

บทที่ 2

แนวคิด และหลักการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง เกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ

การพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองและมั่นคงนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน เช่นเดียวกับการประกอบการก็ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ อาทิ ที่ดินหรือทุนเครื่องจักร ความรู้ทางเทคโนโลยีต่างๆ และปัจจัยที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งซึ่งขาดเสียมิได้นั้นก็คือ “แรงงาน” การที่ผลิตผลหรือผลิตภัณฑ์และบริการจะดีมีประสิทธิภาพและคุณภาพได้นั้นก็ต้องอาศัยแรงงานที่ดี ในการที่จะได้แรงงานที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีการดูแล ช่วยเหลือ ปกป้อง ค้ำครองและส่งเสริมด้านความเป็นอยู่ของแรงงานให้มีมาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดีเหมาะสมกับสภาพของสังคมแต่ละยุคสมัย

รัฐจึงได้วางกฎเกณฑ์กำหนดให้มีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ สำหรับประชาชนผู้เดือดร้อนทุกข์ยาก ทั้งที่ช่วยตนเองได้และผู้ที่จะช่วยตนเองไม่ได้ โดยการวางแผนกำหนดนโยบายทางสังคม ด้วยเหตุนี้จึงก่อให้เกิดเป็นระบบแบบแผนขึ้น ซึ่งเรียกว่า “ระบบความมั่นคงทางสังคม (Social Security System)” โดยมีรัฐบาลของแต่ละประเทศเป็นผู้กำหนดหลักการ โดยเน้นนโยบายการจัดสวัสดิการหรือนโยบายสวัสดิการ (Social Welfare Policy) นโยบายนี้เน้นการจัดสวัสดิการเพื่อสมาชิกของสังคมหรือเรียกว่า “สวัสดิการสังคม” คือการมีความเป็นอยู่ที่ดีมีมาตรฐาน มีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือการกินคืออยู่ดีของประชาชนเป็นหลักการสำคัญ แต่เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของเกือบทุกประเทศเป็นผู้ใช้แรงงานซึ่งอยู่ในฐานะเป็นลูกจ้าง ด้วยเหตุนี้สวัสดิการส่วนใหญ่จึงมุ่งกลุ่มเป้าหมายผู้ใช้แรงงานที่เป็นลูกจ้าง อาจจะเรียกว่าเป็นสวัสดิการเพื่อลูกจ้างหรือสวัสดิการเพื่อแรงงานที่เป็นลูกจ้างหรือกล่าวให้กะทัดรัดขึ้นคือ “สวัสดิการแรงงาน” ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาว่าสวัสดิการแรงงานหมายความว่าอย่างไร ขอบเขต วัตถุประสงค์ของการมีสวัสดิการแรงงาน แนวคิดของการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างเกี่ยวกับครอบครัวและผู้อยู่ในอุปการะ ทฤษฎีและหลักการกำหนดสวัสดิการแรงงาน รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวในสังคมไทย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายความหมายคำว่า สวัสดิการ หรือ Welfare ไว้ว่า หมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิต สภาพความเป็นอยู่ที่ดี และ สะดวกสบาย⁸

คำว่าสวัสดิการ หรือ Welfare นั้น หมายถึง The state of condition of doing or being or being well, good fortune, happiness of well being (of a person community, or thing), Prosperity แปลได้ว่า สภาพของการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดีมีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์ พูนสุข⁹

ที่ประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี ค.ศ. 1977 ได้ให้นิยามของสวัสดิการแรงงานว่า หมายถึง บริการความสะดวกสบาย และความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้ลูกจ้างได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจนำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของลูกจ้าง¹⁰

นอกจากนี้ ยังมีผู้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานว่าหมายถึง สิ่งหรือ ภาวการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง และได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า การกินดีอยู่ดีของลูกจ้างเป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและสภาพ แรงงาน เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่ คนงานในฐานะผู้รับเป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน¹¹

วิจิตร ระวิวงศ์ ได้อธิบายว่า สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดย นายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน แรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างในกิจการ อุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาค เกษตรกรรมสามารถมีสภาพการทำงานระดับความเป็นอยู่และสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัย

⁸ ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. หน้า 1143.

⁹ A.S. Homby and EC. (1990). *English-reader's dictionary*. p. 600.

¹⁰ ILO Asian Regional Conference. (1977). *Report II*. p. 3.

¹¹ สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์. (2520). *ความหมายของสวัสดิการแรงงาน สรุปผลสัมมนา เรื่องสวัสดิการแรงงาน*.

ในการทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการดำรงชีวิต¹² และยังสามารถพิจารณาความหมายของสวัสดิการแรงงานตามทัศนะของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งแตกต่างกันออกไป ดังนี้ คือ

สวัสดิการแรงงานตามทัศนะของลูกจ้าง หมายถึงการช่วยเหลือจากนายจ้างเพื่อให้พวกเขา มีสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในระดับที่ดีพอสมควรตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือเหนือกว่ากฎหมายกำหนด ถ้าได้รับในเกณฑ์ที่ดีกว่ากฎหมายกำหนดก็พอใจและมีกำลังใจที่จะตั้งหน้าตั้งตาทำงานให้เกิดผลดีแก่กิจการ ชรรษชาติของลูกจ้างก็คือประสงค์จะได้รับสวัสดิการจากนายจ้างอย่างดีที่สุดและมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

สำหรับนายจ้างหรือเจ้าของกิจการ สวัสดิการแรงงานย่อมหมายถึงต้นทุนทางอ้อมที่มีผลทำให้ต้องใช้จ่ายเพื่อการลงทุน และไม่มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับผลงานของลูกจ้าง ซึ่งต่างกับเงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งเป็นค่าตอบแทนโดยตรงของผลงานที่ลูกจ้างทำ นายจ้างประเภทที่มองไม่เห็นความสัมพันธ์กันเลขระหว่างสวัสดิการกับผลงานก็จะให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเท่าที่จำเป็นหรือเท่าที่กฎหมายกำหนดไม่มากไปกว่านั้น กับทั้งมีความรู้สึกว่าการให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างเป็นภาวะจำยอม ส่วนนายจ้างที่เห็นว่าสวัสดิการมีส่วนสัมพันธ์กับผลงานในลักษณะที่เป็นการจูงใจให้ลูกจ้างทำงานดีและเต็มที่ ก็จะพยายามให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

กระทรวงแรงงานได้ให้ความหมายสวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้นแต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย ตัวอย่างสวัสดิการ เช่น โบนัส หอพัก อาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม กีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้แยกเป็นสวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่มระหว่างทำงาน ห้องน้ำ ห้องส้วมระหว่างทำงาน ห้องพยาบาล แพทย์ พานหาน้ำส่งโรงพยาบาล แสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย การประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ หอพัก เป็นต้น¹³

¹² วิจิตร ระวังวงศ์. (2525). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในเอกสารประกอบการสัมมนา ไตรภาคี เรื่องการคุ้มครองและสวัสดิการแรงงาน. หน้า 1.

¹³ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2554, จาก <http://www.labour.go.th/welfare/index.html>.

เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่าสวัสดิการแรงงานแล้ว อาจสรุปนิยามของคำว่าสวัสดิการแรงงานได้ว่า หมายถึง ความสะดวกสบายใดๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงานหรือนอกเวลาทำงาน เป็นผลให้ลูกจ้างมีความสุข ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัย สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิตช่วยให้ลูกจ้างและครอบครัวมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต หรือได้รับผลประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ทั้งนี้ สวัสดิการแรงงานนั้นมีความแตกต่างจากสวัสดิการสังคม โดยสวัสดิการแรงงานมุ่งถึงสิ่งซึ่งนายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดี และลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ส่วนสวัสดิการสังคมนั้นมีความหมายแตกต่างกันไป

องค์กรสหประชาชาติ ได้ให้ความหมาย สวัสดิการสังคม ว่าหมายถึง ระบบของบริการสังคมและสถาบันที่จัดขึ้นอย่างเป็นระเบียบ เพื่อช่วยให้บุคคลแต่ละคนและกลุ่มมีมาตรฐานของชีวิตและสุขภาพในระดับที่พึงพอใจ ตลอดจนมีสัมพันธภาพส่วนตัวและสัมพันธภาพทางสังคมที่จะเปิดโอกาสให้แต่ละคนแต่ละกลุ่มมีความสามารถในการพัฒนาตนเองและกลุ่ม ให้สอดคล้องกับความต้องการของครอบครัวและชุมชนด้วย

นอกจากนั้นแล้ว สวัสดิการสังคมเป็นความเป็นอยู่ของประชาชนทั่วไป ทุกด้านเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม และพัฒนาบุคคลและกลุ่มต่างๆ โดยพื้นฐานในเรื่องสวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วย หลักประกันรายได้ขั้นต่ำ การจัดหาที่พักอาศัยให้ประชาชน มีบริการเรื่องสุขภาพของประชาชน และมีระบบประกันสังคม ทั้งนี้ สวัสดิการสังคมถือเป็นบริการต่างๆ ที่จัดขึ้นอย่างมีระเบียบ เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น และมีมาตรฐานการครองชีวิตที่ดี¹⁴

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ¹⁵ ให้ความหมายสวัสดิการสังคมว่า หมายถึงระบบจัดบริการทางสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาทางสังคม และพัฒนาสังคมรวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการต่างๆ จะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัยที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ สวัสดิการแรงงาน นันทนาการและบริการทางสังคมทั่วไป ทั้งต้อง

¹⁴ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย. (2523). *เอกสารวิชาการหลักสูตรนักบริหารงานประชาสงเคราะห์*. หน้า 234.

¹⁵ กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2537). *ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ*. หน้า 37.

ครอบคลุมกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และผู้ที่ถูกละเลยทางสังคมประเภทต่างๆ เช่น เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้ไม่มีที่ดินทำกิน คนขอทาน คนไร้ที่พึ่ง ผู้ติดยาเสพติด ผู้ติดเชื่อเอดส์ เป็นต้น ทั้งนี้ ลักษณะการให้บริการมีทั้งการให้เปล่า ซึ่งมีการตรวจสอบ การให้บริการแบบมีส่วนร่วม (ประกันสังคม) และการให้บริการลักษณะเป็นสิทธิที่ทุกคนมีสิทธิได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

สวัสดิการสังคมเป็นสถาบันที่สำคัญสถาบันหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลัก ได้แก่ (1) สถาบันครอบครัว (2) สถาบันการศึกษา (3) สถาบันศาสนา (4) สถาบันการเมือง และ (5) สถาบันเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคมถือเป็นสถาบันที่ 6 ที่มีหน้าที่อย่างสำคัญเด่นชัดในสังคมและมีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกกับสถาบันทั้ง 5¹⁶

ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการสังคม¹⁷

สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างแน่นอน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การให้ความหมายของคำทั้งสองโดยความหมายของทั้งสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงาน อาจพิจารณาได้ทั้งความหมายอย่างแคบและความหมายอย่างกว้าง สวัสดิการสังคมในความหมาย อย่างแคบอาจเป็นส่วนย่อยส่วนหนึ่งของสวัสดิการแรงงานในความหมายอย่างกว้าง หรือ กล่าวกลับกันสวัสดิการแรงงานในความหมายอย่างแคบอาจเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคมใน ความหมายอย่างกว้าง นอกจากนั้นในทางการบริหารแบบแยกส่วนก็อาจถือว่า สวัสดิการสังคมและ สวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นอย่างไรนั้นจะเห็นได้จากแนวคิดทฤษฎีด้านสวัสดิการ สังคมตลอดจนสภาพการที่แท้จริงของเรื่องงานด้านสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่คลี่คลายมาสู่ยุคปัจจุบันที่มีพระราชบัญญัติประกันสังคมของประเทศไทย ซึ่งอาจถือได้ว่าเป็น จุดเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของการปฏิรูปสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย

สวัสดิการแรงงานจึงเป็นส่วนสำคัญที่ขาดเสียมิได้ของการพิจารณาว่าประชาชนแต่ละคน แต่ละครอบครัว หรือแต่ละกลุ่มอาชีพสามารถดำรงชีพได้อย่างเป็นปกติสุขได้ด้วยองค์ประกอบทั้ง 7 ประการด้วยกัน คือ 1. สุขภาพอนามัย 2. การศึกษา 3. ที่อยู่อาศัย 4. การทำงานและมีรายได้ 5. ความมั่นคง 6. บริการสังคมและ 7. นันทนาการ

