

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและสภาพปัญหา

จากการพัฒนาประเทศไทย ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ. ศ. 2504 – 2509) เป็นต้นมา จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ. ศ. 2536 – 2539) ก่อให้เกิดการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะทางด้านอุตสาหกรรม ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว และในการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้นต้องใช้คนเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการผลิตสินค้าและบริการ แรงงานจากภาคเกษตร ได้อพยพเข้าสู่เมืองเพื่อรับจ้างทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ มีผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้างทางสังคม การเมือง และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน จึงเกิดปัญหาการปรับตัวเข้ากับระบบอุตสาหกรรม ปัญหาแรงงานไร้ฝีมือเพราะขาดการศึกษาและประสบการณ์ ปัญหารายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพและภาระหนี้สิน ปัญหาสุขภาพความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โครงสร้างประชากรและกำลังแรงงานของประเทศไทย ปี 2539 มีประชากรจำนวน 60 ล้านคน กำลังแรงงานรวมจำนวน 34.4 ล้านคน ในจำนวนนี้เป็นกำลังแรงงานผู้มีงานทำอยู่จำนวน 32.5 ล้านคน แยกเป็นผู้ทำงานในภาคเกษตรจำนวน 16.9 ล้านคน ประกอบด้วยลูกจ้างเอกชนจำนวน 2.1 ล้านคน และทำงานนอกภาคเกษตรจำนวน 15.6 ล้านคน ประกอบด้วยลูกจ้างเอกชนจำนวน 7.7 ล้านคน (ภาคผนวก ข) และจำนวนผู้มีงานทำจำแนกตามอุตสาหกรรมปี 2535 – 2539 (ภาคผนวก ก)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งนับวันจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ได้ส่งผลกระทบต่อการใช้แรงงานและการสวัสดิการสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ปรับตัวตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงไม่ทันก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น การว่างงาน ความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ดังจะเห็นได้จากจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้องจำแนกตามจังหวัดทั่วราชอาณาจักร ปี 2538 ในส่วนของจังหวัดสมุทรปราการ จะพบว่า จำนวนข้อเรียกร้องมีจำนวน 180 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องจำนวน 50,247 คน เป็นลูกจ้างในส่วนของเอกชน โดยในเขตจังหวัดสมุทรปราการมีจำนวนการแจ้งข้อเรียกร้องสูงสุด แสดงให้เห็นถึงความรุนแรงของปัญหา ได้แก่ การพิพาทแรงงาน การยื่นข้อเรียกร้องจากลูกจ้าง และปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์ จะเห็นได้จากการแจ้งข้อเรียกร้องจำแนกตามจังหวัด ทั่วราชอาณาจักร ปี 2538 (ภาคผนวก ก)

รัฐบาลมีนโยบายที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงได้ตราพระราชบัญญัติจัดตั้งกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมขึ้น เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2536 เพื่อให้เป็นหน่วยงานหลักในการแก้ไข ปัญหาแรงงาน และปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นรวมทั้งการดำเนินการเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานมีงานทำ การพัฒนาฝีมือและทักษะในการทำงาน เพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพ มีระบบสวัสดิการและระบบความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สนับสนุนการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างและนายจ้าง แรงงานสัมพันธ์และคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติในประเทศ โดยมอบหมายให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กำหนดนโยบายสำหรับหน่วยงานในสังกัดยึดเป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

สภาพปัญหาแรงงานโดยทั่วไป อันเนื่องมาจากการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่เน้นการผลิตและการใช้แรงงานเชิงพาณิชย์กับการขยายการผลิตในภาคอุตสาหกรรม ได้ก่อให้เกิดผลกระทบต่อรายได้อาชีพ ตลอดจนชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนทุกระดับและก่อให้เกิดภาพซ้อนของสังคมในทางเศรษฐกิจ ด้วยการแบ่งคนในสังคมเป็นกลุ่มที่รวย โอกาสและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ที่กระทบมากที่สุดคือกลุ่มด้อยโอกาส โดยเฉพาะเกษตรกรรายย่อยและชาวนอนในชนบท ก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคเกษตรกรรม กลายเป็นแรงงานอพยพเข้าประกอบอาชีพในตัวเมืองหรืออพยพไปประกอบอาชีพต่างประเทศ โดยมุ่งหวังรายได้และอาชีพที่ดีขึ้น และทำให้เกิดปัญหาแรงงานซึ่งเป็น **ปัญหาสังคม (Social Problem)** ชนิดหนึ่ง ปัญหาการข่มขืน ปัญหาชุมชนแออัด การแก่งแย่งท่ามาหาถิ่นตลอดจนความฟุ้งเฟ้อของสังคม ผลกระทบทางสังคมดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาการหย่าร้าง ครอบครัวแตกแยก การเพิ่มจำนวนและความรุนแรงของอาชญากรรม ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ปัญหาการใช้แรงงานหญิง ปัญหาการใช้ยาเสพติด ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง การเสื่อมโทรมทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมของสังคม

สภาพปัญหาค่าจ้างแรงงาน การประกอบธุรกิจในประเทศไทยยังขาดระบบการบริหารค่าจ้างที่ดี โดยเฉพาะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่ได้กำหนดโครงสร้างค่าจ้างไว้เป็นการแน่ชัดและเกือบทั้งหมดไม่มีการปรับค่าจ้างประจำปีให้กับลูกจ้าง เว้นแต่จะมีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำเป็นประจำทุกปี เพื่อผลักดันให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำและการขึ้นค่าจ้างประจำปีของลูกจ้าง ลูกจ้างได้เรียกร้องให้มีการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ และให้มีการปรับค่าจ้างประจำปีของกลุ่มลูกจ้างค่อนข้างสูงกว่าความเป็นจริง ซึ่งยากแก่การจะปฏิบัติตามได้และมีการแสดงที่ท่ามิบบังคับรัฐบาลและคณะกรรมการค่าจ้างให้ตอบสนองความต้องการ อย่างไรก็ตามรัฐบาลและคณะกรรมการค่าจ้างก็ไม่ได้ปฏิบัติตามข้อเรียกร้องเสมอไป ทั้งนี้การพิจารณาได้ยึดถือเหตุผลและสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นสำคัญ

สภาพปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่มาจากแรงงานสัมพันธ์พื้นฐานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการไม่ดีเท่าที่ควร ก่อให้เกิดการพิพาทแรงงาน การนัดหยุดงาน การปิดงานทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามอุตสาหกรรม ปี 2538 พบว่าการพิพาทแรงงานมีจำนวน 164 แห่ง จำนวน 236 ครั้ง ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องมีจำนวนถึง 56,573 คน การนัดหยุดงานมีจำนวน 22 ครั้ง สำหรับการปิดงาน มีจำนวน 17 ครั้ง สำหรับประเภทอุตสาหกรรมการผลิต การพิพาทแรงงานมีจำนวน 145 ครั้ง ซึ่งมีจำนวนสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนการพิพาทแรงงานทั่วราชอาณาจักร โดยการนัดหยุดงานและการปิดงาน มีจำนวนสูงสุดเช่นกัน ซึ่งมีจำนวนเท่ากับการนัดหยุดงานและการปิดงานทั่วราชอาณาจักร (ภาคผนวก ก)

โดยการพิพาทแรงงาน และ ข้อเรียกร้องในเรื่องต่างๆ ได้แก่ ประเภทข้อเรียกร้องในเรื่องสวัสดิการ (Welfare) โดยพบว่าในปี 2538 มีจำนวนสูงถึง 743 ครั้ง (ภาคผนวก ก) การที่นายจ้างไม่ยอมรับสิทธิของลูกจ้างในการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กร คือสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง นอกจากปัญหานี้แล้วยังมีปัญหาด้านการบริหารค่าจ้างที่ไม่ได้เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพข้อเท็จจริง ของการดำเนินการของกิจการของสถานประกอบการนั้น กล่าวคือนายจ้างมักจะไม่ปรับค่าจ้างประจำปีแต่จะใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเกณฑ์ ซึ่งนับเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาด้านแรงงานสัมพันธ์

สภาพปัญหาความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัญหาและความรุนแรงของการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานได้เกิดเพิ่มมากขึ้น จากการตรวจความปลอดภัยทั่วราชอาณาจักรพบว่ามีจำนวนเพิ่มขึ้น (ภาคผนวก ก) ซึ่งในการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานแต่ละครั้งจะทำให้เกิดการสูญเสียชีวิตของคนงานหรือผู้โชคร้าย การสูญเสียทรัพย์สิน การเกิดโรคหรือการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานซึ่งไม่สามารถรักษาให้หายได้ ตลอดจนการสูญเสียอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและประเทศโดยส่วนรวม

สภาพปัญหาการจัดสวัสดิการแรงงาน ปัจจุบันสถานประกอบการส่วนใหญ่ยังคงจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเพียงเท่าที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ส่วนที่จัดให้นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในกฎหมายยังมีน้อยราย ส่วนมากจะเป็นสถานประกอบการขนาดใหญ่หรือเป็นสถานประกอบการที่มีนายจ้างหรือผู้บริหารที่มีแนวความคิดในการดำเนินการในระบบมาตรฐานสากล แต่สถานประกอบการที่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด หรือมีคุณภาพไม่ได้มาตรฐานก็ยังมีอีกจำนวนไม่น้อย โดยจัดให้แก่ลูกจ้างเพียงเท่าที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ค่าจ้างขั้นต่ำ ปัจจุบันยังพบว่ามีสถานประกอบการบางส่วนที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ (ภาคผนวก ก) แสดงจำนวนสถานประกอบการที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำทั่วราชอาณาจักร จำแนกตามอุตสาหกรรมและสวัสดิการที่จัดให้ปี 2538 ทั้งนี้เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจและความไม่เอาใจใส่ของเจ้าของสถานประกอบการเหล่านั้น

