

แนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

An Approach to the Promotion of Welfare for Labors in the Informal Sector in Meaung District of Udon Thani Province

*กมลพร สันต์ดีสำรวจการณ์ และ วรวิทย์ จินดาพล***

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันและความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 2) เปรียบเทียบข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ 3) ศึกษาแนวทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการมาตรฐานให้แก่แรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยมีกลุ่มตัวอย่างแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่ศึกษา จำแนกตามกลุ่มอาชีพ จำนวน 120 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่แรงงานนอกระบบได้รับในปัจจุบันโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเป็นไปตามลำดับคือ ด้านความปลอดภัย ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงและด้านการศึกษา ในส่วนความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเป็นไปตามลำดับคือ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย ด้านสุขอนามัยและด้านการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเพื่อพิจารณาตามกลุ่มอาชีพ พบว่า กลุ่มการผลิตได้รับสวัสดิการแตกต่างกับกลุ่มการค้า และกลุ่มการเกษตร และกลุ่มการค้าได้รับสวัสดิการแตกต่างจากกลุ่มบริการ และกลุ่มการเกษตรได้รับสวัสดิการแตกต่างจากกลุ่มบริการ และแนวทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบในเขต

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

** อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำสาขาวิชานโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

พื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี หน่วยงานภาครัฐ ควรดำเนินในแต่ละด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ควรให้ความรู้ในเรื่องการคุ้มครองและสิทธิสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านความมั่นคง ควรมีการจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ กองทุนประกันสังคมและเงินโบนัสประจำปี ด้านการศึกษา ควรให้ความรู้ในด้านกฎหมายแรงงานและส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานโดยการฝึกอบรมระยะสั้น ด้านความปลอดภัย ควรคำนึงถึงชีวอนามัย ความเหมาะสมของสถานที่ทำงาน มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบอุปกรณ์ ครุภัณฑ์และจัดเตรียมอุปกรณ์การป้องกันอันตรายให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดเวลา

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริม/ สวัสดิการ/ แรงงาน
นอกระบบ

Abstract

The objectives of this study were to: 1) study the current state of benefits and welfare gained by labors in the informal sector in Meaung District, Udon Thani Province and their needs for benefits and welfare; 2) compare the benefits and welfare gain by these labors with different occupation; and 3) propose an approach to and a model for the arrangement of a standard benefit and welfare package for these labors. The samples consisted of 120 labors in the informal sector in Meaung District, Udon Thani Province who had different occupation and 10 experts for in-depth interviews. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and F-test.

The research findings showed that: 1) the benefits and welfare gained by these labors were rated at a moderate level. When considering at each aspect, security was rated the highest, followed by sanitation and hygiene, economy, stability, and education, respectively. As for their needs for benefits and welfare, these were rated at the highest level. When considering at each aspect, the highest aspect was stability which was followed by economy, security, sanitation and hygiene, and education; 2) when comparing the benefits and welfare gained by the labors with different occupation, it was found these were different at .01 level of statistical significance. When considering at each group of occupation, it was found that those in the production sector had received different forms of benefits and welfare from those working in the trading sector and sector, and those in the trading sector had received different forms of benefits and welfare from those working in the service sector. Moreover, it was also found that the labors in the agricultural sector had received different forms of benefits and welfare from those working in the service sector; and 3) in terms of the approach to and a model for arrangement of a standard benefit and welfare package for these labors, the study suggested that related government authorities should focus on each aspect of the benefits and welfare: for the benefits and welfare in terms of economy, they should provide

knowledge on right protection and basic right for employment benefits and welfare; for the benefits and welfare in terms of stability, they should establish saving funds, social security funds, and an annual bonus scheme; for the education, they should provide a short-term training on labor laws and skill development laws; and for the security, they should provide proper sanitation and hygiene for workers, focus on providing appropriate workplace environment, arrange officers to check equipment and durable goods regularly, and provide protective equipment that were in a good state for these workers.

