

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการ สำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร มีดังนี้

1. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์
 - 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
 - 1.2 ทฤษฎีอี อาร์ จี
 - 1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย
2. แนวคิดสวัสดิการ
 - 2.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 2.2 เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีสวัสดิการ
 - 2.3 หลักการในการจัดสวัสดิการ
 - 2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน
3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในประเทศไทย
4. ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Lewis, Goodman, and Fandt, 2001, p. 471)

มาสโลว์ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการ จูงใจ ความต้องการต่างๆ ของคนจะแบ่งออกได้เป็นระดับต่างๆ กัน ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. คนเป็นสัตว์สังคมประเภทหนึ่งที่มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก
3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

ความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์โดยทั่วไป จะถูกแบ่งออกเป็น 5 ประเภทคือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Basic Physiological Needs) ได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว จะแสวงหาความต้องการด้านอื่นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ต้องการได้รับความคุ้มครองจากอันตรายทั้งปวง ทั้งนี้หลังจากเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร สิ่งที่ต้องการ คือ การประกันความปลอดภัยและความมั่นคง ในรูปของค่ามั่งสัจญาจากนายจ้างที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้างหรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว

3. ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นแล้ว มนุษย์ก็มีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือความต้องการในการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลในกลุ่มอื่นๆ รวมทั้งต้องการมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคม ความต้องการในขั้นนี้จึงเป็นความต้องการในด้านจิตใจมากกว่า

4. ความต้องการการนับถือ หรือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการในขั้นนี้ ประกอบด้วยความต้องการที่เข้มแข็ง เชื้อมั่นในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ ความเป็นอิสระเสรีภาพ ความต้องการในระดับนี้จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความต้องการที่มีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization or Self Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ซึ่งจะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลในการทำให้เป้าหมายที่ตนคาดหวังประสบความสำเร็จ ความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิดภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสี่ขั้นครบถ้วน เช่น ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้านความคิดและการสร้างสรรค์ เป็นต้น

สำหรับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ในแต่ละขั้นสามารถนำมาเทียบได้กับรูปแบบสวัสดิการในอุตสาหกรรม ซึ่งมีผู้ศึกษาวิจัยและเสนอผลไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

ตารางที่ 2.1
เปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์
กับประเภทสวัสดิการ

ลำดับขั้น	ลักษณะความต้องการของมนุษย์	ประเภทสวัสดิการ
1	ความต้องการทางกายภาพ (Basic Physiological Needs)	อาหาร ที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม
2	ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs)	อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต เงินชดเชย เงินทดแทน การรักษาพยาบาล
3	ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)	การนันทนาการ การกีฬา งานรื่นเริงประจำปี
4	ความต้องการการนับถือ หรือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs)	การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณในวาระต่างๆ การให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง
5	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization or Self Realization)	ทุนการศึกษา การศึกษาดูงานต่างประเทศ

ที่มา: สุรพล ปธานวนิช (2524, น. 70 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 53)

1.2 ทฤษฎีอี อาร์ จี (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 54 – 55)

ทฤษฎีอี อาร์ จี (E.R.G. : Existence Relatedness Growth Needs) เป็นทฤษฎีที่มีเนื้อหาคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ซึ่ง Alderfer แบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้ตามทฤษฎีนี้เพียง 3 ชั้นคือ

1. ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด (Existence Need หรือ E) ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต ความต้องการดังกล่าวสามารถแสดงออกอย่างชัดเจนได้ คือ เรื่องค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอจะดำรงชีพอยู่ได้ ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานที่เหมาะสม

2. ความต้องการการสัมพันธ์ (Relatedness Needs หรือ R) ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม โดยเฉพาะด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ทางสังคม ทั้งในระดับครอบครัว เพื่อนร่วมงาน ซึ่งความพอใจของคนเราจะเกิดขึ้นได้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs หรือ G) ได้แก่ ความต้องการที่มนุษย์พยายามจะผลักดันตนเองให้มีการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าในงาน และเพื่อความสำนึกในชีวิต แสดงออกโดยการพยายามใช้ความรู้ของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ซึ่งทฤษฎีดังกล่าว สามารถนำมาใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการในองค์การได้ ความชัดเจนอยู่ตรงที่ว่าในขั้นที่เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอดหรือขั้นแรกนั้น เห็นได้ชัดเมื่อนำสวัสดิการมาตีค่าเป็นตัวเงิน โดยเทียบได้กับค่าตอบแทนโดยตรงที่เกิดจากผลงาน ซึ่งในที่สุดย่อมนำไปสู่แนวคิดที่ว่า สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงานนั่นเอง

1.3 ทฤษฎีสองปัจจัย

เฮอสมเบอร์ก (Herzberg) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานและปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งจากการวิจัยของเฮอสมเบอร์กและคณะได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกันอยู่สองประการคือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ถ้านายจ้างไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ ลูกจ้างก็อาจลาออกจากรงานไปอยู่ที่ใหม่ได้ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 7 ปัจจัยคือ

- 1.1 การจ่ายค่าจ้าง/เงินเดือน
- 1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.3 การควบคุมดูแล
- 1.4 นโยบายและการบริหาร
- 1.5 สภาพการทำงาน
- 1.6 สถานภาพ
- 1.7 ความมั่นคงในการทำงาน

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factor) เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ด้วยการตอบสนองที่เพียงพอกับความต้องการของลูกจ้าง แม้ว่าบางครั้งนายจ้างจะให้ในระดับที่ต่ำกว่าความต้องการของลูกจ้างอยู่บ้าง แต่ลูกจ้างก็ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไปได้ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ

- 2.1 ลักษณะของงาน
- 2.2 การยอมรับนับถือ
- 2.3 ความสำเร็จ
- 2.4 โอกาสก้าวหน้าและการเติบโต
- 2.5 ความรับผิดชอบ

เมื่อนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีอี อาร์ จี และทฤษฎีสองปัจจัย มาเปรียบเทียบกันแล้ว ปรากฏดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2
เปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
ทฤษฎีอี อาร์ จี และทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์	ทฤษฎีอี อาร์ จี	ทฤษฎีสองปัจจัย
ความต้องการทางกายภาพ (Basic Physiological Needs)	ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด (Existence Need หรือ E)	ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor)
ความต้องการความปลอดภัย และความมั่นคง (Security or Safety Needs)	ความต้องการการสัมพันธ์ (Relatedness Needs หรือ R)	
ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness Needs)		ปัจจัยกระตุ้น (Motivate Factor)
ความต้องการการนับถือ หรือ ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs)	ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs หรือ G)	
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization or Self Realization)		

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ อาจแบ่งได้ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ถูกแบ่งออกได้คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการนับถือหรือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ในขณะที่ทฤษฎีอี อาร์ จี ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด ความต้องการ ความสัมพันธ์ และความต้องการเจริญก้าวหน้า ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีสองปัจจัยที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยการจูงใจที่แตกต่างกันอยู่สองประการคือ ปัจจัยค่าจูง และ ปัจจัยกระตุ้น

