
“Innovative Workforce” เพื่อให้แรงงานมีผลิตภาพที่สูงขึ้นและเป็นพลเมืองของโลก
(Global Citizen) รับกับอุตสาหกรรมสมัยใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่เป็น
New Engine of Growth รองรับกับโครงสร้างประเทศไทย ๔.๐ และเตรียมความพร้อมสังคม
ผู้สูงอายุ

ช่วงที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๔) ต้องเป็นกำลังแรงงานที่มีความคิดสร้างสรรค์หรือ
“Creative Workforce” มีทักษะ R&D ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่การทำงาน แรงงานไทยต้องมีงาน
ทำที่มีคุณค่าสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในเรื่องงานที่มีคุณค่า (Decent Work for All)
ของสหประชาชาติ

ช่วงที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๗๕ – ๒๕๗๙) แรงงานไทยเป็น “Brainpower” สร้างสังคมการ
ทำงานแห่งปัญญา ใช้ความรู้ ความสามารถ และสติปัญญาในการทำงานที่มีมูลค่าสูงเป็นกรอบ
แนวทางในการพัฒนากำลังคนของประเทศรอบ ๒๐ ปี เพื่อก้าวสู่ Thailand ๔.๐

กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทย

กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานของไทยที่สำคัญคือ พระราชบัญญัติคุ้มครอง
แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งมีสาระสำคัญในการคุ้มครองแรงงานที่ถือเป็นสวัสดิการแรงงานที่กฎหมาย
บังคับ (กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๗) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ สรุปสาระสำคัญของสวัสดิการสำหรับแรงงานทั่วไปของไทยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

สวัสดิการ	หลักการและสาระสำคัญ
เวลาทำงาน	งานทั่วไป ไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ งานอันตรายไม่เกิน ๗ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๔๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
เวลาพัก	ในวันที่มีการทำงานให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักติดต่อกันไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง ภายใน ๕ ชั่วโมงแรกของการทำงาน นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่าครั้งละ ๑ ชั่วโมงก็ได้แต่ต้องไม่น้อยกว่าครั้งละ ๒๐ นาที และเมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง กรณีงานในหน้าที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรือเป็นงานฉุกเฉินโดยจะหยุดเสียมิได้นายจ้างจะไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง
วันหยุด	ต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑ วัน โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน ๖ วัน
ประจำสัปดาห์	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ (ยกเว้นลูกจ้างรายวัน รายชั่วโมงหรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย) นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้กรณีวันหยุดประจำสัปดาห์ ไม่แน่นอน ให้นายจ้างประกาศวันหยุดให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ วัน และแจ้งเป็นหนังสือให้พนักงานตรวจแรงงานทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ประกาศกำหนด
วันหยุดตามประเพณี	ต้องไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย ถ้าวันหยุด ตามประเพณีตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่าปีละ ๖ วันทำงาน โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่ตกลงกัน ลูกจ้างและนายจ้างจะตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวมหยุดในปีอื่นก็ได้
การลาป่วย	ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้างปีละ ไม่เกิน ๓๐ วัน ทั้งนี้การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำงานขึ้นไป นายจ้างจะให้ลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์ก็ได้

การลาคลอด	ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้าง ซึ่งลาคลอดเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน
การลาเพื่อทำหมัน	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนด และออกใบรับรองให้โดยลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันลาวันนั้นด้วย
การลากิจ	ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
การลาเพื่อรับราชการทหาร	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึก วิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อม โดยลาได้เท่ากับจำนวนวันที่ทางการทหารเรียก และได้รับค่าจ้างตลอดเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน ๖๐ วันต่อปี
การลาเพื่อฝึกอบรม	ลูกจ้าง มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง
ค่าจ้าง	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างตามที่ตกลงกับนายจ้าง แต่ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด	ในกรณีที่งานมีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเท่าที่จำเป็นก็ได้ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า สองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก ไม่น้อยกว่ายี่สิบนาที ก่อนที่ลูกจ้างเริ่ม ทำงานล่วงเวลา (ยกเว้นงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน)
ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด	ถ้าทำงานเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ถ้าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่าย ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ถ้าทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงานนายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง
ค่าชดเชย	ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย หากนายจ้างเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด ดังนี้ ๑. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๒๐ วัน แต่ไม่ครบ ๑ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐ วัน ๒. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๙๐ วัน ๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๑๘๐ วัน ๔. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชย

	<p>เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๒๔๐ วัน</p> <p>๕. ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย ๓๐๐ วัน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้างเพราะเหตุปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่ายหรือการบริการอันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนลูกจ้างลง นายจ้างต้องแจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างให้ลูกจ้างและพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันที่จะเลิกจ้าง และนายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติซึ่งลูกจ้างนั้นมีสิทธิได้รับอยู่แล้ว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน</p> <p>ในกรณีที่นายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบต่อสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของลูกจ้างหรือครอบครัว นายจ้างต้องแจ้งล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนย้ายถ้าลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยได้รับค่าชดเชยพิเศษเท่ากับอัตราค่าชดเชยปกติที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ</p> <p>ข้อยกเว้นที่นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าชดเชย : ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยในกรณีใดกรณีหนึ่งดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ลูกจ้างลาออกเอง ๒. ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง ๓. จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย ๔. ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ๕. ฝ่าฝืน ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ หรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน ซึ่งหนังสือเตือนนั้นให้มีผลบังคับได้ไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ลูกจ้างได้กระทำความผิด
	<p>๖. ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร</p> <p>๗. ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก</p> <p>กรณีการจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และนายจ้างเลิกจ้าง ตามกำหนดระยะเวลานั้นได้แก่งานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การจ้างงานในโครงการ เฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้าง ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน ๒. งานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว ที่มีกำหนดงานสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน ๓. งานที่เป็นไปตามฤดูกาล และได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้นซึ่งจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยนายจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือ ไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

<p>การใช้แรงงานหญิง</p>	<p>ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างหญิงทำงานต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ลักษณะของงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือ ร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น ๒. งานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ ๑๐ เมตรขึ้นไป ๓. งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ ๔. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง <p>ห้าม นายจ้างให้ลูกจ้างหญิงที่มีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐น. - ๐๖.๐๐ น. ทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานเหมืองแร่หรืองานก่อสร้างที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือปล่องในภูเขา เว้นแต่ ลักษณะงาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างหญิงนั้น ๒. งานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสั่นสะเทือน ๓. งานขับเคลื่อนหรือติดไปกับยานพาหนะ ๔. งานยก แบก หาม หาบ ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกิน ๑๕ กิโลกรัม ๕. งานที่ทำในเรือ ๖. งานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
<p>การใช้แรงงานเด็ก</p>	<p>ห้ามนายจ้างจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๕ ปี เป็นลูกจ้าง</p> <p>กรณีที่มีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี เป็นลูกจ้าง นายจ้างต้องแจ้งต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ เด็กเข้าทำงาน และแจ้งการสิ้นสุดการจ้างเด็กนั้นต่อพนักงานตรวจแรงงานภายใน ๗ วันนับแต่วันที่เด็กออกจากงาน นายจ้างต้องจัดให้มีเวลาพัก ๑ ชั่วโมงต่อวัน ภายใน ๔ ชั่วโมงแรกของการทำงาน และให้มีเวลาพักย่อยได้ตามที่นายจ้างกำหนด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานในระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ - ๐๖.๐๐ น. เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากอธิบดี ๒. ห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานล่วงเวลา ๓. ห้ามนายจ้างให้ลูกจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ทำงานต่อไปนี้ <ul style="list-style-type: none"> - งานหลอม เป่า หล่อ หรือรีดโลหะ - สถานที่เล่นการพนัน - สถานที่เต้นรำ รำวง หรือ ร้องเงิง - สถานที่ที่มีอาหาร สุรา น้ำชา หรือเครื่องดื่ม อย่างอื่นจำหน่ายและบริการ โดยมีผู้บําเรอสำหรับปรนนิบัติลูกจ้าง หรือโดยมีที่สำหรับพักผ่อนหลับนอน หรือมีบริการนวดให้แก่ลูกค้าสถานที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง - ห้ามนายจ้างจ่ายค่าจ้างของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กแก่บุคคลอื่น - ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับ เงินประกันจากฝ่ายลูกจ้างซึ่งเป็นลูกจ้าง ซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก

	หรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษา หรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ที่อธิบดีเห็นชอบ และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่เด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน ๓๐ วัน
สวัสดิการในที่ทำงาน	ให้นายจ้างจัดให้มีสวัสดิการในที่ทำงาน ดังนี้ ๑. น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินยี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน ๒. ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีมีลูกจ้างเป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้เฉพาะ
อุปกรณ์ปฐมพยาบาล	๑. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ๒. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยขึ้นไป นายจ้างต้องจัดให้มี (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุ ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน ตลอดเวลาทำงาน (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน ๓. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น (ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคน ตลอดเวลาทำงาน (ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน (จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

การส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาล	นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว
คณะกรรมการสวัสดิการ	กำหนดให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง อย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้วให้คณะกรรมการลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้
ความปลอดภัยในการทำงาน	ให้นายจ้างปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างในบางอาชีพที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้างในที่สูง งานที่ต้องทำกับเครื่องจักร งานที่เกี่ยวข้องกับสารเคมีต่างๆ หรือสภาวะแวดล้อมอื่นๆ ที่อาจก่อให้เกิดอันตราย กฎหมายความปลอดภัยจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการทำงาน การจัดเครื่องป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ การกำหนดเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อมในการทำงาน เช่น อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง การถ่ายเทอากาศ การระบายสิ่งโสโครก เป็นต้น

ที่มา : กระทรวงแรงงาน

การศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศอาเซียน

ตารางที่ ๒ การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศต่างๆ ในอาเซียน ในส่วนที่เหมือนกันและแตกต่างกัน

สวัสดิการแรงงานในส่วนที่เหมือนกัน	สวัสดิการแรงงานในอาเซียนส่วนที่แตกต่างกัน
วันหยุดประจำสัปดาห์ ไทยกำหนดวันหยุดสัปดาห์ละ ๑ วัน	ประเทศในอาเซียนส่วนใหญ่กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ๑ วัน โดยได้รับค่าจ้างเช่นเดียวกับประเทศไทย แต่บางประเทศเช่น มาเลเซีย สิงคโปร์และบรูไนได้กำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานเป็นกะมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นระยะเวลาต่อเนื่องไปไม่น้อยกว่า ๓๐ ชั่วโมง
วันหยุดตามประเพณีไทย กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า ปีละ ๑๓ วัน	แต่ละประเทศในอาเซียนมีการกำหนดวันหยุดตามประเพณีต่อปีแตกต่างกันไป เช่น สิงคโปร์ ๑๑ วัน มาเลเซีย ๑๐ วัน ฟิลิปปินส์ ๑๒ วัน กัมพูชา ๑๘ วัน ลาว ๑๓ วัน เวียดนาม ๙ วัน เป็นต้น
วันหยุดพักผ่อนประจำปี ไทยกำหนดให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า ปีละ ๖ วัน	ทุกประเทศจะมีการกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง แต่หลายประเทศมีการกำหนดให้วันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มขึ้นตามอายุงาน หรือตามสภาพของงาน เช่น มาเลเซียมีการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีเพิ่มตามอายุงานคือ อายุงาน ๑-๒ ปี หยุดได้ ๘ วัน