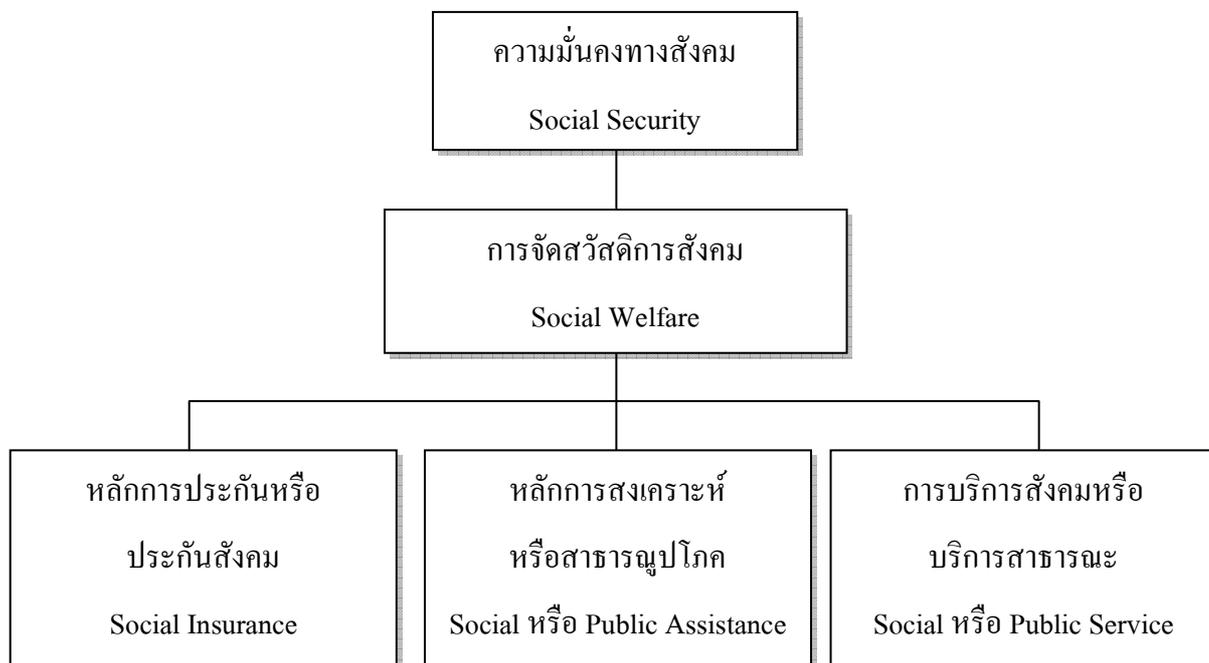
สุขภาพของประชาชนไม่ว่าจะประกอบอาชีพอะไรก็คงมิได้หมายถึงแต่สุขภาพขณะที่ เขาอยู่ในโรงงานประกอบการเท่านั้น แต่สุขภาพเป็นสภาวะของบุคคลที่สัมพันธ์กับการทำงาน ตลอดเวลา หากมีพลานามัยแข็งแรงมีภูมิคุ้มกันโรค รู้จักรักษาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจเขาก็

¹⁶ กิตติพัทธ์ นนทปัทมกุล. (2537). *ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคม*. หน้า 38.

¹⁷ มงคล เทียนประเทืองชัย. (2551). *การจัดสวัสดิการแรงงานของไทย: กรณีศึกษากองทุนเงินทดแทน กองทุนประกันสังคม และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง*. หน้า 24-25.

จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงกันข้ามถ้าหากสุขภาพอนามัยไม่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะสุขภาพที่ไม่ดีนั้นเป็นผลกระทบจากการทำงานที่เป็นเรื่องของระบบจัดการด้านสวัสดิการแรงงานที่ต้องเข้ามาคุ้มครองป้องกันสุขภาพอนามัยและสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสมเพียงพอ ทั้งนี้ระบบจัดการอาจดำเนินการโดยรัฐบาลหรือสถานประกอบการหรือองค์กรแรงงานและองค์กรสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัย ก็ถือว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงและไม่อาจแยกจากสวัสดิการแรงงานได้ เช่นเดียวกับองค์ประกอบอื่นๆ การศึกษา การมีที่อยู่อาศัย การมีความมั่นคงทางสังคม การรู้จักและสามารถใช้บริการทางสังคมตลอดจนการได้รับนันทนาการที่เหมาะสม สร้างสรรค์ไม่เป็นการเสื่อมเสียศีลธรรม หรือทำลายคุณค่าความเป็นมนุษย์ทั้งหมดทั้งสิ้นล้วนเกี่ยวข้องโดยตรงอย่างแยกไม่ออกจากสวัสดิการแรงงานในความหมายที่กว้าง

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการแรงงานถือเป็นบทบาทและหน้าที่ของนายจ้างที่จัดให้แก่ลูกจ้างและถือเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ซึ่งรัฐมีหน้าที่ดูแลและจัดให้แก่ประชาชน ซึ่งพิจารณาทำความเข้าใจในโครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงาน จึงได้เป็นแผนภูมิดังนี้



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการสังคมและสวัสดิการแรงงาน

หมายเหตุ. แผนภูมิดังนี้ส่วนต้นนำมาจากเรื่องอนาคตของประเทศไทยกับการออกกฎหมายสวัสดิการสังคมของ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระ ศรีธรรมรักษ์ และ ร้อยเอก วิทย์ ชะนะภัย

2.1.2 ขอบเขตของสวัสดิการแรงงาน

โดยปกติสวัสดิการแรงงานจะไม่จำกัดเฉพาะตัวลูกจ้าง ขณะที่ทำงานภายในโรงงาน หรือสถานประกอบการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัวของ ลูกจ้างตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย เพราะความจริงสวัสดิการแรงงานก็เป็นส่วนหนึ่งของ โครงการสวัสดิการสังคมนั่นเอง ความเป็นอยู่ของลูกจ้าง การอยู่อาศัยในชุมชน การพักผ่อนหย่อนใจ ลักษณะชีวิตครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ทั้งที่ทำงานและที่บ้านจะมีส่วนเสริมสร้างหรือ บั่นทอนบุคลิกภาพของลูกจ้าง เช่น ถ้าลูกจ้างมีชีวิตความเป็นอยู่ที่บ้านไม่ดี บ้านช่องสกปรกรุงรั้ง เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่อำนวย ความเป็นอยู่ไม่สุขสบายเท่าที่ควร หรือลูกจ้างที่มีความ เป็นอยู่ทางครอบครัวไม่ราบรื่นหรือสภาพแวดล้อมทางบ้านไม่ดี เมื่อมาทำงานจิตใจย่อมไม่ปลอดโปร่ง ตามไปด้วย การทำงานของลูกจ้างขณะที่มีความกังวลใจ อาจทำให้งานเสียหายหรือเกิดอุบัติเหตุ ขณะทำงาน และมีผลไปถึงการลางาน การขาดงานบ่อยๆ เนื่องมาจากความรับผิดชอบต่อครอบครัว ของลูกจ้างอีกด้วย สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของ สวัสดิการแรงงาน สวัสดิการแรงงานที่ดีจึงควรเป็นการพัฒนาบุคลิกภาพ และแก้ไขปัญหา นานาประการของลูกจ้างไปด้วยในตัว ดังนั้น สวัสดิการแรงงานที่จัดให้กับลูกจ้างจะครอบคลุมชีวิต ความเป็นอยู่ของลูกจ้างในลักษณะใหญ่ๆ 3 ประการ คือ¹⁸

- 1) ในขณะที่ทำงาน (On-The-Job) ในเวลาทำงาน
- 2) นอกเวลาทำงาน (Off-The-Job) แต่ยังคงอยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินทางไป ทำงานก่อนและหลังทำงาน แต่ยังคงอยู่ในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่หยุดรับประทานอาหาร กลางวัน เป็นต้น
- 3) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside The Company In The Community At Large) เช่น ขณะเดินทางไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวลูกจ้างที่อยู่ ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวเขา เป็นต้น

เมื่อสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบรวมถึงชีวิตการทำงาน ครอบครัว และชุมชนของ ลูกจ้างในทางที่ดีขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ให้แก่ลูกจ้างอาจจัดได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

- 1) ภายในสถานที่ทำงานหรือบริเวณสถานที่ทำงาน ประกอบด้วย
 - (1) การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ดี เช่น การกำหนดชั่วโมงทำงานที่ให้ลูกจ้าง มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ การกำหนดวันหยุดงาน การควบคุมการทำงานล่วงเวลา การกำหนดสภาพ การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่ปลอดภัยเพียงพอที่จะเป็นผลให้มีสวัสดิภาพในการทำงานที่ดี

¹⁸ สุวิทย์ ยี่งวรพันธุ์. เล่มเดิม. หน้า 14.

ตลอดจนการคุ้มครองลูกจ้างที่ต้องออกจากงาน โดยได้รับเงินชดเชยตามระยะเวลาที่ทำงานให้กับนายจ้าง

(2) ความสะอาดสบายขณะปฏิบัติงาน ได้แก่ การจัดหาน้ำดื่ม น้ำใช้ ห้องน้ำ ห้องส้วมในสถานที่ทำงาน การบริการอาหารกลางวัน การจัดห้องพักผ่อน ห้องอ่านหนังสือ ตลอดจนห้องสมุด เพื่อบริการคนงานในเวลาที่พักจากการทำงาน

(3) บริการทางสุขภาพอนามัยของลูกจ้าง เช่น การจัดห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล ห้องเวรภักดิ์ ยานพาหนะรับส่งผู้ป่วย การบริการตรวจสุขภาพประจำปีการให้การศึกษา เรื่องสุขภาพอนามัย การวิจัย และบริการวางแผนครอบครัว เป็นต้น

2) ภายนอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ การจัดที่พักหรือบ้านพักแก่ลูกจ้าง บริการรับส่ง จัดทำถนนหนทาง สวน สนามเด็กเล่น การจัดยามรักษาความปลอดภัยให้แก่บริเวณที่พักของลูกจ้าง การสร้างโรงเรียนให้แก่บุตรหลานลูกจ้าง การจัดตั้งร้านสหกรณ์ สโมสรพักผ่อนหย่อนใจ เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดนั้นแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการทางด้านสังคม

สวัสดิการแรงงานทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของนายจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น สวัสดิการแรงงานเหล่านี้มักจ่ายในรูปตัวเงิน และถือเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

สำหรับสวัสดิการแรงงานด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่จัดให้ในรูปของการนันทนาการ การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การจัดการศึกษาในโรงงาน

นอกจากนั้นแล้ว อาจกล่าวได้ว่า เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานของลูกจ้าง นายจ้างต้องมีหน้าที่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยอาจแบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้¹⁹

สวัสดิการตามข้อผูกพันหรือสัญญา นอกเหนือจากสวัสดิการที่กฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้แก่ลูกจ้างก็อาจมีสวัสดิการต่างๆ ที่นายจ้างยังคงต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง เช่น เงินช่วยจ่ายค่าสาธารณูปโภคสาธารณูปการ เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร บริการรถรับส่ง เป็นต้น โดยเป็นหน้าที่ต้องจัดให้แก่ลูกจ้างตามข้อผูกพันหรือสัญญา จากการที่นายจ้างเสนอให้เองหรือจากการที่นายจ้างตกลงกับลูกจ้างในสัญญาจ้างแรงงานหรือในข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง ซึ่งถ้านายจ้าง

¹⁹ วิจิตรา (ฟุ้งสัคดา) วิเชียรชม ก (2553). *ย่อหลักกฎหมายแรงงาน*. หน้า 104-106.

