

Factors affecting labor welfare needs in three southern border provinces

Saifon Chaisri¹ Parichat Jansriboot² Walailak Rattanawong³

Received: 14/05/2021, Revised: 23/07/2021, Accepted: 07/09/2021

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of labor welfare requirements and 2) to study the factors affecting the needs of Labour on labor welfare in the three southern border provinces. The study was quantitative research methods. The samples consists of 390 labour. The instrument used for data collection was the questionnaire with a confidence level of .909. The results of the first objective study, the level of labor welfare needs, found that there was an overall mean at a high level ($\bar{x} = 3.82$) by the need for economic welfare with the highest mean ($\bar{x} = 4.59$), followed by security welfare ($\bar{x} = 4.52$), labor welfare as required by law ($\bar{x} = 3.45$), health welfare ($\bar{x} = 3.37$) and development welfare. self and society with the lowest mean ($\bar{x} = 3.16$). And the second objective factor affecting labor welfare requirements found that the gender, religion, status, place of residences, employment styles, working periods and the various size of the establishments were not difference in the level of demand for labor welfare requirement, while age, education level, salary/wages showed the statistically significant difference in the labor welfare requirement at the statistical significance of .05.

Keyword: Labor welfare ; Three southern border provinces

¹ Faculty of Management, Songkhla Rajabhat University

Email: y_saiphon@hotmail.com

² Faculty of management, Songkhla Rajabhat University

³ Faculty of Humanities and Social Science, Thaksin University

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

สายฝน ไชยศรี¹ ปาริชาติ จันทร์ศรีบุตร² วลัยลักษณ์ รัตนวงศ์³

วันรับบทความ: 14/05/2564, วันแก้ไขบทความ: 23/07/2564, วันตอบรับบทความ: 07/09/2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน และ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แรงงานในพื้นที่ 390 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909 ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) โดยความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 4.52$) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด ($\bar{X} = 3.45$) สวัสดิการด้านสุขภาพ ($\bar{X} = 3.37$) และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.16$) และวัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงาน พบว่า เพศ ศาสนา สถานภาพ ภูมิสำเนา ลักษณะการจ้าง ระยะเวลาการทำงานและขนาดสถานประกอบการที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/ค่าจ้างที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สวัสดิการแรงงาน, สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

Email: y_saiphon@hotmail.com

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

³ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทนำ

สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส (Royal Gazette, 2017) เป็นกลุ่มจังหวัดที่อยู่ในพื้นที่สถานการณ์ความไม่สงบ เนื่องจากมีความแตกต่างทางชาติพันธุ์ ศาสนา วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ (Office of the National Security Council, 2017) ประชากรส่วนใหญ่มีคุณภาพการศึกษาค่อนข้างต่ำ นิยมศึกษาในสถานศึกษาเอกชนที่สอนศาสนาควบคู่สามัญ หรือ “ปอเนาะ” (Southern Labour Market Information Administration Center, 2016) ด้านเศรษฐกิจ ทั้ง 3 จังหวัดประสบปัญหาความยากจน ด้วยในพื้นที่เกิดความรุนแรงบ่อยครั้งและต่อเนื่อง ทำให้นักธุรกิจขาดความเชื่อมั่น และตัดสินใจปิดกิจการ หรือหยุดทำการ ทำให้มีจำนวนผู้ว่างงานสูง ขณะที่แรงงานบางส่วนก็ย้ายออกนอกพื้นที่ บางส่วนที่ยังคงก็อยู่ขาดขวัญกำลังใจ หวาดระแวง และรู้สึกกังวลในความปลอดภัย ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพองค์กร สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจ (Deep South Watch, 2011) การแก้ปัญหาแรงงานประการหนึ่ง คือ การจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่ จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการจูงใจให้แรงงานอยู่ในพื้นที่ ซึ่งสวัสดิการที่เหมาะสมกับ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้นั้น ผู้วิจัยได้นำรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ได้พัฒนาขึ้นในปี พ.ศ. 2559 (Chaisri, 2016) ประกอบด้วย 5 รูปแบบ คือ สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง มาเป็นกรอบในการศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในพื้นที่ ว่ามีความต้องการแตกต่างจากพื้นที่อื่นหรือไม่ ดังนั้นจึงศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการแรงงานตามรูปแบบสวัสดิการที่ได้พัฒนาขึ้น และปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานของแรงงาน ที่มีอัตลักษณ์และความต้องการแตกต่างจากแรงงานพื้นที่อื่น ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่มีเชื้อสายมลายู นับถือศาสนาอิสลาม มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (หรือจบปอเนาะ) มีวิถีชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรม ผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้สถานประกอบการได้พัฒนารูปแบบสวัสดิการตามความต้องการของแรงงาน ที่จะเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สร้างความเข้มแข็งทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคง ทั้งนี้เพื่อให้การจัดสวัสดิการแรงงานสามารถแก้ปัญหาด้านแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (OSM Southern Border, 2018)