	อายุงาน ๒-๕ ปี หยุดได้ ๑๒ วัน อายุงาน ๕ ปี ขึ้นไปหยุดได้ ๑๖ วัน ส่วนกัมพูชา กำหนดให้ลูกจ้างประจำที่ทำงานครบ ๑ ปี ขึ้นไป มีสิทธิหยุดพักผ่อน ๑.๕ วัน ต่อระยะเวลา ๑ ปี ที่ทำงานมา แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน ๑๘ วัน ประเทศลาว ให้สิทธิลูกจ้างที่ทำงานครบ ๑ ปี หยุดพักผ่อนได้ ๑๕ วัน และเพิ่มจำนวนขึ้นอีกถ้าทำงานอันตราย
วันลาป่วยไทยกำหนดให้ลาได้เท่าที่ป่วยจริง แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างในวันลาป่วยปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน	มาเลเซียมีการกำหนดวันลาป่วยตามอายุงาน คือ อายุงาน น้อยกว่า ๒ ปี หยุดได้ ๑๔ วัน อายุงาน ๒-๕ ปี หยุดได้ ๑๘ วัน อายุงาน ๕ ปี ขึ้นไป หยุดได้ ๒๒ วัน โดยได้รับค่าจ้าง พม่าให้ลูกจ้างที่ทำงาน ๖ เดือนขึ้นไป เท่านั้นที่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย กัมพูชาจ่ายค่าจ้างเต็มในการลาป่วยเดือนแรก จ่ายค่าจ้างร้อยละ ๖๐ ในเดือนที่สองและสาม แต่ถ้ายังป่วยอยู่หลังจากนั้น นายจ้างไม่ต้องจ่ายค่าจ้าง ประเทศลาว ให้สิทธิลูกจ้างลาป่วยได้ปีละ ๓๐ วัน
วันลาคลอด ไทยกำหนดให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาทั้งก่อนคลอดและหลังคลอดได้ ๙๐ วัน แต่นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ตามวันที่ลา แต่ไม่เกิน ๔๕ วัน	สิงคโปร์ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดเฉพาะกรณีที่มีการสมรสตามกฎหมายเท่านั้น อินโดนีเซียให้สิทธิลูกจ้างหญิงที่แท้งบุตรลาได้ ๑.๕ เดือน เพื่อรักษาตัวโดยได้รับค่าจ้าง ฟิลิปปินส์ให้ลูกจ้างหญิงที่คลอดโดยการผ่าตัดลาคลอดได้ ๗๘ วัน เทียบกับการลาคลอดปกติ ๖๐ วัน ลาวให้ลูกจ้างหญิงที่ลาคลอดแล้วยังเจ็บป่วยอยู่ลาเพิ่มได้อีก ๓๐ วัน โดยได้ค่าจ้างร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างปกติ ส่วนเวียดนามให้ลูกจ้างหญิงลาคลอดได้ ๖ เดือน แต่ถ้าคลอดลูกแฝด ให้ลาเพิ่มได้อีก ๑ เดือน ต่อลูกแฝดแต่ละคนที่เพิ่มขึ้น ส่วนพม่าให้สิทธิลูกจ้างลาไปเลี้ยงบุตรบุญธรรมที่มีอายุไม่เกิน ๑ ขวบ ได้ ๘ สัปดาห์
การดูแลบุตร ประเทศไทยไม่มีสวัสดิการประเภทนี้	สิงคโปร์ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาไปดูแลบุตรที่เป็นทารกได้ปีละ ๖ วัน จนกว่าบุตรจะมีอายุครบ ๒ ปี โดยได้รับค่าจ้าง อินโดนีเซียให้ลูกจ้างชายที่บุตรเพิ่งคลอดหรือภรรยาแท้งบุตรมีสิทธิลาเพื่อการดูแลบุตรและภรรยาได้ ๒ วัน โดยได้รับค่าจ้าง
น้ำสะอาดสำหรับดื่มไทยกำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มให้เพียงพอเป็นส่วนร่วมกับจำนวนลูกจ้าง	สิงคโปร์กำหนดให้นายจ้างจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอสำหรับลูกจ้าง กัมพูชากำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำดื่มในบรรจุภัณฑ์ที่สะอาดมีฝาปิดมิดชิด และมีแก้วน้ำที่สะอาด ปราศจากเชื้อโรค
การรักษาพยาบาลไทยกำหนดให้นายจ้าง	บรูไน กำหนดให้ผู้ตรวจแรงงานมีอำนาจกำหนดให้นายจ้าง

ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์ประจำ และจัดให้มีสถานพยาบาล พร้อมพยาบาลและแพทย์ประจำตามสัดส่วนของลูกค้า	จัดแพทย์ประจำโรงงานหรือสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลสำหรับลูกจ้างที่เจ็บป่วยได้
เงินโบนัสไม่มีกำหนดในกฎหมายไทย	บรูไนกำหนดว่าในการเจรจาต่อรองเรื่องโบนัส ต้องไม่ให้มีการจ่ายโบนัสเกินกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของเงินเดือน
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่มีการบังคับในกฎหมายไทย	มาเลเซียและสิงคโปร์กำหนดเป็นการบังคับให้ทุกสถานประกอบการต้องจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยนายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามบุคคลทำงานที่เกี่ยวข้อง

จำนวน ๒๐๐ คน สรุปได้ดังนี้

สรุปแบบสอบถาม

เพื่อศึกษา การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙)

ส่วนที่ ๑ การจัดสวัสดิการที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนด

สถานภาพของผู้ตอบ เป็นนายจ้าง ๕๐ ฉบับ

สถานภาพของผู้ตอบ เป็นลูกจ้าง ๕๐ ฉบับ

สถานภาพของผู้ตอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสภาอุตสาหกรรม ชมรมบริหารบุคคล ๓๐ ฉบับ

สถานภาพของผู้ตอบเจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร ๒๐ ฉบับ

สถานภาพของผู้ตอบเจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ ๕๐ ฉบับ

รวมแบบสอบถาม ๒๐๐ ชุด

ตารางที่ ๓ สรุปแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ

สถานะ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ส่วนราชการระดับบริหาร	ส่วนราชการระดับปฏิบัติการ
เพศชาย	๒๒	๑๗	๑๕	๑๑	๑๙
เพศหญิง	๒๘	๓๓	๑๕	๙	๓๑
รวม	๕๐	๕๐	๓๐	๒๐	๕๐
อายุต่ำกว่า ๒๑ ปี	๑	๒	๐	๐	๐
อายุ ๒๑ - ๓๐ ปี	๑๒	๑๕	๒	๐	๑๖
อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี	๑๗	๑๖	๘	๐	๑๙
อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี	๑๑	๑๓	๑๐	๘	๙
อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป	๙	๔	๑๐	๑๒	๖
รวม	๕๐	๕๐	๓๐	๒๐	๕๐
การศึกษาอนุปริญญาหรือต่ำกว่า	๑	๒๕	๑	๐	๕
การศึกษาปริญญาตรี	๒๙	๑๙	๑๗	๑๒	๓๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๐	๖	๑๒	๘	๑๑
รวม	๕๐	๕๐	๓๐	๒๐	๕๐

สถานะ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ส่วนราชการระดับบริหาร	ส่วนราชการระดับปฏิบัติการ
อายุงานต่ำกว่า ๕ ปี		๑๙			
อายุงาน ๕-๑๐ ปี		๑๒			
อายุงาน ๑๐-๒๐ ปี		๑๐			
อายุงาน ๒๐ ปี ขึ้นไป		๙			
รวม		๕๐			
รายได้ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท		๑๑			
รายได้ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐-๒๕.๐๐๐ บาท		๒๓			
รายได้มากกว่า ๒๕,๐๐๐ บาท		๑๖			
รวม		๕๐			
จำนวนลูกจ้างต่ำกว่า ๒๐๐ คน	๑๘	๑๗			
จำนวนลูกจ้างต่ำกว่า ๒๐๑ - ๙๙๙ คน	๒๒	๒๖			
จำนวนลูกจ้างต่ำกว่า ๑,๐๐๐ คน ขึ้นไป	๑๐	๗			
รวม	๕๐	๕๐			
กิจการกลุ่มอิเล็กทรอนิกส์	๑๙	๑๔			
กิจการกลุ่มยานยนต์	๑๐	๙			
อื่นๆ	๒๑	๒๗			
รวม	๕๐	๕๐			

ตารางที่ ๔ การจัดสวัสดิการที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนด

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน	นายจ้าง		ลูกจ้าง		หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่รัฐปฏิบัติ		รวม	
	จัดตามกฎหมาย	จัดมากกว่ากฎหมาย	จัดตามกฎหมาย	จัดมากกว่ากฎหมาย	ไม่ครบ ปรับ	ครบ ปรับ	ไม่ครบ ปรับ	ครบ ปรับ	ไม่ครบ ปรับ	ครบ ปรับ	ไม่ครบ ปรับ	ครบ ปรับ
๑. ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๓๐๘)	๓๗	๑๓	๒๙	๒๑	๑๒	๑๘	๘	๑๒	๒๑	๒๙	๑๐๗	๙๓
๒. ได้รับค่าล่วงเวลา ๑.๕ เท่า	๔๖	๔	๔๙	๑	๒๗	๓	๑๘	๒	๔๘	๒	๑๘๘	๑๒
๓. ได้รับค่าทำงานในวันหยุด ๒ เท่า	๔๔	๖	๔๒	๘	๒๕	๕	๑๘	๒	๓๒	๑๘	๑๖๑	๓๙
๔. ได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด ๓ เท่า	๔๕	๕	๔๘	๒	๒๗	๓	๒๐	๐	๔๘	๒	๑๘๘	๑๒
๕. ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง	๔๖	๔	๔๘	๒	๒๘	๒	๒๐	๐	๔๘	๒	๑๙๐	๑๐
๖. ได้รับค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง	๔๙	๑	๔๗	๓	๒๘	๒	๑๘	๒	๔๘	๒	๑๙๐	๑๐
๗. ได้รับสิทธิเมื่อเกษียณอายุ	๔๔	๖	๓๖	๓	๒๘	๒	๑๘	๒	๔๐	๑๐	๑๗๙	๒๑
๘. เวลาทำงานทั่วไป ไม่เกิน ๘ ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อสัปดาห์	๔๘	๒	๔๖	๔	๒๘	๒	๑๘	๒	๔๕	๕	๑๘๕	๑๕
๙. เวลาพัก ไม่น้อยกว่าวันละ ๑ ชั่วโมง	๔๖	๔	๔๓	๗	๒๗	๓	๒๐	๐	๔๕	๕	๑๘๑	๑๙
๑๐. การลาป่วยลาได้เท่าที่ป่วยจริง จ่ายค่าจ้าง ๓๐ วันทำงาน	๔๘	๒	๔๕	๕	๓๐	๐	๒๐	๑	๔๘	๒	๑๙๐	๑๐
๑๑. การลาคลอด ลาได้ ๙๐ วัน จ่ายค่าจ้าง ๔๕ วัน	๔๗	๓	๔๘	๒	๓๐	๐	๒๐	๐	๓๗	๑๓	๑๘๒	๑๘
๑๒. การลากิจ	๓๘	๑๒	๓๕	๑๕	๒๕	๕	๑๐	๑๐	๓๕	๕	๑๕๓	๔๗
๑๓. สิทธิวันหยุดตามประเพณี ๑๓ วัน	๔๕	๕	๔๑	๙	๒๗	๓	๑๙	๑	๔๘	๒	๑๘๐	๒๐
๑๔. สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วัน	๔๐	๑๐	๔๑	๙	๒๗	๓	๑๖	๙	๔๕	๕	๑๖๙	๓๑
๑๕. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม	๔๖	๔	๔๓	๗	๓๐	๐	๑๘	๒	๔๕	๕	๑๘๒	๑๘
๑๖. ห้องน้ำห้องส้วม	๔๖	๔	๔๕	๕	๓๐	๐	๑๘	๒	๔๕	๕	๑๘๔	๑๖
๑๗. ปัจจัยการปฐมพยาบาล	๔๖	๔	๔๕	๕	๓๐	๐	๑๘	๒	๔๔	๖	๑๘๓	๑๗
๑๘. การจัดให้มีพยาบาล	๔๖	๔	๔๕	๕	๓๐	๐	๑๘	๒	๔๘	๒	๑๘๗	๑๓
๑๙. การจัดให้มีแพทย์เป็นครั้งคราว	๔๖	๔	๔๕	๕	๓๐	๐	๑๘	๒	๔๘	๒	๑๘๗	๑๓

ตารางที่ ๕ สรุปความต้องการเร่งด่วนที่ควรจัดให้มีการแก้ไขสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ๕ ลำดับแรก

ลำดับที่	ความต้องการ
๑.	ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๔๖.๕%)
๒.	การลาภิจ (๒๓.๕%)
๓.	ได้รับค่าทำงานในวันหยุด ๒ เท่า (๑๙.๕%)
๔.	สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วัน (๑๕.๕%)
๕.	ได้รับสิทธิเมื่อเกษียณอายุ (๑๐.๕%)