2. แนวคิดสวัสดิการ

2.1 ความหมายของสวัสดิการ

คำว่า สวัสดิการ “Labour Welfare” มีผู้ให้นิยามไว้หลายคน โดยจำแนกได้ดังต่อไปนี้ (สุดาศิริ วดวงศ์ และ ปิยาพร ชยติพันธ์, 2547, น. 189)

Britanica World Language Edition of the Oxford Dictionary คำว่า “สวัสดิการ” หรือ “Welfare” นั้นหมายถึง “The state of condition of doing or being well ; good fortune, happiness of well being (of a person community, or thing), prosperity” ซึ่งอาจแปลได้ว่า “สภาพของการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์พูนสุข” นี้เป็นความหมายของคำว่าสวัสดิการโดยทั่วไป ซึ่งกล่าวถึงการจัดการต่างๆ ไม่ว่าจะป็นความต้องการทางด้านวัตถุหรือจิตใจที่จะมีผลทำให้ตัวบุคคลที่อยู่ในชุมชนนั้นมีความเป็นอยู่ที่สุขสบาย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอันจะมีผลให้ชุมชนนั้นมีความเจริญรุ่งเรืองมีความสมบูรณ์พูนสุขในที่สุด

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ให้ความหมาย คำว่า “สวัสดิการ” (Labour Welfare) ไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณที่ใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

สุวิทย์ ยิ่งวรพันธุ์ (2520, น. 1-5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ มีความหมายถึง สิ่งหรือภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้างนั่นเอง และยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า สวัสดิการแรงงานนั้นถือว่าเป็นภาระทางศีลธรรม (ethical concern)

ของธุรกิจอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงาน เนื่องจากภาวะของสังคมที่วิวัฒนาการและเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ภาระซึ่งเดิมเคยเป็นของครอบครัว และญาติมิตรเพื่อนบ้านที่เคยให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันและกันตกมาอยู่กับนายจ้างและรัฐในที่สุด

สวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ประชาชนนั้นมีอยู่ในรูปของการประชาสงเคราะห์ หรือบริการที่หน่วยงานสังคมสงเคราะห์ต่างๆ จัดอยู่ เป็นสวัสดิการที่มีได้หวังผลตอบแทนมากไปกว่าการสร้างสันติสุขในสังคม เพราะงานของรัฐและของหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ต่างๆ มิใช่เป็นหน่วยงานที่ทำงานโดยหวังทางเศรษฐกิจ การลงทุนเพื่อสวัสดิการจึงมิได้มีการคิดต้นทุนและกำไร และบริการเกือบทุกอย่างเป็นการลงทุนที่เป็นภาระต่องบประมาณ แต่สวัสดิการนั้นแตกต่างออกไป เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมเป็นการลงทุนเพื่อแสวงผลกำไร มิฉะนั้นก็ไม่อาจดำเนินธุรกิจอยู่ได้ ค่าใช้จ่ายในการให้สวัสดิการแรงงานถือเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่ง การให้สวัสดิการจึงมีขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้นั้น และเป็นผลตอบแทนทางเศรษฐกิจด้วย มิใช่ให้เพื่อการสงเคราะห์เหมือนดังให้ผู้อยู่ในสถานสงเคราะห์ และมีใช่เป็นการบำเพ็ญประโยชน์แก่บุคคลตามวัตถุประสงค์เหมือนดังเช่นสมาคมหรือมูลนิธิ แต่เป็นการให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาในการครองชีพ และนายจ้างก็หวังที่จะได้งานดีงานมากจากลูกจ้าง เป็นประโยชน์ต่อนายจ้างและต่อลูกจ้างเองในที่สุด

วิจิตร ระวิวงศ์ (2525, น. 1 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 14) ได้อธิบายว่า สวัสดิการหมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาลหรือสหภาพแรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีสภาพการทำงาน ระดับความเป็นอยู่และสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการดำรงชีวิต และยังไม่แยกพิจารณาความหมายของสวัสดิการตามทัศนะของนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งแตกต่างกันออกไปดังนี้คือ สวัสดิการตามทัศนะของฝ่ายลูกจ้างหมายถึงการช่วยเหลือจากนายจ้างเพื่อให้พวกเขามีสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในระดับที่ดีพอสมควรตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด หรือเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนด ถ้าได้รับในเกณฑ์ที่ดีกว่ากฎหมายกำหนดก็พอใจและมีกำลังใจที่จะตั้งหน้าตั้งตาทำงานให้เกิดผลดีแก่กิจการธรรมชาติของลูกจ้างก็คือ ประสงค์จะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างอย่างดีที่สุดและมากที่สุดเท่าที่จะเป็นได้ สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ สวัสดิการย่อหมายถึงต้นทุนทางอ้อมที่มีผลทำให้ต้องใช้จ่ายเพื่อการลงทุน และไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับผลงานของลูกจ้าง ซึ่งต่างกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนโดยตรงของผลงานที่ลูกจ้างทำ นายจ้าง

ประเภทที่มองไม่เห็นความสัมพันธ์กันเลยระหว่างสวัสดิการกับผลงานก็จะให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง เป็นภาวะจ่ายอ้อม ส่วนนายจ้างที่เห็นว่าสวัสดิการมีส่วนสัมพันธ์กับผลงานในลักษณะที่เป็น การจูงใจให้คนงานทำงานดีและเต็มที่ก็จะพยายามให้สวัสดิการแก่คนงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

จากความหมายของคำว่า สวัสดิการ พอสรุปได้คือ การที่ฝ่ายนายจ้างได้ให้ผลประโยชน์หรือบริการต่างๆ แก่ฝ่ายลูกจ้างเพื่อที่จะทำให้อีกฝ่ายได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย หรือจิตใจตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน ทั้งนี้เพื่อที่จะทำ ให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างดี ก่อให้เกิดประโยชน์แก่กิจการของฝ่าย นายจ้างและเกิดสันติสุขในกิจการอุตสาหกรรม

2.2 เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องมีสวัสดิการ

มนุษย์ทุกคนย่อมมีความปรารถนาที่จะได้รับความสุขปราศจากทุกข์ การที่เขาจะ กระทำสิ่งใดๆ ลงไปนั้นก็ด้วยความพอใจสมัครใจของเขาเอง ซึ่งอาจจะมีสิ่งจูงใจหรือบันดาลใจให้ เขาทำในสิ่งนั้น และสิ่งใดก็ตามที่นำไปด้วยความพอใจก็จะก่อให้เกิดประโยชน์สุขอย่างดียิ่งแก่ สังคมที่เขาอาศัยอยู่ (สุดาศิริ วัฒนวงศ์, 2545, น. 185)

สวัสดิการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อระบบการจ้างงานในปัจจุบัน จำเป็นที่จะต้องจัดให้ มีขึ้น ทั้งนี้อาจแยกพิจารณาได้จากเหตุผลและความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการขึ้นจากสามฝ่ายที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้คือ