ไม่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามข้อผูกพันหรือสัญญาดังกล่าว นายจ้างอาจต้องมีความผิดฐานผิดสัญญาหรือฝ่าฝืนข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง แล้วแต่กรณี

สวัสดิการตามกฎหมาย สวัสดิการอันจำเป็นต่างๆ สำหรับลูกจ้างกฎหมายก็ได้ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการอันจำเป็นในเรื่องใดหรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ ซึ่งก็ได้มีกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ออกมาใช้บังคับกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการ 3 ประการ คือ

- (1) น้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วม จำนวนเพียงพอและเหมาะสมกับลูกจ้าง
 - (2) สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล จำนวนเพียงพอกับลูกจ้าง
 - (3) สวัสดิการเกี่ยวกับการส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลโดยสะดวกและรวดเร็ว
- แทนการจัดให้มีแพทย์ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง

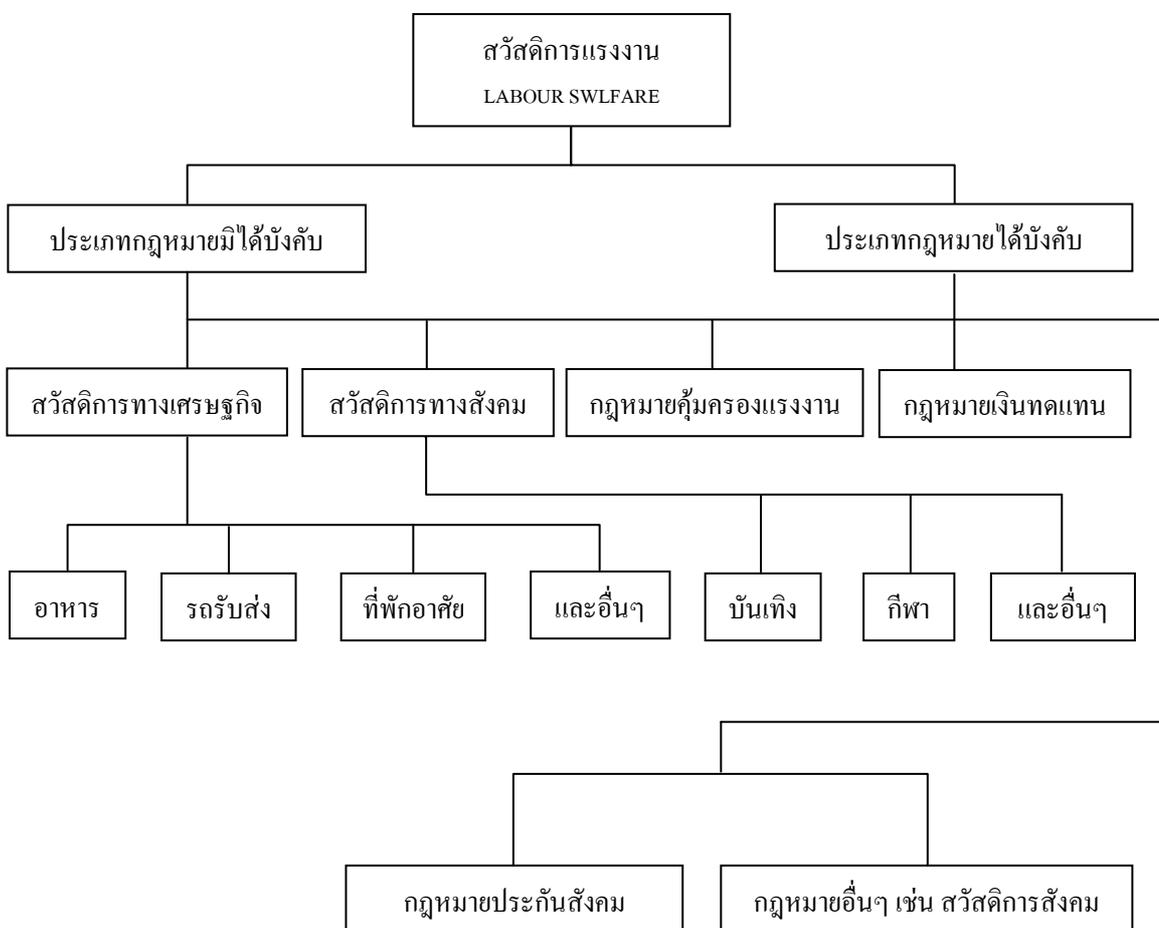
สวัสดิการแรงงานในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็น 10 ประการ คือ

- (1) สวัสดิการแรงงานด้านสุขภาพ เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย
- (2) สวัสดิการแรงงานด้านความปลอดภัย เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุ และความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย
- (3) สวัสดิการแรงงานด้านความมั่นคง เช่น เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ เป็นต้น
- (4) สวัสดิการแรงงานด้านวันหยุดวันลา เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาภักดิ์ วันลาป่วย
- (5) สวัสดิการแรงงานด้านการศึกษา เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้ลาศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาทำงานให้เหมาะสมกับเวลาเรียน
- (6) สวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่างๆ
- (7) สวัสดิการแรงงานด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดแข่งขันกีฬา การนำเที่ยว การจัดเลี้ยงประจำปี
- (8) สวัสดิการแรงงานด้านการให้การศึกษา เช่น การให้คำปรึกษาด้านอาชีพ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย

(9) สวัสดิการแรงงานด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่ลูกจ้างที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลลูกจ้างดีเด่น

(10) สวัสดิการอื่นๆ เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

ปรากฏตามแผนภูมิสวัสดิการแรงงาน ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิสวัสดิการแรงงาน

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ยอมรับว่า การลงทุนด้านสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการแรงงานในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่ย้ายไปถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน นายจ้างจึงนำค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแรงงานมารวมในส่วนที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง โดยเฉพาะการจ่ายประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Fringe Benefits) เป็นการจ่ายนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เช่น การรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต บำเหน็จ บำนาญ เงินสะสม รถประจำตำแหน่ง การแข่งขันกีฬา เป็นต้น ซึ่งส่วนที่นายจ้างจ่ายประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ แก่ลูกจ้างเหล่านี้มีลักษณะเป็นสวัสดิการแรงงานซึ่งนายจ้างใช้เป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และลดปัญหาในการดำรงชีพของลูกจ้าง ถึงแม้การจัดสวัสดิการแรงงานจะก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายแก่นายจ้างเพิ่มขึ้นแต่นายจ้างก็จะได้ประโยชน์ด้วยผลดีที่นายจ้างได้รับมีดังนี้

- (1) ระบบคัดเลือกลูกจ้างจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- (2) ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจที่ดี รวมทั้งเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
- (3) อัตราการเข้า-ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง
- (4) ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกสำหรับองค์กร
- (5) ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงาน รวมทั้งลดภาวะการฉ้อโกงแข่งจากรัฐ²⁰

อย่างไรก็ดีการจัดสวัสดิการแรงงานในองค์กรโดยทั่วๆ ไปควรต้องเน้นประโยชน์ของลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างมีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสม และเพื่อธำรงรักษาจิตใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร สวัสดิการจะช่วยแบ่งเบาภาระในการครองชีพของลูกจ้างและครอบครัว ทั้งยังสร้างความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรอีกด้วย

2.1.3 วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน

ในสังคมเกษตรกรรมนั้น การใช้แรงงานเป็นการใช้แรงงานแบบครอบครัวและมีการพึ่งพาอาศัยช่วยเหลือกันระหว่างครอบครัว รวมถึงการขอแรงแลกเปลี่ยนกันที่เรียกว่า “การลงแขก” แต่เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมอุตสาหกรรม คนงานต้องย้ายถิ่นฐานจากชนบทมาเป็นลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม การเอื้อเพื่อเพื่อเผ่กันก็ทำได้ยาก เพราะแต่ละคนต่างต้องดิ้นรนเอาตัวรอด ลูกจ้างจึงต้องหวังพึ่งนายจ้างในการจัดสวัสดิการให้เป็นหลัก

ในระยะแรกของการจ้างงานในอุตสาหกรรมนั้น นายจ้างได้จัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างโดยเหตุผลด้านมนุษยธรรมมากกว่าสิ่งอื่นใด ดังเช่น นายโรเบิร์ต โอเวน เจ้าของโรงงานทอผ้าในอังกฤษได้ริเริ่มจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างของตน โดยลดชั่วโมงการทำงานให้ลดน้อยลง ให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและครอบครัวเมื่อเจ็บป่วยและจัดโครงการออมทรัพย์

²⁰ สุรางรัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีบริหาร*. หน้า 46.

ให้ลูกจ้าง ต่อมา นายจ้างอื่นรวมทั้งสมาคมธุรกิจการค้า และหน่วยงานสงเคราะห์ต่างๆ ก็ได้เข้ามามีส่วนจัดสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้น จนถึงสมัยศตวรรษที่ 20 รัฐบาลจึงได้เห็นประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงานและได้เข้ามามีส่วนรับผิดชอบเสียเอง โดยมีขอบเขตการจัดสวัสดิการแรงงานทั่วประเทศ และมีการออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่จัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างด้วย²¹

ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ได้เห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ จึงได้ออกข้อแนะนำเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานฉบับที่ 102 ใน ค.ศ. 1956 ซึ่งกำหนดหลักการว่า ควรมีการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจัดที่รับประทานอาหาร ที่พักผ่อนและสันทนาการ รวมทั้งการรับ-ส่งลูกจ้างจากที่พักไปทำงาน ซึ่งการจัดสวัสดิการดังกล่าวอาจจัดโดยความตั้งใจหรือความสมัครใจของสถานประกอบกิจการเองหรือร่วมกับรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลส่วนกลางก็ได้²²

จากการศึกษาเรื่องสวัสดิการแรงงาน อาจกล่าวได้ว่าวิวัฒนาการของการมีสวัสดิการแรงงานเริ่มมาจากนายจ้างเป็นผู้ให้แต่ฝ่ายเดียว โดยจัดตามความพอใจของนายจ้าง ต่อมารัฐบาลเข้ามามีบทบาทโดยออกเป็นกฎหมายบังคับ กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสวัสดิการแรงงาน มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบดูแล

องค์การสหประชาชาติได้จัดทำรายงาน เรื่อง “สวัสดิการอุตสาหกรรม” เมื่อ ค.ศ. 1971 ซึ่งได้แบ่งระยะของวิวัฒนาการด้านสวัสดิการแรงงานเป็น 3 ระยะ คือ²³

2.1.3.1 ระยะแรก นายจ้างเป็นฝ่ายให้แบบบิดาให้ต่อบุตร (Employer Paternalism) ประเทศต่างๆ ส่วนใหญ่ในโลก การจัดสวัสดิการเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้ให้ตามความจำเป็นของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค เนื่องจากในระยะแรกของการเริ่มงานอุตสาหกรรม สถานที่ทำงานส่วนใหญ่ห่างไกลจากชุมชน ต้องจัดหาหนะเดินทางให้ลูกจ้างจากแหล่งชุมชน หรือนำเอาลูกจ้างจากภาคการเกษตรเข้าไปใช้ จึงจำเป็นต้องจัดสวัสดิการดังกล่าวเพื่ออำนวยความสะดวก และบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้าง

ลักษณะความเป็นอยู่ของลูกจ้างและนายจ้าง เป็นแบบครอบครัวเดียวกัน การจัดสวัสดิการเป็นการเกื้อกูลกันแบบบิดาให้กับบุตร หรือการจัดสวัสดิการเป็นความเชื่อในด้านศีลธรรมที่ถือเป็นการทำบุญ

²¹ สุวิทย์ ชัยวรพันธุ์. เล่มเดิม. หน้า 66

²² International Labour Office. (1970). *Health and Housing of Workers, Survey of Effect Given to Four ILO Recommendations*, Geneva. p. 231

²³ United Nation Department of Economic and Social Affairs. (1971). *Industrial Social Welfare*. pp. 8-16.

ในระยะแรกนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้างยังไม่มีรัฐเข้ามาเกี่ยวข้อง สวัสดิการเป็นความรับผิดชอบและความเมตตาที่นายจ้างจะมอบให้เพียงอย่างเดียว

2.1.3.2 ระยะเวลาที่สอง กฎหมายเข้ามาเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ (Legislative Requirements) ระยะเวลาต่อมาเป็นระยะที่รัฐเริ่มเข้ามามีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับ เนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแบบทำบุญ หรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกันลง และปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความลำบากในการดำรงชีพและการทำงาน รัฐจึงต้องยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน มีสวัสดิการเกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานขึ้น

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ประเทศในยุโรป เช่น สหราชอาณาจักรและประเทศอื่นๆ มีการจัดตั้งรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาสวัสดิการอุตสาหกรรมในประเทศของตน และยังนำเอาแบบอย่างการจัดสวัสดิการทางด้านแรงงานไปใช้ในประเศอาณานิคมแถบอาฟริกา และเอเชียตะวันออกเฉียงด้วย

ส่วนประเทศในสหรัฐอเมริกา การมีกฎหมายออกบังคับใช้เป็นผลเนื่องมาจากการต่อสู้ของบรรดาสหภาพแรงงานเป็นระยะเวลาอันยาวนาน แต่ในประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมาก รัฐเป็นผู้ออกกฎหมายกำหนดเป็นส่วนใหญ่ ลูกจ้างมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายน้อยมาก

ในระยะนี้ รัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือแก่นายจ้างในการเริ่มจัดสวัสดิการ เพื่อเป็นการพัฒนาโครงการจัดสวัสดิการในขั้นพื้นฐาน สหภาพแรงงานมีส่วนกำหนดแนวการบริหารด้านสวัสดิการสังคม และเริ่มมีการดำเนินการประกันความมั่นคงในประเทศต่างๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

2.1.3.3 ระยะเวลาที่สาม สังคมมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ในระยะนี้ประเทศต่างๆ หันมาสนใจในด้านการจัดสวัสดิการที่มีใช้กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและอุตสาหกรรม จะเห็นได้จากการที่รัฐเข้าสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคมที่นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลร่วมกันรับผิดชอบด้วยกัน รวมทั้งการที่อุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมนอกๆ โรงงานหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบ โรงงานอุตสาหกรรมเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และชุมชนภายนอกด้วยทำให้มีการร่วมมือและการประสานงานกับรัฐบาลในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

ในระยะนี้มีการร่วมมือกันระหว่างอุตสาหกรรมเล็กๆ ในการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยมีรัฐบาลร่วมรับผิดชอบ เช่น ในประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลรับผิดชอบต่อทรัพย์สินสมบัติของอุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้น การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมก็จะนำความเจริญมาสู่ท้องถิ่นและประเทศชาติส่วนใหญ่ประเทศที่พัฒนาแล้วมีการจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะนี้

โดยสรุป วิวัฒนาการในการจัดสวัสดิการแรงงานแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ เริ่มจากระบบที่นายจ้างเป็นผู้ให้แต่เพียงฝ่ายเดียว แบบบิดาให้แก่บุตร ต่อมาก็เริ่มมีกฎหมายบังคับใช้เนื่องจากรัฐเล็งเห็นความสำคัญของผู้ใช้แรงงานต้องการที่จะให้มีการประกันความมั่นคงขั้นต่ำให้แก่บุคคลเหล่านั้น และในระยะสุดท้ายเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและอุตสาหกรรม การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องจัดเป็นแบบที่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยทุกฝ่ายทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศ

2.1.4 ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานมิใช่มาจากความรับผิดชอบของนายจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียว และสวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นในภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเกษตรกรรมมีที่มาจากปรัชญาและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแรงงานแตกต่างกันออกไปตามปรัชญาและแนวความคิดนั้นๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานต่างๆ ตามที่ เอ็ม. วี. มูทธี กล่าวไว้มีดังนี้²⁴

2.1.4.1 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของนโยบายทางปกครอง (The Policing Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่เชื่อว่า คนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดี หรือชอบที่จะเอาไร้ดเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยก็มักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีต่างๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงานขึ้นได้ ถ้าปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State Security) ดังนั้นการกำหนดเป็นกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ความเชื่อดังกล่าว จึงเป็นมูลเหตุให้มีกฎหมายข้อบังคับใช้ได้ผลดีโดยการตรวจตราจากเจ้าหน้าที่อย่างรัดกุมและใกล้ชิด

อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเกี่ยวกับแนวความคิดนี้ว่า ผู้ที่มีหน้าที่ตรวจตราดูแลให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ควรแนะนำ ชี้แจง หรือชักชวนให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย เพราะการชักชวนเป็นเทคนิคที่จะทำให้นายจ้างปฏิบัติตามโดยเต็มใจไม่รู้สึกลัวถูกบังคับ การตรวจตราก็ถือได้ว่าเป็นการแทรกแซงทางกฎหมายของการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอีกทางหนึ่ง เป็นสาเหตุให้นายจ้างไม่พอใจและพยายามหลบเลี่ยงในที่สุด ตลอดจนการจัดสวัสดิการแรงงานบางอย่าง นายจ้างต้องเต็มใจจัดให้เอง กฎหมายไม่สามารถบังคับได้ เช่น ในการจัดนันทนาการให้แก่ลูกจ้าง การให้คำปรึกษาหารือเมื่อลูกจ้างมีปัญหา เป็นต้น

²⁴ M.V. Moorthy. (1968). *Principle of Labour Welfare*. pp. 29-41.

2.1.4.2 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้มีได้สนับสนุนให้มีกฎหมายบังคับในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน แต่เชื่อว่า นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีศีลธรรม ยึดถือในศาสนาว่าทำดี ย่อมได้ดีหรือหวังผลในชาติหน้า การจัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็จะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่าศาสนาเป็นพื้นฐานในการที่ นายจ้างจัดสวัสดิการในแต่ละสังคม การจัดโดยหวังผลเป็นส่วนบุญแก่นายจ้าง

2.1.4.3 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์ทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือ เพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก นายจ้างที่เชื่อในทฤษฎีนี้ก็จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างอย่างนี้ และไม่หวังสิ่งตอบแทน ดังนั้น ทฤษฎีนี้จึงเป็นเรื่องของความสมัครใจของนายจ้างซึ่งเป็นไปได้น้อยกว่า และกว้างขวางน้อยกว่าการบังคับด้วยกฎหมาย

2.1.4.4 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร (The Fatheralistic Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้มีแนวความคิดที่ว่า นายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดากับบุตร บิดาเป็นผู้ เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ ทฤษฎีนี้อาจเรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงาน แบบเครือญาติ ถือว่าลูกจ้างและนายจ้างอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่า จะมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่ เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้ที่อาวุโสที่สุดในโรงงานของคุณ ลูกจ้างเปรียบเสมือน บุตรในความดูแลปกครองของบิดานั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของ ฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

ทฤษฎีนี้ จึงไม่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดที่ว่า สวัสดิการแรงงานควรมาจากการบังคับ หรือต้องมีกฎหมาย แต่ถือว่าควรเป็นความสำนึกในหน้าที่ของนายจ้างที่จะทำตนเป็น “บิดาที่ดี” ต่อลูกจ้างหรือ “บุตร” ของตนหรือไม่

2.1.4.5 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตน และสามารถ รวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น และสวัสดิการ

แรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจจะเลิกต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปได้ในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องจากลูกจ้าง

ความเชื่อดังกล่าวแสดงว่า การจัดสวัสดิการแรงงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมา ก็จะจัดสวัสดิการแรงงานเป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างทไม่กลัวลูกจ้างก็อาจจะถูกเลิกได้

ทฤษฎีนี้มีได้เกี่ยวข้องกับทำให้มีกฎหมายบังคับให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรง แต่เป็นการสนับสนุนโดยทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานก็จะเป็นการป้องกันหรือลดการเรียกร้องได้ทางหนึ่ง

2.1.4.6 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในกิจการของนายจ้างดีเพียงใด ก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น สร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม อาจจะทำให้ประชาชนนิยมซื้อหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานแห่งนั้น

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและมิได้ตั้งอยู่บนรากฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างก็เป็นได้ เพราะนายจ้างมุ่งด้านโฆษณาทำชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่า ทฤษฎีนี้จึงไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับให้มีสวัสดิการ

2.1.4.7 สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในทางปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfare)

ทฤษฎีนี้เชื่อว่า การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดี ลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความเป็นสุขใจ พึงพอใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่ได้รับการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา

ดังนั้นลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มอย่างมีคุณภาพและปริมาณในที่สุด ผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้าง และชุมชนของอุตสาหกรรมนั่นเอง

ทฤษฎีนี้ไม่สนับสนุนการบังคับด้วยกฎหมาย แต่มีทางเป็นไปได้มากกว่าสิ่งอื่นใด และทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรชิ้นหนึ่งในกระบวนการผลิตให้มีสภาพดีคงทนสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการ ผลที่ตามมาก็คือ การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสมและถูกวิธี

จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีที่เน้นในเรื่องกฎหมาย คือ ทฤษฎีแรก ซึ่งสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยใช้กฎหมายบังคับ ถ้าไม่ปฏิบัติตามจะมีโทษ ทั้งนี้ เพื่อให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจได้รับความเป็นธรรมในการทำงานกับนายจ้าง ซึ่งเชื่อว่า จะได้ผลกว้างขวางกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานโดยสมัครใจตามแบบของทฤษฎีอื่นดังกล่าว

2.1.5 แนวคิดของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานในประเทศอุตสาหกรรมนับว่าจำเป็นมาก เพราะเกี่ยวกับความเป็นอยู่การทำงาน การได้รับความสะดวกสบายต่างๆ มีส่วนช่วยให้คนรักงาน เกิดความสนใจ พึงพอใจในการทำงานของตน ในสมัยก่อนที่จะมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม คนในสังคมส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในสังคมเกษตรโดยอยู่ในไร่นา ในชุมชนของตน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการบุคคลเป็นเรื่องของครอบครัว ญาติมิตรและเพื่อนบ้าน ต่อมาเมื่อการอุตสาหกรรมเจริญเติบโตขึ้นสังคมเกษตรค่อยๆ เปลี่ยนโฉมหน้าเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้คนในสังคมต้องเปลี่ยนตามไปด้วย จากสภาพความเป็นอยู่ที่เคยเป็นอิสระแก่ตนเองในการทำงานเกษตร เมื่อเข้าสู่วงการอุตสาหกรรมที่มีระเบียบวินัยในการทำงานทำให้ลูกจ้างใหม่เกิดความอึดอัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีได้มีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นแรงจูงใจด้วยแล้ว ก็ยากที่จะให้ลูกจ้างทำงานด้วยความจงรักภักดีและทำงานได้นาน ดังนั้น เมื่อมีโอกาสลูกจ้างก็มักจะเปลี่ยนงานไปสู่โรงงานที่คิดว่าดีกว่า ทั้งในด้านค่าจ้างและสวัสดิการ หรือเมื่อไม่มีทางเลือกลูกจ้างก็จะทำงานเก็บเงินอยู่สักระยะหนึ่ง เมื่อถึงฤดูกาลเก็บเกี่ยวก็จะพากันกลับสู่ท้องไร่ท้องนาตามเดิม เป็นผลให้เกิดการเข้าออกงานอยู่ในระดับที่สูง โดยเฉพาะในโรงงานที่ไม่มีการจัดสวัสดิการใดๆ ให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งมักมีปัญหาการฝึกลูกจ้างใหม่ การประสบอันตรายเนื่องจากลูกจ้างขาดความชำนาญ การขาดความเอาใจใส่ดูแลด้านความปลอดภัยหรือด้านสุขภาพอนามัยของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความสูญเสียกำลังคนและเสียเศรษฐกิจเงินตราของประเทศเป็นจำนวนมาก

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า นายจ้างควรคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างจำแนกได้ คือ

- 1) เป็นสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดสวัสดิการบ้านพักหรือหอพักให้แก่ลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด หรือจัดบริการอาหารกลางวันให้แก่ลูกจ้างโดยไม่คิดมูลค่า หรือคิดเพียงเล็กน้อยเป็นการช่วยเหลือทางเศรษฐกิจให้แก่ลูกจ้าง ช่วยเหลือลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานกับนายจ้างของตนนานๆ ไม่อยากเปลี่ยนงานเพราะไม่แน่ใจว่าที่ใหม่จะดีหรือให้ความมั่นคงกว่า ทำให้นายจ้างไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการรับและฝึกลูกจ้างเข้าใหม่ รวมทั้งลูกจ้างที่มีที่พักและอาหารดีพอสมควรก็ไม่ต้องกังวลต่อปัญหาเศรษฐกิจต่างๆ อันจะทำให้ผลงานย่อมมีประสิทธิภาพที่ดีกว่า เป็นต้น