ตารางที่ ๖ การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

๑. สวัสดิการด้านการเงิน	นายจ้าง		ลูกจ้าง		หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ		รวม	
	ไม่จัด	จัด	ไม่จัด	จัด	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ
๑.๑ จัดเงินกู้ยืมให้พนักงาน	๓๔	๑๖	๓๕	๑๕	๓๐	๐	๒๐	๐	๔๕	๕	๑๖๔	๓๖
๑.๒ เงินช่วยเหลืออื่นพนักงาน (นอกเหนือจากค่าชดเชย) กรณีพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง	๒๖	๒๔	๓๐	๒๐	๒๕	๕	๑๕	๕	๓๘	๑๒	๑๓๔	๖๖
๑.๓ เงินโบนัสพนักงาน	๖	๔๔	๕	๔๕	๑๐	๒๐	๑๐	๑๐	๒๒	๒๘	๕๓	๑๔๗
๑.๔ เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน	๒๒	๒๘	๒๐	๓๐	๒๗	๓	๑๘	๒	๔๘	๒	๑๓๕	๖๕
๑.๕ เงินช่วยเหลืองานอุปสมบทหรือเข้าบวชศาสนาอื่น	๓๐	๒๐	๓๐	๒๐	๒๕	๕	๒๐	๐	๕๐	๐	๑๕๕	๔๕
๑.๖ เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล	๑๐	๔๐	๑๒	๓๘	๑๒	๑๘	๑๒	๘	๒๕	๒๕	๗๑	๑๒๙
๑.๗ เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ	๒๙	๒๑	๓๐	๒๐	๒๐	๑๐	๑๗	๓	๔๕	๕	๑๔๑	๕๙
๑.๘ เงินหรือสิ่งของเยี่ยมไข้	๓๑	๑๙	๓๕	๑๕	๒๘	๒	๑๘	๒	๔๘	๒	๑๖๐	๔๐
๑.๙ เงินรางวัลหรือสิ่งของกรณีทำงานนาน	๓๕	๑๕	๔๐	๑๐	๒๕	๕	๑๘	๒	๔๕	๕	๑๖๓	๓๗
๑.๑๐ เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน	๑๓	๓๗	๒๐	๓๐	๑๕	๒๕	๑๓	๗	๒๖	๒๔	๘๗	๑๑๓
๑.๑๑ จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน	๒๓	๒๗	๒๕	๒๕	๒๐	๑๐	๑๕	๕	๓๐	๒๐	๑๑๓	๘๗
๑.๑๒ เงินหรือสิ่งของมอบให้แก่ลูกจ้างที่ลาคลอด	๓๒	๑๘	๓๕	๑๒	๒๐	๑๐	๒๐	๐	๔๗	๓	๑๕๔	๔๖
๑.๑๓ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	๑๘	๓๒	๑๕	๓๕	๑๖	๑๔	๑๔	๖	๒๘	๒๒	๙๑	๑๐๙
๑.๑๔ เงินหรือสิ่งของรางวัลให้พนักงานดีเด่น	๒๙	๒๑	๓๒	๑๘	๒๕	๕	๑๘	๒	๓๐	๒๐	๑๓๔	๖๖
๑.๑๕ เงินช่วยเหลืองานศพ	๓๒	๑๘	๓๒	๑๘	๒๕	๕	๒๐	๐	๔๗	๓	๑๕๖	๔๔
๑.๑๖ เบี้ยขยัน	๒๐	๓๐	๑๘	๓๒	๑๘	๑๒	๑๕	๕	๒๙	๒๑	๑๐๐	๑๐๐
๑.๑๗ ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว	๔๐	๑๐	๔๐	๑๐	๒๗	๓	๑๘	๒	๔๐	๑๐	๑๖๕	๓๕
๑.๑๘ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร	๔๐	๑๐	๔๐	๑๐	๒๗	๓	๑๗	๓	๔๐	๑๐	๑๖๔	๓๖
๑.๑๙ ค่าทำศพบุคคลในครอบครัว	๔๐	๑๐	๓๕	๑๕	๒๗	๓	๑๗	๓	๕๐	๐	๑๖๙	๓๑
๑.๒๐ เงินค่ากะ	๒๐	๓๐	๒๐	๓๐	๒๐	๑๐	๑๕	๕	๓๐	๒๐	๑๐๕	๙๕

ตารางที่ ๗ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการเงิน ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	เงินโบนัสพนักงาน (๘๘%)	เงินโบนัสพนักงาน (๙๐%)	เงินโบนัสพนักงาน (๖๗%)	เงินโบนัสพนักงาน (๕๐%)	เงินโบนัสพนักงาน (๕๖%)
๒.	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๘๐%)	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๗๖%)	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๖๐%)	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๔๐%)	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๕๐%)
๓.	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๗๔%)	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๗๐%)	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๘๓%)	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๓๕%)	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๔๘%)
๔.	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๖๔%)	เบี้ยขยัน (๖๔%)	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๔๗%)	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๓๐%)	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๔๔%)
๕.	เบี้ยขยัน (๖๐%)	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๖๐%)	เบี้ยขยัน (๔๐%)	เบี้ยขยัน (๒๕%)	เบี้ยขยัน (๔๒%)

ตารางที่ ๘ สถิติการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก

๒. สถิติการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	นายจ้าง		ลูกจ้าง		หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ		รวม	
	ไม่จัด	จัด	ไม่จัด	จัด	ไม่ควร บัญญัติ	ควร บัญญัติ	ไม่ควร บัญญัติ	ควร บัญญัติ	ไม่ควร บัญญัติ	ควร บัญญัติ	ไม่ควร บัญญัติ	ควร บัญญัติ
๒.๑ จัดแพทย์ตรวจรักษาลูกจ้าง	๔๐	๑๐	๔๕	๕	๒๗	๓	๑๕	๕	๓๕	๑๕	๑๖๒	๓๘
๒.๒ การประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ลูกจ้าง	๓๘	๑๒	๔๐	๑๐	๒๕	๕	๑๕	๕	๓๘	๑๒	๑๕๖	๔๔
๒.๓ จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ	๔๙	๑	๕๐	๐	๒๕	๕	๑๕	๕	๓๕	๕	๑๗๔	๑๖
๒.๔ จัดกิจกรรมนันทนาการให้ลูกจ้าง เช่น ค่าลูกเสือ ภาคฤดูร้อน ฯลฯ	๕๐	๐	๕๐	๐	๒๘	๒	๑๘	๒	๔๘	๒	๑๙๔	๖
๒.๕ จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก.	๓๒	๑๘	๒๖	๒๔	๒๐	๑๐	๘	๑๒	๑๕	๓๕	๑๐๑	๙๙
๒.๖ จัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนใน สปก.	๔๙	๑	๕๐	๐	๒๒	๙	๑๗	๓	๒๗	๒๓	๑๖๕	๓๖
๒.๗ จัดสวัสดิการร้านค้า/สหกรณ์ร้านค้าใน สปก.	๓๕	๑๕	๔๐	๑๐	๒๒	๙	๑๕	๕	๒๗	๒๓	๑๓๙	๖๒
๒.๘ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๓๐	๒๐	๒๕	๒๕	๑๘	๑๒	๘	๑๒	๑๘	๓๒	๙๙	๑๐๑
๒.๙ จัดที่พักให้พนักงาน	๒๗	๒๓	๒๗	๒๓	๑๗	๑๓	๑๒	๘	๒๒	๒๘	๑๐๕	๙๕
๒.๑๐ ปรับปรุงที่พักพนักงาน	๕๐	๐	๕๐	๐	๓๐	๐	๒๐	๐	๔๘	๒	๑๙๘	๒
๒.๑๑ จัดรถรับ - ส่งพนักงาน	๒๒	๒๘	๓๐	๒๑	๑๒	๑๘	๑๔	๖	๒๖	๒๔	๑๐๔	๙๗
๒.๑๒ จัดชุดทำงานให้พนักงาน	๓๓	๑๗	๓๑	๑๙	๑๙	๑๑	๑๕	๕	๒๗	๒๓	๑๒๕	๗๕
๒.๑๓ จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน	๒๕	๒๕	๒๘	๑๘	๑๓	๑๗	๑๒	๘	๒๕	๒๕	๑๐๓	๙๓
๒.๑๔ จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน	๓๓	๑๗	๒๙	๒๒	๑๙	๑๑	๑๓	๗	๒๗	๒๓	๑๒๑	๘๐
๒.๑๕ ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท	๔๘	๒	๕๐	๐	๒๘	๒	๒๐	๐	๔๕	๕	๑๙๑	๙
๒.๑๖ รางวัลพนักงานดีเด่น	๓๔	๑๖	๓๓	๑๗	๒๕	๕	๑๓	๗	๓๐	๒๐	๑๓๕	๖๕
๒.๑๗ จัดम्मแม่ในสถานประกอบกิจการ	๓๕	๑๕	๔๐	๑๐	๒๕	๕	๑๕	๕	๓๐	๒๐	๑๔๕	๕๕
๒.๑๘ จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน	๓๓	๑๗	๓๓	๑๗	๒๕	๕	๑๓	๗	๓๐	๒๐	๑๓๔	๖๖

ตารางที่ ๙ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถานประกอบการกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้าง
เพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๕๖%)	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๕๐%)	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๖๐%)	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๖๐%)	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๗๐%)
๒.	จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย ให้พนักงาน (๕๐%)	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๔๘%)	จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย ให้พนักงาน (๕๗%)	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๖๐%)	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๖๔%)
๓.	จัดที่พักให้พนักงาน (๔๖%)	จัดที่พักให้พนักงาน (๔๖%)	จัดที่พักให้พนักงาน (๔๓%)	จัดที่พักให้พนักงาน (๔๐%)	จัดที่พักให้พนักงาน (๕๖%)
๔.	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๔๐%)	จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน (๔๔%)	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๔๐%)	จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้ พนักงาน (๔๐%)	จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย ให้พนักงาน (๕๐%)
๕.	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๓๖%)	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๔๒%)	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๓๓%)	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๓๐%)	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๔๘%)

ตารางที่ ๑๐ สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง

๓. สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	นายจ้าง		ลูกจ้าง		หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		เจ้าหน้าที่ผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ		รวม	
	ไม่จัด	จัด	ไม่จัด	จัด	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ
๓.๑ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน	๓๒	๑๘	๓๒	๑๘	๑๘	๑๒	๑๒	๘	๓๕	๑๕	๑๒๙	๗๑
๓.๒ จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน	๔๘	๒	๕๐	๐	๒๐	๑๐	๑๗	๓	๔๖	๔	๑๒๙	๑๙
๓.๓ อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ	๑๐	๔๐	๓๘	๑๒	๕	๒๕	๗	๑๓	๑๒	๓๘	๗๒	๑๒๘
๓.๔ สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบัน ภายนอก	๒๕	๒๕	๓๕	๑๕	๑๕	๑๕	๙	๑๑	๒๗	๒๓	๑๑๑	๘๙
๓.๕ จัดห้องสมุดในโรงงาน	๓๕	๑๕	๔๕	๕	๒๕	๕	๑๕	๕	๓๗	๑๓	๑๕๗	๔๓
๓.๖ จัดมุมอ่านหนังสือในสถานประกอบกิจการ	๓๕	๑๕	๔๕	๕	๒๕	๕	๑๕	๕	๓๙	๑๑	๑๕๙	๔๑
๓.๗ จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ	๒๐	๓๐	๒๕	๒๕	๑๐	๒๐	๗	๑๓	๑๕	๓๕	๗๗	๑๒๓
๓.๘ จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ	๓๓	๑๗	๒๐	๓๐	๑๘	๑๒	๑๔	๖	๓๕	๑๕	๑๒๐	๘๐
๓.๙ ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน	๔๐	๑๐	๔๐	๑๐	๒๘	๒	๑๕	๕	๔๐	๑๐	๑๖๓	๓๗

ตารางที่ ๑๑ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๘๐%)	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๖๐%)	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๘๓%)	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๕๕%)	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๔๖%)
๒.	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๖๐%)	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๕๐%)	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๖๗%)	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๖๕%)	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๗๐%)
๓.	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๕๐%)	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน (๓๖%)	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๕๐%)	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๖๕%)	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๗๖%)
๔.	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน (๓๖%)	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๓๐%)	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน(๔๐%)	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน(๔๐%)	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน (๓๐%)
๕.	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๓๔%)	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๒๔%)	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ(๔๐%)	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๓๐%)	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๓๐%)