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี) ได้สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ดังนี้

แนวคิด ทิศทางและกระบวนการใหม่ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ได้ปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งเน้นหลักของการพัฒนา แต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง โดยการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้น รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการวางแผนจากการแยกส่วนรายสาขาเศรษฐกิจ หรือสังคมที่ขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวคู่ต่อกันมาเป็นการพัฒนาแบบรวมส่วนหรือบูรณาการเพื่อให้เป็นแผนพัฒนาฯ ที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้คนไทยส่วนใหญ่ของประเทศอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์และเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

เพื่อให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในสังคม ช่วยแก้ปัญหาการพัฒนาที่ขาดความสมดุลคือ เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน และเพื่อก้าวไปสู่วิสัยทัศน์การพัฒนาที่พึงปรารถนาในระยะยาว การพัฒนาในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักของการพัฒนาไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

(1) เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคนทุกคนทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญา ให้มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการปกครอง

(2) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ให้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น

(3) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ มั่นคง และเสริมสร้างโอกาสการพัฒนาศักยภาพของคนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา และได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม

(4) เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

(5) เพื่อปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์กรพัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

2. เป้าหมาย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาข้างต้น เห็นสมควรกำหนดเป้าหมายซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดผลการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์หลักในระยะ ของแผนฯ ฉบับที่ 8 ไว้ ดังนี้

- (1) เพิ่มปริมาณการเตรียมความพร้อมทุกด้านของเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) อย่างมีคุณภาพ
- (2) เพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปีแก่เด็กในวัยเรียนทุกคน และการเตรียมการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี รวมทั้งให้มีการฝึกอบรม ครู อาจารย์ทุกคนอย่างต่อเนื่อง
- (3) ยกกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25 - 45 ปี
- (4) ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
- (5) ลดอัตราการประสพอันตรายจากการทำงาน และลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ โดยเฉพาะการจราจร การขนส่งวัตถุเคมีอันตราย และอัคคีภัยในอาคารสูง
- (6) รักษาเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจไทย โดยลดการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดให้อยู่ในระดับร้อยละ 3.4 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และรักษาอัตราเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเฉลี่ยร้อยละ 4.5 ต่อปี
- (7) ระดมการออมของภาคครัวเรือนให้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ 10 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
- (8) ขยายปริมาณและเพิ่มคุณภาพของบริการ โครงสร้างพื้นฐานสู่ภูมิภาคและชนบท

(2) เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้มีความมั่นคง และเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน ให้สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของคน รวมทั้งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น

(3) เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้เจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ มั่นคง และเสริมสร้างโอกาสการพัฒนาศักยภาพของคนในการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา และได้รับผลจากการพัฒนาที่เป็นธรรม

(4) เพื่อให้มีการใช้ประโยชน์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ สามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตได้อย่างยั่งยืน

(5) เพื่อปรับระบบบริหารจัดการ เปิดโอกาสให้องค์พัฒนาเอกชน ภาคเอกชน ชุมชน และประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาประเทศ

2. เป้าหมาย

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การพัฒนาข้างต้น เห็นสมควรกำหนดเป้าหมายซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดผลการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์หลักในระยะ ของแผนฯ ฉบับที่ 8 ไว้ ดังนี้

- (1) เพิ่มปริมาณการเตรียมความพร้อมทุกด้านของเด็กปฐมวัย (0-5 ปี) อย่างมีคุณภาพ
- (2) เพิ่มคุณภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน 9 ปีแก่เด็กในวัยเรียนทุกคน และการเตรียมการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 12 ปี รวมทั้งให้มีการฝึกอบรม ครู อาจารย์ทุกคนอย่างค่อเนื่อง
- (3) ยกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการ โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกต่อกลุ่มแรงงานอายุ 25 - 45 ปี
- (4) ให้ผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทได้รับโอกาสการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง
- (5) ลดอัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน และลดจำนวนการเกิดอุบัติเหตุต่างๆ โดยเฉพาะการจราจร การขนส่งวัตถุเคมีอันตราย และอัคคีภัยในอาคารสูง
- (6) รักษาเสถียรภาพของระบบเศรษฐกิจไทย โดยลดการขาดดุลบัญชีเดินสะพัดให้อยู่ในระดับร้อยละ 3.4 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 และรักษาอัตราเงินเฟ้อให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมเฉลี่ยร้อยละ 4.5 ต่อปี
- (7) ระดมการออมของภาคครัวเรือนให้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ 10 ของผลผลิตรวมในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8
- (8) ขยายปริมาณและเพิ่มคุณภาพของบริการ โครงสร้างพื้นฐานสู่ภูมิภาคและชนบท

(9) ลดสัดส่วนคนยากจนของประเทศให้ต่ำกว่าร้อยละ 10 ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

(10) อนุรักษ์และฟื้นฟูบูรณะพื้นที่เพื่อการอนุรักษ์ไว้ให้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของพื้นที่ของประเทศ รวมทั้งรักษาพื้นที่ป่าชายเลนให้คงไว้ไม่ต่ำกว่า 1 ล้านไร่ ในปีสุดท้ายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8

(11) สร้างโอกาสและเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพเกษตรในรูปแบบของเกษตรธรรมชาติ เกษตรอินทรีย์ เกษตรผสมผสาน และวนเกษตร

(12) เพิ่มการลงทุนในการควบคุมและฟื้นฟูคุณภาพสิ่งแวดล้อมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในเมือง ภูมิภาค และชนบท

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว เห็นควรกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของคน

ประกอบด้วยการส่งเสริมให้ประเทศมีโครงสร้างประชากรที่เหมาะสมและมี การกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในแต่ละพื้นที่ ของประเทศ การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้ด้านการพัฒนาจิตใจให้เกิดผลในทางปฏิบัติ การพัฒนาสติปัญญา และทักษะฝีมือแรงงานให้คนไทยทุกคนมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นในกระบวนการผลิต และสามารถปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการพัฒนาสุขภาพพลานามัย ที่มุ่งเสริมสร้างโอกาสให้คนไทยทุกคนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าและมีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค

2. การพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้อุดมการพัฒนาคน

ประกอบด้วยแนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน การสร้างโอกาสให้คน ครอบครัว ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองและสังคม การพัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมเพื่อสร้างหลักประกันด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง การเสริมสร้างขีดความสามารถในระบบอำนาจความยุติธรรมและระบบความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ประชาชน และการส่งเสริมให้วัฒนธรรมมีบทบาทในการพัฒนาคนและประเทศให้สมดุลและยั่งยืน

3. การส่งเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาของภูมิภาคและชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึง

ประกอบด้วยแนวทางการกระจายโอกาสและความเจริญด้วยการพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาค การพัฒนาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการกระจายการพัฒนาด้วยการเพิ่มศักยภาพขององค์กรชุมชน การสนับสนุนกระบวนการการเรียนรู้และขยายเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชน การเสริมสร้างโอกาสการพัฒนาเพื่อสร้างอาชีพ และการมีงานทำด้วยการส่งเสริมบทบาทของภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชน การกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและบริการทางสังคม การแก้ไขปัญหาและรักษาสภาพแวดล้อมเมือง การบริหารจัดการงานพัฒนาในลักษณะพหุภาคี ทั้งในงานพัฒนาทั่วไปและในระดับพื้นที่

4. การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาคนและคุณภาพชีวิต

ประกอบด้วยแนวทางการเสริมสร้างระบบเศรษฐกิจให้เข้มแข็งและเจริญเติบโตอย่างมีเสถียรภาพ การปรับโครงสร้างการผลิตให้เข้มแข็งเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทย การพัฒนาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีเพื่อเป็นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการพัฒนาพื้นที่ชุมชนและบริการ โครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับคุณภาพชีวิต

5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประกอบด้วยแนวทางการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ให้มีความสมบูรณ์ เกิดความสมดุลต่อระบบนิเวศวิทยา รวมทั้งการดูแลรักษาสภาวะแวดล้อมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนและเป็นฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาว การจัดการระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้เกิดการใช้ประโยชน์และความสมดุลอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดสรรอย่างเป็นธรรม เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนอย่างแท้จริง รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อป้องกันและบรรเทาภัยอันเกิดจากธรรมชาติ

6. การพัฒนาประชาธิปไตย

เป็นการพัฒนาภาครัฐให้มีสมรรถนะพันธกิจหลักในการเสริมสร้างศักยภาพ และสมรรถนะของคน ทำให้คนในสังคมเป็นพันธมิตรกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศซึ่งประกอบด้วยแนวทางการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างหลักนิติธรรมในการบริหารรัฐกิจ การจัดการแก้ไขความขัดแย้ง

การพัฒนาศักยภาพของคนไทย

การพัฒนาประเทศไทยในระบอบที่ผ่านมามุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยใช้คนเป็นเครื่องมือหรือปัจจัยในการผลิต เพื่อสนองความต้องการการพัฒนาให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยยังไม่ได้คำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์และการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาศักยภาพของคนทั้งปวง จะต้องพัฒนาให้คนทุกคนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญาและทักษะฝีมือให้คนเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ดีงาม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาประเทศไทยมีความสมดุล ยั่งยืนบนพื้นฐานของความเป็นไทย

“การพัฒนาศักยภาพของคนไทย” ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของคนไทย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนทางด้านจิตใจให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ต่อสังคมส่วนรวม