1. ฝ่ายลูกจ้าง ลูกจ้างเป็นฝ่ายที่ยังชีพอยู่ได้ด้วยค่าจ้าง ซึ่งหากเป็นลูกจ้างที่ไม่มีฝีมือ ความรู้น้อย ค่าจ้างที่ได้รับก็ต่ำ ไม่สามารถที่จะมีความเป็นอยู่ที่ดีตามสมควร และยังคงจะต้อง เดือดร้อนเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่ได้คาดไว้ล่วงหน้า เช่น เจ็บป่วย ประสบอุบัติเหตุ หรือมี ความเปลี่ยนแปลงบางอย่างในครอบครัว หรือค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นทำให้ต้องใช้จ่ายเงินทอง มากกว่าปกติ ในกรณีเช่นนี้สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้นอกเหนือจากค่าจ้างก็จะเป็นที่ต้องการและ จำเป็นสำหรับลูกจ้างมาก นอกจากนั้นลูกจ้างยังต้องการความมั่นคงในงาน ความเอาใจใส่จาก นายจ้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนคนงานด้วยกัน ถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้แล้วความรู้สึกที่ว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของงานก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ เป็นธรรมดาที่ลูกจ้างอาจเกิดความรู้สึกว่าเมื่อมี การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม ธุรกิจต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี ตนก็ควรจะมีส่วนในฐานะผู้ร่วม การพัฒนานั้นด้วย เมื่อมองในแง่นี้สวัสดิการถือได้ว่าเป็นที่ควรจะต้องมีเพื่อตอบแทนแก่บุคคล (ลูกจ้าง) ซึ่งช่วยให้บุคคลอื่น (นายจ้าง) มีความก้าวหน้าในการประกอบธุรกิจ

2. ฝ่ายนายจ้าง การที่นายจ้างให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง นอกจากจะเพราะสาเหตุจูงใจในด้านมนุษยธรรมโดยไม่หวังผลตอบแทนแล้ว นายจ้างยังจำเป็นต้องให้เพราะสาเหตุต่อไปนี้

นายจ้างประสงค์สิ่งตอบแทนในรูปของการเพิ่มผลผลิต นายจ้างตระหนักว่า การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างนั้นจะกลับเป็นประโยชน์แก่ตนเองในที่สุด

ความจำเป็นบังคับ กล่าวคือ โดยแท้จริงแล้วนายจ้างอาจไม่มีความประสงค์จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง แต่เพราะความจำเป็นทำให้ต้องจัดให้ เช่น ต้องการจูงใจให้คนไปทำงานในท้องถิ่นทุรกันดารห่างไกลความเจริญไม่มีใครค่อยอยากไป หรือต้องการจูงใจคนงานที่มีฝีมือ มีความรู้ความสามารถสูงมาทำงานด้วย จึงต้องจัดสวัสดิการให้เป็นพิเศษ

นายจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลง ซึ่งเกิดจากการเจรจาต่อรองในระบบสหภาพแรงงาน กล่าวคือในประเทศที่สหภาพแรงงานเข้มแข็งเป็นปีกแผ่นนั้นการกำหนดอัตราค่าจ้างสภาพการทำงาน และสวัสดิการของลูกจ้างมักเป็นไปโดยการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง หรือกับองค์การของนายจ้าง ในเรื่องของสวัสดิการนั้น เมื่อฝ่ายลูกจ้างต้องการอย่างใด ก็มักจะยื่นเรื่องราวต่อสหภาพแรงงานให้ต่อรองกับนายจ้าง หากมีการตกลงกันอย่างไรนายจ้างก็ต้องจัดให้เป็นไปตามนั้น

กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการบางอย่าง รัฐบาลเห็นว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง จึงได้ตราเป็นกฎหมายบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตามและนายจ้างก็จำเป็นต้องปฏิบัติตามเพราะมิฉะนั้นจะมีความผิด

3. ฝ่ายรัฐบาล รัฐบาลมีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกคนในประเทศ ลูกจ้างก็เป็นคนกลุ่มหนึ่งในสังคมและเป็นประชาชนส่วนหนึ่งของประเทศ ย่อมต้องอยู่ในข่ายได้รับความคุ้มครองด้วยเช่นกัน รัฐบาลจึงจำเป็นต้องออกกฎหมายประกันอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อประกันว่าลูกจ้างจะต้องมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และการทำงานในมาตรฐานที่จะไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เหตุผลที่รัฐบาลต้องเข้าสอดแทรกในเรื่องสวัสดิการสำหรับลูกจ้างก็โดยที่ต้องการให้เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจส่วนรวมของประเทศชาติในที่สุด

2.3 หลักการในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง ควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญ คือหน่วยงานให้สวัสดิการไป เพื่อให้ลูกจ้างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าลูกจ้างรับ

แต่ประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนองของหน่วยงาน ในด้านการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินลงทุนสูญเปล่า ในขณะที่เดียวกันนายจ้างก็ควรยึดหลักการต่อไปนี้ด้วยคือ (ภิญโญ สาร, 2517, น. 388-389)

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องให้แก่ลูกจ้างโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในด้านรับสวัสดิการ
2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับให้คุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งทางหน่วยงานและส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย
3. หลักแห่งความจูงใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความจูงใจให้เกิดกำลังใจมีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีขึ้น
4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่า สิ่งที่จัดให้อำนวยความสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์อะไร
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงว่า ได้ผลดีที่สุดเกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ
6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใดควรคำนึงถึง หลักของความสิ้นเปลือง ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย จะเสียประโยชน์มากกว่าได้ผล
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการเรื่องใด ถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจไม่ควรจะกระทำ
8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการถ้าจะให้ได้ดี ต้องมีระบบระเบียบรูปแบบในการจัด ซึ่งเป็นการอำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลา ในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัด
9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดทำว่าโครงการใด เรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่ลูกจ้าง มีทุนดำเนินการหมุนเวียน หรือให้แล้วสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณมาสนับสนุนเพียงพอหรือไม่
10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของลูกจ้าง ไม่มีใครได้รับเหลือมล้ำต่ำสูงกว่ากัน ควรจะถือหลักความยุติธรรม

การจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่าย
ดังนี้

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการที่มีต่อพนักงาน/ลูกจ้าง

- 1) ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดีขึ้น
- 2) พนักงานมีความเป็นอยู่ดีขึ้น มีฐานะความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการกินดีอยู่ดี
- 3) ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
- 4) ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร
- 5) ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในนโยบายของบริษัทหรือองค์กรชัดเจนขึ้น
- 6) ช่วยลดความคับข้องใจในการทำงาน
- 7) มีชีวิตการทำงานที่เป็นสุข

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการที่มีต่อนายจ้าง

- 1) ช่วยให้การผลิตรายได้ในขณะที่ดินทุนต่อหน่วยต่ำลง
- 2) พนักงานเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กรอัตราการเข้าออกงานลดลง
- 3) เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม
- 4) ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน
- 5) ลดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากร
- 6) ป้องกันปัญหาแรงงานสัมพันธ์ตลอดจนข้อเรียกร้องต่างๆ
- 7) เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เริ่มปรากฏชัดเจนในปี 2515 จากการสัมมนาระหว่างประเทศที่กรุงนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา หลังจากที่ได้มีการคิดประเด็นนี้อย่างต่อเนื่องมานับทศวรรษ จนกระทั่งแนวคิดนี้ได้แพร่หลายมาจนถึงปัจจุบัน ประเทศที่นำแนวคิดนี้ไปใช้ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสวีเดน โดยที่แต่ละประเทศได้พยายามคิดค้นทดลองและสร้างสรรค์รูปแบบใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมและระบบการทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตภาพและความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพัฒนามาจากพื้นฐานทางทฤษฎีของ 3 สำนัก คือ (นัจนันท์ วงศ์สอาด, 2549, น. 14-22)