วัตถุประสงค์

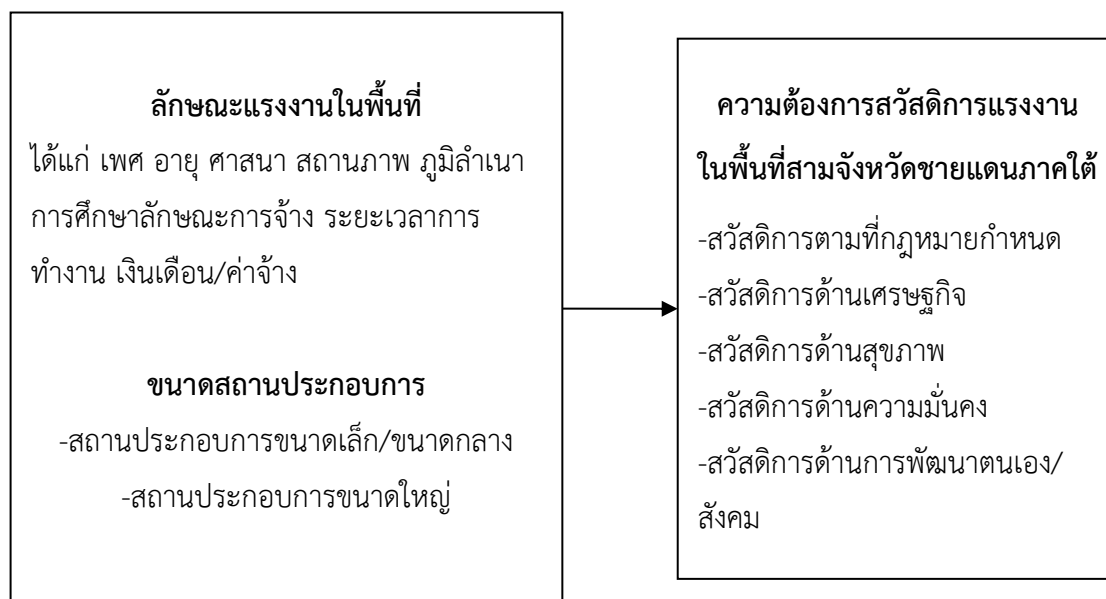
1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2559

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน สวัสดิการแรงงาน หมายถึง สิ่งที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน อันนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแบ่งประเภทสวัสดิการแรงงานออกเป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (Wasawong, 2008) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ถือว่ามีความผิด จะต้องได้รับโทษ ส่วนสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด จัดให้ตามความสมัครใจของนายจ้างที่เห็นเป็นประโยชน์ในการจูงใจสร้างขวัญกำลังใจให้กับลูกจ้าง ตามความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง (Khajaonnant, 2009) **รูปแบบสวัสดิการแรงงาน** นำรูปแบบสวัสดิการแรงงานซึ่งได้พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (Chaisri, 2016) 5 รูปแบบ คือ สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ สวัสดิการแรงงานด้านการพัฒนาตนเองและสังคม และสวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง

กรอบแนวคิด ประกอบด้วย ตัวแปรต้น คือ ลักษณะแรงงานในพื้นที่ และตัวแปรตาม คือ ความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร คือ แรงงานซึ่งมีสัญชาติไทยในสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนประกันตน จำนวน 136 แห่ง 15,687 คน (Southern Labour Market Information Administration Center, 2016) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ TARO YAMANE ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำนวน 390 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบโควตา กำหนดโควตาจังหวัดละ 130 คน จากสถานประกอบการ 13 แห่ง แห่งละ 10 คน แบ่งตามสัดส่วนจำนวนสถานประกอบการ คือ สถานประกอบการขนาดเล็ก/กลาง 12 แห่ง และขนาดใหญ่ 1 แห่ง เลือกแรงงานแบบบังเอิญจนครบจำนวน และด้วยเป็นพื้นที่ในสถานการณ์ความไม่สงบ จึงเก็บข้อมูลเฉพาะสถานประกอบการที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมืองเท่านั้น

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของแรงงาน ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานที่ต้องการ 5 รูปแบบ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้มาตรวัดประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับความต้องการสวัสดิการ คือ น้อยที่สุดจนถึงมากที่สุด การหาคุณภาพเครื่องมือ ทำการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (IOC) จากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่า $IOC = 0.921$ แสดงว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา และทำการ try out กับแรงงานจังหวัดสงขลาจำนวน 39 คน และทำการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแบบสอบถามทั้งฉบับ (alpha) คือ .909 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีเชื่อมั่นสูงนำไปเก็บข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ มาให้กลุ่มเป้าหมายตอบ โดยลงพื้นที่เก็บข้อมูลจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ตั้งแต่ เมษายน – พฤษภาคม 2561 ได้แบบสอบถามกลับมา 390 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล โดยวัตถุประสงค์ข้อ 1 ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวัตถุประสงค์ข้อ 2 ใช้สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แปลระดับค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน (Tirakanan, 2012) กำหนดค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 น้อย ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 ปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 มาก และค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 มากที่สุด

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ที่ 1 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ตามรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่ได้พัฒนาขึ้นจากการวิจัยรูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ปี 2559 ผลการศึกษาดังนี้

1.1 ลักษณะทั่วไปของแรงงาน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.9 อายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.7 นับถือศาสนา อิสลาม คิดเป็นร้อยละ 64.1 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 90.8 การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.2 ลักษณะการจ้างงานเป็นรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 82.6 ระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 53.8 เงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 59 ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 70.5

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน ผลการศึกษาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบ แยกตามสวัสดิการย่อยในแต่ละรูปแบบ

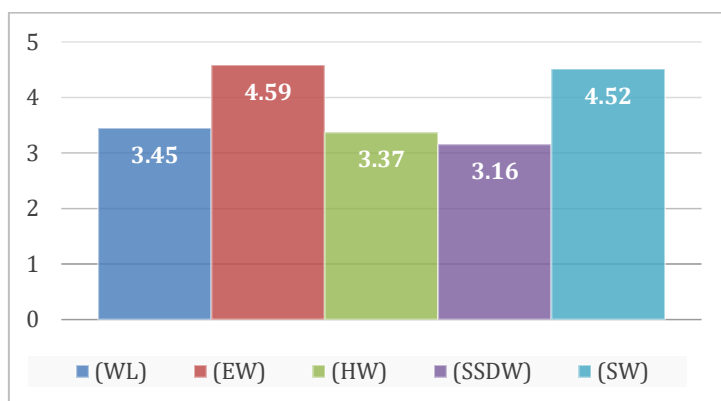
รูปแบบสวัสดิการแรงงาน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (WL)	3.45	.81	ปานกลาง	3
	WL1-สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.52	.87	มาก	