ตารางที่ ๑๒ สวัสดิการด้านนันทนาการ

๔. สวัสดิการด้านนันทนาการ	นายจ้าง		ลูกจ้าง		หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ		รวม	
	ไม่จัด	จัด	ไม่จัด	จัด	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ	ไม่ควรมอบ บำนาญ	ควรมอบ บำนาญ
๔.๑ การจัดทัศนศึกษา	๓๕	๑๕	๓๒	๑๘	๒๕	๕	๑๕	๕	๓๕	๑๕	๑๔๒	๕๘
๔.๒ จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี	๒๕	๒๕	๒๗	๒๓	๒๐	๑๐	๑๒	๘	๓๐	๒๐	๑๑๔	๘๖
๔.๓ สนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการใน สปก.	๔๘	๒	๕๐	๐	๒๘	๒	๒๐	๐	๔๙	๑	๑๙๕	๕
๔.๔ จัดกีฬาภายนอกโรงงาน	๔๕	๕	๔๕	๕	๒๘	๒	๑๘	๒	๔๕	๕	๑๘๑	๑๙
๔.๕ จัดกีฬาในโรงงาน	๓๐	๒๐	๓๘	๑๒	๒๓	๔	๑๔	๖	๓๒	๑๘	๑๓๗	๖๐
๔.๖ สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน	๓๐	๒๐	๓๕	๑๕	๒๓	๔	๑๖	๔	๓๘	๑๒	๑๔๒	๕๕
๔.๗ จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน	๒๗	๒๓	๓๐	๒๐	๒๑	๙	๑๖	๔	๓๘	๑๒	๑๓๒	๖๘
๔.๘ จัดกิจกรรมนันทนาการการอื่นๆ เช่น การประกวดร้องเพลง	๔๘	๒	๔๐	๑๐	๒๘	๒	๒๐	๐	๔๕	๕	๑๘๑	๑๙

ตารางที่ ๑๓ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านนันทนาการที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๕๐%)	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๔๖%)	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๓๓%)	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๔๐%)	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๔๐%)
๒.	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๔๖%)	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๔๐%)	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๓๐%)	จัดกีฬาในโรงงาน (๒๐%)	จัดกีฬาในโรงงาน (๒๔%)
๓.	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๔๐%)	การจัดทัศนศึกษา (๓๖%)	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๑๓%)	การจัดทัศนศึกษา (๒๕%)	การจัดทัศนศึกษา (๓๐%)
๔.	จัดกีฬาในโรงงาน (๔๐%)	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๓๐%)	จัดกีฬาในโรงงาน (๑๓%)	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๒๐%)	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๒๔%)
๕.	การจัดทัศนศึกษา (๓๐%)	จัดกีฬาในโรงงาน (๒๔%)	การจัดทัศนศึกษา (๑๗%)	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๒๐%)	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๒๔%)

ตารางที่ ๑๔ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

๕. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	นายจ้าง		ลูกจ้าง		หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร		เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ		รวม	
	ไม่จัด	จัด	ไม่จัด	จัด	ไม่ครบ บัญญัติ	ครบ บัญญัติ	ไม่ครบ บัญญัติ	ครบ บัญญัติ	ไม่ครบ บัญญัติ	ครบ บัญญัติ	ไม่ครบ บัญญัติ	ครบ บัญญัติ
๕.๑ จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือ กฎหมายกำหนด)	๒๘	๒๒	๒๑	๒๙	๑๙	๑๑	๑๒	๘	๒๘	๒๒	๑๐๘	๙๒
๕.๒ จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้เรื่องเอตส์และโรคติดต่อ ต่างๆ	๓๐	๒๐	๓๕	๑๕	๒๘	๒	๑๘	๒	๓๕	๑๕	๑๔๖	๕๔
๕.๓ จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ	๒๕	๒๕	๒๓	๒๗	๑๕	๑๕	๑๓	๗	๓๐	๒๐	๑๐๖	๙๔
๕.๔ ให้ความรู้กับพนักงานที่ตั้งครรภ์	๓๐	๒๐	๓๕	๑๕	๒๘	๒	๑๘	๒	๓๗	๑๓	๑๔๘	๕๒
๕.๖ จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก.	๒๘	๒๒	๒๕	๒๕	๑๓	๑๗	๑๓	๗	๓๐	๒๐	๑๐๙	๙๑
๕.๗ จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหา เสพติด	๒๒	๒๘	๓๐	๒๐	๑๓	๑๗	๕	๑๕	๑๒	๓๘	๘๒	๑๑๘
๕.๘ จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว	๒๐	๓๐	๓๐	๒๐	๕	๒๕	๕	๑๕	๑๕	๓๕	๗๕	๑๒๕

ตารางที่ ๑๕ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านสุขภาพอนามัย ที่สถานประกอบการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๖๐%)	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๕๘%)	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๘๓%)	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๗๕%)	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๗๖%)
๒.	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๕๖%)	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๕๔%)	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๕๗%)	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๗๕%)	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๗๐%)
๓.	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๕๐%)	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๕๐%)	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๕๐%)	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๔๐%)	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๔๔%)
๔.	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๔๔%)	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๔๐%)	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๕๗%)	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๓๕%)	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๔๐%)
๕.	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๔๔%)	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๔๐%)	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๓๗%)	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๓๕%)	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๔๐%)

บทที่ ๕

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การวิจัยเรื่องการพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ เพื่อศึกษาการกำหนดสวัสดิการแรงงานต่างๆ ทั้งที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมายกำหนดที่สถานประกอบกิจการต่างๆ ใช้และปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการให้ครอบคลุมเหมาะสมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานที่จะเตรียมพร้อมเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ซึ่งประเทศไทย จะมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน โดยภาพอนาคตของประเทศไทยในอีก ๒๐ ปี ข้างหน้าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประชากรมีรายได้สูง เศรษฐกิจมีความสมดุล เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีเสถียรภาพ การพัฒนาประเทศอย่างมุ่งมั่นจริงจัง เป็นระบบตามยุทธศาสตร์ชาติ การเมืองมีเสถียรภาพทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูงความเจริญกระจายไปอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่ เป็นประเทศที่มีความมั่นคงปลอดภัย โดยมีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

๑. ภาวะการทำงานของประชากร เดือนเมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ ผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงานมีจำนวนทั้งสิ้น ๓๗.๙๙ ล้านคน ซึ่งประกอบด้วย ผู้มีงานทำ ๓๗.๒๘ ล้านคน ผู้ว่างงาน ๔.๐๕ แสนคน และผู้รอฤดูกาล ๓.๐๕ แสนคน ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับสถานการณ์แรงงานกับช่วงเวลาเดียวกันของปี ๒๕๖๐ พบว่า จำนวนผู้ที่มีงานทำเพิ่มขึ้น ๑.๙ แสนคน (จาก ๓๗.๐๙ ล้านคน เป็น ๓๗.๒๘ ล้านคน) ผู้ว่างงานลดลง ๖.๘ หมื่นคน (จาก ๔.๗๓ แสนคน เป็น ๔.๐๕ แสนคน)

สำหรับจำนวนสถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้าง ณ เดือนเมษายน ๒๕๖๑ มีดังนี้

ตารางที่ ๑๖ จำนวนสถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้าง ณ เดือนเมษายน ๒๕๖๑

พื้นที่/ภาค	สถานประกอบกิจการ (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)
ทั่วราชอาณาจักร	๓๘๘,๙๗๒	๙,๑๘๙,๒๕๕
กรุงเทพมหานคร	๙๖,๖๗๙	๒,๓๙๕,๓๘๖
๕ จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร	๕๔,๔๘๘	๒,๐๕๓,๓๓๖
ภาคกลาง	๗๘,๕๓๐	๒,๖๐๔,๒๐๐
ภาคเหนือ	๔๘,๙๐๐	๖๕๕,๗๖๖
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๕๖,๒๗๘	๗๔๔,๑๖๘
ภาคใต้	๕๔,๐๙๗	๗๔๖,๓๙๙

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ข้อมูลจากเครดิตสวิส โกลบอลเวลธ์รีพอร์ต ๒๐๑๖ รายงานถึงความเหลื่อมล้ำของประเทศต่างๆ ในโลกโดยวัดจากสัดส่วนความมั่งคั่งของคนรวย ๑% ในประเทศเทียบความมั่งคั่งของประเทศในปี ๒๕๑๖ ผลปรากฏว่า

อันดับที่ ๑ ประเทศรัสเซียครองอันดับที่ ๑ ประเทศที่มีความเหลื่อมล้ำมากที่สุดในโลก คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศสูงถึง ๗๔.๕%

อันดับที่ ๒ ประเทศอินเดีย คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศ ๕๘.๔%

อันดับที่ ๓ ประเทศไทย คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศ ๕๘%

อันดับที่ ๔ ประเทศอินโดนีเซีย คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศ ๔๙.๓%

อันดับที่ ๕ ประเทศบราซิล คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศ ๔๗.๙%

อันดับที่ ๖ ประเทศจีน คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศ ๔๓.๘%

อันดับที่ ๗ ประเทศสหรัฐอเมริกา คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศ ๔๒.๑%

อันดับที่ ๘ ประเทศแอฟริกาใต้ คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศ ๔๑.๙%

อันดับที่ ๙ ประเทศเม็กซิโก คนรวย ๑% ครองความมั่งคั่งในประเทศ ๓๘.๒%

รายงานของเครดิตสวิส แจ้งว่าโลกมีความเท่าเทียมกันมากขึ้นนับแต่ต้นศตวรรษที่ ๒๐ จนถึงปี ๒๐๐๘ แนวโน้มก็พลิกกลับ เมื่อเกิดวิกฤตการเงินแฮมเบอร์เกอร์ขึ้นในสหรัฐอเมริกา ในภาพรวมความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นในทุกส่วนของโลก จากการประเมินของเครดิตสวิส ประชากรโลกกลุ่มล่างกว่าครึ่งโลกมีทรัพย์สินน้อยกว่า ๑% ของความมั่งคั่งของโลกในขณะที่คนรวยที่สุด ๑๐% ครองความมั่งคั่ง ๘๙% ของความมั่งคั่งในโลก โดยคนรวยที่สุด ๑% ครอบครองความมั่งคั่งและสินทรัพย์ถึงครึ่งหนึ่งของสินทรัพย์ในโลกนี้

จากการศึกษาผลสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ ในภาคอุตสาหกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีรายละเอียดสรุปดังนี้

แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ หมายความว่า แรงงานที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษาหรือจบมาหลายปีแล้ว แต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้วระยะเวลาทำงานเท่ากับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันแล้วไม่เกิน ๑ ปี

ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตตามอัตภาพ ค่าใช้จ่ายนี้รวมถึงปัจจัยสี่ประกอบด้วย ค่าอาหาร ค่าเครื่องดื่ม ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าสาธารณูปโภค ค่ารักษาพยาบาลและยา (นอกเหนือจากประกันสังคมและสวัสดิการของสถานประกอบการ) ค่าพาหนะ และค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่จำเป็น เช่น สบู่ ยาสีฟัน ผ้าอนามัย ยาสระผม ครีมนวดผม แป้ง เป็นต้น

ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามคุณภาพ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพบวกกับค่าผ่อนชำระที่อยู่อาศัย ค่าทำบุญ ทอดกฐิน ทอดผ้าป่า ค่าใช้จ่ายเพื่อการบันเทิงและพักผ่อน

การสำรวจค่าใช้จ่ายที่จำเป็นของแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือกลุ่มเป้าหมายที่มีอายุการทำงานในตลาดแรงงานไม่เกิน ๓ ปี จำนวนรวมทั้งสิ้น ๒๖,๑๔๓ ตัวอย่าง ในช่วงระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ สรุปผลสำคัญดังนี้

๑. รายได้รวมค่าจ้างของแรงงาน

พบว่าแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ มีค่าจ้างเฉลี่ยวันละ ๓๒๑.๕๐ บาท ค่าเบี้ยขยันเฉลี่ยวันละ ๒๗.๗๗ บาท ค่าล่วงเวลาเฉลี่ยวันละ ๙๓.๑๗ บาท ค่ากะเฉลี่ยวันละ ๓๙.๙๗ บาท รายได้อื่นๆ เฉลี่ยวันละ ๙๒.๙๐ บาท ทำให้มีรายได้รวมเฉลี่ยวันละ ๓๕๗.๙๔ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายของแรงงาน

แรงงานมีค่าใช้จ่ายตามอัตภาพเฉลี่ยวันละ ๒๗๒.๗๐ บาท ค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยวันละ ๒๙๐.๐๔ บาท นอกจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตภาพ และคุณภาพแล้ว แรงงานยังมีค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายจำเป็น ดังนี้

ค่าผ่อนสินค้ามากที่สุดเฉลี่ยเดือนละ ๑,๑๗๔.๓๙ บาท (ร้อยละ ๑๐.๓๘)

ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เฉลี่ยเดือนละ ๖๖๖.๓๙ บาท (ร้อยละ ๕.๘๙) (เช่น ค่าผ่อนชำระรถจักรยานยนต์ ค่าชำระเงินกู้ยืม ค่าเครื่องดื่มบำรุงกำลัง ค่าเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์)

ค่าใช้จ่ายในการเสี่ยงโชค (ซื้อหวย) เฉลี่ยเดือนละ ๔๓๓.๔๔ บาท (ร้อยละ ๓.๘๓)

ค่าโทรศัพท์มือถือ เฉลี่ยเดือนละ ๓๓๓.๗๔ บาท (ร้อยละ ๒.๙๕) ซึ่งน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ ๒,๖๐๗.๙๖ บาท และเฉลี่ยต่อวันเท่ากับ ๘๖.๙๓ บาท (รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดเฉลี่ย ๓๗๖.๙๗ บาท)

๓. การเปรียบเทียบรายได้ออกกับค่าใช้จ่ายของแรงงาน

๓.๑ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำกับค่าใช้จ่าย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (วันละ ๓๐๐ - ๓๑๐ บาท ซึ่งแตกต่างกันตามพื้นที่จังหวัด) กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นพบว่า

๑. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๓๗.๗๔ บาทต่อวัน

๒. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๕.๔๑ บาทต่อวัน

๓. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ย ๗๑.๕๓ บาทต่อวัน

๓.๒ ค่าจ้างจริงกับค่าใช้จ่าย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าจ้างจริงที่แรงงานได้รับ (เฉลี่ยวันละ ๓๒๑.๕๐ บาท ทั่วประเทศ) พบว่า

๑. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตรภาพเฉลี่ย
อยู่ที่ ๔๘.๘๐ บาทต่อวัน

๒. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีค่าจ้างจริงมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ย
อยู่ที่ ๓๑.๔๖ บาทต่อวัน

๓. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีค่าจ้างจริงน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่าย
อื่นๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๕๕.๔๗ บาทต่อวัน

๓.๓ รายได้รวมกับค่าใช้จ่าย

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบรายได้รวมที่แรงงานได้รับ (เฉลี่ยวันละ ๓๕๗.๙๔ บาททั่วประเทศ)
กับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นและค่าใช้จ่ายนอกเหนือจากค่าใช้จ่ายที่จำเป็นพบว่า

๑. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามอัตรภาพเฉลี่ยอยู่
ที่ ๘๕.๒๔ บาทต่อวัน

๒. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีรายได้รวมมากกว่าค่าใช้จ่ายตามคุณภาพเฉลี่ย
อยู่ ๖๗.๙๐ บาทต่อวัน

๓. แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือมีรายได้รวมน้อยกว่าค่าใช้จ่ายที่รวมค่าใช้จ่าย
อื่นๆ นอกเหนือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเฉลี่ยอยู่ที่ ๑๙.๐๓ บาทต่อวัน

สรุป

แรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือที่ได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำต่อวันนั้น (วันละ ๓๐๐ - ๓๑๐ บาท)
ยังคงเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายที่จำเป็นตามอัตรภาพและตามคุณภาพ แต่ทั้งนี้หากพิจารณารวม
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ นอกเหนือความจำเป็นแล้วนั้น อัตราค่าจ้างขั้นต่ำยังคงถือว่าไม่เพียงพอสำหรับ
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ

จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามบุคคลกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง
สภาอุตสาหกรรม ชมรมบริหารงานบุคคล ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน
ทั้งหมด ๒๐๐ คน สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ ๑๗ สรุปความต้องการเร่งด่วนที่ควรจัดให้มีการแก้ไขสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ๕ ลำดับแรก

ลำดับที่	ความต้องการ
๑.	ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (๕๖.๕%)
๒.	การลาภิจ (๒๓.๕%)
๓.	ได้รับค่าทำงานในวันหยุด ๒ เท่า (๑๙.๕%)
๔.	สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี ๖ วัน (๑๕.๕%)
๕.	ได้รับสิทธิเมื่อเกษียณอายุ (๑๐.๕%)

ตารางที่ ๑๘ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการเงิน ที่สถานประกอบการกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	เงินโบนัสพนักงาน (๘๘%)	เงินโบนัสพนักงาน (๙๐%)	เงินโบนัสพนักงาน (๖๗%)	เงินโบนัสพนักงาน (๕๐%)	เงินโบนัสพนักงาน (๕๖%)
๒.	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๘๐%)	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๗๖%)	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๖๐%)	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๔๐%)	เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล (๕๐%)
๓.	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๗๔%)	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๗๐%)	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๘๓%)	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๓๕%)	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๔๘%)
๔.	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๖๔%)	เบี้ยขยัน (๖๔%)	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๔๗%)	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๓๐%)	เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ (๔๔%)
๕.	เบี้ยขยัน (๖๐%)	เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน (๖๐%)	เบี้ยขยัน (๔๐%)	เบี้ยขยัน (๒๕%)	เบี้ยขยัน (๔๒%)

ตารางที่ ๑๙ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถานประกอบการจัดการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม
๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๕๖%)	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๕๐%)	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๖๐%)	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๖๐%)	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๗๐%)
๒.	จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย ให้พนักงาน (๕๐%)	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๔๘%)	จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย ให้พนักงาน (๕๗%)	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๖๐%)	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๖๔%)
๓.	จัดที่พักให้พนักงาน (๔๖%)	จัดที่พักให้พนักงาน (๔๖%)	จัดที่พักให้พนักงาน (๔๓%)	จัดที่พักให้พนักงาน (๔๐%)	จัดที่พักให้พนักงาน (๕๖%)
๔.	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๔๐%)	จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน (๔๔%)	จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (๔๐%)	จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้ พนักงาน (๔๐%)	จัดอาหารราคาถูกจำหน่าย ให้พนักงาน (๕๐%)
๕.	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๓๖%)	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๔๒%)	จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก. (๓๓%)	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๓๐%)	จัดรถรับ – ส่งพนักงาน (๔๘%)

ตารางที่ ๒๐ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๘๐%)	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๖๐%)	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๘๓%)	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๕๕%)	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๔๖%)
๒.	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๖๐%)	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๕๐%)	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๖๗%)	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๖๕%)	จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ (๗๐%)
๓.	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๕๐%)	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน (๓๖%)	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๕๐%)	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๖๕%)	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๗๖%)
๔.	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน (๓๖%)	สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก (๓๐%)	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน (๔๐%)	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน (๔๐%)	ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน (๓๐%)
๕.	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๓๔%)	อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ (๒๔%)	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๔๐%)	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๓๐%)	จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ (๓๐%)

ตารางที่ ๒๑ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านนันทนาการ ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๕๐%)	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๕๖%)	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๓๓%)	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๔๐%)	จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี (๔๐%)
๒.	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๔๖%)	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๔๐%)	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๓๐%)	จัดกีฬาในโรงงาน (๒๐%)	จัดกีฬาในโรงงาน (๒๔%)
๓.	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๔๐%)	การจัดทัศนศึกษา (๓๖%)	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๑๓%)	การจัดทัศนศึกษา (๒๕%)	การจัดทัศนศึกษา (๓๐%)
๔.	จัดกีฬาในโรงงาน (๔๐%)	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๓๐%)	จัดกีฬาในโรงงาน (๑๓%)	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๒๐%)	จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน (๒๔%)
๕.	การจัดทัศนศึกษา (๓๐%)	จัดกีฬาในโรงงาน (๒๔%)	การจัดทัศนศึกษา (๑๗%)	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๒๐%)	สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน (๒๔%)

ตารางที่ ๒๒ สรุปการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านสุขภาพอนามัย ที่สถานประกอบการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ ลำดับแรก

ลำดับ	นายจ้าง	ลูกจ้าง	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เจ้าหน้าที่รัฐผู้บริหาร	เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ
๑.	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๖๐%)	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๕๘%)	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๘๓%)	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๗๕%)	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๗๖%)
๒.	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๕๖%)	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๕๔%)	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๕๗%)	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๗๕%)	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๗๐%)
๓.	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๕๐%)	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๕๐%)	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๕๐%)	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๔๐%)	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๔๔%)
๔.	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๔๔%)	จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด (๔๐%)	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๕๗%)	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๓๕%)	จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ (๔๐%)
๕.	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๔๔%)	จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว (๔๐%)	จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด) (๓๗%)	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๓๕%)	จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก. (๔๐%)

ข้อเสนอแนะ

ในระดับนโยบาย ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทหน้าที่ด้านการกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีสวัสดิการ ตลอดจนปฏิบัติงานรวมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ใช้กลไกประชารัฐขับเคลื่อนด้านสวัสดิการแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เป็นระบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายแนวทางมาตรการด้านสวัสดิการ การออกกฎกระทรวง ระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคุ้มครองสิทธิแรงงานกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

ระดับสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นระบบทวิภาคีประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งอย่างน้อย ๕ คน ทำหน้าที่ร่วมหารือเสนอแนะนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ

ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเห็นควรเสนอเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นใหม่ให้ครอบคลุมในแต่ละด้านดังนี้

๑. สวัสดิการด้านการเงิน ควรกำหนดเรื่อง เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เบี้ยขยัน

๒. สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ควรกำหนดเรื่อง การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ การจัดรถรับ – ส่งพนักงาน การจัดที่พักให้พนักงาน จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน

๓. สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ จัดศึกษาดูงาน อบรมภายในประเทศ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน จัดศึกษา อบรมดูงานภายนอกประเทศ

๔. สวัสดิการด้านการนันทนาการ ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน จัดกีฬาในโรงงาน จัดทัศนศึกษา สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา สถานที่แข่งขัน

๕. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติด (มยส.) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งในและนอกสถานประกอบกิจการ

ทั้งนี้ สามารถปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการให้ครอบคลุมเหมาะสม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานเพื่อเตรียมพร้อมรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ผู้ใช้แรงงานก็จะเป็นกลไกสำคัญ ที่จะร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ซึ่งภาพอนาคตของประเทศไทยในอีก 20 ปี ข้างหน้า จะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประชากรมีรายได้ สูง เศรษฐกิจมีความสมดุล เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีเสถียรภาพ มีการพัฒนาประเทศอย่างมุ่งมั่น จริงจัง เป็นระบบตามยุทธศาสตร์ชาติ การเมืองมีเสถียรภาพทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง ความเจริญ กระจายไปอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่เป็นประเทศที่มีความมั่นคง ปลอดภัย สามารถแข่งขันกับ นานาประเทศได้อย่างมีศักยภาพ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฎหมาย

“กฎกระทรวง ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๔๘”, พระราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๑๒, ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๘, ตอนที่ ๒๙ ก.

“พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”, พระราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๑๑๕, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑, ตอนที่ ๘ ก.

เอกสารไม่ตีพิมพ์

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “ข้อเสนอแนะ แนวทางการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับประเทศไทย รองรับการค้าสู่ประชาคมอาเซียน”. ๒๕๕๘.

กระทรวงแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. “แผนแม่บทด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๙)”. ๒๕๕๔.

บริษัท เอ็นจีไอ (๒๐๐๘) จำกัด. “รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนารูปแบบสวัสดิการแรงงาน ประเทศไทย เพื่อรองรับการค้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยการประชาสัมพันธ์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องในภาคส่วนแรงงาน”. ๒๕๕๘.

สำนักวิจัยเศรษฐกิจและประเมินผล บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. “รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการจัดทำฐานข้อมูลสวัสดิการแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน”. ๒๕๕๗.

ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

กระทรวงแรงงาน. “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑”. (อินเทอร์เน็ต). เข้าถึงได้จาก : www.mol.go.th/anonymouse/law_labour/protect_workers, ๒๕๕๗.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “สวัสดิการแรงงาน”. (อินเทอร์เน็ต). เข้าถึงได้จาก : http://www.mol.go.th/employee/interesting_information/๔๑๒๕, ๒๕๕๗.

แรงงานปริทัศน์ออนไลน์. “สวัสดิการของแรงงาน: ศึกษาเปรียบเทียบกับประเทศในอาเซียน”. (อินเทอร์เน็ต). เข้าถึงได้จาก : <https://aromfoundation.org/wp-content/uploads/๒๐๑๗/๐๒.๒๕๖๐.pdf>, ๒๕๖๐.

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. “สวัสดิการแรงงาน”. (อินเทอร์เน็ต). เข้าถึงได้จาก : www.ftijob.com/news/index.aspx?, ๒๕๕๗.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑”, (อินเทอร์เน็ต). เข้าถึงได้จาก : www.nesdb.go.th/Portals/๐/news/plan/p๑๑/SummaryPlan๑๑_thai.pdf. ,๒๕๕๔

สำนักนายกรัฐมนตรี. “นโยบายรัฐมนตรี พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา”. (อินเทอร์เน็ต). เข้าถึงได้จาก : www.thaigov.go.th/index.php?option=com_, ๒๕๕๗.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ



กฎกระทรวง

ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ

พ.ศ. ๒๕๔๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ อันเป็นพระราชบัญญัติที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคลซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๓๑ มาตรา ๓๕ มาตรา ๔๘ และมาตรา ๕๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มี

(๑) น้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคนถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

(๒) ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน

ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่เป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

ข้อ ๒ ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

(๑) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ อย่างน้อยตามรายการดังต่อไปนี้

- (ก) กรรไกร
 - (ข) แก้วยา น้ำ และแก้วยาเม็ด
 - (ค) เข็มกลัด
 - (ง) ถ้วยน้ำ
 - (จ) ที่ป้ายยา
 - (ฉ) พรอทวัดไข้
 - (ช) ปากคีบปลายทู่
 - (ซ) ผ้าพันยึด
 - (ฌ) ผ้าสามเหลี่ยม
 - (ญ) สายยางรัดห้ามเลือด
 - (ฎ) สำลี ผ้าก๊อซ ผ้าพันแผล และผ้ายางพลาสติกปิดแผล
 - (ฏ) หลอดหยดยา
 - (ฐ) ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม
 - (ฑ) ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน
 - (ฒ) น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดฟอกแผล
 - (ณ) ผงน้ำตาลเกลือแร่
 - (ด) ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ
 - (ต) ยาแก้แพ้
 - (ถ) ยาทาแก้ผดผื่นคัน
 - (ท) ยาธาตุน้ำแดง
 - (ธ) ยาบรรเทาปวดลดไข้
 - (น) ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก
 - (บ) ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร
 - (ป) เหล้าแอมโมเนียหอม
 - (ผ) แอลกอฮอล์เช็ดแผล
 - (ฝ) ขี้ผึ้งป้ายตา
 - (พ) ถ้วยล้างตา
 - (ฟ) น้ำกรดบอริกล้างตา
 - (ภ) ยาหยอดตา
- (๒) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัด

ให้มี

- (ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (๑)
 - (ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยา
- นอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน ตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

(๒) สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

(ก) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลตาม (๑)

(ข) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยสองเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ใน (๑) ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

(ค) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคน ตลอดเวลาทำงาน

(ง) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสามครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบสองชั่วโมงในเวลาทำงาน

(จ) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

ข้อ ๓ นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ตามข้อ ๒ (๒) หรือข้อ ๒ (๓) ได้โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

ข้อ ๔ กฎกระทรวงนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

อุไรวรรณ เทียนทอง

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน



คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน

เรื่อง กฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.๒๕๔๘

กระทรวงแรงงานได้อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ และมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไปกล่าวคือมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๔๘ เป็นต้นไป (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม ๑๒๒ ตอนที่ ๒๙ ก วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๔๘) กระทรวงแรงงานจึงขอชี้แจงรายละเอียดของกฎกระทรวงฉบับดังกล่าวเพื่อทำความเข้าใจ และปฏิบัติ โดยถูกต้องดังนี้

๑. ในสถานที่ที่มีการทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน และเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุก ๆ สี่สิบคน เศษของสี่สิบคน ถ้าเกินสี่สิบคนให้ถือเป็นสี่สิบคน

๒. ในสถานที่ที่มีการทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างที่พิการให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ ทั้งนี้ การจัดห้องน้ำและห้องส้วมให้เป็นไปตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้นายจ้างดูแลรักษาความสะอาดห้องน้ำและห้องส้วมให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน

๓. ในสถานที่ที่มีการทำงานของลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาล และการรักษาพยาบาล ดังต่อไปนี้

๓.๑ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ เช่น กรรไกร แก้วยານ้ำ แก้วยาเม็ด ผ้าสามเหลี่ยม สายยางรัดห้ามเลือด ยาบรรเทาปวดลดไข้ เป็นต้น

๓.๒ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี

๓.๒.๑ เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ

ตามข้อ ๓.๑

๓.๒.๒ ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง
เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ในข้อ ๓.๑ ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล
เบื้องต้น

๓.๒.๓ พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่ง
คนตลอดเวลาทำงาน

๓.๒.๔ แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจ
รักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาที่แพทย์ต้องตรวจรักษาพยาบาลให้
ลูกจ้างแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

๓.๓ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัด
ให้มี

๓.๓.๑ เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอตามข้อ ๓.๑

๓.๓.๒ ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยสองเตียง เวชภัณฑ์และ
ยานอกจากที่ระบุไว้ในข้อ ๓.๑ ตามความจำเป็น และเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

๓.๓.๓ พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยสองคน
ตลอดเวลาทำงาน

๓.๓.๔ แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่
น้อยกว่าสัปดาห์ละสามครั้ง และเมื่อรวมเวลาที่แพทย์ต้องตรวจรักษาพยาบาลให้ลูกจ้างแล้วต้องไม่
น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบสองชั่วโมงในเวลาทำงาน

๓.๓.๕ ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งพยาบาลเพื่อให้การ
รักษาพยาบาลได้ทันที

๔. นายจ้างอาจทำความตกลงกับพยาบาลที่เปิดบริการตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงและ เป็น
สถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างส่งเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยสะดวกและรวดเร็ว เพื่อส่ง
ลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลแทนการจัดให้มีแพทย์เพื่อตรวจรักษาพยาบาลภายในสถานประกอบ
กิจการ โดยต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย

กระทรวงแรงงาน

มิถุนายน ๒๕๔๘

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

(ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ)

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิจัย “การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)”

ในการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคลสำหรับผู้เข้ารับกาอบรมหลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุต่ำกว่า 20 ปี 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
3. การศึกษา อนุปริญญาหรือต่ำกว่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
4. อายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี 6 - 10 ปี 11 - 20 ปี 20 ปีขึ้นไป
5. รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000 - 25,000 บาท มากกว่า 25,000 บาท
6. จำนวนผู้ทำงานในหน่วยงานของท่าน ต่ำกว่า 200 คน 200 - 1,000 คน มากกว่า 1,000 คน
7. ประเภทกิจการ กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มยานยนต์ อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 การจัดสวัสดิการที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนด

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน	หน่วยงาน		
	จัดตาม กฎหมาย	จัดมากกว่า กฎหมาย	ระบุ.....
1. ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (308)			
2. ได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า			
3. ได้รับค่าทำงานในวันหยุด 2 เท่า			
4. ได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3 เท่า			
5. ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง			
6. ได้รับค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง			
7. ได้รับสิทธิเมื่อเกษียณอายุ			
8. เวลาทำงานทั่วไป ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์			
9. เวลาพัก ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง			
10. การลาป่วยลาได้เท่าที่ป่วยจริง จ่ายค่าจ้าง 30 วันทำงาน			
11. การลาคลอด ลาได้ 90 วัน จ่ายค่าจ้าง 45 วัน			
12. การลา กิจ			
13. สิทธิวันหยุดตามประเพณี 13 วัน			
14. สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน			
15. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม			
16. ห้องน้ำห้องส้วม			
17. ปัจจัยการปฐมพยาบาล			

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน	หน่วยงาน		
	จัดตามกฎหมาย	จัดมากกว่ากฎหมาย	ระบุ.....
18. การจัดให้มีพยาบาล			
19. การจัดให้มีแพทย์เป็นครั้งคราว			

ความต้องการเร่งด่วนที่ควรจัดให้มีการแก้ไขสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ๕ อันดับแรก

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ส่วนที่ 3 การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

1. สวัสดิการด้านการเงิน	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัดจำนวน		ความเห็นของหน่วยงาน	
		ต่ำสุด	สูงสุด	ควรจัด	ไม่ควรจัด
1.1 จัดเงินกั๊ยมให้พนักงาน					
1.2 เงินช่วยเหลืออื่นพนักงาน (นอกเหนือจากค่าชดเชย) กรณีพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง					
1.3 เงินโบนัสพนักงาน					
1.4 เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน					
1.5 เงินช่วยเหลืองานอุปสมบทหรือเข้าบวชศาสนาอื่น					
1.6 เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล					
1.7 เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ					
1.8 เงินหรือสิ่งของเยี่ยมไข้					
1.9 เงินรางวัลหรือสิ่งของกรณีทำงานนาน					
1.10 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน					
1.11 จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน					
1.12 เงินหรือสิ่งของมอบให้แก่ลูกจ้างที่ลาคลอด					
1.13 เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ					
1.14 เงินหรือสิ่งของรางวัลให้พนักงานดีเด่น					
1.15 เงินช่วยเหลืองานศพ					
1.16 เบี้ยขยัน					

สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัดจำนวน		ความเห็นของหน่วยงาน	
		ต่ำสุด	สูงสุด	ควรจัด	ไม่ควรจัด
1.17 ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว					
1.18 เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร					
1.19 ค่าทำศพบุคคลในครอบครัว					
1.20 เงินค่ากะ					

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการเงิน ที่สถานประกอบการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

2. สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	จัด	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัด จัดอย่างไร ระบุ.....
2.1 จัดแพทย์ตรวจรักษาลูกจ้าง			
2.2 การประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ลูกจ้าง			
2.3 จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบการ			
2.4 จัดกิจกรรมนันทนาการให้ลูกจ้าง เช่น ค่ายลูกเสือภาคฤดูร้อน ฯลฯ			
2.5 จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก.			
2.6 จัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนใน สปก.			
2.7 จัดสวัสดิการร้านค้า/สหกรณ์ร้านค้าใน สปก.			
2.8 จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			
2.9 จัดที่พักให้พนักงาน			
2.10 ปรับปรุงที่พักพนักงาน			
2.11 จัดรถรับ - ส่งพนักงาน			
2.12 จัดชุดทำงานให้พนักงาน			
2.13 จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน			
2.14 จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน			
2.15 ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท			
2.16 รางวัลพนักงานดีเด่น			

2.17 จัดมุนนมแม่ในสถานประกอบกิจการ			
2.19 จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

3. สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	จัด	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัด จัดอย่างไร ระบุ.....
3.1 ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน			
3.2 จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน			
3.3 อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ			
3.4 สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก			
3.5 จัดห้องสมุดในโรงงาน			
3.6 จัดมู่อ่านหนังสือในสถานประกอบกิจการ			
3.7 จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ			
3.8 จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ			
3.9 ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ	จัด	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัด จัดอย่างไร ระบุ.....
4.1 การจัดทัศนศึกษา			
4.2 จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี			

4.3 สนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการใน สปก.			
4.4 จัดกีฬาภายนอกโรงงาน			
4.5 จัดกีฬาในโรงงาน			
4.6 สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน			
4.7 จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน			
4.8 จัดกิจกรรมนันทนาการการอื่นๆ เช่น การประกวดร้องเพลง			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านนันทนาการ ที่สถานประกอบการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

5. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย			
5.1 จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด)			
5.2 จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้เรื่องเอตส์และโรคติดต่อต่างๆ			
5.3 จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ			
5.4 ให้ความรู้กับพนักงานที่ตั้งครรภ์			
5.6 จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก.			
5.7 จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด			
5.8 จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านสุขภาพอนามัย ที่สถานประกอบการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

ขอขอบคุณในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้เจริญยิ่งขึ้นไป

แบบสอบถาม

(นายจ้างในสถานประกอบการ)

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิจัย “การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)”
ในการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคลสำหรับผู้เข้ารับกาอบรมหลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. สถานภาพของผู้ตอบ นายจ้าง/เจ้าของกิจการ ผู้แทนนายจ้าง
2. เพศ ชาย หญิง
3. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
4. การศึกษา อนุปริญญาหรือต่ำกว่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
5. จำนวนผู้ทำงานในหน่วยงานของท่าน ชาย.....คน หญิง.....คน รวม.....คน
6. ประเภทกิจการ กลุ่มอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มยานยนต์ อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 การจัดสวัสดิการที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนด

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน	หน่วยงาน		
	จัดตาม กฎหมาย	จัดมากกว่า กฎหมาย	ระบุ.....
1. ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (308)			
2. ได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า			
3. ได้รับค่าทำงานในวันหยุด 2 เท่า			
4. ได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3 เท่า			
5. ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง			
6. ได้รับค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง			
7. ได้รับสิทธิเมื่อเกษียณอายุ			
8. เวลาทำงานทั่วไป ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์			
9. เวลาพัก ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง			
10. การลาป่วยลาได้เท่าที่ป่วยจริง จ่ายค่าจ้าง 30 วันทำงาน			
11. การลาคลอด ลาได้ 90 วัน จ่ายค่าจ้าง 45 วัน			
12. การลากิจ			
13. สิทธิวันหยุดตามประเพณี 13 วัน			
14. สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน			
15. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม			
16. ห้องน้ำห้องส้วม			
17. ปัจจัยการปฐมพยาบาล			

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน	หน่วยงาน		
	จัดตาม กฎหมาย	จัดมากกว่า กฎหมาย	ระบุ.....
18. การจัดให้มีพยาบาล			
19. การจัดให้มีแพทย์เป็นครั้งคราว			

ความต้องการเร่งด่วนที่ควรจัดให้มีการแก้ไขสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ๕ อันดับแรก

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ส่วนที่ 3 การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

1. สวัสดิการด้านการเงิน	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัดจำนวน		ความเห็นของหน่วยงาน	
		ต่ำสุด	สูงสุด	ควรจัด	ไม่ควรจัด
1.1 จัดเงินกู้ยืมให้พนักงาน					
1.2 เงินช่วยเหลืออื่นพนักงาน (นอกเหนือจากค่าชดเชย) กรณีพ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง					
1.3 เงินโบนัสพนักงาน					
1.4 เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน					
1.5 เงินช่วยเหลืองานอุปสมบทหรือเข้าบวชศาสนาอื่น					
1.6 เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล					
1.7 เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ					
1.8 เงินหรือสิ่งของเยี่ยมไข้					
1.9 เงินรางวัลหรือสิ่งของกรณีทำงานนาน					
1.10 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน					
1.11 จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน					
1.12 เงินหรือสิ่งของมอบให้แก่ลูกจ้างที่ลาคลอด					
1.13 เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ					
1.14 เงินหรือสิ่งของรางวัลให้พนักงานดีเด่น					
1.15 เงินช่วยเหลืองานศพ					
1.16 เบี้ยขยัน					

สวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัดจำนวน		ความเห็นของหน่วยงาน	
		ต่ำสุด	สูงสุด	ควรจัด	ไม่ควรจัด
1.17 ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว					
1.18 เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร					
1.19 ค่าทำศพบุคคลในครอบครัว					
1.20 เงินค่ากะ					

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการเงิน ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

2. สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก	จัด	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัด จัดอย่างไร ระบุ.....
2.1 จัดแพทย์ตรวจรักษาลูกจ้าง			
2.2 การประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ลูกจ้าง			
2.3 จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ			
2.4 จัดกิจกรรมนันทนาการให้ลูกจ้าง เช่น ค่ายลูกเสือภาคฤดูร้อน ฯลฯ			
2.5 จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ใน สปก.			
2.6 จัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนใน สปก.			
2.7 จัดสวัสดิการร้านค้า/สหกรณ์ร้านค้าใน สปก.			
2.8 จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			
2.9 จัดที่พักให้พนักงาน			
2.10 ปรับปรุงที่พักพนักงาน			
2.11 จัดรถรับ - ส่งพนักงาน			
2.12 จัดชุดทำงานให้พนักงาน			
2.13 จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน			
2.14 จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน			
2.15 ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท			
2.16 รางวัลพนักงานดีเด่น			

2.17 จัดมุนมแม่ในสถานประกอบกิจการ			
2.19 จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

3. สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง	จัด	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัด จัดอย่างไร ระบุ.....
3.1 ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน			
3.2 จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน			
3.3 อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ			
3.4 สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก			
3.5 จัดห้องสมุดในโรงงาน			
3.6 จัดมุนอ่านหนังสือในสถานประกอบกิจการ			
3.7 จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ			
3.8 จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ			
3.9 ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ	จัด	ไม่จัด	กรณีหน่วยงานจัด จัดอย่างไร ระบุ.....
4.1 การจัดทัศนศึกษา			
4.2 จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี			

4.3 สนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการใน สปก.			
4.4 จัดกีฬาภายนอกโรงงาน			
4.5 จัดกีฬาในโรงงาน			
4.6 สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน			
4.7 จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน			
4.8 จัดกิจกรรมนันทนาการการอื่นๆ เช่น การประกวดร้องเพลง			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านนันทนาการ ที่สถานประกอบการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

5. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย			
5.1 จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด)			
5.2 จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้เรื่องเอตส์และโรคติดต่อต่างๆ			
5.3 จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ			
5.4 ให้ความรู้กับพนักงานที่ตั้งครรภ์			
5.6 จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอก สปก.			
5.7 จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด			
5.8 จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านสุขภาพอนามัย ที่สถานประกอบการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

ขอขอบคุณในการแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้เจริญยิ่งขึ้นไป

แบบสอบถาม

(ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง)

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิจัย “การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)”

ในการเขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคลสำหรับผู้เข้ารับกาอบรมหลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. สถานภาพของผู้ตอบ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้บริหาร เจ้าหน้าที่รัฐผู้ปฏิบัติ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ระบุ).....
2. เพศ ชาย หญิง
3. อายุ ต่ำกว่า 20 ปี 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 ปีขึ้นไป
4. การศึกษา อนุปริญญาหรือต่ำกว่า ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 การจัดสวัสดิการที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนด

สิทธิตามกฎหมายแรงงาน	ควรมีการปรับการจัดสวัสดิการที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่กฎหมายกำหนดหรือไม่		
	ไม่ควรมีปรับ	ควรมีปรับ	ควรมีปรับเป็นอย่างไร
1. ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (308)			
2. ได้รับค่าล่วงเวลา 1.5 เท่า			
3. ได้รับค่าทำงานในวันหยุด 2 เท่า			
4. ได้รับค่าล่วงเวลาในวันหยุด 3 เท่า			
5. ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าก่อนเลิกจ้าง			
6. ได้รับค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง			
7. ได้รับสิทธิเมื่อเกษียณอายุ			
8. เวลาทำงานทั่วไป ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์			
9. เวลาพัก ไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง			
10. การลาป่วยลาได้เท่าที่ป่วยจริง จ่ายค่าจ้าง 30 วันทำงาน			
11. การลาคลอด ลาได้ 90 วัน จ่ายค่าจ้าง 45 วัน			
12. การลากิจ			
13. สิทธิวันหยุดตามประเพณี 13 วัน			
14. สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน			
15. น้ำสะอาดสำหรับดื่ม			
16. ห้องน้ำห้องส้วม			
17. ปัจจัยการปฐมพยาบาล			
19. การจัดให้มีพยาบาล			
20. การจัดให้มีแพทย์เป็นครั้งคราว			

ความต้องการเร่งด่วนที่ควรจัดให้มีการแก้ไขสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ๕ อันดับแรก

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

ส่วนที่ 3 การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ควรมีการบัญญัติสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสวัสดิการ ขั้นพื้นฐานที่กฎหมาย หรือไม่		
	ไม่ควร บัญญัติ	ควร บัญญัติ	ควรบัญญัติเป็นอย่างไร
1. สวัสดิการด้านการเงิน			
1.1 จัดเงินกู้ยืมให้พนักงาน			
1.2 เงินบำเหน็จพนักงาน (นอกเหนือจากค่าชดเชย)			
1.3 เงินโบนัสพนักงาน			
1.4 เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน			
1.5 เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท			
1.6 เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล			
1.7 เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ			
1.8 เงินหรือสิ่งของเยี่ยมไข้			
1.9 เงินรางวัลหรือสิ่งของกรณีทำงานนาน			
1.10 เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน			
1.11 จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน			
1.12 เงินมอบให้แก่ลูกจ้างที่ลาคลอด			
1.13 เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ			
1.14 เงินรางวัลให้พนักงานดีเด่น			
1.15 เงินช่วยเหลืองานศพ			
1.16 เบี้ยขยัน			
1.17 ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว			
1.18 เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร			
1.19 ค่าทำศพบุคคลในครอบครัว			
1.20 เงินค่ากะ			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการเงิน ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด	ควรมีการบัญญัติสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้เป็นสวัสดิการ ขั้นพื้นฐานที่กฎหมาย หรือไม่		
	ไม่ควร บัญญัติ	ควร บัญญัติ	ควรบัญญัติเป็นอย่างไร
2. สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก			
2.1 จัดแพทย์ตรวจรักษาครอบครัวลูกจ้าง			
2.2 การประกันชีวิตและ/หรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง			
2.3 จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ			
2.4 จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัวลูกจ้าง เช่น ค่ายลูกเสือภาคฤดูร้อน ฯลฯ			
2.5 จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในหน่วยงาน			
2.6 จัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียนใน สปก.			
2.7 จัดสวัสดิการร้านค้า/สหกรณ์ร้านค้าในหน่วยงาน			
2.8 จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ			
2.9 จัดที่พักให้พนักงาน			
2.10 ปรับปรุงที่พักพนักงาน			
2.11 จัดรถรับ - ส่งพนักงาน			
2.12 จัดชุดทำงานให้พนักงาน			
2.13 จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน			
2.14 จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน			
2.15 ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท			
2.16 รางวัลพนักงานดีเด่น			
2.17 จัดมุนนมแม่ในหน่วยงาน			
2.19 จัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

3. สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง			
3.1 ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน			
3.2 จัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน			
3.3 อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ			
3.4 สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก			
3.5 จัดห้องสมุดในโรงงาน			
3.6 จัดมุมอ่านหนังสือในสถานประกอบกิจการ			
3.7 จัดศึกษาดูงาน/อบรม/ภายในประเทศ			
3.8 จัดศึกษา/อบรมดูงานภายนอกประเทศ			
3.9 ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่ท่านเห็นว่าควรบัญญัติให้เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่กฎหมายบัญญัติ ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ			
4.1 การจัดทัศนศึกษา			
4.2 จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี			
4.3 สนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการในหน่วยงาน			

4.4 จัดกีฬาภายนอกหน่วยงาน			
4.5 จัดกีฬาในโรงงาน			
4.6 สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข่งขัน			
4.7 จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน			
4.8 จัดกิจกรรมนันทนาการการอื่นๆ เช่น การประกวดร้องเพลง			

สวัสดิการนอกเหนือจาก ด้านนันทนาการ ที่กฎหมายกำหนดที่ท่านเห็นว่าควรบัญญัติให้เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่กฎหมายบัญญัติ ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

5. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย			
5.1 จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมายกำหนด)			
5.2 จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์และโรคติดต่อต่างๆ			
5.3 จัดกิจกรรม/อบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ			
5.4 ให้ความรู้กับพนักงานที่ตั้งครรภ์			
5.6 จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งภายใน/ภายนอกหน่วยงาน			
5.7 จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด			
5.8 จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว			

สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านสุขภาพอนามัย ที่ท่านเห็นว่าควรบัญญัติให้เป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่กฎหมายบัญญัติ ๕ อันดับแรก (ระบุตามลำดับความสำคัญ)

1.
2.
3.
4.
5.