1. สำนักการจัดการเชิงมนุษยสัมพันธ์ เห็นว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในระบบการทำงานสัมพันธ์ภายในกลุ่มของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่ม และการจัดการแบบประชาธิปไตยก่อให้เกิดผลเชิงบวกในการทำงาน

2. สำนักคิดที่เน้นเรื่องระบบสังคมและเทคนิค สำนักนี้เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลทางลบต่อระบบการทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีการปรับระบบการทำงานให้ลูกจ้างสามารถเพิ่มผลิตภาพได้ ในขณะเดียวกันก็มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น

3. สำนักประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม เป็นแนวคิดของประเทศแถบสแกนดิเนเวีย ซึ่งตระหนักถึงความจำเป็นของการที่สหภาพแรงงานต้องมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงาน ตั้งแต่ระดับสถานประกอบการไปจนถึงระดับชาติ

จากพื้นฐานทางทฤษฎีของทั้งสามสำนักคิดนี้ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องการมีส่วนร่วมของลูกจ้างในเรื่องการจัดการและรับผิดชอบระบบงาน เพื่อการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตการทำงานในฐานะที่เป็นมนุษย์

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายหลายระดับ ระดับกว้างที่สุดหมายถึง ค่านิยมแบบองค์รวม ตลอดชีวิตของลูกจ้างในฐานะผู้ดำรงชีพด้วยค่าจ้างหรือเงินเดือน ตามความหมายนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในงาน สภาพการจ้าง ความพอใจหรือไม่พอใจกับงาน ความรับผิดชอบต่อฝ่ายจัดการในเรื่องประสิทธิภาพของผลผลิต ความสัมพันธ์และความมั่นคงทางสังคม ฯลฯ ซึ่งความหมายกว้างเช่นนี้ไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้วิเคราะห์และจัดการกับปัญหาแรงงานในสังคมต่างๆ

ในความหมายแคบที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ระดับค่านิยมเชิงบวกของงานที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงอาคารและเนื้องานจะก่อให้เกิดค่านิยมเชิงบวกที่มีผลกระทบต่อลูกจ้าง ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและเนื้องานจะก่อให้เกิดค่านิยมเชิงบวกในชีวิตการทำงานของลูกจ้างแต่ละคน ดังนั้น จึงมุ่งเน้นเฉพาะความต้องการของลูกจ้างต่องานที่มีความสำคัญและน่าพึงพอใจ และความต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเงื่อนไขที่มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานของตน

จากความหมายทั้งสองลักษณะข้างต้น ทำให้เกิดความจำเป็นต้องพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อให้สามารถประเมินระดับค่านิยมเชิงบวกในชีวิตการทำงานของลูกจ้างได้ ดังนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) จึงนำเสนอมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 มิติ (นัจนันท์ วงศ์สอาด, 2549, น. 6) ได้แก่

มติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

มติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเป็นธรรมในการทำงาน

มติที่ 3 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในสถานประกอบการ

มติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

มติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับวงจรชีวิต

มติที่ 1 การได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพ จะต้องได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง หรือเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งเป็นความคุ้มครองขั้นพื้นฐาน เช่น สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน การมีชั่วโมงและเวลาการทำงานที่เหมาะสมไม่ขัดต่อการดำเนินชีวิตตามปกติของมนุษย์ นอกจากนี้จะต้องมีความมั่นคงในการทำงาน การไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม เป็นต้น

มติที่ 2 การได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเป็นธรรมในการทำงาน

ลูกจ้างทุกคนควรได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการปฏิบัติต่ออย่างเป็นธรรมในฐานะปัจเจกบุคคลและในฐานะที่เป็นสมาชิกของกลุ่ม ในฐานะปัจเจกบุคคล ได้แก่ สิทธิตามกฎหมาย การร้องทุกข์ หรือความเป็นธรรมเกี่ยวกับวินัยและการลงโทษ การโยกย้ายไปทำงานที่อื่น และการเปลี่ยนงานในความรับผิดชอบ ส่วนการปฏิบัติต่อกลุ่มต่ออย่างเป็นธรรมนั้น นายจ้างจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ (Discriminate) ซึ่งได้กล่าวไว้ในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 11 โดยเนื่องมาจากความแตกต่างด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ หรือสถานภาพทางสังคม เป็นต้น

มติที่ 3 การมีส่วนร่วมตัดสินใจในสถานประกอบการ

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสถานประกอบการ ได้แก่ การเข้าร่วมในการปรึกษาหารือ การต่อรองร่วมระหว่างฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง หรือการมีส่วนร่วมในการแสดงอิทธิพลต่อการตัดสินใจในอนาคตของสถานประกอบการ สิ่งเหล่านี้จะช่วยขจัดความรู้สึก “ไร้อำนาจ” ของลูกจ้างซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิด “ความแปลกแยก” (Alienation) ในตัวของลูกจ้างด้วย นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกตระหนักถึงความสำคัญของตนต่อสถานประกอบการ มีความภาคภูมิใจ ได้แสดงออก มีอิสระและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ผูกพัน และรับผิดชอบต่องานและสถานประกอบการ สิ่งเหล่านี้จะมีผลดีต่อบรรยากาศของแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบการ ตลอดจนช่วยให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ดีอีกด้วย

มติที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ

ตามมตินี้เน้นที่การจัดระบบงานและเนื้องาน เนื่องจากในความรู้สึกของคนรุ่นใหม่ ซึ่งมีระดับการศึกษาโดยเฉลี่ยสูงกว่าคนรุ่นเก่า งานที่น่าสนใจมักจะเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ไม่ซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย จะเห็นได้ว่าความท้าทายของงานจะเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านจิตวิทยาสังคมและด้านเศรษฐกิจ และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกอาชีพของคนรุ่นใหม่ด้วย

มติที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับวงจรชีวิต

ชีวิตการทำงานเกิดขึ้นภายในกรอบขององค์การที่ผู้ทำงานสังกัดก็จริง แต่มุมมองเชิงสังคมต่อภาพลักษณ์ของธุรกิจในระยะหลังๆ ได้คาดหวังให้สถานประกอบการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย ดังนั้น สถานประกอบการจึงมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อชีวิตของลูกจ้างและต่อชุมชนที่สถานประกอบการตั้งอยู่ มติ “ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับวงจรชีวิต” ในที่นี้จะกล่าวถึงคือ

1) ความรับผิดชอบต่อสังคมของสถานประกอบการ เช่น การไม่ปล่อยของเสียหรือน้ำเสียไปในอากาศหรือลงสู่น้ำลำคลอง ไม่ก่อให้เกิดมลพิษซึ่งมีผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของลูกจ้างในโรงงาน และสมาชิกในชุมชนรอบๆ บริเวณโรงงาน ตลอดจนการลดมลพิษจากกระบวนการผลิต รวมทั้งการจัดทำ “รายงานทางสังคม” ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนลูกจ้าง ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้าง อุบัติเหตุจากการทำงาน จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ฯลฯ เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อส่วนที่เกี่ยวกับลูกจ้าง และใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากร

2) ประเด็นเกี่ยวกับงาน ครอบครัวยุคใหม่ และการพักผ่อน ลูกจ้างบางคนจะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น จนไม่ได้คำนึงถึงสุขภาพและการพักผ่อนของตนเอง ตลอดจนความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา

3) ความสัมพันธ์ระหว่างงาน สถานภาพทางสังคม และชนชั้น จะเห็นได้ว่าช่วงที่ผ่านมา มักจะมีการแบ่งแยกโดยใช้สถานภาพทางสังคม เช่นการกีดกันงานบางประเภทไว้สำหรับเพศชาย การแบ่งแยกคนงานโดยใช้สถานภาพ เช่นพนักงานสำนักงานกับพนักงานฝ่ายผลิต การแบ่งแยกห้องน้ำ ประตูทางเข้า-ออก เครื่องแบบ ชั่วโมงการทำงานหรือกิจกรรมบางประเภท ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่างๆ นี้ เพื่อไม่เกิดการแบ่งแยกหรือแบ่งชนชั้นกันมากนัก

4) ความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การได้รับค่าเพิ่มขึ้นตามอายุงาน การเลื่อนตำแหน่งงานจนถึงระดับสูง ควบคู่ไปกับกระบวนการฝึกอบรมพนักงานอย่างเป็นระบบ เพื่อความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ระดับบริหาร

จากความหมายของคำว่า สวัสดิการจึงพอสรุปได้คือ การที่ฝ่ายนายจ้างได้ให้ผลประโยชน์หรือบริการต่างๆ แก่ฝ่ายลูกจ้างเพื่อที่จะทำให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการทางด้านร่างกาย หรือจิตใจตลอดเวลาที่มีความสัมพันธ์ในฐานะนายจ้างและลูกจ้างต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างเป็นไปอย่างดี นอกจากนั้น ลูกจ้างยังต้องการความมั่นคงในงาน ความเอาใจใส่จากนายจ้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนคนงานด้วยกันถ้าปราศจากสิ่งเหล่านี้แล้วความรู้สึกที่ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานก็จะเกิดขึ้นไม่ได้ สวัสดิการมีผู้ที่เกี่ยวข้อง 3 ฝ่ายประกอบด้วย ฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายลูกจ้าง โดยการจัดสวัสดิการมีหลักการคือ หลักความเสมอภาค หลักแห่งความจงใจ หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ หลักแห่งประสิทธิภาพ หลักแห่งการประหยัด หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ หลักแห่งความสะดวก หลักแห่งงบประมาณ และหลักแห่งความยุติธรรม เหล่านี้ก่อให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ปรับปรุงองค์การ และเนื้องานจะก่อให้เกิดค่านิยมเชิงบวกในชีวิตการทำงานของลูกจ้างแต่ละคน ดังนั้น จึงมุ่งเน้นเฉพาะความต้องการและความพึงพอใจของลูกจ้าง และความต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับเงื่อนไขที่มีผลกระทบต่อสภาพการทำงานของตน

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในประเทศไทย

วิวัฒนาการของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในประเทศไทย เริ่มต้นการจัดสวัสดิการในระยะเริ่มแรกที่นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างของตน โดยคำนึงถึง “มนุษยธรรม” และจัดให้ในลักษณะของการให้กับคนในครอบครัวเดียวกันมากกว่า ที่จะจัดให้แก่ลูกจ้างในระบบอุตสาหกรรม เพราะนายจ้างส่วนใหญ่คำนึงถึงผลกำไรที่จะได้รับมากกว่าอย่างอื่น รัฐบาลซึ่งมีหน้าที่ต้องดูแลทุกข์สุขของประชาชนทุกคนในประเทศ โดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นคนกลุ่มหนึ่งในสังคมและเป็นประชาชนส่วนหนึ่งของประเทศก็จะอยู่ในข่ายที่จะต้องได้รับความคุ้มครองดูแลด้วย รัฐจึงต้องเข้ามามีบทบาทในการจัดสวัสดิการ โดยออกมาในรูปของกฎข้อบังคับต่างๆ เพื่อจะได้อำนาจให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการซึ่งถือว่าเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐาน และนายจ้างสามารถที่จะจัดให้ได้โดยความมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดความสงบสุขและสร้างผลประโยชน์แก่ทุกฝ่าย มิใช่แต่จะปกป้องหรือให้ผลประโยชน์แก่ลูกจ้างเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งกฎข้อบังคับที่รัฐได้กำหนดไว้ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ ได้มีการกำหนดและวิวัฒนาการออกเป็น 4 ช่วงดังนี้

1. กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการฉบับแรก เป็นการกำหนดเป็นพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 ซึ่งมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2500 มีสาระสำคัญคือ นายจ้างจะต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม และเครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัยให้ครบใน ปริมาณที่พอเพียง และอยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ นอกจากนี้ นายจ้างจะต้องจัดแพทย์ พยาบาล หรือปัจจัยในการปฐมพยาบาลไว้ให้พร้อมที่จะใช้ได้ทันที เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างที่ทำงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย หรือร่างกายของลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดย ค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการทั้งหมดนี้ นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออก

2. กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการฉบับสอง เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับแรกมี ข้อบกพร่องอยู่หลายประการ จำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสมกับสภาพการณ์ ทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง จึงได้ถูกยกเลิกไปโดยประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 และประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องกำหนดเวลาทำงาน วันหยุด งานของลูกจ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็ก การจ่ายค่าจ้างและการจัดให้มีสวัสดิการเพื่อสุขภาพ อนามัยของลูกจ้าง ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้แทน โดยที่ในกฎหมายฉบับนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการมีสาระสำคัญส่วนใหญ่เช่นเดียวกับพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 แต่มีรายละเอียดเพิ่มเติมบางประการคือ กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาด สำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมและเครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับสุขภาพและอนามัยตามจำนวนของ ลูกจ้าง คือ ถ้ามีลูกจ้างทำงานไม่เกินสิบห้าคน จะต้องมีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำและห้องส้วมไม่น้อยกว่าอย่างละหนึ่งที่ ถ้ามีลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคน จะต้องมีน้ำสะอาด สำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งที่ ห้องน้ำไม่น้อยกว่าหนึ่งที่และห้องส้วมไม่น้อยกว่าสองที่ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องจัดแพทย์ พยาบาล อุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลหรือปัจจัยในการปฐม พยาบาลตามความจำเป็นของสภาพของงาน เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างได้ทันทั่วทั้งที่เมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย เช่น สายยางรัดห้ามเลือด สำลี ผ้าชะแผล ผ้าพันแผล ยาธาตุ น้ำขาว ฯลฯ ให้ เหมาะสมเพียงพอกับจำนวนลูกจ้าง และถ้าสถานประกอบกิจการนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคน ขึ้นไป จะต้องจัดให้มีแพทย์และพยาบาลอยู่ประจำตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยคำนึงถึง จำนวนลูกจ้าง เช่น ถ้ามีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปจะต้องมีห้องรักษาพยาบาลอย่างน้อย หนึ่งห้อง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล พยาบาลอย่างน้อยหนึ่งคน เป็นต้น

3. กฎหมายเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งฉบับสาม ประกอบด้วย

- ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 2 (7)
- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.