2) เป็นความต้องการหรือความจำเป็นของนายจ้าง เช่น สถานที่ทำงานอยู่ไกลที่ชุมชน นายจ้างอาจจะจัดรถรับส่งบริการให้ลูกจ้างมาทำงานทันเวลา ป้องกันการมาทำงานสายทำให้เสียงาน รวมทั้งเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างด้วย เรียกได้ว่าเป็นผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย แต่ในที่สุดประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้างนั่นเอง

3) เป็นผลเนื่องมาจากการเจรจาต่อรองกับสหภาพแรงงาน ในประเทศที่มีการรวมตัวของสหภาพแรงงานเข้มแข็ง การกำหนดอัตราค่าจ้าง สภาพการทำงาน ตลอดจนสวัสดิการของลูกจ้างมักได้จากการเจรจาต่อรองระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงาน

4) กฎหมายบังคับ ทำให้นายจ้างจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น กฎหมายเรื่องเงินทดแทน กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน กฎหมายประกันสังคม เป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่คุ้มครองผลประโยชน์พื้นฐานของลูกจ้างนั่นเอง²⁵

ในส่วนขององค์การระหว่างประเทศนั้น ได้มีกระแสแนวคิดเรื่องของสิทธิมนุษยชนมาระยะหนึ่งแล้ว ดังจะเห็นได้ว่าคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้ออกปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งสมัชชาสหประชาชาติได้ลงมติยอมรับเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 ปฏิญญาดังกล่าวนอกจากจะกล่าวถึงหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนว่าเป็นสิทธิที่มนุษย์มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด มนุษย์มีศักดิ์ศรีมีความเสมอภาคกัน ดังนั้นจึงห้ามการเลือกปฏิบัติ และควรปฏิบัติต่อกันเหมือนพี่น้อง แล้วในส่วนที่สองยังกล่าวถึงสิทธิพลเมือง และสิทธิทางการเมือง ส่วนที่สามกล่าวถึงสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมซึ่งในส่วนนี้ได้มีการกล่าวถึงสิทธิในการศึกษา สิทธิในด้านแรงงาน สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่พอเพียง และสิทธิในสวัสดิการสังคมด้วย โดยระบุไว้ในข้อ 7 และข้อ 9 ดังนี้

ในข้อ 7 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

ก. ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวง ประกอบด้วย

(1) ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกันสุขภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน

(2) ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัวตามบทบัญญัติแห่งกติกานี้

²⁵ นางน้อย อินทราสุขพร. (2522). การศึกษาบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน. หน้า 10-11.

ข. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ค. โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใดนอกจากอาวุโสและความสามารถ

ง. การพักผ่อน เวลาว่างและข้อจำกัดที่สมเหตุสมผลในเรื่องเวลาทำงาน และวันหยุดเป็นครั้งคราว โดยได้รับค่าตอบแทน ตลอดจนค่าตอบแทนสำหรับวันหยุดทางการด้วย

ในข้อ 9 รัฐภาคีแห่งกติกาฉบับนี้รับรองสิทธิของทุกคนในอันที่จะมีสวัสดิการสังคมรวมทั้งการประกันสังคม

การรับรองสิทธิของผู้ทำงานดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าแม้องค์กรสหประชาชาติก็ยังให้การรับรองสิทธิในเรื่องสวัสดิการแรงงานและสวัสดิการสังคมเช่นกัน

นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดเรื่องของการรับผิดชอบต่อทางสังคมดังจะเห็นได้จากองค์กรรับผิดชอบต่อสังคมระหว่างประเทศ Social Accountability International (SAI) ซึ่งเป็นองค์การอิสระ (Non-government organization) เดิมเป็นที่รู้จักในชื่อว่า The Council on Economic Priorities Accreditation Agency (หรือ CEPAA) ได้มีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาและยกระดับมาตรฐานของสถานที่ทำงานและสังคมโดยได้ออกมาตรฐานการรับผิดชอบต่อสังคมในด้านสิทธิมนุษยชนของตนเรียกว่า Social Accountability 8000 หรือ SA 8000 และนำออกเผยแพร่ในปี พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) ซึ่งเป็นมาตรฐานแบบสมัครใจที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (หรือ ILO) และหลักการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติหรือ UN Universal Declaration of Human Rights ทั้งนี้ SA8000 เป็นที่ยอมรับของผู้ประกอบการและหน่วยงานภาครัฐในแต่ละประเทศทั่วโลกว่าเป็นมาตรฐานที่ดีที่สุดมาตรฐานหนึ่งในบรรดามาตรฐานแรงงานที่กำหนดหรือแนะนำให้นำไปใช้แก่สถานประกอบการ²⁶

SA 8000 ของ SAI มีข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงานในเรื่องของการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Health and Safety) ต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย มีการอบรมด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานแก่คนทำงานมีระบบการตรวจจับและเตือนภัยอันตรายมีน้ำดื่มสะอาดและห้องสุขาที่เพียงพอ

²⁶ Social Accountability International. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2554, จาก <http://www.sa-intl.org>

จากแนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนและแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบทางสังคมดังกล่าวได้ผลักดันให้ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศ ได้แก่ สหรัฐอเมริกา และประเทศในสหภาพยุโรปนำเรื่องสิทธิแรงงานมาเชื่อมโยงกับการค้าระหว่างประเทศ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล ประเทศไทยโดยกระทรวงแรงงานจึงได้ออกประกาศกระทรวงแรงงานเรื่องมาตรฐานแรงงานไทย (มรท. 8001-2546) ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2546 ให้สถานประกอบกิจการทุกประเภท ทุกขนาด สามารถนำมาตรฐานแรงงานไทยไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์ในสถานประกอบกิจการของตนได้โดยสมัครใจ ซึ่งมีข้อกำหนดไว้เป็นการเฉพาะให้สถานประกอบกิจการต้องจัดหาสิ่งต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างทุกคนได้รับสวัสดิการโดยสะดวกและพอเพียง คือ

- (1) ห้องน้ำและห้องส้วมที่สะอาดถูกสุขอนามัย
- (2) น้ำดื่มสะอาดถูกสุขอนามัย
- (3) ปัจจัยในการปฐมพยาบาลที่เหมาะสม
- (4) สถานที่รับประทานอาหารและสถานที่สำหรับเก็บรักษาอาหารที่สะอาด และถูกหลักสุขาภิบาลอาหาร
- (5) หากมีการจัดที่พักให้ลูกจ้าง ที่พักนั้นต้องมีปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นมีความสะอาดปลอดภัย และพร้อมที่จะใช้การได้อยู่เสมอ

อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการแรงงานในปัจจุบันเป็นไปตามแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตด้วย ดังเห็นได้จากแนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน ที่เห็นว่าลูกจ้างมีสิทธิได้รับสวัสดิการสังคมที่เพียงพอเพื่อการมีชีวิตที่มีคุณภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ได้ร่วมกับสำนักวิจัยเอแบคโพลล์สำรวจคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานเนื่องในวันแรงงานแห่งชาติที่นิคมอุตสาหกรรม 17 แห่ง พบว่าลูกจ้างร้อยละ 11.5 ต้องทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์โดยไม่มีวันหยุด และร้อยละ 59.2 ทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ ขณะที่การดำเนินชีวิตยังเต็มไปด้วยอบายมุข ทั้งการดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่ทำให้เป็นหนี้เฉลี่ย 80,962 บาทต่อคน สำนักงานฯ ได้เสนอให้มีการสร้างเสริมชีวิตคนทำงาน หรือ Happy Relax ผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในชีวิต Happy Money ปลอดภัย รู้จักเก็บรู้จักใช้และ Happy Family มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง²⁷ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลายฉบับที่ผ่านมา ก็ได้เน้นถึงคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการด้วยนั่นเอง

²⁷ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2554, จาก

2.1.6 หลักการกำหนดสวัสดิการแรงงาน

ภิญโญ สาธร²⁸ ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการแรงงานไว้ 10 ประการ คือ

- 1) หลักความเสมอภาค เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
- 2) หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการแรงงานใดๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่า ได้ผลตามเป้าหมายทั้งองค์กรและลูกจ้าง
- 3) หลักแห่งการจูงใจสวัสดิการแรงงานที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร
- 4) หลักแห่งการตอบสนองความต้องการสวัสดิการแรงงานที่จะจัดต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของลูกจ้าง
- 5) หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำ และได้ปริมาณที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
- 6) หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าจัดสวัสดิการแรงงานโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัด ก็จะก่อให้เกิดการฟุ่มเฟือย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี
- 7) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน
- 8) หลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการแรงงานคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่ใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
- 9) หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ
- 10) หลักแห่งความยุติธรรม เป็นหลักที่ควรยึดเป็นแนวปฏิบัติในการให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

²⁸ ภิญโญ สาธร. (2517). *การบริหารงานบุคคล*. หน้า 388-389.

หลักการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ ฟลิปโป²⁹ มีหลักสำคัญ 5 ประการ คือ

- 1) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งก็คือเมื่อจัดแล้ว ลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
- 2) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรอยู่ในขอบเขตที่เป็นประโยชน์แก่คนส่วนใหญ่มากกว่าได้รับประโยชน์เฉพาะบางคนเท่านั้น
- 3) หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงเพศ อายุ การสมรส ครอบครัว
- 4) หลักแห่งผลประโยชน์ สวัสดิการแรงงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านนายจ้างและลูกจ้าง
- 5) หลักความสมเหตุสมผล เป็นการเน้นความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการแรงงาน ทั้งด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน และความสามารถของนายจ้าง

ในการกำหนดสวัสดิการแรงงานที่คินัน เค. เอ็น. เวค เสนอให้ควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้³⁰

- 1) หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรมหรือผู้ประกอบการ การที่นายจ้างให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความรับผิดชอบต่อสังคมต่อสังคม เพราะอุตสาหกรรมย่อมต้องอาศัยสังคมและอยู่ในสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วย เช่น การจัดตั้งสถานพยาบาลแก่ลูกจ้างในโรงงาน ก็น่าจะให้ชาวบ้านในบริเวณรอบๆ โรงงานได้ใช้ประโยชน์ด้วย หรือการสร้างถนนจากโรงงานออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นยังเกิดความเจริญตามมา เป็นต้น
- 2) หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการแรงงานควรมีการให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงาน พิจารณาร่วมกับนายจ้าง และนายจ้างไม่ควรถือเป็นบุญคุณ หรือเป็นแบบผู้ใหญ่ให้แก่ผู้น้อย รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอภาคไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมดในสถานประกอบกิจการแต่ละแห่ง
- 3) หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่างอาจไม่สามารถกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำอยู่มาก ในทำนองเดียวกันแม้ค่าจ้างจะสูงแต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการ

²⁹ Flippo. (1984). p. 337. อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). หน้า 84-85.

³⁰ K.N.Vaid. (1970). *Labour Welfare in India*. pp. 21-26.

แรงงานที่ควรมีก็จะไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

4) หลักประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงานคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองนี้วัดได้ยากก็จริงอยู่ แต่การที่ลูกจ้างท้อไม่อึดหรือมีความกังวลใจอยู่เสมอ ย่อมจะทำงานด้วยความไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่าการให้การศึกษาอบรมให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหารสามประการนี้เป็นสวัสดิการที่มีความสำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

5) หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรม ก็คือการพัฒนาบุคลิกภาพ ในวงการอุตสาหกรรมมักจะเต็มไปด้วยระเบียบที่เข้มงวดในการปฏิบัติงาน และขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่ทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าอึดอัดใจ นานาประการ บรรยากาศที่เต็มไปด้วยกฎเกณฑ์และความสัมพันธ์ที่เป็นทางการเกินไป ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเอง ลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงออกตามที่ต้องการ ทั้งทางการกระทำและความคิด โดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้างเอง เช่น การจัดนันทนาการหรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อทำให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ร่าเริง และมีชีวิตชีวา

6) หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการอุตสาหกรรมเป็นของนายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสียเพราะลูกจ้างเป็นฝ่ายรับจะไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดการพิพาทหรือขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวงบุญคุณเอากับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่ายเข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

7) หลักการยอมรับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีเจ้าหน้าที่สวัสดิการประจำอยู่ เจ้าหน้าที่นั้นย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการของลูกจ้าง ตลอดจนถึงที่อำนาจสนองตอบต่อความต้องการนั้นๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่นๆ ไม่เข้าใจหรือร่วมด้วย กล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการอุตสาหกรรมจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารชั้นต่ำสุดตลอดจนไปถึงผู้บริหารระดับสูงสุด

จากแนวคิดหลักการจัดสวัสดิการแรงงานดังที่กล่าวมาแล้ว การจัดสวัสดิการแรงงาน จึงควรคำนึงถึงหลักการพื้นฐาน 5 ประการ คือ³¹

- 1) สามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างได้ประโยชน์จากสวัสดิการอย่างเต็มที่ การจัดสวัสดิการแรงงานจึงต้องอาศัยการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วย
- 2) ให้ลูกจ้างมีส่วนร่วม โดยได้ร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานต่างๆ ให้เหมาะสมตามสถานการณ์
- 3) สอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง ทั้งนี้ เพื่อมิให้เป็นภาระแก่นายจ้างมากเกินไป
- 4) มีประสิทธิภาพ โดยต้องส่งผลให้เกิดต่อลูกจ้างในการลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้ลูกจ้างไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ
- 5) มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการจัดสวัสดิการแรงงานต้องไม่ยุ่งยากในการบริหาร จนก่อให้เกิดข้อขัดแย้งตามมา

เมื่อพิจารณาในด้านสวัสดิการแรงงานในประเทศไทย เห็นว่ามีลักษณะเช่นเดียวกับวิวัฒนาการสวัสดิการแรงงานที่กล่าวแล้วข้างต้น กล่าวคือ เริ่มจากนายจ้างเป็นผู้ให้ด้วยความพอใจแบบสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมาก่อน ต่อมากฎหมายไทยฉบับแรกที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานและการให้สวัสดิการมีขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2499 โดยเป็นเจตนารมณ์ของรัฐบาลที่จะให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานเช่นเดียวกับต่างประเทศ และปัจจุบันก็มีกฎหมายเกี่ยวกับการนี้ในรูปของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน แต่ก็มีความเห็นในหมู่นักวิชาการว่ายังกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในเรื่องสวัสดิการไว้ค่อนข้างน้อย อย่างไรก็ดี การที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยในประเทศไทยให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างนอกเหนือกฎหมายกำหนดก็แสดงว่านายจ้างเริ่มมีความรับผิดชอบทางสังคมมากขึ้น แม้ว่าสวัสดิการแรงงานที่ให้ส่วนใหญ่ยังคงจำกัดเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวลูกจ้างเท่านั้นก็ตาม การที่จะพัฒนาสวัสดิการแรงงานให้ถึงขั้นที่สังคมมีส่วนรับผิดชอบอาจจะยังต้องใช้เวลาและความพร้อมของทุกฝ่ายทั้งรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และเป็นเรื่องที่เป็นไปได้หากมีการเผยแพร่ความคิดที่ถูกต้องในด้านสวัสดิการแรงงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ

³¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2550). *รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทย*. หน้า 2-18.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับครอบครัวในสังคมไทย

ครอบครัวเป็นสถาบันหลักที่สำคัญที่สุดของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย ซึ่งประชาชนมีวิถีชีวิตผูกพันกับครอบครัวตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย นับแต่อดีตครอบครัวถือเป็นศูนย์กลางในการอบรมสั่งสอนและถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกในครอบครัว ทั้งด้านวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และการประกอบอาชีพในเชิงเศรษฐกิจ โดยที่โครงสร้างและรูปแบบของครอบครัวไทย ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมมาสู่สังคมอุตสาหกรรมและพาณิชยกรรม อัตราการย้ายถิ่นอพยพแรงงานจากชนบทเข้าสู่เมืองเพิ่มมากขึ้น มีการกระจุกตัวของรายได้และการพัฒนาอยู่เฉพาะในเขตเมืองประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี อุตสาหกรรม ตลอดจนความผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศไทยและของโลก ได้ส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างรายได้ ฐานะทางเศรษฐกิจและค่าครองชีพของประชาชนและส่งผลกระทบต่อโครงสร้างและรูปแบบของครอบครัวไทย ซึ่งทำให้ครอบครัวมีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น³²

2.2.1 ความหมายของครอบครัว

ครอบครัวในปัจจุบันมีลักษณะหลากหลายมากกว่าแต่ก่อน การให้คำนิยามเกี่ยวกับครอบครัวนั้นค่อนข้างทำได้ยาก เนื่องจากความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ดังนั้น จึงมีผู้ให้ความหมายของครอบครัวไว้แตกต่างกันไป ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน³³ ให้คำนิยามว่า ครอบครัว หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามี ภรรยาและหมายรวมถึงลูกด้วย

สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว³⁴ ได้ให้คำนิยามของคำว่า ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ผูกพันและใช้ชีวิตร่วมกันทำหน้าที่เป็นสถาบันหลักเป็นฐานรากที่สำคัญยิ่งต่อการดำรงชีวิตในสังคม ครอบครัวมีหลากหลายรูปแบบและหลากหลายลักษณะนอกเหนือจากครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดา มารดา และบุตร

³² สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2550). *การวิเคราะห์สถานการณ์และการศึกษานโยบาย/มาตรการในการให้ความช่วยเหลือครอบครัวที่มีลักษณะพิเศษ: ครอบครัวพ่อหรือแม่คนเดียว ครอบครัวพ่อแม่วัยรุ่น และครอบครัวเร่ร่อน ระยะที่ 1*. หน้า 1.

³³ ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. หน้า 220.

³⁴ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. เล่มเดิม. หน้า 3.

คณะกรรมการด้านครอบครัว ในคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) ได้ให้คำนิยาม ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจ ในการกำเนิดชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการพึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจและมีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายหรือทางสายโลหิต ครอบครัวบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นข้ากเว้นบางประการ (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ 2537)

สำนักงานสำรวจสถิติสำมะโนครัวประชากรแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา³⁵ (The United States Bureau of the Census, 1988) กำหนดนิยาม ครอบครัว ว่าหมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยการเกิด การแต่งงาน หรือการรับเป็นบุตรบุญธรรม และอาศัยอยู่ร่วมกันในครัวเรือนเดียวกัน ลักษณะครัวเรือนที่นอกเหนือไปจากนี้ถือว่าเป็นไม่ใช่ครอบครัว

ประสพสุข บุญเดช³⁶ ให้ความหมายครอบครัวว่า เป็นหน่วยงานย่อยพื้นฐานของสังคม โดยปกติมักประกอบด้วยสามี ภรรยา และบุตร ฐานะการเป็นครอบครัวเริ่มขึ้นเมื่อชายและหญิงได้ทำการสมรสกัน และดำเนินต่อไปจนกระทั่งเกิดบุตรคนแรก คนที่สองและคนถัดๆ ไป ครอบครัวบางครอบครัวอาจไม่มีบุตรตลอดชีวิตของสามีภริยาก็ได้ และในทำนองเดียวกัน ครอบครัวบางครอบครัวก็มีเพียงบิดา หรือมารดา กับบุตรเท่านั้น ซึ่งอาจเกิดขึ้นเพราะสามีภริยาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถึงแก่ความตายหรือหย่าร้างเลิกรากันไป

วารี นาสกุล และเบญจวรรณ ธรรมรัตน์³⁷ ให้ความหมายคำว่าครอบครัว หมายถึง การที่บุคคลซึ่งมีเพศต่างกันตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป ตกลงใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีสิทธิและหน้าที่ต่อกัน ครอบครัวเป็นส่วนประกอบที่เล็กที่สุดและสำคัญที่สุดของสังคม สังคมใดมีครอบครัวที่มั่นคงและอยู่กันเป็นปกติสุข ประกอบสัมมาอาชีพเป็นหลักฐาน สมาชิกในครอบครัวนับแต่บิดามารดาลงไปจนถึงบุตรหลานมีความรักใคร่กลมเกลียวปรองดองกัน ร่วมมือร่วมใจกันเข้าใจในสิทธิหน้าที่ของตน ของการเป็นสามีภริยา การเป็นบิดามารดา กับบุตร ตลอดจนมีความรับผิดชอบซึ่งกันและกัน สังคมนั้นย่อมสงบสุขและมีความเจริญ เมื่อสังคมเจริญประเทศชาติก็ย่อมเจริญด้วย

³⁵ อุมพร ตรังคสมบัติ. (2544). *จิตบำบัดและการให้คำปรึกษาครอบครัว*. หน้า 2.

³⁶ ประสพสุข บุญเดช. (2531). *คำอธิบายประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 เรื่อง ครอบครัว*. หน้า 1.

³⁷ วารี นาสกุล และเบญจวรรณ ธรรมรัตน์. (2554). *กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่าด้วยครอบครัว*. หน้า 1.

นิภาพร ภารัตนวงศ์³⁸ ให้นิยามคำว่า ครอบครัว หมายถึง สถาบันที่เป็นรากฐานของความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกันของบุคคลในสังคม อันประกอบด้วย ความรัก ความผูกพัน เอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกัน เป็นสถาบันที่สามารถให้กำเนิดและสร้างสรรค์สมาชิกใหม่ให้เจริญเติบโตมีพัฒนาการรับผิชอบบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันตามสถานภาพของแต่ละบุคคล

สถาบันวีเนียร์แห่งครอบครัวสากล (The Venier Institute of The Family) ให้นิยามว่า ครอบครัว หมายถึง การอยู่ร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มาอยู่ร่วมกันด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่ายและมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของครอบครัวร่วมกันในเรื่องต่อไปนี้

(1) การให้ความเอาใจใส่ดูแลทางด้านสรีระร่างกาย (Physical Maintenance and Care of Group Member)

(2) การเพิ่มสมาชิกใหม่โดยการมีบุตรของตนเองหรือการรับบุตรบุญธรรม (Addition of New Members Through Procreation of Adoption)

(3) การให้พัฒนาการที่ดีและเหมาะสมแก่บุตร (Child Care Development)

(4) การจัดสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสมแก่บุตร (Socialization)

(5) การจัดการด้านอุปโภคบริโภคและจัดสรรทั้งรายได้ สินค้าและบริการ (Production, Consumption and Distribution of Goods and Services) เพื่อการดำรงของสมาชิกของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดูและอุปถัมภ์ดูแลสมาชิกด้วยความรัก ความผูกพันที่ดีมีความห่วงใยต่อกันและกัน

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ครอบครัว เป็นสถาบันทางสังคมที่เล็กที่สุดที่มีความสำคัญยิ่ง สมาชิกในครอบครัวมีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายและทางสายโลหิต มีความรัก ความผูกพันต่อกันสมาชิกในครอบครัวมีบทบาทที่แตกต่างกันไป เช่น พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ลูกหลาน เป็นต้น โดยครอบครัวมีหน้าที่ในการให้กำเนิดและดูแลสมาชิกในครอบครัวให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และครอบครัวต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับสมาชิกในครอบครัวด้วย

³⁸ นิภาพร ภารัตนวงศ์. (2547). การเผชิญความเครียดกับปัจจัยทางสังคมของครอบครัวผู้ป่วยในหอบำบัดผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลตากสิน. หน้า 17.

2.2.2 รูปแบบครอบครัว

ฟลายส์แมน³⁹ กล่าวว่า รูปแบบครอบครัวอาจแบ่งได้ดังนี้

(1) ครอบครัวคอมมูน (Commune Family) เป็นครอบครัวที่อยู่ร่วมกันหลายๆ ครอบครัวในครัวเรือนเดียวกัน

(2) ครอบครัวที่บิดามารดาไม่ได้จดทะเบียนสมรส (Unmarried Parents and Child Family) อาจอยู่ร่วมกันหรือแยกกันอยู่ แต่ส่วนใหญ่มักพบว่าเป็นครอบครัวที่มีแต่มารดาเลี้ยงดูเด็กโดยลำพัง

(3) ครอบครัวที่ชายหญิงอยู่ร่วมกันโดยไม่ได้ตัดสินใจว่าจะครองคู่ต่อไปในอนาคต (Cohabiting Couple)

(4) ครอบครัวที่มีคู่สมรสเป็นคู่รักร่วมเพศ (Homosexual Unions) เป็นบุคคลเพศเดียวกันที่อยู่ร่วมกันฉันท์สามีภรรยา

สถาบันวีเนียร์แห่งครอบครัวสากลที่ประเทศแคนาดา (The Venier Institute of The Family 2001) ได้จัดรูปแบบครอบครัวดังนี้ คือ

(1) Nucleus Families หรือครอบครัวเดี่ยว ประกอบด้วยชายหญิงอยู่ร่วมกันและอาจมีบุตรของตนเองหรือมีการรับเป็นบุตรบุญธรรม ครอบครัวเดี่ยวลักษณะนี้มีมาแต่โบราณและยังคงเป็นรูปแบบที่พบเห็นได้มากที่สุดในปัจจุบัน

(2) Extended Families หรือครอบครัวขยาย ประกอบด้วยบิดามารดา เครือญาติ และอาจหมายรวมถึงบุคคลที่ไม่ใช่เครือญาติแต่มาอยู่ร่วมชายคาเดียวกันเสมือนเครือญาติก็ได้

(3) Blended/Recombined/Reconstitute Families คือ ครอบครัวที่ประกอบด้วยบิดามารดาที่ผ่านการหย่าร้างและได้สร้างครอบครัวใหม่โดยมีบุตรจากครอบครัวเดิมหรือไม่ก็ได้

(4) Childless Families หรือครอบครัวที่ไร้บุตร

(5) Lone-parent Families คือ ครอบครัวที่บุตรอยู่ร่วมกับบิดาหรือมารดาเพียงผู้เดียว

(6) Cohabiting Couples and Common Law marriages Families เป็นครอบครัวที่ชายหญิงอยู่ร่วมกันในรูปแบบที่ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยไม่มีการจดทะเบียนสมรสจึงไม่เป็นที่ยอมรับตามกฎหมาย

(7) Gay and Lesbian Families (Schwarz and Scott 1997) เป็นครอบครัวเพศเดียวกันที่เรียกว่ากลุ่มเกย์และกลุ่มเลสเบียน ซึ่งยังไม่เป็นที่ยอมรับตามกฎหมาย

³⁹ Friedman Marily M. (1986). *Family Nursing : theory and assessment*. p. 90.

อัลวิน ทอฟเลอร์ (2539, น. 179-194) กล่าวว่า รูปแบบของครอบครัวในอนาคตจะต้องเปลี่ยนแปลงไปมีความหลากหลายมากขึ้นดังต่อไปนี้

(1) ครอบครัวโดยลำพังที่นิยมอยู่คนเดียวโดยสมัครใจ

ในอเมริกามีคนอายุ 13-34 ปี แยกตัวอยู่ตามลำพังมากขึ้นถึง 3 เท่าตัว จาก 1.5 ล้านในปี 1970 เป็น 4.3 ล้านคนในปี 1978 คนกลุ่มนี้ไม่ได้มีปัญหาแตกแยกขัดแย้งกับครอบครัวแต่ชอบใช้ชีวิตตามความพอใจของตนเองเป็นหลัก สภาพดังกล่าวทำให้หญิงหรือชายพอใจที่จะอยู่เป็นโสดมากขึ้นด้วย

(2) ครอบครัวตัวคนเดียวอันเกิดจากความล้มเหลวในชีวิตแต่งงาน

ความล้มเหลวในชีวิตคู่ทำให้คนกลุ่มนี้หันมาพอใจกับวัฒนธรรมคนโสด พวกเขาจะใช้ชีวิตสัมพันธ์กับธุรกิจบริการมากมายที่รองรับ เช่น คลับ บาร์ สถานออกกำลังกาย กลุ่มบริการต่างๆ ที่สามารถตอบสนองความพอใจให้กับตนเอง โดยไม่ต้องพึ่งพิงบุคคลใกล้ชิดอย่างที่เคยเป็นมา

(3) ครอบครัวที่อยู่ร่วมกันแบบสมัครใจโดยไม่จดทะเบียนสมรส

รูปแบบนี้เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้น สถิติคนที่นิยมอยู่ร่วมกันโดยไม่จดทะเบียนสมรสมีมากขึ้น ปัจจุบันชายวงมาสู่กรณีวัยรุ่น นิสิตนักศึกษาหญิงชายที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นรูปแบบการทดลองอยู่ก่อนแต่ง ซึ่งอาจมีบางคู่ที่มีชีวิตอยู่ร่วมกันในอนาคต แต่ก็อาจจะมีคู่ที่อยู่ก่อนแต่งจำนวนมากที่เลิกรากันไปหลังจากจบการศึกษาแล้ว

(4) ครอบครัวที่ไม่ยินดีจะมีเด็ก

รูปแบบครอบครัวแบบนี้เกิดจากการที่คนส่วนมากในโลกอุตสาหกรรมมีความคิดว่าการมีบุตรเป็นภาระ คนกลุ่มนี้พอใจจะใช้ชีวิตลำพังกับคู่ของตน พอใจกับชีวิตอิสระ การท่องเที่ยว การบริโภคและใช้จ่ายส่วนตัวโดยไม่มีพันธะให้กังวล ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดทางด้านประชากรศาสตร์ที่กล่าวว่าบุตรเป็นภาระ การมีบุตรสักคนทำให้มีค่าใช้จ่ายที่มีราคาสูง แนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดองค์การที่ต่อต้านการเพิ่มประชากร

(5) ครอบครัวหย่าร้าง/แยกกันอยู่

อัตราการหย่าร้างแยกกันอยู่ของครอบครัวเพิ่มขึ้นสูงมากในทุกประเทศ โดยส่วนใหญ่ มักเกิดขึ้นในครอบครัวเดี่ยวซึ่งทำให้ลักษณะของครอบครัวกลายเป็นครอบครัวที่มีพ่อหรือแม่เพียงคนเดียวเป็นผู้นำ เช่น ในอเมริกามีงานวิจัยระบุว่า เด็กอเมริกันทุก 1 ใน 7 คน และเด็กอังกฤษทุก 1 ใน 10 คนได้รับการเลี้ยงดูโดยพ่อหรือแม่คนเดียว

(6) ครอบครัวยุคใหม่

รูปแบบครอบครัวแบบนี้เป็นอีกแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในยุคหน้า คือ ครอบครัวที่หย่าร้างแล้วมาแต่งงานใหม่และใช้ชีวิตร่วมกันอีกครั้งหนึ่ง ผู้ที่ผ่านการหย่าร้างและมีลูกติดมาก็จะนำเด็กของทั้งสองฝ่ายมาอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัวใหม่ใหญ่กว่าเดิม ซึ่งรูปแบบครอบครัวแบบนี้อาจเป็นรูปแบบครอบครัวหลักในอนาคต เพราะจะนำไปสู่การรวมตัวกันที่มั่นคงทางเศรษฐกิจ

(7) ครอบครัวอื่นๆ

ดังนั้น จากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้ส่งผลกระทบต่อลักษณะของครอบครัวไทยเช่นเดียวกับประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยมีการเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวขยายมาสู่ครอบครัวเดี่ยว และมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ครอบครัวพ่อคนเดียวหรือแม่คนเดียว และครอบครัวที่มีลักษณะหลากหลาย เช่น ครอบครัวโดยลำพัง ครอบครัวหย่าร้าง และครอบครัวที่อยู่ร่วมกันแบบสมัครใจโดยไม่จดทะเบียนมากยิ่งขึ้น

2.2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับครอบครัว

2.2.3.1 ทฤษฎีระบบ

ระบบ หมายถึง หน่วยรวมใหญ่ที่มีหน่วยย่อยเป็นองค์ประกอบหลายหน่วยและมีความสัมพันธ์กันเอง ดังนั้นหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน่วยย่อยย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยอื่นๆ และหน่วยรวมทั้งหมดด้วย อีกทั้งความเปลี่ยนแปลงภายในระบบอาจก่อให้เกิดความสมดุลหรือไม่สมดุลก็ได้ และอาจจะเป็นความเปลี่ยนแปลงคงที่(เรียกว่าระบบปิด) หรือส่งผลกระทบต่อระบบอื่นที่อยู่ภายนอกได้อีกด้วย(ระบบเปิด)

ครอบครัวเป็นการปฏิสัมพันธ์แบบระบบปิดที่สามารถมีการปฏิสัมพันธ์ออกสู่ภายนอก(ระบบเปิด) หรือไม่ก็ได้ และลักษณะของระบบนี้เองย่อมแสดงถึงความเป็นหน่วยเดียวกันที่เกิดขึ้นได้กับครอบครัวและสังคมรวมทั้งหมดในทุกประเทศ จึงแสดงถึงความเป็นสากลของทฤษฎีครอบครัว ซึ่งก่อกำเนิดจากพื้นฐานคือธรรมชาติของมนุษย์ (Bertalanffy, 1968; อุทุมพร, 2546)

2.2.3.2 ทฤษฎีสภาวะแวดล้อม

ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นระหว่างคนกับสิ่งแวดล้อม การปรับตัว การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยทฤษฎีนี้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้มีปัญหานั้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของครอบครัวและวงจรชีวิตครอบครัว ทฤษฎีนี้ถูกนำมาใช้เป็นตัวแบบในการให้บริการบุคคล ครอบครัว และกลุ่มที่มีปัญหาเกี่ยวกับการใช้ชีวิต การทำงานต้องพิจารณาว่าปัญหาของผู้ใช้บริการนั้นเกี่ยวข้องกับเพื่อนบ้าน ชุมชนหรือไม่ หากเกี่ยวข้องและมีผลต้องการปรับตัวของผู้ใช้บริการ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องดำเนินการกับบุคคล สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น ผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตครอบครัวอุปถัมภ์ เป็นต้น Barth (1991) เห็นว่าบริการพัฒนาสถาบัน

ครอบครัวถูกพัฒนาขึ้นเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับบริการทดแทนเด็ก ตัวแบบนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในบริการสวัสดิการเด็ก เช่น ครอบครัวอุปถัมภ์ เป็นต้น

2.2.3.3 ทฤษฎีความต้องการ⁴⁰

เป็นแนวความคิดว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับ 5 ชั้น คือ

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน ทั้งนี้เพราะความจำเป็นที่จะต้องดำรงชีพอยู่ทำให้มนุษย์จำต้องไปหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด

2) ความต้องการด้านความปลอดภัยจากอันตราย (Safety from External Danger) เป็นความต้องการทางจิตใจ เป็นความต้องการความอบอุ่นทางจิตใจ ตัวอย่างเช่น เด็กต้องการความคุ้มครองจากผู้ใหญ่ คู่สมรสต้องการความไว้วางใจ รู้สึกปลอดภัย เชื่อสัจต่อกันและกัน บิดามารดาที่ชอบโกหกบุตรจะมีความสับสนและรู้สึกกว่าตนไม่มีความปลอดภัยขาดความมั่นคงทางจิตใจ

3) ความต้องการความรักความห่วงใย (Love and Affection) เป็นความต้องการที่สูงขึ้น ความต้องการด้านนี้เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลซึ่งอาจจะออกมาในหลายลักษณะ เช่น เพื่อนบิดา-มารดา-บุตร ชายหนุ่มกับหญิงสาว สามีกับภรรยาเป็นความต้องการผูกพัน ใส่ใจผู้อื่น และปรารถนาให้ผู้อื่นผูกพันด้วย

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงของตนเอง (Self-Esteem) เป็นลำดับขั้นที่สูงขึ้นมาอีกชั้นหนึ่ง เป็นความต้องการให้ตนเป็นที่ยอมรับและนับถือของสังคม

5) ความต้องการความสำเร็จและความสมหวังในตนเอง (Self-Realization and Accomplishment) เป็นความต้องการสูงสุด ซึ่งมนุษย์ตั้งเอาไว้ในอุดมคติ และสร้างความพยายามจากความรู้ความเข้าใจของตนเองและประสบการณ์

2.2.3.4 ทฤษฎีการทำหน้าที่ของครอบครัว

การทำหน้าที่ของครอบครัว คือ ภาระงานที่ครอบครัวพึงปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกในครอบครัวเพื่อให้สมาชิกสามารถมีชีวิตหรือมีการเป็นอยู่ในสังคมได้ดีด้วย การทำหน้าที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยได้

การทำหน้าที่หรือการปฏิบัติการทำหน้าที่ของครอบครัว หมายถึง กระบวนการปฏิบัติหรือทำงานที่สำคัญ ซึ่งสมาชิกในครอบครัวต้องรับผิดชอบเพื่อการตอบสนองความต้องการทั้งเพื่อ

⁴⁰ Maslow, Abraham H. (1943). *A Theory of Human Motivation* . pp. 370-396.