เพื่อพัฒนาคนทุกคนให้สามารถคิดวิเคราะห์บนหลักของเหตุผล มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีโลกทัศน์กว้าง รวมทั้งมีประสิทธิภาพในกระบวนการผลิตสูงขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

เพื่อส่งเสริมให้คนมีสุขภาพพลานามัยดีถ้วนหน้า มีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในการป้องกันโรคและดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อเสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทุกกลุ่ม ได้รับการคุ้มครองช่วยเหลือ และได้รับบริการพื้นฐานทางสังคมทุกด้านอย่างเหมาะสมทั่วถึงและเป็นธรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขและสมศักดิ์ศรี

2. เป้าหมาย

คนไทยมีขนาดครอบครัวที่เหมาะสม และมีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและโอกาสการพัฒนาในพื้นที่

เพิ่มคุณภาพการศึกษาทุกระดับ และจัดให้มีกลไกประกันคุณภาพการศึกษาพร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานและจัดให้มีการสอบวัดผลวิชาพื้นฐานสำคัญ ๆ

เพิ่มสัดส่วนของการผลิตบัณฑิตสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต่อ สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์จากปัจจุบัน 31 : 69 เป็นไม่ต่ำกว่า 40 : 60

ขยายการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ประชาชนทุกคนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญ ในการป้องกันโรคดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว ตลอดจนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสม สร้างโอกาสให้สตรีและผู้ด้อยโอกาสทุกประเภทในสังคมได้รับการพัฒนาตามศักยภาพอย่างเต็มที่ และได้รับบริการต่าง ๆ ที่เหมาะสมอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของไทย

การที่จะพัฒนาศักยภาพของคนทุกคนให้สามารถปรับตัวและดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศได้อย่างยั่งยืนนั้น จะประกอบด้วยยุทธศาสตร์ในการพัฒนา 5 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. โครงสร้างและการกระจายตัวของประชากร

โดยการสนับสนุนให้คนไทยมีขนาดครอบครัวที่เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการกระจายตัวของประชากรที่สอดคล้องกับศักยภาพและ โอกาสการพัฒนาในพื้นที่

2. การพัฒนาศักยภาพของคนด้านจิตใจ

โดยการพัฒนาศักยภาพด้านจิตใจของคน ทุกกลุ่มให้สามารถปรับเอาหลักศาสนามาประยุกต์และเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิตของตน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้เอื้อต่อการพัฒนาจิตใจ รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจิตใจมากขึ้น

3. การพัฒนาสติปัญญา ทักษะ และฝีมือแรงงาน

โดยการเตรียมความพร้อมเด็กปฐมวัย การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ทั้งในกระบวนการเรียนการสอน การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครู และการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่และระบบสารสนเทศมาใช้ ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพในทุกระดับการศึกษาและเพิ่มศักยภาพกำลังแรงงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการศึกษาและฝึกอบรม

4. การพัฒนาสุขภาพและพลานามัย

โดยการพัฒนาศักยภาพของคนในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และดูแลรักษาเบื้องต้นทั้งของตนเอง ครอบครัวและชุมชน การเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพและการเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุขการผลิตและกระจายบุคลากร การพัฒนาระบบการดำเนินงานป้องกัน

และแก้ไขปัญหาเอส การพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี รวมทั้งการปฏิรูประบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาประชากรกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

โดยการพัฒนาศักยภาพของกลุ่มเด็กที่อยู่ในภาวะยากลำบาก เด็กและสตรีที่อยู่ในธุรกิจบริการทางเพศและถูกประทุษร้ายทารุณต่าง ๆ รวมทั้งสตรีที่ถูกเลือกปฏิบัติและมีอคติทางเพศ คนพิการ ผู้สูงอายุที่ยากจนไม่มีญาติหรือผู้เลี้ยงดู คนยากจนทั้งในเมืองและชนบท ผู้ถูกคุมประพฤติและผู้ต้องขัง และกลุ่มคนไทยต่างวัฒนธรรม ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างสมศักดิ์ศรี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้น

การพัฒนาสติปัญญา ทักษะ และมีมือแรงงาน

1. การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานให้สามารถเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1) ยกระดับความรู้พื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการทุกแห่งให้มีความรู้ขั้นต่าอย่างน้อยระดับมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยวิธีการต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมการใช้สื่อทุกรูปแบบในการเพิ่มศักยภาพของกำลังแรงงานที่อยู่ในเขตชนบทห่างไกล

(2) สนับสนุนการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงานให้มีประสิทธิภาพ และสามารถจับคู่การผลิตกำลังคน ได้ตามความต้องการของตลาดแรงงาน

(3) พัฒนาระบบการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังแรงงาน ที่มีความประสงค์จะประกอบอาชีพในภาคเกษตรกรรม และกลุ่มที่ต้องการเปลี่ยนอาชีพจากภาคเกษตรกรรม ไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและบริการอื่น ๆ

(4) ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมและเพิ่มทักษะ ในด้านบริหารจัดการ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศแก่ผู้ประกอบการ กลุ่มผู้นำทางด้านธุรกิจ ในชุมชน กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มสตรี ตลอดจนทั้งการเพิ่มศักยภาพในการประกอบอาชีพอิสระและการรับช่วงเหมาแก่แรงงานที่ไม่สามารถกลับเข้าสู่ระบบการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการสาขาต่าง ๆ

(5) สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ ของบุคลากรด้านการฝึกอบรมในสาขาต่าง ๆ ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงขึ้น

(6) ขยายงานด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานสาขาต่าง ๆ ให้ได้มาตรฐานในสากลอย่างเพียงพอและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางจากภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการการศึกษาและฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพ โดย

(1) สนับสนุนการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาทุกระดับ ให้มีความคล่องตัว และเปิดโอกาสให้ครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการการศึกษาได้ อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในกระบวนการคิดและปฏิบัติที่ทุกฝ่ายเข้ามาเรียนรู้ร่วมกันทำงานด้วยกันและ คิดตามประเมินผลร่วมกันพร้อม ๆ ไปด้วยกับการผ่อนคลายกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการวางแผนในลักษณะแผนงานที่มีเครือข่ายการดำเนินงานที่เชื่อมโยงประสานกันอย่างชัดเจน ให้เป็นกรอบและแนวทางในการประสานการปฏิบัติงานทั้ง ในส่วนภูมิภาคเพื่อลดปัญหาความซ้ำซ้อนและเป็นภาระใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

(3) สนับสนุนบทบาทของภาคเอกชน และองค์กรประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาและฝึกอบรมทักษะฝีมือแรงงานอย่างมีคุณภาพในปริมาณที่เพิ่มขึ้นทุกระดับ โดย ทบพทวนบทบาทและนโยบายของรัฐให้อีกต่อมีการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนอย่างเหมาะสม ควบคู่ กับการเร่งรัดและประชาสัมพันธ์กองทุนเงินกู้เพื่อจัดตั้งสถาบันการศึกษาและการฝึกอบรม โดยภาค เอกชน รวมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบและลดขั้นตอนการดำเนินงานให้จูงใจภาคเอกชนมากขึ้น

(4) สนับสนุนการนำกลไกตลาดมาใช้ในการผลิตกำลังคนและการฝึกอบรมอย่าง มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการแทรกแซงตลาดการผลิตกำลังคนในกรณีที่ถูกตลาดไม่สามารถ ทำงานได้ ควบคู่กับการปรับปรุงระบบการให้ทุนการศึกษาและการเร่งรัดให้เงินกู้เพื่อการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาที่ขาดแคลนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

(5) ส่งเสริมและสนับสนุนการระดมพลังจากทุกส่วน ในสังคมเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

5.1 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของผู้ทำหน้าที่ผลิต และเผยแพร่สื่อทุก ชนิด ตลอดจนการแลกเปลี่ยนข่าวสารเพื่อการนำไปเผยแพร่อย่างถูกต้อง

5.2 สนับสนุนการจัดเครือข่ายการเรียนรู้ โดยพัฒนาความร่วมมือ ระหว่างบ้าน สถาบันศาสนา โรงเรียนและองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ในการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ของชุมชนอย่างจริงจัง

5.3 ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างกว้างขวาง โดยการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมให้ทันสมัยและถูกต้อง สามารถเชื่อมโยงเครือข่าย ได้ทั้งระดับชาติ ระดับจังหวัด และระดับชุมชน

3. การพัฒนาศักยภาพคนด้านสุขภาพและพละอนามัย โดย

ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของคนงาน โดยใช้มาตรการทางกฎหมาย^๖ หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการได้มีการลงทุนในการพัฒนามาตรการป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติภัยในการทำงานและการจัดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมแก่คนงาน

แนวทางการเสริมสร้างระบบสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐาน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน

1. ปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับให้ถืออำนาจต่อทางส่งเสริม และสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมและได้มาตรฐานให้แก่พลานามัย เช่น การจัดสถานพยาบาล รวมโรงเรียนและศูนย์เด็กเล็กที่ได้มาตรฐานและสถานที่เล่นกีฬาและออกกำลังกายในสถานประกอบการ เป็นต้น
2. ส่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นด้านต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด
3. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือ กองทุนเงินสะสม ในสถานประกอบการเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้ใช้แรงงานในระหว่างการทำงานและเมื่อออกจากงาน จากความจำเป็นในการจัดสวัสดิการแรงงานซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้กำหนดข้อแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ ฉบับที่ 102 (*Recommendation Concerning Welfare Facilities For Workers*) กำหนดให้ประเทศสมาชิกจัดสวัสดิการสำหรับคนงานให้ดีและมีมาตรฐาน และใน ค.ศ. 1961 ข้อแนะสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัย ฉบับที่ 115 โดยมีสาระสำคัญดังนี้
 - 3.1 สวัสดิการเกี่ยวกับอาหารในหรือใกล้สถานที่ทำงาน ได้เสนอแนะเรื่องการจัดตั้งโรงอาหาร มาตรฐานของโรงอาหาร แสงสว่าง ความร้อน การระบายอากาศ การตกแต่ง คุณภาพอาหาร เป็นต้น
 - 3.2 สวัสดิการเกี่ยวกับการพักผ่อนหย่อนใจหรือใกล้สถานที่ทำงานรวมถึงนันทนาการต่าง ๆ ในวันหยุด ได้เสนอแนะเรื่องที่พักผ่อนสำหรับคนงานในขณะที่ทำงานหรือในขณะที่พักผ่อน ห้องพักผ่อนในช่วงเปลี่ยนกะ การสนับสนุนด้านนันทนาการ จัดหาสถานที่เพื่อทำกิจกรรม เป็นต้น
 - 3.3 สวัสดิการเกี่ยวกับการขนส่งพนักงานไปกลับจากสถานที่ทำงาน ในกรณีการบริการขนส่งสาธารณะไม่เพียงพอ ได้เสนอแนะเรื่องการบริการรถรับ-ส่ง การจัดหาที่จอดรถให้พนักงาน การจ่ายค่ารถ เป็นต้น

3.4 สวัสดิการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ได้เสนอแนะเรื่องความจำเป็นในการสร้างที่อยู่อาศัยโดยเห็นควรให้กำหนดไว้เป็นนโยบายระดับชาติ และควรตั้งองค์กรที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่อาศัยเข้ามาเป็นกรรมการในการวางแผนร่วมกัน โดยมีทั้งการก่อสร้างที่อยู่อาศัย พัฒนาที่อยู่อาศัย ซึ่งรวมถึงแหล่งเสื่อมโทรมตลอดจนการบริหารเกี่ยวกับการเงินซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารโครงการที่อยู่อาศัย โดยต้องประสานกับหน่วยงานอื่นๆ

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระบบการจัดสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก กลาง และขนาดใหญ่ ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยจังหวัดสมุทรปราการเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก จึงทำให้มีแรงงานทั้งในท้องถิ่น และจากจังหวัดต่าง ๆ ทั่วทุกภาคของประเทศเข้ามาทำงานในโรงงานเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้นอกจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรมแล้วยังมีแรงงานในสถานประกอบการต่างๆ ทั้งด้านธุรกิจ พาณิชยกรรม การบริการ และอื่นๆ

การเคลื่อนย้ายแรงงานในภาคเกษตรกรรมกลายเป็นแรงงานอพยพเข้ามาประกอบอาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร และเขตปริมณฑล โดยมุ่งหวังรายได้และอาชีพที่ดีขึ้นก่อให้เกิดปัญหาแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาสังคม (Social Problem) จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสนใจและแก้ไขสภาพปัญหาแรงงานที่เป็นอยู่

จากสภาพการทำงานและค่าจ้างแรงงานที่ได้รับเพียงการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างอาจไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ดังนั้นการปรับปรุงสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับลูกจ้าง อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการ โดยการกระตุ้นให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีความร่วมมือแบบทวิภาคีในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน โดยฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายบุคคลควรมองว่าลูกจ้างมีความต้องการในสวัสดิการแรงงานด้านใดบ้างนอกเหนือจากที่จัดให้ สวัสดิการที่จัดให้ควรเป็นสวัสดิการหลากหลายทั้งสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสังคม และสวัสดิการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ปัจจัยสำคัญต่อการจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ก่อให้เกิดการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกจ้าง สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ต้องทำอย่างคั่นเนื่องกันและต้องปรับเปลี่ยนปรับปรุงอยู่เสมอ จำเป็นจะต้องมีเจ้าหน้าที่บริหารงานสวัสดิการแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลสวัสดิการและถึงอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ลูกจ้าง

การศึกษาในครั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถานประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำผลวิจัยไปปรับปรุงด้านสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีความเป็นอยู่ที่ดีพร้อมด้วยปัจจัยสี่ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาสังคม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบชนิดของสวัสดิการแรงงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาระดับความแตกต่างของความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อสวัสดิการแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตประเภทต่าง ๆ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างดังกล่าว

สมมติฐานในการวิจัย

1. ประเภทของ โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง
2. ขนาดของ โรงงานอุตสาหกรรมการผลิต มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง
3. ปัจจัยชีวสังคม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง
4. สภาพแรงงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบลักษณะการจัดสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
2. ได้ทราบถึงความพึงพอใจของลูกจ้างในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างที่ได้รับจากโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ
3. ทราบแนวทางสำหรับสถานประกอบการ เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบและพิจารณาส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ให้มีความมั่นคงในการทำงานและส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้ศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้าง ในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิต ในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 5 อำเภอ และ 1 กิ่งอำเภอ ซึ่งมีสถานประกอบการ 6,663 โรงงาน จำนวนลูกจ้าง 641,733 คน (ตารางที่ 1.1 และแผนภูมิที่ 1.1)
2. การศึกษาเรื่องนี้ เป็นการศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานที่อยู่ในช่วงก่อนเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในเดือนกรกฎาคม 2540

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ระยะเวลาในการศึกษา จำนวน 11 เดือน (มิถุนายน 2540 - เมษายน 2541) ดังรายละเอียดตามแผนการศึกษาดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 1.2)

- | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| 1. ศึกษาคนคววเอกสาร | เดือนมิถุนายน - กันยายน 2540 |
| 2. นำเสนอ โครงร่างวิทยานิพนธ์ | เดือนตุลาคม 2540 |
| 3. สร้างแบบสอบถาม | เดือนตุลาคม - พฤศจิกายน 2540 |
| 4. ศึกษาในภาคสนามและเก็บรวบรวมข้อมูล | เดือนธันวาคม 2540- กุมภาพันธ์ 2541 |
| 5. วิเคราะห์สรุปผลข้อมูล | เดือนมีนาคม - เมษายน 2541 |
| 6. ดำเนินการและจัดทำรายงาน | เดือนมีนาคม - เมษายน 2541 |

ตารางที่ 1.1

จำนวนและร้อยละของสถานประกอบการ จำแนกตามอำเภอและกิ่งอำเภอ ในจังหวัดสมุทรปราการ ปี 2539

ลำดับ	อำเภอ	รวมสถานประกอบการ			จำนวนลูกจ้าง				จำนวนลูกจ้าง ชาย-หญิง รวม	ร้อยละ
		จำนวน	ร้อยละ	ชาย	ร้อยละ	หญิง	ร้อยละ			
1	อำเภอเมืองสมุทรปราการ	2,944	44.18	116,836	37.86	152,547	45.79	269,383	41.98	
2	อำเภอพระประแดง	1,631	24.48	70,448	22.83	60,360	18.12	130,808	20.38	
3	อำเภอบางพลี	1,199	17.99	73,199	23.72	74,495	22.36	147,694	23.01	
4	อำเภอบางขอม	142	2.13	4,334	1.40	5,336	1.60	9,670	1.51	
5	อำเภอพระสมุทรเจดีย์	384	5.76	20,324	6.59	16,769	5.03	37,093	5.78	
6	กิ่งอำเภอบางเสาธง	363	5.45	23,437	7.60	23,648	7.10	47,085	7.34	
	รวม	6,663	100	308,578	100	333,155	100	641,733	100	

ที่มา : สำนักงานสวัสดิ์กิจการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. **ขนาดของอุตสาหกรรม** หมายถึง การจำแนกอุตสาหกรรมออกเป็นขนาดต่าง ๆ โดยใช้จำนวนลูกจ้างในอุตสาหกรรมเป็นเกณฑ์ในการศึกษา ในครั้งนี้ได้กำหนดขนาดอุตสาหกรรมไว้คือ

: **โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก** หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้างหรือแรงงาน ตั้งแต่ 1-99 คน

: **โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง** หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้างหรือแรงงาน ตั้งแต่ 100-299 คน

: **โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่** หมายถึง กิจการอุตสาหกรรมการผลิต ที่มีลูกจ้างหรือแรงงาน ตั้งแต่ 300 คนขึ้นไป

2. **เงินเดือน** หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ค่าจ้างซึ่งลูกจ้างมีอาจเป็น ค่าจ้างรายเดือน รายปี รายสัปดาห์ รายวัน รายชั่วโมง รายชิ้น

3. **ค่าจ้างต่อเดือนของลูกจ้างรายวัน** * จำนวนจากการใช้จำนวนวันทำงาน 26 วันทำงาน ต่อเดือนคูณด้วยอัตราค่าจ้างรายวันที่ลูกจ้างได้รับ เพื่อให้สามารถนำมาคำนวณค่าจ้างและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของลูกจ้างรวมทุกประเภทได้

4. **ค่าตอบแทน** หมายถึง ค่าจ้างรวมทั้งค่าล่วงเวลาและเงิน หรือเงินและสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ในลักษณะของการสงเคราะห์ หรือสวัสดิการ

5. **สวัสดิการแรงงาน** หมายถึง บริการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อความมั่นคงในการดำรงชีวิตของลูกจ้าง เพื่อให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6. **สวัสดิการแรงงานที่กฎหมายกำหนด** ได้แก่ น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม ปัจจัยในการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องป้องกันอันตราย อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล การจ่ายเงินทดแทนและเงินประกันสังคม ฯลฯ

7. **สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด** การจัดสวัสดิการประเภทนี้อาจเกิดขึ้นได้จากการเรียกร้องของลูกจ้างหรือนายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมทั้งเป็นสวัสดิการที่จัดให้เฉพาะตัวลูกจ้าง หรือครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้างอีกด้วย