2515 หมวด 7

- ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

กฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดหลักการการจัดสวัสดิการเช่นเดียวกับกฎหมายฉบับก่อนๆ แต่ได้เพิ่มรายละเอียดบางประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งได้กำหนดเรื่องเกี่ยวกับวิธีการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานไว้ด้วย

สวัสดิการตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดเอาไว้ในฉบับนี้ ประกอบไปด้วยเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ

1) นายจ้างจะต้องจัดน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย และมีจำนวนที่เพียงพอกับลูกจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 63 ของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

2) ในข้อ 64 ของประกาศมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ได้บัญญัติไว้ถึงเรื่องการให้บริการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาล โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงาน

3) ในกฎหมายฉบับนี้ยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และการจัดแพทย์ พยาบาลมาตรวจรักษาลูกจ้างด้วย โดยกำหนดไว้ในข้อ 65 ของประกาศมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

4) นอกจากนี้แล้วยังกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จะต้องจัดเกี่ยวกับลักษณะสภาพของโรงงานที่ดีได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยตลอดจนจัดการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย แต่สำหรับโรงงานที่จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโรงงานอยู่แล้ว ก็ให้ปฏิบัติตามที่พระราชบัญญัติโรงงานได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ตามที่กำหนดไว้ในประกาศมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 ข้อ 66

5) สำหรับค่าใช้จ่ายต่างๆ ในการจัดสวัสดิการนี้ นายจ้างจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายแต่เพียงผู้เดียว ดังที่กำหนดไว้ในข้อ 67 ของประกาศมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515

4. กฎหมายเกี่ยวข้องกับสวัสดิการฉบับที่สี่ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2527 เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหาย หรือตาย อันเนื่องมาจากการทำงานให้กับนายจ้าง ไม่ว่านายจ้างจะมีส่วนผิดหรือไม่ก็ตาม โดยรัฐบาลจัดตั้งกองทุนเงินทดแทนขึ้นเพื่อเรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้าง และจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหาย หรือตาย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

5. กฎหมายเกี่ยวข้องกับสวัสดิการฉบับที่ห้า คือ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างที่ ตาย ทูพพลภาพ เจ็บป่วย ประสบอันตราย ซึ่งไม่ได้เกิดจากการทำงาน รวมถึงการคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน เนื่องจากพระราชบัญญัติประกันสังคมนี้เป็นการสร้างหลักประกันทางด้านความมั่นคงให้กับแรงงาน ซึ่งส่วนหนึ่งอาจไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานให้นายจ้างโดยตรง ดังนั้น พระราชบัญญัติจึงได้กำหนดให้ลูกจ้างต้องจ่ายเงินสมทบส่วนหนึ่ง โดยคิดคำนวณตามความสามารถของลูกจ้าง แต่กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างและรัฐบาลต้องจ่ายเงินสมทบให้อีกตามสัดส่วนที่กำหนดไว้ โดยรัฐบาลได้จัดตั้งกองทุนเงินประกันสังคมเพื่อจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้าง ที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย สูญหาย ตาย อันไม่ใช่สาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้าง รวมถึงให้ครอบคลุมในกรณี การคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และการว่างงาน ของลูกจ้างอีกด้วย

6. กฎหมายเกี่ยวข้องกับสวัสดิการฉบับที่หก ต่อมารัฐบาลเล็งเห็นว่ากฎหมายแรงงาน มีการบังคับใช้มาแล้วหลายปี จึงได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานขึ้นเพื่อให้ใช้บังคับแทนประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 โดยกำหนดให้สิทธิและหน้าที่ระหว่างลูกจ้างและนายจ้างจะพึงปฏิบัติต่อกัน เพื่อให้มีการใช้แรงงานอย่างเหมาะสมและยกระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงานให้สูงขึ้น ดังนั้นบทบัญญัติเกี่ยวกับสวัสดิการจึงได้รับการปรับปรุงใหม่ โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ เป็นองค์กรไตรภาคีในระดับชาติที่จะดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมกับแต่ละประเภท กิจการและยังกำหนดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการเพื่อหารือร่วมกับนายจ้าง ในการจัดสวัสดิการของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้มีผลบังคับใช้ นับตั้งแต่วันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2541

ดังนั้นจึงจะเห็นได้ว่า กฎหมายที่กล่าวถึง “สวัสดิการ” ของลูกจ้างมีจำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงาน พระราชบัญญัติเงินทดแทน พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

4. ความรู้เกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเล และแปรรูปอาหารทะเล

อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล ถือเป็นส่วนหนึ่งของอุตสาหกรรมอาหารที่นำผลผลิตจากภาคการเกษตร ได้แก่ ผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง มาใช้เป็นวัตถุดิบหลักในการผลิต ถือเป็นอุตสาหกรรมประเภทหนึ่งที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษยชาติเป็นอย่างมาก ทำให้รัฐบาลในช่วงปี พ.ศ. 2498 ที่มีแนวความคิดในการพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรม เล็งเห็นว่าอุตสาหกรรมอาหารใช้แรงงานน้อย และประเทศมีความอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรธรรมชาติที่หาได้ง่ายและมีจำนวนมาก จึงได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ในปี พ.ศ. 2504 กำหนดให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมอาหารอย่างจริงจัง โดยมีวัตถุประสงค์ในการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้า หรือเพื่อใช้ภายในประเทศเป็นหลัก การดำเนินธุรกิจจึงไม่ยุ่งยากมากนัก แต่ต่อมาการผลิตได้ขยายตัวจากการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังได้รับความสนใจจากต่างประเทศ แต่ด้วยข้อจำกัดของอาหารที่เป็นวัตถุดิบที่เน่าเสียได้ง่าย ทำให้ประเทศไทยต้องมีการพัฒนาของอุตสาหกรรมอาหาร มาสู่อุตสาหกรรมการแปรรูปอาหารโดยอาศัยเทคโนโลยีต่างๆ ในกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์ที่มีความสะดวกต่อการบริโภค และเพื่อเป็นการยืดอายุการเก็บรักษาผลผลิตจากพืช ปศุสัตว์ และประมง โดยผ่านกระบวนการแปรรูปขั้นต้น ขั้นกลาง หรือขั้นปลายจนเป็นผลิตภัณฑ์สำเร็จรูปเพื่อใช้ในการบริโภค เช่น อุตสาหกรรมการทำผักกาดกระป๋อง ปลากระป๋อง หรือนมสดพาสเจอร์ไรด์ เป็นต้น จึงถือว่าเป็นอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สำหรับอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล ได้มีวิวัฒนาการเป็นไปตามการเติบโตของอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารโดยทั่วไป แต่ต่างที่อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลเป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกเป็นหลัก วัตถุดิบที่ใช้มาจากการประมงในทะเลหรือการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำทะเลบริเวณชายฝั่งทะเล การแปรรูปอาหารทะเลเป็นการรักษาสภาพของสินค้าให้สด ใหม่ และมีรูปแบบใกล้เคียงธรรมชาติ มากกว่าการแปรรูปเป็นอาหารพร้อมรับประทานอย่างเช่นอุตสาหกรรมอาหารและแปรรูปอาหารโดยทั่วไป เช่น อุตสาหกรรมกึ่งแช่แข็ง หรือ อุตสาหกรรมปลาแช่แข็ง ที่เป็นการนำกุ้งสดๆ หรือปลาสดๆ มาผ่านกระบวนการทำความสะอาด และนำไปแช่แข็งในอุณหภูมิที่เหมาะสมเพื่อให้กุ้งและปลามีความสดใหม่ไปจนถึงมือผู้บริโภคในต่างประเทศ เป็นต้น

ลักษณะสำคัญของอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลของไทยมีดังนี้คือ

1. การเป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าขั้นปฐม (Primary Product) ซึ่งเป็นสินค้าที่ผ่านการแปรรูปอีกทอดหนึ่งก่อนถึงมือผู้บริโภค

2. การเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานคนในการผลิตสินค้าสูง (Labour Intensive) จึงเท่ากับการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมส่งผลให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก แต่ในทางตรงกันข้าม การเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน การจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน หรือแม้แต่ปัญหาการขาดแคลนแรงงานมีฝีมือ ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญกับการขยายตัวของอุตสาหกรรมทั้งสิ้น

3. ที่ตั้งของอุตสาหกรรมอยู่แถบชายฝั่งทะเล ใกล้กับแหล่งวัตถุดิบ ได้แก่ จังหวัดสมุทรสาคร สงขลา สุราษฎร์ธานี ปัตตานี ตรัง สมุทรปราการ และระยอง เป็นต้น เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาการขนส่ง ซึ่งอาจทำให้วัตถุดิบไม่สด และเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย

อย่างไรก็ตามอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลเอง ได้มีการปรับตัวเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์และการค้าเสรี ภายใต้กฎระเบียบ กติกาการค้าโลก ที่มีผลต่อความสำเร็จของภาคอุตสาหกรรมโดยตรง อีกทั้ง ปัญหาทางด้านวัตถุดิบ แรงงาน เทคโนโลยี และการบริหารอุตสาหกรรม ทั้งทางด้านต้นทุนการผลิตและคุณภาพของสินค้า ปัจจัยสนับสนุนซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในด้านต่างๆ การปกครองควบคุมดูแลจากภาครัฐ รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหาร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อกีดกันทางการค้า คู่แข่งขัน อันเนื่องมาจากการดำเนินการตามมาตรการทางการค้าโลก โรคระบาด และความผันผวนของค่าเงินบาทเมื่อเทียบกับค่าเงินสกุลต่างประเทศ ทั้งหมดนี้ได้ส่งผลกระทบต่อการค้าและการดำเนินการของอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลโดยตรง

การแก้ไขปัญหาที่จำเป็นต้องใช้ระยะเวลา ความพยายามและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน จึงถือเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนและแก้ไขอย่างจริงจัง เพื่อให้การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล มีความสอดคล้องตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 และสามารถวางแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการค้าโลก รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดการขยายตัวในด้านการผลิตและการส่งออกอย่างต่อเนื่อง ทุกฝ่ายจึงได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อจัดทำแผนปรับโครงสร้างอุตสาหกรรมให้มีความเหมาะสม และยังคงอยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริง ซึ่งเป็นจุดแข็งที่ประเทศไทยมีความได้เปรียบ เช่น ในด้านการเป็นแหล่งวัตถุดิบที่ยังมีความสมบูรณ์ มีผู้ประกอบการที่มีความชำนาญ เป็นต้น นอกจากนี้ยังเห็นว่าภาคการส่งออกอาหารจำเป็นต้องถึงขั้นที่จะต้องมีการปรับโครงสร้างเพื่อสนับสนุน

การค้า และการขนส่งใหม่ทั้งหมดโดยเร็วหรือเป็นการปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ และเพื่อสนับสนุน การส่งออกและการแข่งขัน จึงได้มีการดำเนินงานและมีการควบคุมอย่างมีระบบ 4 ด้านได้แก่

1. องค์ประกอบในด้านของกฎระเบียบมาตรฐาน (Regulatory Body)
2. องค์ประกอบในด้านของการตรวจรับรองคุณภาพสินค้า และสนับสนุนข้อมูลทาง วิทยาศาสตร์ (Inspection and Certification and Scientific Information Body)

3. องค์ประกอบในด้านการเจรจาการค้า (Negotiation Body)

4. องค์ประกอบในด้านการกักกันตรวจสอบสินค้าอาหารนำเข้า (Quarantine Body)

อย่างไรก็ตามนอกเหนือจากองค์ประกอบทั้ง 4 ข้อดังกล่าวข้างต้น องค์ประกอบหนึ่งซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างความก้าวหน้า และขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับ อุตสาหกรรมก็คือ การพัฒนาคนหรือพัฒนาลูกจ้าง ทั้งในระดับองค์กรและในระดับประเทศให้มี คุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการวิจัย และ พัฒนา ของอุตสาหกรรมให้ตอบสนองต่อความต้องการของประเทศ เพื่อให้อุตสาหกรรมอาหาร ทะเลและแปรรูปอาหารทะเลของไทยสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนทั้งในแง่คุณภาพ การพัฒนา ระบบบริหาร การจัดการเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล เป็น อุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศมาพร้อมๆ กับอุตสาหกรรมอาหาร เนื่องด้วย ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างต่อเนื่อง การลงทุนต่ำ และประเทศมีทรัพยากรธรรมชาติ มาก อุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเล เป็นอุตสาหกรรมที่เน้นการส่งออกเป็นหลัก วัตถุประสงค์ที่ใช้มาจากทะเลและการเพาะเลี้ยงในทะเลหรือในเขตจังหวัดชายฝั่งทะเล การแปรรูป อาหารทะเลเป็นการรักษาสภาพของสินค้าให้สด ใหม่ และมีรูปแบบใกล้เคียงธรรมชาติ ลักษณะ สำคัญคือ เป็นอุตสาหกรรมที่ช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าขั้นปฐม ผ่านการแปรรูปก่อนถึง มือผู้บริโภค ที่ต้องใช้แรงงานคนในการผลิตจำนวนมาก อีกทั้งต้องตั้งอยู่ใกล้กับแหล่งวัตถุดิบ ปัจจุบันภายในที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของอุตสาหกรรมฯ ได้แก่ ปัญหาทางด้านวัตถุดิบ แรงงาน ทุน เทคโนโลยี และการบริหารอุตสาหกรรม รวมถึงโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อ การพัฒนาอุตสาหกรรมอาหาร และปัจจัยภายนอก ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อกีดกันทางการค้า คู่แข่งขัน อันเนื่องมาจากการดำเนินการตามมาตรการทางการค้าโลก โรคระบาด และความผันผวน ของค่าเงินบาทเมื่อเทียบกับค่าเงินสกุลต่างประเทศ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ในการพัฒนาอุตสาหกรรมอาหารทะเลและ