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
	WL1-1 สิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวัน	3.53	1.09	มาก	
	WL1-2 บริการทางการแพทย์พยาบาล	3.37	1.11	ปานกลาง	
	WL1-3 เวลาพัก	3.56	1.06	มาก	
	WL1-4 วันหยุด-วันลา	3.56	1.09	มาก	
	WL1-5 สภาพการทำงานและความปลอดภัย	3.58	1.03	มาก	
	WL2- สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	3.48	.87	ปานกลาง	
		3.63	1.09	มาก	
	WL2-1 กองทุนประกันสังคม	3.58	1.05	มาก	
	WL2-2 กองทุนเงินทดแทน	3.47	1.04	ปานกลาง	
	WL2-3 กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง	3.24	1.10	ปานกลาง	
	WL2-4 การพัฒนาฝีมือ/ฝึกอบรมฝีมือแรงงาน				
	WL3-สวัสดิการที่ให้การคุ้มครองความเป็นอยู่/สถานะทางสังคม	3.36	.99	ปานกลาง	
		3.33	1.20	ปานกลาง	
	WL3-1 เงินเกษียณอายุ	3.33	1.10	ปานกลาง	
	WL3-2 การจัดตั้งคณะกรรมการหรือองค์กรลูกจ้าง	3.43	1.08	ปานกลาง	
	WL3-3 การมีส่วนร่วมดำเนินการด้านสวัสดิการ				
2	สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (EW)	4.59	.91	มากที่สุด	1
	EW1-สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางตรง	4.60	.94	มากที่สุด	
	EW1-1 ค่าครองชีพ	4.58	.51	มากที่สุด	
	EW1-2 เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี	4.62	.49	มากที่สุด	
	EW1-3 เงินจูงใจต่าง ๆ	4.62	.52	มากที่สุด	
	EW1-4 เงินรางวัลต่าง ๆ	4.71	.45	มากที่สุด	
	EW1-5 บริการเงินกู้ยืม	4.48	.50	มาก	
	EW2-สวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่เป็นตัวเงินทางอ้อม	4.57	1.02	มากที่สุด	
	EW2-1 ที่พักอาศัย	4.68	.51	มากที่สุด	
	EW2-2 อำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	4.51	.51	มากที่สุด	

รูปแบบสวัสดิการแรงงาน		$\bar{X}$	<i>S.D.</i>	ระดับ	อันดับ
	EW2-3 บริการอาหาร	4.57	.49	มากที่สุด	
	EW2-4 ชุดทำงาน	4.48	.50	มาก	
3	สวัสดิการด้านสุขภาพ (HW)	3.37	.95	ปานกลาง	4
	HW1-ค่ารักษาพยาบาล	3.34	1.18	ปานกลาง	
	HW2-ประกันสุขภาพ	3.36	1.13	ปานกลาง	
	HW3-การตรวจสุขภาพประจำปี	3.47	1.12	ปานกลาง	
	HW4-ให้ความรู้และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	3.32	1.09	ปานกลาง	
4	สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม (SSDW)	3.16	.98	ปานกลาง	5
	SSDW1-สวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองของลูกจ้าง	3.24	.97	ปานกลาง	
	SSDW1-1 การออกแบบงานให้มีคุณค่า	3.34	1.12	ปานกลาง	
	SSDW1-2 การจัดอบรมและการให้คำปรึกษา	3.21	1.18	ปานกลาง	
	SSDW1-3 การส่งเสริมการพัฒนาด้านจิตใจ	3.28	1.15	ปานกลาง	
	SSDW1-4 การส่งเสริมการศึกษาให้สูงขึ้น	3.13	1.27	ปานกลาง	
	SSDW2-สวัสดิการด้านบริการสมาชิกในครอบครัว	3.11	1.16	ปานกลาง	
	SSDW2-1 ค่ารักษาพยาบาล/ประกันสุขภาพ	3.16	1.35	ปานกลาง	
	ครอบครัว	3.10	1.22	ปานกลาง	
	SSDW2-2 การช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร	3.16	1.29	ปานกลาง	
	SSDW2-3 ช่วยเหลือเมื่อครอบครัวเผชิญเหตุอัน	3.00	1.42	ปานกลาง	
	น่าเสียใจ				
	SSDW2-4 สถานที่เลี้ยงเด็ก				
	SSDW3-สวัสดิการด้านการพัฒนาสังคม	3.11	1.10	ปานกลาง	
	SSDW3-1 การช่วยเหลือการกุศล	2.99	1.35	ปานกลาง	
	SSDW3-2 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน	3.21	1.19	ปานกลาง	
	SSDW3-3 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภคใน	3.15	1.18	ปานกลาง	
	ชุมชน				
5	สวัสดิการด้านความมั่นคง (SW)	4.52	1.01	มากที่สุด	2