Keywords: An Approach to the Promotion/
Welfare/ labors in the Informal Sector

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มในวัยแรงงานมีงานทำ การคุ้มครองแรงงานสตรีและเด็ก การส่งเสริมและขยายสิทธิเสรีภาพของแรงงาน ซึ่งครอบคลุมเด็กและเยาวชน สตรี แรงงานกลุ่มคนพิการ ผู้ยากไร้ทุพพลภาพและผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก รวมถึงการจัดระบบประกันสังคม และเพื่อให้การกำหนดนโยบายของภาครัฐสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน จึงต้องมีการกำหนดนโยบายด้านแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารประเทศและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันนโยบายแรงงานจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดแผนงานเพื่อส่งเสริม

และสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างเศรษฐกิจและความอยู่ดีกินดีของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบส่วนใหญ่ของจำนวนประชากรทั้งประเทศ นโยบายแรงงานยังรวมถึงแผนการป้องกันการค้าแรงงานและการส่งเสริมให้มีงานทำด้วย (ชวลิต สละ, 2551, หน้า 368) โดยเนื้อหาในบทความประกอบด้วย 1) นโยบายของภาครัฐในการบริหารแรงงาน 2) การประเมินปัจจัยและสถานการณ์เพื่อการวางแผนแรงงาน และ 3) การวางแผนแรงงานในประเทศไทย (สกล บุญสิน, 2557, หน้า 39)

นโยบายแรงงาน เป็นนโยบายที่มีความสำคัญ จะส่งผลให้เกิดการจ้างงาน การพัฒนาแรงงาน ตลอดจนเป็นการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศ ซึ่งการทำความเข้าใจกับนโยบายแรงงาน จะทำให้เห็นของจุดเน้นของแต่ละรัฐบาล โดยการนำเสนอและวิเคราะห์นโยบายแรงงานของภาครัฐ 4 รัฐบาล คือ 1) รัฐบาลนายสมเ็จ สุนทรเวช 2) รัฐบาลนายสมชาย วงศ์สวัสดิ์ 3) รัฐบาลอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ และ 4) รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร โดยสามารถจำแนกนโยบายออกเป็น 8 ด้านที่เกี่ยวข้อง คือ 1) นโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมและพัฒนา 2) นโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับระบบเตือนภัยด้านแรงงานและการเข้าถึงข้อมูลด้านข่าวสารด้านแรงงาน 3) นโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน 4) นโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ 5) นโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมแรงงานไปทำงานต่างประเทศ 6) นโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการประกันสังคม 7) นโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับระบบแรงงานสัมพันธ์ 8) นโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว (สกล บุญสิน, 2557, หน้า 44)

ปัญหาที่แรงงานนอกระบบประสบอยู่ส่วนใหญ่ เป็นปัญหาเกี่ยวกับสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย เช่น การส่งเสริมสวัสดิการให้แก่แรงงานนอกระบบ ทั้งที่พักอาศัย การประกอบอาชีพ / การมีงานทำ การเพิ่มรายได้ ความก้าวหน้าในอาชีพ การศึกษา ขาดทักษะฝีมือ หรือด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล / ความต้องการ ความคุ้มครองด้านการถูกหลอกลวง การถูกเอาเปรียบ การถูกกลั่นแกล้ง / การช่วยเหลือเกี่ยวกับภาระหนี้สิน เป็นต้น เพื่อที่จะปรับปรุง พัฒนา และหาแนวทาง ในการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกระบบ ให้มีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่แนวทางหรือนโยบายการพัฒนา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานนอกระบบ อย่างเหมาะสม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้กำหนดให้ภาครัฐมุ่งเน้นการจัดทำ แผนที่มีการปรับตัว และการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุน ทางสังคม ทางเศรษฐกิจทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ได้มีแนวทางที่เกี่ยวข้องแก่แรงงาน นอกระบบและในระบบ เช่น การสร้างหลักประกันสังคม ให้ผู้อยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบได้รับการคุ้มครองทาง สังคมอย่างทั่วถึงรวมทั้งการดูแลผู้สูงอายุและคนพิการ ในชุมชน และให้มีบริการจัดหาที่อยู่อาศัยถาวรสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย

แม้ว่ากระทรวงแรงงานได้กำหนดนโยบายและ ยุทธศาสตร์โดยมีเป้าหมายให้ผู้ที่อยู่ในวัยแรงงาน ต้องได้รับการพัฒนา เพิ่มทักษะ เพื่อให้มีศักยภาพ ส่งเสริมให้มีงานทำที่เหมาะสม และมีรายได้เพียงพอใน การดำรงชีพ ผู้ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการ การ ต้องได้รับการดูแลคุ้มครองทั้งในด้านสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการ ทำงาน ผู้ที่อยู่ในระบบกองทุนประกันสังคม ต้องได้รับ

การดูแลคุ้มครองตามสิทธิต่าง ๆ และขยายการดูแล ได้รับสิทธิเพิ่มขึ้นผู้ที่อยู่ในแรงงานนอกระบบ ต้องได้รับการจัดระบบและการคุ้มครองตามสิทธิต่าง ๆ ให้เทียบเท่ากับผู้ที่อยู่ในระบบ แรงงานต่างด้าว ที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ต้องได้รับการจัดระบบและการคุ้มครอง ดูแลสิทธิประโยชน์ให้เท่าเทียมกับแรงงานในประเทศ ไม่แย่งงานคนไทยทำ ไม่ก่อปัญหาด้านสังคมและความมั่นคง ของประเทศ และทำประโยชน์ให้แก่ประเทศไทยก็ตาม

แต่การดำเนินนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมา ในเรื่องนี้ เป็นเพียงการช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อน การบริหารแรงงานในสภาวะขาดการจัดหาและพัฒนา แรงงานคุณภาพแรงงานและการพัฒนาการบริหาร แรงงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นต้น ยังไม่มีการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการ แก้ไขปัญหาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการรวมทั้งการมีงานทำ รายได้ การคุ้มครองและให้ความเป็นธรรมแก่แรงงาน นอกระบบ

จากเหตุผลข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะ ศึกษาแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกระบบ ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี เพื่อให้ ทราบถึงข้อมูลสภาพปัญหา สถานการณ์ที่เป็นอยู่ ความต้องการและความพร้อมในการรับและการจัด สวัสดิการของกลุ่มแรงงานนอกระบบในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี และทราบถึงเงื่อนไขใน การรับและการจัดสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งวิธีการดำเนินการของ ภาครัฐในการให้บริการสวัสดิการและนำเสนอแนวทางการ จัดโครงสร้างของระบบสวัสดิการมาตรฐานที่ แรงงานนอกระบบในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัด อุดรธานี พึ่งจะได้รับในสังคมปัจจุบันและอนาคต โดยแบ่งกลุ่มแรงงานนอกระบบออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มภาคการผลิต กลุ่มภาคการค้า กลุ่มภาคการเกษตร
กลุ่มภาคบริการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี
2. เปรียบเทียบข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ
3. ศึกษาแนวทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการ ให้แก่แรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี

สมมติฐานของการวิจัย

แรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ที่มีกลุ่มอาชีพต่างกัน ได้รับสวัสดิการ ในปัจจุบันแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทราบถึงข้อมูลสภาพปัญหาสถานการณ์ ที่เป็นอยู่และความต้องการและความพร้อมในการรับ และการจัดสวัสดิการของกลุ่มแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
2. ทราบถึงความแตกต่างของสวัสดิการที่ แรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานีได้รับในปัจจุบัน
3. นำเสนอแนวทางการจัดโครงสร้างของระบบ สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี พึงจะได้รับในสังคม

ปัจจุบันและอนาคต โดยแบ่งกลุ่มแรงงานนอกระบบ ออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มภาคการผลิต กลุ่มภาคการค้า กลุ่มภาคการเกษตร กลุ่มภาคบริการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มแรงงาน นอกระบบในเขตพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 85,509 คน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา ได้แก่ กลุ่มแรงงาน นอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 120 คน โดยการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling) โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ตามกลุ่มแรงงานนอกระบบ จำนวน 4 กลุ่ม และสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษา ได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแรงงานนอกระบบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา และด้านความปลอดภัย ของแรงงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับแรงงานนอกระบบ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หรือค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ F-test (หรือ One Way ANOVA) ในการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันและความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ เพื่อทดสอบสมมติฐาน ผู้ศึกษาได้ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หรือ 0.05 ก็จะทำทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย

จากผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความปลอดภัย คือ ด้านสุขอนามัย ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคงตามลำดับ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการศึกษา ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย และด้านสุขอนามัย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการศึกษา

2. ข้อมูลการเปรียบเทียบข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยภาพรวมมีข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านสุขอนามัย และด้านการศึกษา มีข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทดสอบความแตกต่างรายคู่ พบว่า ข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมกลุ่มการผลิตได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการค้าและกลุ่มการเกษตร และกลุ่มการค้าได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มบริการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกลุ่มการเกษตรได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มบริการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเศรษฐกิจ กลุ่มการผลิตได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการค้า ที่ระดับนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มการเกษตรได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการผลิตและกลุ่มบริการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความมั่นคงพบว่า กลุ่มการผลิตได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการค้าและกลุ่มการเกษตร และกลุ่มการค้าได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มบริการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกลุ่มการเกษตรได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มบริการ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสุขอนามัย พบว่า กลุ่มการผลิตได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการค้าและกลุ่มการเกษตร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และกลุ่มบริการได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการค้าและกลุ่มการเกษตร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการศึกษาพบว่ากลุ่มการผลิตได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการค้าและกลุ่มบริการ และกลุ่มการค้าได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการเกษตร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และกลุ่มบริการได้รับสวัสดิการในปัจจุบันแตกต่างกับกลุ่มการค้าและกลุ่มการเกษตร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการมาตรฐานให้แก่แรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี

สรุปแนวทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการมาตรฐานให้แก่แรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี ด้านเศรษฐกิจ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความรู้การคุ้มครองและสิทธิสวัสดิการขั้นพื้นฐาน

องค์กรควรมีเงินกู้ฉุกเฉิน ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ให้เงินชดเชยค่าคลอดบุตร/ทำหมัน อาหารกลางวัน และช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และที่อยู่อาศัย ด้านความมั่นคง ควรมีการจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ องค์กรควรมีเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาควรมีเงินชดเชย จัดทำกองทุนประกันสังคม และมีเงินโบนัสประจำปี ด้านสุขอนามัย องค์กรควรจัดให้มีห้องพยาบาล ยาสามัญประจำบ้าน เครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม ให้เพียงพอต่อพนักงาน และตรวจสุขภาพประจำปีฟรีให้พนักงาน ด้านการศึกษา หน่วยงานภาครัฐควรจัดความรู้ด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน แรงงานและกฎหมายความปลอดภัยและชีวนามัย องค์กรควรมีทุนและสนับสนุนการศึกษาต่อ ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันการศึกษาควรมีหลักสูตรระยะสั้น เพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านความปลอดภัย หน่วยงานภาครัฐควรออกประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย องค์กรควรจัดอุปกรณ์การทำงานให้เหมาะสมและสถานที่ทำงานปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความปลอดภัย และจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ

อภิปรายผล

จากผลของการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความปลอดภัย คือ ด้านสุขอนามัย

ด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษาที่เป็น เช่นนี้อาจเนื่องจากองค์กรหรือผู้ประกอบการให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัย เพราะในการปฏิบัติงานของแรงงานจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยก่อนเป็นอันดับแรกโดยองค์กรหรือผู้ประกอบการต้องจัดอุปกรณ์การทำงานให้เหมาะสมและสถานที่ทำงานปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความปลอดภัย และจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Handley (1969, p. 48) ระบบความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย การจัดวางลักษณะทางกายภาพของพนักงาน การจัดลำดับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานกับเครื่องจักร คำนึงถึงการเตือนภัยและการแจ้งประกาศเกี่ยวกับความปลอดภัย การแนะนำวิธีการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในแต่ละกระบวนการทำงาน และการเตรียมมาตรการการทำงานให้ปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภรณ์ สูงหวล (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง พบว่าผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกระทรวงสาธารณสุข กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง มีความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยการจัดสวัสดิการด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ ด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษา ตามลำดับ และ จิรวัดณ์ เต็มดวง (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาทักษะในการปฏิบัติงานและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงาน บริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์

จำกัด พบว่า ปัญหาทักษะในการปฏิบัติงานด้านความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคนิควิธี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความคิด ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่มีปัญหาทักษะเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์พนักงานส่วนใหญ่มีปัญหาทักษะเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาและการแนะนำการปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเทคนิควิธีพนักงานส่วนใหญ่มีปัญหาทักษะเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมากเป็นอันดับแรกความต้องการในการฝึกอบรมด้านความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคนิควิธี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความคิดพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการในการฝึกอบรม การจัดการด้านความปลอดภัย ด้านมนุษยสัมพันธ์พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการในการฝึกอบรม ด้านเทคนิคการทำงาน เป็นทีม และด้านเทคนิควิธีพนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการในการฝึกอบรม ด้านเทคนิคการควบคุมตรวจสอบคุณภาพของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษา ความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านความมั่นคง รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความปลอดภัย และด้านสุขอนามัย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการศึกษา อาจเนื่องจากแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมืองจังหวัดอุดรธานี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส สถานภาพครอบครัวบุตรส่วนใหญ่จำนวน 2 คน และมีภาระต้องเลี้ยงดูครอบครัว ความมั่นคงมั่นคงในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการสวัสดิการของแรงงานนอกระบบเพื่อที่จะได้รับมีความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชพัฒน์ ศิววัฒน์ชัยดล (2553) ได้ทำการศึกษา

เรื่องความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด กรณีศึกษา: ลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31- 40 ปี มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 7,000 บาท และมีสถานภาพสมรส กลุ่มประชากรลูกจ้างเมื่อจำแนกตามเพศ รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรส มีความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดด้านเศรษฐกิจ และด้านความมั่นคงในระดับมากที่สุด เหมือนกัน ส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา และด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านอายุของกลุ่มประชากรอายุมากกว่า 31 ปีขึ้นไป มีความต้องการสวัสดิการแรงงาน ด้านเศรษฐกิจ ในระดับมากกว่ากลุ่มประชากรอายุ 20 - 30 ปี ส่วนความต้องการสวัสดิการแรงงานด้านอื่นอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน และวรรณ ธีรธรรมฤดี (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของที่ปรึกษาธุรกิจ : กรณีศึกษา บริษัท อริเฟลม คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยความพึงพอใจในการทำงานของที่ปรึกษาธุรกิจอริเฟลม พบว่า โดยภาพรวมที่ปรึกษาธุรกิจอริเฟลมมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับสปอนเซอร์

3. ผลการเปรียบเทียบข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามกลุ่มอาชีพ โดยภาพรวมมีข้อมูลสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันและความต้องการ

สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี แต่ละกลุ่มอาชีพบริบทของงานแตกต่างกันออกไปตามกลุ่มอาชีพทำให้สวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันของแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุซุกร เหมือนเดช (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผู้สูงอายุมีความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมในด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด ผู้สูงอายุที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนบุตร โรคประจำตัว มีปริมาณความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้สูงอายุ ที่มีสถานภาพสมรส บุคคลที่ผู้สูงอายุอาศัยด้วย ศาสนาและรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีปริมาณความต้องการได้รับสวัสดิการสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้สูงอายุที่หม้าย/หย่าร้าง ผู้ที่อยู่กับคู่สมรส มีความต้องการมากกว่าผู้ที่อาศัยอยู่กับญาติ และผู้ที่อยู่คนเดียว ต้องการมากกว่าผู้ที่อยู่กับบุตรหลาน ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ และศาสนาคริสต์มีความต้องการมากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม ผู้สูงอายุที่มีรายได้ระดับต่ำต้องการสวัสดิการมากกว่าผู้ที่รายได้ระดับสูงกว่า (ต่ำกว่า 5,000 บาท ต้องการมากกว่า 5,001-10,000 บาท; 10,001-15,000 ต้องการมากกว่า 25,000-30,000 บาท; 15,000-20,000 ต้องการมากกว่า 30,000 บาท) และ เมธี ศาสตร์สาระ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท

นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1) ปัจจัยในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ พบว่า เหตุผลในการทำงานของพนักงานคือใกล้บ้าน การเข้ามาทำงานของพนักงานคือสมัครเอง การเดินทางมาทำงานของพนักงานคือรถบริษัท เวลาทำงานของพนักงานคือช่วงเวลา 7.30-19.30 น. หรือ 19.30-7.30 น. และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาของพนักงานคือ 61 - 80 ชั่วโมง 2) ระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับน้อยเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัย และด้านสันตนาการ ส่วนด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรมีความพึงพอใจในระดับน้อย 3) พนักงานที่มีอายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) พนักงานที่มีเวลาทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. จากผลการศึกษาแนวทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการมาตรฐานให้แก่แรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ด้านเศรษฐกิจ หน่วยงานภาครัฐควรให้ความรู้การคุ้มครองและสิทธิสวัสดิการขั้นพื้นฐาน องค์กรควรมีเงินกู้ฉุกเฉิน ช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ให้เงินชดเชยค่าคลอดบุตร/ทำหมัน อาหารกลางวัน และช่วยเหลือด้านค่าครองชีพและที่อยู่อาศัย ด้านความมั่นคง ควรมีการจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์ องค์กรควรมีเบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาควรมีเงินชดเชยจัดทำกองทุนประกันสังคม และมีเงินโบนัสประจำปี ด้านสุขภาพ องค์กรควรจัดให้มีห้องพยาบาล ยาสามัญประจำบ้าน เครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีห้องน้ำ ห้องอาหาร น้ำดื่ม ให้เพียงพอต่อพนักงาน และตรวจสุขภาพประจำปีฟรีให้พนักงาน ด้านการศึกษา

หน่วยงานภาครัฐควรจัดความรู้ด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน แรงงานและกฎหมายความปลอดภัยและชีวอนามัย องค์กรควรมีทุนและสนับสนุนการศึกษาต่อ ส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสถาบันการศึกษาควรมีหลักสูตรระยะสั้นเพื่อพัฒนาฝีมือแรงงาน และด้านความปลอดภัย หน่วยงานภาครัฐควรออกประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย องค์กรควรจัดอุปกรณ์การทำงานให้เหมาะสมและสถานที่ทำงานปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความปลอดภัย และจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับพนักงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล รูปทองหลวง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน : กรณีศึกษา บริษัท ชโย คอลเลคชั่น แอนด์ ลอว์ จำกัด พบว่า บริษัทได้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุดิบ ด้านวิธีการในการดำเนินกิจกรรม ด้านเครื่องมือและเครื่องจักร และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของพนักงาน ประเภทการจัดสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการที่ช่วยเหลือในด้านค่าครองชีพ สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง และสวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย จุดแข็งในการจัดการสวัสดิการของแรงงาน ได้แก่ การให้สวัสดิการช่วยเหลือในด้านค่าครองชีพที่น่าสนใจและมีมากกว่าบริษัทที่ดำเนินธุรกิจคล้าย ๆ กัน และการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการด้านนันทนาการ จุดอ่อนในการจัดสวัสดิการแรงงาน ได้แก่ เงินเดือนไม่เพิ่มตามอายุการทำงาน สวัสดิการบางประเภท เช่น รางวัลพนักงานดีเด่นประจำปีได้ยกเลิกไป และความแตกต่างของเงินเดือนของผู้จัดการแผนกและพนักงานมีน้อย แนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการแรงงาน ได้แก่

การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานให้ได้ทราบถึงความหมายและความสำคัญของสวัสดิการแรงงาน การจัดสรรงบประมาณด้านสวัสดิการให้เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและต้นทุนของบริษัท การใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดสวัสดิการแรงงาน การบำรุงรักษาเครื่องมือและเครื่องจักรให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน และเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน และการจัดสวัสดิการให้ทั่วถึงและเสมอภาค มณฑาทิพย์ วุฒิ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลรัษฎา อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แนวทางการพัฒนาสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุ ได้จัดทำและนำเสนอยุทธศาสตร์ทั้งหมด 6 ยุทธศาสตร์ 12 โครงการ ดังนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การให้บริการด้านสุขภาพอนามัยอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ มี 3 โครงการ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาภูมิปัญญาของผู้สูงอายุ มี 3 โครงการ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ การจัดสวัสดิการ นันทนาการ ผู้สูงอายุ มี 3 โครงการ ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์ ความมั่นคงและปลอดภัยในที่อยู่อาศัย มี 1 โครงการ ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มี 2 โครงการ และยุทธศาสตร์ที่ 6 ยุทธศาสตร์ การจัดสวัสดิการกองทุนผู้สูงอายุ มี 1 โครงการ และสกต บุญสิน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง นโยบายและการวางแผนแม่บทด้านแรงงานในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอและวิเคราะห์นโยบายแรงงานของภาครัฐ ปัจจุบันและสถานการณ์เพื่อการวางแผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนแม่บทด้านแรงงานใน

ประเทศไทย ซึ่งนโยบายแรงงานของภาครัฐในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ผู้ต้องการมีงานทำในระบบสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้น เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือทั้งระบบ เตรียมการรองรับการเปิดการค้าเสรีอาเซียนขยายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างชาติ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกระบบในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษา

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) หน่วยงานภาครัฐควรประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเรื่องการคุ้มครองและสิทธิสวัสดิการขั้นพื้นฐานของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบให้ทราบ

2) หน่วยงานภาครัฐควรช่วยเหลือให้การคุ้มครองตามสิทธิสวัสดิการขั้นพื้นฐานของแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบโดยทั่วถึง

3) ควรมีการควบคุมครองทางสิทธิสามารถใช้สิทธิยื่นคำร้องที่ สนง.สวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ส่งเสริมให้แรงงานมีสวัสดิการ มีค่าตอบแทน มีความปลอดภัยในการทำงาน

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกระบบควรดำเนินการดังนี้

1) ควรจัดให้มีการช่วยเหลือเงินเมื่อลูกจ้างเกิดเจ็บป่วย

2) ควรจัดจัดให้มีเงินบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุการทำงานของลูกจ้าง

3) ควรจัดจัดให้มีการสนับสนุนให้การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น โดยมีการปรับเงินเดือนตามวุฒิการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาการจัดตั้งกองทุนออมทรัพย์สำหรับแรงงานนอกระบบ

2. ควรทำการศึกษาการกองทุนประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ

3. ควรทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานนอกระบบโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

จิรวัดณ์ เต็มดวง. (2548). ปัญหาทักษะในการปฏิบัติงานและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานบริษัท ไทยคิควา อินดัสทรีส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

ชวลิต สละ. (2551). **หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณัฐพล รูปทองหลวง. (2554). **การจัดสวัสดิการแรงงาน : กรณีศึกษา บริษัท ชโย คอลเลคชั่น แอนด์ลอร์ จำกัด**. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณิชาพัฒน์ ศิววัฒน์ชัยดล. (2553). **ความต้องการสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานกำหนด กรณีศึกษา: ลูกจ้างองค์การบริหารการปกครองส่วนตำบลบางปะกง อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภัทราภรณ์ สูงหวล. (2558). **ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข: กรณีศึกษาโรงพยาบาลบางบัวทอง**. **วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. 26(1), มกราคม - เมษายน 2558.

มณฑาทิพย์ วุฒิ. (2553). **ยุทธศาสตร์การจัดสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในพื้นที่เทศบาลตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ยุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

เมธี ศาสตร์สาร. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วรรณภา อธิธรรมธฤดี. (2550). **ความพึงพอใจของที่ปรึกษาธุรกิจ : กรณีศึกษา บริษัท อริเฟลม คอสเมติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด**. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สกล บุญสิน. (2557). **เอกสารประกอบการบรรยายเรื่อง นโยบายแรงงาน**. เชียงใหม่ : คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุซุกร เหมือนเดช. (2552). **ความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาล จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

Handley, W. (1969). *Industrial Safety Handbook*. London: McGraw-Hill.