แปรรูปอาหารทะเล ให้เกิดการขยายตัวในด้านการผลิตและการส่งออกอย่างต่อเนื่อง ให้มีความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนต่อไป

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี (2540, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสวัสดิการกลุ่มบริษัท ชินวัตร” ศึกษาาระบบสวัสดิการ ความพึงพอใจ ความคาดหวัง และความต้องการของพนักงานต่อการจัดสวัสดิการกลุ่มบริษัทชินวัตร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของบริษัทให้มีความเหมาะสม โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เพศหญิง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการค่อนข้างหลากหลาย แต่ที่พนักงานมีความต้องการสูงคือ สวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย สำหรับความพึงพอใจนั้น พนักงานมีความพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่ และสวัสดิการที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

โสภณ วีระโสภณ (2547, น. 134-146) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการ ความต้องการสวัสดิการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีโอกาสเข้าถึงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษาในระดับปานกลาง และด้านความมั่นคงความปลอดภัย และนั่นหนทางการในระดับน้อย ในด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากถึง 5 ด้าน และพนักงานที่ทำงานช่วงเวลาทำงานปกติกับช่วงเวลาทำงานเป็นกะ มีโอกาสการเข้าถึงและความต้องการสวัสดิการทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน พนักงานได้เสนอแนวทางในการจัดสวัสดิการในส่วนของกรณีมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการของพนักงานให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก คือการมีส่วนร่วมในการกำหนดประเภทสวัสดิการของพนักงานที่จำเป็น และพนักงานควรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานอย่างเพียงพอ

ณัฐพงษ์ รอดมี (2549, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “ทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อสิทธิสวัสดิการที่ได้รับ และเพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของบุคลากร เพื่อนำเสนอทิศทางการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้าในอนาคต ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 30 - 40 ปี วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มีอายุงาน 5 ปี ปฏิบัติงานใน

ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพ อัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 และ 20,001 – 30,000 สถานภาพโสด และยังไม่เป็นบุตร มีความพึงพอใจที่ได้รับสิทธิสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจต่อสิทธิสวัสดิการด้านโบนัสและเงินพิเศษ และด้านสุขภาพอนามัยมากกว่าด้านอื่นๆ สำหรับความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมาก เช่น การปรับค่ารักษาพยาบาล (กรณีทันตกรรม) การปรับวงเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีผู้ป่วยในให้ครอบคลุมทั้งหมด

ศิริรัตน์ สุวรรณทัต (2542, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสวัสดิการของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยเฉพาะเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำการศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อการบริการสวัสดิการ และเพื่อศึกษาการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความมั่นคงและความปลอดภัย การศึกษา และนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีความต้องการต่อการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพิ่มขึ้นในระดับสูง และควรขยายขอบเขตความครอบคลุมของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านสุขภาพ ไปถึงคนในครอบครัว แต่สำหรับด้านความมั่นคง ปลอดภัย และนันทนาการควรจัดเฉพาะพนักงานเท่านั้น

ทศพล กลิ่นหอม (2549, น. บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการเพื่อการจูงใจให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้การออกนอกระบบสวัสดิการที่จำเป็น และแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อจูงใจข้าราชการและลูกจ้างประจำเพื่อการตัดสินใจก้าวเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยภายหลังจากมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีการติดตามข่าวการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย และให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันรวมถึงในอนาคต และมีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยภาพรวมในระดับน้อย แต่รับรู้สวัสดิการด้านอื่นๆ โดยเฉพาะการใช้บริการของสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ส่วนการเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง มีการรับรู้ที่น้อยที่สุด ข้าราชการและลูกจ้างประจำต้องการสวัสดิการรักษายาบาลบุตรและคู่สมรส รวมถึงบิดา/มารดา และการลาอุปสมบท/ลาประกอบพิธีฮัจย์ โดยได้รับเงินเดือนรวมทั้งจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น แอโรบิคได้นซ์ มีความจำเป็นน้อยที่สุด สวัสดิการเพื่อการจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยต้องการสวัสดิการเงินบำนาญบำนาญภายหลังเกษียณอายุ

ผลการจัดอันดับสวัสดิการที่ทำให้ข้าราชการและลูกจ้างตัดสินใจก้าวเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คือเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการกองทุนบำเหน็จบำนาญ

กนกศักดิ์ แก้วเทพ (2544, น. 111-116) ศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการชุมชนของโรงเรียนมัธยมศึกษาธรรมชาติ ชุมชนนาโสด อ.กุดชุม จ.ยโสธร ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนชุมชน สามารถก่อให้เกิดสวัสดิการแก่ชุมชน 2 ประเภท คือ สวัสดิการส่วนบุคคล และสวัสดิการชุมชน แต่ละปีมีการจัดสรรในสัดส่วนที่แตกต่างกัน โดยมีการตอบสนองของความจำเป็นพื้นฐานของสมาชิกชุมชนโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ สมาชิกทุกคนมีโอกาสเข้าถึงสวัสดิการที่ชุมชนโรงเรียนจัดสรรเอาไว้ให้ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งให้กับทุกคนที่อยู่ในเกณฑ์

มนัสวัลย์ พัฒนวิบูลย์ (2546, น. 91-100) ศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการชุมชนและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการสมาชิก : ศึกษาเฉพาะกรณีกลุ่มธุรกิจชุมชนในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของกลุ่มธุรกิจชุมชน และการได้รับสวัสดิการของสมาชิก ระดับความพึงพอใจ และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของสมาชิกกลุ่มธุรกิจชุมชน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับมี 5 ประการคือ การตอบสนองความต้องการของสมาชิก ความเสมอภาคในการได้รับสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการจัดสวัสดิการ การมีส่วนร่วมของสมาชิก และการบริหารงานที่โปร่งใส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การศึกษาในครั้งนี้ได้พิจารณาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานไว้ คือ คนเป็นสัตว์สังคมประเภทหนึ่งที่มีความต้องการและเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป และความต้องการของคนจะเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที ซึ่งความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์โดยทั่วไป คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยอมรับนับถือ และ ความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎี อี อาร์ จี ที่ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในด้าน ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด (Existence Need หรือ E) ความต้องการการสัมพันธ์ (Relatedness Needs หรือ R) และ ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs หรือ G) โดยมีทฤษฎีสองปัจจัย คือ ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานของนายจ้างแต่ละแห่งที่แตกต่างกัน ทั้งนี้แนวทางการจัดสวัสดิการได้ถูกกำหนดออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นการจัดสวัสดิการที่ได้รับตามกฎหมายหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานที่

เกี่ยวข้อง ที่กำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้กับพนักงานในทุกอุตสาหกรรม และ ส่วนที่ 2 เป็นการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้กับพนักงานเพื่อเป็นประโยชน์ให้ลูกจ้างได้รับความสุข ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจ ตลอดจนความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง อันจะนำประโยชน์มาสู่นายจ้างในที่สุด สำหรับผลการศึกษานางานวิจัยที่เกี่ยวข้องส่วนมากพบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการค่อนข้างหลากหลาย แต่พนักงานมีความต้องการสูงคือความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัย

6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการศึกษา