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

ภาคผนวก ค

แผนภาพที่ ๒ อินโฟกราฟิกส์ (Infographics)

การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส	
วัน เดือน ปี เกิด	๖ มิถุนายน ๒๕๐๗	
การศึกษา	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ปริญญาโท นิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขากฎหมายมหาชน มหาวิทยาลัยรามคำแหง	
ประวัติการทำงาน		
ระยะเวลา	วัน/เดือน/ปี	ตำแหน่ง
๙ เดือน ๒๐ วัน	๑๕ ธ.ค.๒๕๕๓ - ๕ ต.ค.๒๕๕๔	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ปัตตานี
๒ ปี ๑ เดือน ๒๑ วัน	๖ ต.ค.๒๕๕๔ - ๒๗ พ.ย.๒๕๕๖	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๘ เดือน ๓ วัน	๒๘ พ.ย.๒๕๕๖ - ๓๐ ก.ค.๒๕๕๗	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด กำแพงเพชรและผู้อำนวยการกลุ่มงาน วินัยและทะเบียนประวัติ กองการเจ้าหน้าที่
๑ เดือน ๒๖ วัน	๓๑ ก.ค.๒๕๕๗ - ๒๕ ก.ย.๒๕๕๗	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่
๓ ปี ๓ เดือน ๑ วัน	๒๖ ก.ย.๒๕๕๗ - ๒๖ ธ.ค.๒๕๖๐	สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด พระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่งปัจจุบัน	๒๗ ธ.ค.๒๕๖๐ - ปัจจุบัน	ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579)

ผู้วิจัย นายวรรณรัตน์ ศรีสุขใส หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 60

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองความปลอดภัยแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สวัสดิการแรงงาน เป็นบริการหรือสิ่งใด ๆ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน บริการ หรือ สิ่งอำนวยความสะดวก ที่หน่วยงาน องค์กร หรือสถานประกอบการจัดให้ลูกจ้าง โดยมีความมุ่งหมาย เพื่อให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นสิ่งที่จูงใจให้ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจ พึงพอใจ ลดปัญหาการขัดแย้ง มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ เฉพาะ 6 ด้าน ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านความมั่นคงแห่งชาติและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
2. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านเศรษฐกิจสังคมและพลังงาน
3. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านทุนมนุษย์และคุณภาพชีวิต
4. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านความเป็นธรรมในสังคม
5. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์เฉพาะด้านการเมืองการปกครองและระบบบริหารจัดการภาครัฐ

การพัฒนาสวัสดิการแรงงาน เป็นปัจจัยสำคัญด้านหนึ่งเพื่อสร้างความพร้อม ในการวางแผนเพื่อเตรียมการดำเนินการกับการเปลี่ยนแปลงในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานเพื่อให้สามารถพัฒนาองค์กร สังคม ประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าได้อย่าง มั่นคงอย่างแท้จริง

ที่ผ่านมาลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานจะได้รับสวัสดิการแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 อยู่ 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ โดยกฎหมายได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป ต้องจัดสวัสดิการ ได้แก่ น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม ตามแบบและจำนวนตามที่กฎหมายกำหนด สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษา จำนวน 29 รายการ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งเป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างแล้วนายจ้างได้จัดให้แก่ลูกจ้าง เช่น เงินโบนัส เงินช่วยงานแต่งงาน เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต จัดที่พัก จัดอาหารฟรี เป็นต้นซึ่งในช่วงวันที่ 1 ตุลาคม 2560 – 15 มิถุนายน 2561 เกิดการเรียกร้องสวัสดิการต่างๆ ในพื้นที่เฝ้าระวัง 12 จังหวัด ดังนี้

1. สถานการณ์แรงงานสัมพันธ์ในพื้นที่เฝ้าระวัง 12 จังหวัด (วันที่ 1 ตุลาคม 2560-15 มิถุนายน 2561)

พื้นที่เฝ้าระวัง 12 จังหวัด	ข้อ เรียกร้อง	ข้อ พิพาท แรงงาน	ข้อ ขัด แย้ง	ผล งาน	นัด หยุด งาน	ปิด งาน	นัด หยุด งาน และ ปิด งาน	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	
	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	สิทธิประโยชน์ ที่ลูกจ้างได้รับ บาท
1.กรุงเทพมหานคร	33	5	8	-	-	-	-	32	3,856,658,550.24
2.สมุทรปราการ	101	26	21	-	-	-	1	103	16,457,241,833.00
3.ชลบุรี	108	25	11	-	-	1	-	114	8,807,928,771.72
4.ระยอง	76	7	7	-	-	-	-	79	4,027,490,720.68
5.ปทุมธานี	25	7	8	-	-	1	-	22	661,633,352.40
6.ฉะเชิงเทรา	19	3	2	-	-	-	-	22	1,039,580,203.85
7.พระนครศรีอยุธยา	25	8	5	-	-	-	1	18	1,468,138,686.66
8.ปราจีนบุรี	10	2	5	-	-	-	-	10	604,962,475.00
9.สระบุรี	8	1	1	-	-	-	-	8	335,721,139

พื้นที่เฝ้าระวัง 12 จังหวัด	ข้อ เรียก ร้อง	ข้อ พิพาท แรงงาน	ข้อ ขัด แย้ง	ผล งาน	นัด หยุด งาน	ปิด งาน	นัด หยุด งาน และ ปิด งาน	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการ จ้าง	
									สิทธิประโยชน์ ที่ลูกจ้างได้รับ
	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	แห่ง	บาท
10.สมุทรสาคร	2	-	3	-	-	-	-	2	-
11.นครปฐม	1	-	3	-	-	-	-	1	-
12.นนทบุรี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	408	84	74	-	-	2	2	411	37,259,355,772.55

ประเด็นข้อพิพาทแรงงานส่วนใหญ่ ได้แก่ เงินโบนัสประจำปี การปรับค่าจ้างประจำปี และสวัสดิการตามลำดับ โดยส่วนใหญ่เกิดขึ้นในสถานประกอบกิจการประเภทผลิตเครื่องจักร ผลิตเคมีภัณฑ์ ผลิตภัณฑ์ยางและผลิตภัณฑ์พลาสติก ตามลำดับ

การกำหนดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายเป็นการกำหนดตามมาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งได้กำหนดเพียง บางเรื่องไม่ครบถ้วน ครอบคลุม และได้กำหนดขึ้นมาตั้งแต่ ปีพ.ศ.2548 ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคตตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองมีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆด้าน ดังนั้นการศึกษาวิจัย การพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) จึงมีความจำเป็น และมีความสำคัญที่จะได้นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดสวัสดิการแรงงานให้กับลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงานให้เหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำ ความขัดแย้ง และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต ของลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลกลุ่มใหญ่ที่จะได้ร่วมกันพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษา วิเคราะห์เปรียบเทียบการกำหนดสวัสดิการแรงงานต่างๆทั้งที่กฎหมาย กำหนด และนอกเหนือกฎหมายที่สถานประกอบกิจการต่างๆใช้อยู่ในปัจจุบัน ในประเด็นของ ความเหมาะสม ครอบคลุมในสถานการณ์ปัจจุบันทั้งในและต่างประเทศ
2. เสนอแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการแรงงานที่ครอบคลุมเหมาะสมมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)

ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการวิจัยสวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือกฎหมาย ว่ามีความครอบคลุม เหมาะสมหรือไม่อย่างไรและเปรียบเทียบกับต่างประเทศบางประเทศ
2. การพัฒนา ปรับปรุงสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) จะเป็นการเสนอแนวคิดในปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์รองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาวิเคราะห์การกำหนดสวัสดิการแรงงาน ว่ามีความเหมาะสม ครอบคลุม กับการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน ลูกจ้างหรือไม่อย่างไร และเปรียบเทียบกับต่างประเทศบางประเทศ รวมทั้งการสัมภาษณ์ตอบแบบสอบถาม

- ข้าราชการในกระทรวงแรงงาน
- นายจ้าง
- ลูกจ้าง
- ผู้เกี่ยวข้อง เช่น สมาอุตสาหกรรม ชมรมบริหารงานบุคคล ฯลฯ

เพื่อให้ได้ข้อมูลแนวทางในการกำหนดสวัสดิการแรงงานเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560–2579) ให้มีความชัดเจน ครอบคลุม เหมาะสมต่อไป

ผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสอบถามบุคคลกลุ่มต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง สมาอุตสาหกรรม ชมรมบริหารงานบุคคล ข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวนทั้งหมด 200 คน สรุปได้ดังนี้

1. ควรจัดให้มีการแก้ไขสวัสดิการ ตามที่กฎหมายกำหนด 5 ลำดับแรก
 1. ได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ
 2. การลาภิจ
 3. ได้รับค่าทำงานในวันหยุด 2 เท่า
 4. สิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปี 6 วัน
 5. ได้รับสิทธิเมื่อเกษียณอายุ

2. ควรจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการเงิน ที่สถานประกอบกิจการ ควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม

3. ควรจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม

4. ควรจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านการพัฒนาลูกจ้าง ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม

5. ควรจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านนันทนาการ ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม

6. ควรจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ด้านสุขภาพอนามัย ที่สถานประกอบกิจการควรจัดให้แก่ลูกจ้างเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะ

ในระดับนโยบาย ให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักที่มีบทบาทหน้าที่ด้านการกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการการส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการให้มีสวัสดิการ ตลอดจนปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ใช้กลไกประชารัฐขับเคลื่อนด้านสวัสดิการแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน เป็นระบบไตรภาคี ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางมาตรการด้านสวัสดิการ การออกกฎกระทรวง ระเบียบเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการและคุ้มครองสิทธิแรงงานกรณีนายจ้างย้ายสถานประกอบกิจการ

ระดับสถานประกอบกิจการ คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเป็นระบบทวิภาคีประกอบด้วยผู้แทนลูกจ้างที่ได้รับการเลือกตั้งอย่างน้อย 5 คน ทำหน้าที่ร่วมหารือเสนอแนะนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ทั้งนี้ ภาครัฐควรส่งเสริมสนับสนุนมาตรการทางภาษีให้กับสถานประกอบกิจการด้วย

ซึ่งจากการศึกษาวิจัยเห็นควรเสนอเพิ่มเติมกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการขึ้นใหม่ให้ครอบคลุมในแต่ละด้านดังนี้

1. สวัสดิการด้านการเงิน ควรกำหนดเรื่อง เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เบี้ยขยัน
2. สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ควรกำหนดเรื่อง การจัดตั้งกองทุน

สำรองเลี้ยงชีพ การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ การจัดรถรับ – ส่งพนักงาน
การจัดที่พักให้พนักงาน จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน

3. สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ สนับสนุนให้ลูกจ้าง
ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ จัดศึกษาดูงาน
อบรมภายในประเทศ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน จัดศึกษา อบรมดูงานภายนอกประเทศ

4. สวัสดิการด้านการนันทนาการ ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี
จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน จัดกีฬาในโรงงาน จัดทัศนศึกษา สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา สถานที่แข่งขัน

5. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ควรกำหนดเรื่องต่างๆ ดังนี้ จัดกิจกรรมโรงงานสีขาว
จัดทำระบบมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติด (มยส.) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การเสริมสร้าง
สุขภาพ จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายทั้งในและนอกสถานประกอบ
กิจการ

ทั้งนี้ สามารถปรับปรุงสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการให้ครอบคลุมเหมาะสม
เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของผู้ใช้แรงงานเพื่อเตรียมพร้อมรองรับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
ผู้ใช้แรงงานก็จะเป็นกลไกสำคัญ ที่จะร่วมขับเคลื่อนประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
ซึ่งภาพอนาคตของประเทศไทยในอีก 20 ปี ข้างหน้า จะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ประชากรมีรายได้
สูง เศรษฐกิจมีความสมดุล เจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีเสถียรภาพ มีการพัฒนาประเทศอย่างมุ่งมั่น
จริงจัง เป็นระบบตามยุทธศาสตร์ชาติ การเมืองมีเสถียรภาพทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพสูง ความเจริญ
กระจายไปอย่างทั่วถึงในทุกพื้นที่เป็นประเทศที่มีความมั่นคง ปลอดภัย สามารถแข่งขันกับ
นานาชาติประเทศได้อย่างมีศักยภาพ