สมาชิกเอง และเพื่อการประสานกับสมาชิกอื่นในครอบครัว และในขณะเดียวกันก็อาจหมายความว่า รวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของครอบครัวด้วย อีกทั้งเป็นกระบวนการเพื่อดำรงไว้ซึ่งสถานภาพหรือความอยู่รอดของความเป็นครอบครัวเอาไว้ให้ได้ตลอดพัฒนาการของครอบครัว ทุกครอบครัวจึงจำเป็นต้องมีการปฏิบัติหน้าที่อันถือเป็นภาระรับผิดชอบสำคัญของสมาชิกในครอบครัวและเป็นคุณลักษณะที่ต้องดำรงไว้ทุกยุคทุกสมัย ผลกระทบใดๆ ในครอบครัวย่อมเป็นปัจจัยที่ครอบครัวไม่อาจดำรงความเข้มแข็งไว้ได้

เนื่องจากความต้องการของมนุษย์มีหลายประเภทหลายด้านและหลายลำดับประกอบกับความไม่พอดีของสังคม ทำให้มนุษย์จำต้องดิ้นรนเพื่อความต้องการเหล่านั้น ดังเช่น ชนชั้นผู้ใช้แรงงานซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มพลังที่มีความสำคัญยิ่ง และโดยส่วนใหญ่ชนกลุ่มนี้จะมีฐานะความเป็นอยู่ไม่ค่อยดีนักจึงทำให้เขาเหล่านั้นต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งต้องการ โดยการขายแรงงานเพื่อแลกกับเงินที่จะนำมาซึ่งความต้องการและในการทำงานนั้นนอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยตรงแล้ว ประเภทงานสภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อมและประโยชน์เกื้อกูลหรือสวัสดิการต่างๆ ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจลูกจ้าง ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้แก่องค์กรด้วยความเต็มใจมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มีความรู้สึกรับผิดชอบ สวัสดิการจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับลูกจ้างอย่างหนึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากลูกจ้างในองค์กร ซึ่งจะส่งผลในการดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยราบรื่น ฉะนั้นจึงควรที่จะได้มีการวางแผนการดำเนินงานนโยบาย และโครงการสวัสดิการไว้อย่างสุขุมรอบคอบโดยคำนึงถึงหลักความต้องการมูลฐานของคนเราหรือสิ่งตอบแทนที่ลูกจ้างพึงได้รับตลอดจนคำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์ เพื่อที่งานสวัสดิการจะได้เป็นส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงานให้ดีที่สุด

2.2.4 หน้าที่และความสำคัญของครอบครัว

2.2.4.1 หน้าที่ของครอบครัว⁴¹

ครอบครัวย่อมมีหน้าที่สำคัญต่อบุตรและต่อสมาชิกในครอบครัว สามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ

1) หน้าที่ทางชีววิทยา ในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ของสมาชิกเกิดใหม่ในครอบครัว อันได้แก่ทารกและเด็ก

⁴¹ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. เล่มเดิม. หน้า 10-11.

2) การอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา ครอบครัวมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพของบุคคล และบุคลิกภาพ ซึ่งรวมทั้งค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมของเด็กและเยาวชน และวิถีชีวิตของ สมาชิกในครอบครัวจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน

- 3) ให้ความรักความอบอุ่น
- 4) ให้ความปกป้องคุ้มครองภัยยามประสบปัญหา
- 5) ให้และสนับสนุนการศึกษา
- 6) ด้านศาสนา สนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา

7) ด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวมีหน้าที่หลักในฐานะผู้ผลิตและผู้บริโภค ครอบครัว มีหน้าที่ในการหารายได้เพื่อการดำรงชีวิต การแสวงหาปัจจัย 4 เพื่อการดำรงชีวิตของสมาชิก ในครอบครัว เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมตามเพศ วัย สุขภาพ พัฒนาการ บทบาทและสถานภาพของสมาชิกในครอบครัว ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกพึงพอใจในการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมของครอบครัว เข้าใจในกิจกรรมที่ทำ ร่วมกันรวมถึงมีนันทนาการและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันหรือต่อญาติพี่น้อง เพื่อนบ้านและ ชุมชน

ครอบครัวมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในครอบครัวให้มีการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถที่มีอยู่และจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างสมเหตุผล ทรัพยากรในที่นี้หมายรวมถึง สังกาหาริมทรัพย์ อสังหาริมทรัพย์ เวลา แรงงาน ความรู้ความสามารถ อุปนิสัย ความมีชื่อเสียง ความเจริญในหน้าที่การงาน ความเชื่อและเจตคติ ทักษะคติในการดำรงชีวิต

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาจากระบวนการ (Process) ที่เกิดขึ้นในชีวิตครอบครัวสามารถ แบ่งภารกิจที่ครอบครัวจะต้องปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 3 ด้านใหญ่ๆ คือ (Epstein and others, 1982 อ้างถึงในอุมาพร ตรังสมบัติ, 2541 น. 3)

1) ภารกิจพื้นฐาน (Basic Tasks) คืองานพื้นฐานที่ครอบครัวจะต้องกระทำเพื่อให้ สมาชิกสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น การจัดหาที่อยู่อาศัยให้สมาชิก การดูแลให้มีอาหารและ เครื่องนุ่งห่มที่เหมาะสม รวมทั้งการดูแลด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย เป็นต้น

2) ภารกิจด้านพัฒนาการ (Developmental Tasks) ครอบครัวไม่เคยหยุดนิ่ง แต่จะ พัฒนาไปเรื่อยๆ ตามขั้นตอนต่างๆ ของวงจรชีวิต การที่จะพัฒนาไปได้ดีนั้น ครอบครัวจะต้อง ปฏิบัติภารกิจหลายประการ เช่น การสร้างเอกลักษณ์ของครอบครัวที่สมาชิกทุกคนจะตระหนักและ ยอมรับร่วมกัน การมีทิศทางในการพัฒนา (Developmental Themes) ที่เหมาะสม รวมไปถึงการ สร้างขอบเขต (Boundary) ที่ชัดเจน ทั้งภายในระบบครอบครัวเองและระหว่างครอบครัวกับ ระบบงานภายนอกอื่นๆ เป็นต้น

3) ภารกิจในยามวิกฤต (Crisis Tasks) วิกฤตการณ์หรือภาวะฉุกเฉินที่เกิดขึ้นในครอบครัวมีมากมาย เช่น การตักเตือน การเจ็บป่วย การเสียชีวิต การหย่าร้าง หรือแยกทางกันของสามีภรรยา ฯลฯ ภาวะดังกล่าวมีผลกระทบต่อสมาชิกบางคนหรือครอบครัวโดยรวม ผลกระทบอาจรุนแรงทำให้หน่วยครอบครัวแตกสลายได้ ครอบครัวจะต้องปรับตัวและจัดการแก้ไขวิกฤตดังกล่าวเพื่อให้สมาชิกแต่ละคนและครอบครัวโดยรวมดำรงอยู่ได้อย่างสมดุลและพัฒนาต่อไปได้อย่างเหมาะสม

จากบทบาทหน้าที่ของครอบครัวดังกล่าว สรุปว่า ครอบครัวมีบทบาทหน้าที่สำคัญต่อสมาชิกทุกคน ครอบครัวเกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของสมาชิกในครอบครัวในขณะที่ครอบครัวอยู่ในภาวะปกติและครอบครัวมีบทบาทหน้าที่ในการแก้ปัญหาในขณะที่สมาชิกในครอบครัวอยู่ในภาวะวิกฤต ทั้งนี้ เพื่อให้สมาชิกในครอบครัวสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขต่อไป

2.2.4.2 ความสำคัญของครอบครัว

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ ให้ความสำคัญของครอบครัว ดังนี้ (คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2541: 6-7)

1) ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานแรกของมนุษย์และเป็นสถาบันที่เก่าแก่ที่สุดในโลก ทำหน้าที่ในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ของสมาชิกเกิดใหม่ในครอบครัว อันได้แก่ ทารกและเด็ก

2) การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวและการให้การศึกษาในครอบครัวมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพของคนและบุคลิกภาพ ซึ่งรวมทั้งค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมของเด็กและเยาวชนวิถีชีวิตของสมาชิกในครอบครัวมีอิทธิพลต่อกันและกัน

3) ครอบครัวเป็นสถาบันสังคมพื้นฐานที่ประกอบด้วยวิถีชีวิตของสมาชิกของครอบครัวทุกคนวิถีชีวิตนี้ รวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และจริยธรรม ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของสังคม

4) ครอบครัวเป็นหน่วยเศรษฐกิจที่เล็กที่สุดและเป็นพื้นฐานของสังคมครอบครัว บางครอบครัวมีบทบาทเป็นหน่วยการผลิตทางเศรษฐกิจโดยตรง

5) ครอบครัว ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อกันและกัน ต่างมีกระบวนการวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงโดยไม่มีการหยุดนิ่ง ซึ่งจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

6) ปัญหาสังคมหลายประการจะป้องกันได้โดยสถาบันครอบครัว สถาบันครอบครัวที่รวมตัวกันได้จะเป็นพลังกลุ่ม/ชุมชนที่สามารถพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหาของตนเองได้

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ครอบครัวยุคใหม่เป็นสถาบันหลักทางสังคมที่เล็กที่สุด ที่เป็นบริบทรากฐานของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ เนื่องจากครอบครัวเป็นแหล่งกำเนิดหล่อหลอมปลูกฝังสิ่งที่ดี และขัดเกลาทางสังคมให้สมาชิกเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ สถาบันครอบครัวจึงถือเป็นสถาบันเริ่มต้นในการพัฒนามนุษย์ไปสู่สังคม ถ้าสถาบันครอบครัวมีความอบอุ่นและเข้มแข็งสมาชิกในครอบครัวก็จะมีคุณภาพสามารถเผชิญกับสภาพการณ์ปัจจุบันได้อย่างเข้มแข็ง และเป็นบุคคลที่มีคุณค่าต่อสังคม

สถาบันครอบครัวจึงเป็น “ทุนทางสังคม” (Capital Society) ที่สำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาสังคม และพัฒนาประเทศให้เจริญงอกงามอย่างมั่นคงและยั่งยืนโดยตรง ครอบครัวเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการให้การดูแลเอาใจใส่ เพราะทำหน้าที่ในการหล่อหลอมและขัดเกลาความเป็นมนุษย์ ทั้งการอบรมเลี้ยงดู ให้ความรัก ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมถึงปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และถ่ายทอดวัฒนธรรมทางสังคมให้แก่สมาชิก เพื่อให้บุคคลเป็นคนดีมีคุณภาพเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม บุคคลคงไม่สามารถพัฒนาไปได้ดี รวมทั้งไม่สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขได้หากปราศจากครอบครัวที่ดี

อย่างไรก็ตาม ครอบครัวไทยในปัจจุบันมีปัญหาและอ่อนแอ ครอบครัวไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ สัมพันธภาพในครอบครัวเสื่อมถอย ความหลากหลายและความซับซ้อนของปัญหาที่เกิดขึ้นมิได้ส่งผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อสังคมและการพัฒนาประเทศโดยรวมด้วย สาเหตุของปัญหาเกิดจากการที่ครอบครัวต้องเผชิญกับสภาวะเปลี่ยนแปลงหลากหลายอันเป็นผลมาจากปัจจัยภายในครอบครัวและปัจจัยภายนอก ได้แก่ ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่

ดังนั้น การจัดสวัสดิการเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความพอใจและความต้องการของลูกจ้าง โดยมีความหวังว่าความพึงพอใจนั้นสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากขึ้น การจัดสวัสดิการจะต้องดำเนินการโดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการจัดสวัสดิการขององค์กรอื่นที่อยู่ประเภทเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน การจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมจะอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างและองค์กร ลดความขัดแย้งป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างลูกจ้างและฝ่ายบริหาร ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้