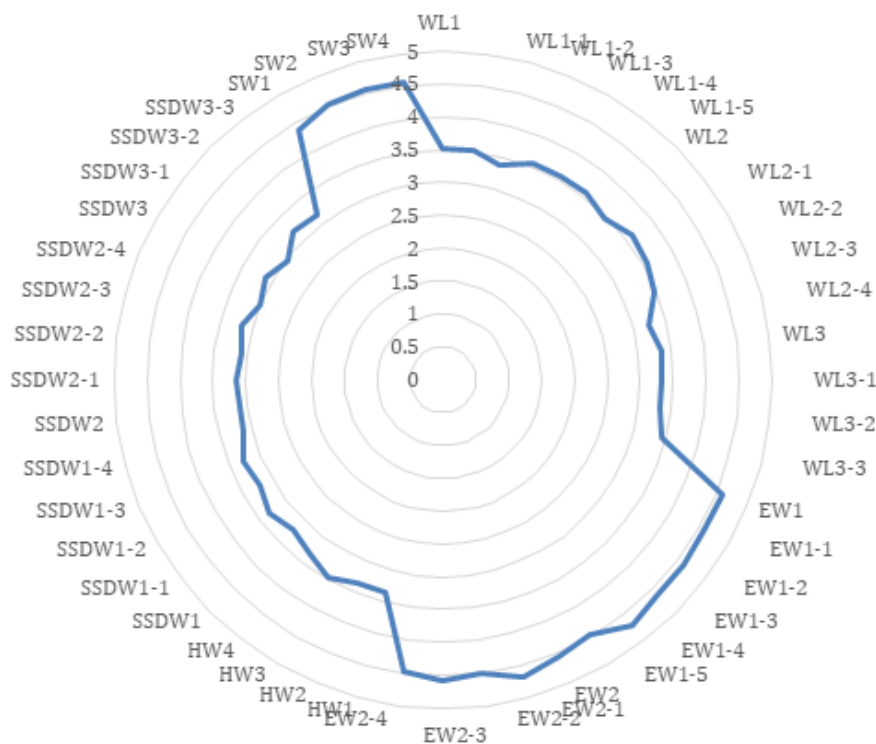
รูปแบบสวัสดิการแรงงาน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
	SW1-กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4.40	.49	มาก	
	SW2-ประกันอุบัติเหตุ	4.54	.50	มากที่สุด	
	SW3-ค่าเสี่ยงภัย	4.58	.50	มากที่สุด	
	SW4-เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง	4.56	.49	มากที่สุด	
ภาพรวมทุกรูปแบบ		3.82	.82	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.82, S.D=0.82) โดยความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.59, S.D=0.91) รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, S.D=1.01) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.45, S.D=0.81) สวัสดิการด้านสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.37, S.D=0.95) และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16, S.D=0.98) ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน 5 รูปแบบ

ระดับความต้องการสวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ (4.59) ประกอบด้วย เงินรางวัลต่างๆ (4.71) เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี (4.62) เงินจูงใจต่างๆ (4.62) ค่าครองชีพ (4.58) สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง (4.52) ประกอบด้วย ค่าเสี่ยงภัย (4.58) เงินเกษียณอายุ (4.56) ประกันอุบัติเหตุ (4.54) ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 ระดับความต้องการสัสดิการแรงงานแยกตามสัสดิการย่อยในแต่ละรูปแบบ

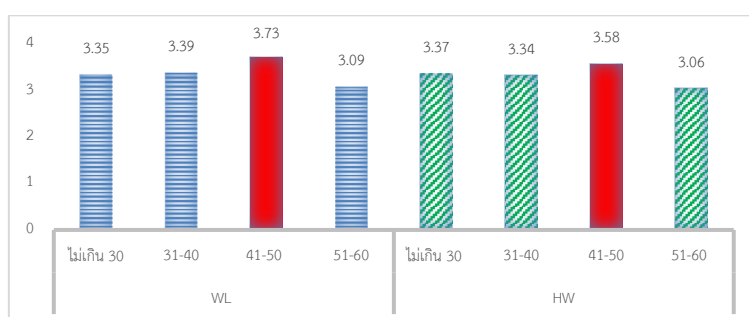
2. ผลการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสัสดิการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/ค่าจ้าง ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ค่า $\text{sig} < 0.05$) ดังตารางที่ 2-4

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสัสดิการแรงงาน จำแนกตามอายุ

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	14.154	3	4.718	7.475	.000
	Within Groups	243.640	386	.631		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.050	3	.017	.383	.765

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Within Groups	16.953	386	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	8.679	3	2.893	3.294	.021
	Within Groups	339.035	386	.878		
	Total	347.715	389			
SSDW	Between Groups	2.011	3	.670	.692	.557
	Within Groups	373.107	385	.969		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.215	3	.072	.882	.451
	Within Groups	31.401	386	.081		
	Total	31.616	389			

จากตารางที่ 2 พบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่าง โดยผู้มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด (3.73) อยู่ในระดับมาก และสวัสดิการด้านสุขภาพ (3.57) อยู่ในระดับมาก ต่างจากช่วงอายุอื่นที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังภาพที่ 4

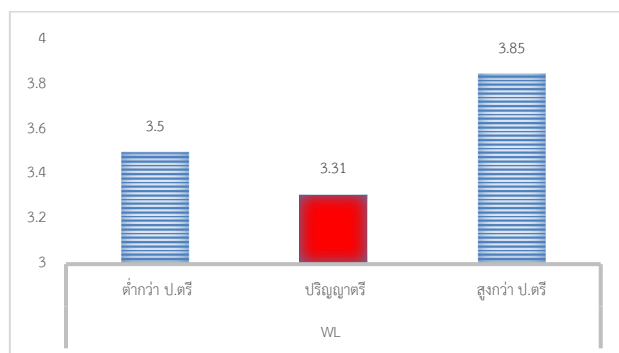


ภาพที่ 4 ระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการด้านสุขภาพ ที่มีอายุแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้องการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	4.753	2	2.377	3.635	.027
	Within Groups	253.041	387	.654		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.059	2	.029	.672	.511
	Within Groups	16.945	387	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	3.106	2	1.553	1.744	.176
	Within Groups	344.609	387	.890		
	Total	347.715	389			
SSD	Between Groups	.476	2	.238	.245	.783
	Within Groups	374.643	386	.971		
	Total	375.118	388			
SW	Between Groups	.085	2	.043	.522	.594
	Within Groups	31.531	387	.081		
	Total	31.616	389			

จากตารางที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด โดย ผู้จบปริญญาตรี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.31 อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างจากการศึกษาระดับอื่น ๆ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังภาพที่ 5



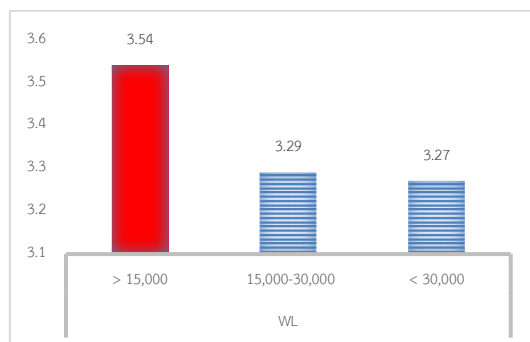
ภาพที่ 5 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
ของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความต้อการสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามเงินเดือน/ค่าจ้าง

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WL	Between Groups	6.062	2	3.031	4.660	.010
	Within Groups	251.732	387	.650		
	Total	257.794	389			
EW	Between Groups	.018	2	.009	.204	.815
	Within Groups	16.986	387	.044		
	Total	17.004	389			
HW	Between Groups	2.304	2	1.152	1.291	.276
	Within Groups	345.410	387	.893		
	Total	347.715	389			
SSD W	Between Groups	4.874	2	2.437	2.541	.080
	Within Groups	370.244	386	.959		

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total	375.118	388			
SW Between Groups	.065	2	.032	.398	.672
Within Groups	31.551	387	.082		
Total	31.616	389			

จากตารางที่ 4 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน กับเงินเดือน/ค่าจ้าง พบว่า พนักงานที่มีเงินเดือน/ค่าจ้างแตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด โดย ผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด มีค่าเฉลี่ย 3.56 อยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้าง 15,000 บาทขึ้นไป ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ค่าเฉลี่ยระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด
ของพนักงานที่มีการศึกษาแตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ลักษณะทั่วไปของแรงงาน สรุปได้ว่า แรงงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในวัยกลางคน นับถือศาสนาอิสลามซึ่งเป็นศาสนาหลักของ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาในเขตพื้นที่ การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี การจ้างงานเป็นรายเดือน มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับผลสำรวจแรงงานในปี 2559-2561 ของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดน ที่พบว่า แรงงานในพื้นที่ที่มีการศึกษาค่อนข้างต่ำ มีรายได้ไม่สูง

เมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อสถานการณ์จังหวัดชายแดนภาคใต้ (Baka, Laeheem & Abru, 2006) ที่พบว่า จังหวัดปัตตานีและจังหวัดนราธิวาส ติดอันดับ 1 ใน 10 จังหวัดยากจนที่สุดในประเทศ ประชาชนมีปัญหาการว่างงาน การกระจายรายได้ ความยากจน ปัญหาเศรษฐกิจ และความมั่นคง

ความต้องการสวัสดิการแรงงาน สรุปได้ว่า แรงงานในพื้นที่มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานรูปแบบ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการพัฒนาตนเองและสังคม ตามลำดับ ซึ่งต่างจากจังหวัดสงขลา และสตูล ที่ต้องการสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดสูงสุด รองลงมาคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จากผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการในพื้นที่จังหวัดสงขลา และสตูล (Chaisri, 2016) และสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่องความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดสมุทรปราการ (Kraisornkovit, 2011) พบว่า ลูกจ้างมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมา คือ สวัสดิการด้านสุขภาพ

ทั้งนี้ผลการศึกษาสวัสดิการที่ลูกจ้างมีความต้องการในระดับมากถึงมากที่สุด สรุปคือ เงินรางวัลต่างๆ เงินโบนัส/เงินรางวัลประจำปี เงินจูงใจต่างๆ ค่าครองชีพ บริการเงินกู้ยืม ที่พักอาศัย บริการอาหาร การอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน ชุดทำงาน ค่าเลี้ยงกำย เงินเกษียณอายุซึ่งได้รับจากนายจ้าง ประกันอุบัติเหตุ และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งสวัสดิการเหล่านี้เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงาน ที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถรองรับความเสี่ยงได้ สอดคล้องกับ ความต้องการขั้นพื้นฐานของแรงงานและคนทำงานเมื่อสำเร็จการศึกษาก็เข้าสู่วัยทำงาน คือ การมีทักษะในการทำงาน หรือการประกอบธุรกิจที่สามารถทำให้ได้รับค่าจ้างแรงงาน และต้องการสวัสดิการที่ทำให้มาตรฐานชีวิตดีขึ้น ได้แก่ การได้รับการประกันสุขภาพ กองทุนเงินทดแทน การประกันการว่างงาน และที่อยู่อาศัย ซึ่งเป็นสวัสดิการอันพึงปรารถนาสำหรับคนวัยทำงาน เพราะต้องการสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวต่อไป (Jitsuchon et al., 2013) และสอดคล้องกับผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด (Phitsuwan, 2010) ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาสวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย ระดับความต้องการมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการที่เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น ด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง สุขภาพ สิ่งอำนวยความสะดวก และสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัว เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มี

ความสละสลวย มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Two-Factor Theory) ที่ว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ จะส่งผลต่อความตั้งใจทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความต้องการที่จะทำงานนั่นเอง

สรุปปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการแรงงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน/ค่าจ้าง ที่แตกต่างกัน มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 (ค่า sig < 0.05) โดย อายุ ผู้มีอายุ 41-50 ปี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก ต่างจากช่วงอายุอื่น ที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง **ระดับการศึกษา** ผู้จบปริญญาตรี มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่างจากการศึกษาระดับอื่น ๆ ที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก **เงินเดือน/ค่าจ้าง** ผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้างต่ำกว่า 15,000 บาท มีระดับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดอยู่ในระดับมาก ซึ่งต่างจากผู้มีเงินเดือน/ค่าจ้าง 15,000 บาทขึ้นไป ที่มีระดับความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ (Kongton, 2016) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน มีผลต่อความต้องการสวัสดิการในจังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และงานวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ (Phuprakorn, 2012) พบว่า พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นจึงต้องให้การดูแลสวัสดิการแรงงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ด้วยการสร้างระบบสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมให้ลูกจ้าง บนหลักประกันพื้นฐาน และสร้างความมั่นคงตลอดชีวิตเป็นเรื่องสำคัญที่สุด เพื่อให้ทุกคนสามารถ ดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำหรับนายจ้างหรือสถานประกอบการ การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายเพิ่มเติม ให้พิจารณาถึงความสามารถในการจ่าย และพิจารณาสวัสดิการจากระดับต้องการสวัสดิการสูงสุด เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของแรงงานในพื้นที่อย่างแท้จริง
2. สำหรับภาครัฐ ควรสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงานแก่สถานประกอบการในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยควรจัดให้เป็นพื้นที่ที่ต้องดูแลเป็นพิเศษ เพื่อจูงใจสถานประกอบการและแรงงานให้คงอยู่

ในพื้นที่ ด้วยการลดหย่อนภาษีหรือช่วยค่าใช้จ่ายบางส่วน สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการ และควรกำหนดมาตรการที่เข้มแข็งเพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำความต้องการสวัสดิการแรงงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ไปวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการแรงงานกับคุณภาพชีวิตของแรงงานในพื้นที่
2. ควรศึกษาสวัสดิการแรงงานที่มีอิทธิพลต่อความคงอยู่ของแรงงานในพื้นที่

เอกสารอ้างอิง

- Baka, D. Laeheem, K. & Abru, A. (2006). *The attitudes of the people toward unpeace in the three southern border provinces of Thailand*. [Master's Prince of Songkhla University Pattani Campus]. Prince of Songkhla University Pattani Campus.
- Chaisri, S. (2016). The From of Labor Welfare Arrangement Suitable to The five Southern Border Provinces. *Doctor of Philosophy Program in Social Sciences Ramkhamhaeng University Journal*. 2(1). 21-43.
- Deep South Watch. (2011). *Report on The Economic Impact of The Unrest Southern Border Provinces*. [Master's Prince of Songkhla University Pattani Campus]. Prince of Songkhla University Pattani Campus.
- Jitsuchon, S. and et. al. (2011). *To the universal social welfare system by the year 2017*. Retrieved June 14th, 2012 from http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2012/12/m_67.pdf
- Khajaonnant, N. (2009). *Organisational behaviour*. V-Printing.
- Kongton, P. (2016). *An Approach to Develop Labour Welfare in Three Southern Border Provinces of Thailand*. [Master's Prince of Songkhla University]. Prince of Songkhla University.
- Kraisornkovit, P. (2011). *Satisfaction on Labour Welfare Service in Manufacturing Industry : A Case Study of Different Kinds & Sizes in Samut Prakan Province*. [Master's Huachiew Chalermprakiet University]. Huachiew Chalermprakiet University.
- Office of the National Security Council (2017). *Administrative and Development Policy of Southern Border Provinces 2017-2019*. (n.p.).
- OSM Southern Border (2018). *Summary of the review of the provincial group development plan Southern Border 2017 - 2018*, Ministry of Interior.
- Phitsuwan, K. (2010). *A Study on Employ's Satisfaction Toward Welfare Service of Lan Na Agricultrue Co.,LTD*. [Master's Srinakharinwirot University]. Srinakharinwirot University.

- Phuprakorn, S. (2012). *Employees' Satisfaction on Welfare Services of Provincial electricity Authority head office*. [Master's Srinakharinwirot University]. Srinakharinwirot University.
- Royal Gazette. (2017). Announcement of the Provincial Integrated Provincial Administrative Policy Committee on the establishment of a group Province and defining the provinces as the operating center of the provincial groups. 3(134), 14.
- Southern Labour Market Information Administration Center. (2016). *Labour Market Situation Southern Border Provinces in 2018*. Ministry of Labour.
- Tirakanan, S. (2012). *Construction of variable measurement tool in social science research: to approach*. Chulalongkorn University Press.
- Wasawong, S. (2008). *Labor Protection Law*. Nitibanakan.