

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานยุคใหม่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยค้นคว้า จากเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ความหมายและวัตถุประสงค์ของสวัสดิการ
2. แนวคิดและทฤษฎีของสวัสดิการ
3. ความสำคัญของสวัสดิการ
4. หลักการจัดและประเภทสวัสดิการ
5. ความต้องการสวัสดิการ
6. ทฤษฎีคนกลุ่มเจเนอเรชั่น Y
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายและวัตถุประสงค์ของสวัสดิการ

1.1 ความหมายของสวัสดิการ

Harlow S. Person (1950 อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ. 2541: 2) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้าง ในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัทที่ก่อให้เกิดความสุขทางใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรม หรือสภาพของตลาดแรงงาน

Dale S. Beach (1971) กล่าวว่า สวัสดิการคือผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้ เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงาน กระทั่งหันไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ นอกจากจะเป็นเงินแล้วอาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบาย ให้ถูกหลักอนามัย และการให้ลาพักโดยได้รับเงินเดือนตามสมควร เป็นต้น

Bergmann และคณะ (1998: 448) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลทางอ้อมที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสวัสดิการจะมีความแตกต่างสำหรับกลุ่มพนักงานแต่ละกลุ่มในองค์กร

Bermardin และ Russell (1988: 289) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบของค่าตอบแทนทางอ้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน

Dessler (1998: 319) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ส่วนที่เพิ่มจากค่าจ้างหรือเพิ่มเติมจากที่ได้รับจากการทำงานตามปกติ

Sherman และคณะ (1998: 456) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่จำเป็นจะต้องมี โดยสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

Torrington และ Hall (1998: 522-523) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ โดยให้สวัสดิการที่ได้รับ จะได้ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

สุดา จารุประการ (2523) ให้ความหมาย สวัสดิการ ว่าเป็นผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่พนักงานหรือลูกจ้างคนนั้นยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว และเมื่อพ้นจากงานเพื่อเป็นการบำรุงขวัญของพนักงานหรือให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจและมีประสิทธิภาพและความพอใจกับงาน

เรณู (2523 อ้างถึงใน สุเทพ, 2527: 234) ได้ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการประกอบด้วย หลักประกัน และระบบการประกันสังคม โดยคำนึงความเป็นอยู่ของประชาชนทุกด้านเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม การพัฒนาบุคคล พื้นฐานในเรื่องสวัสดิการสังคมจะต้องประกอบด้วย หลักประกันรายได้ มีการจัดหาที่พักอาศัย บริการสุขภาพ มีระบบการประกันสังคม

ภาษณา สรเพชญ์พิสัย (2525) ให้ความหมาย สวัสดิการ คือ บริการและประโยชน์พิเศษต่างๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งโดยปกติหน่วยราชการหรือนายจ้างจัดให้มีขึ้นตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

นิคม (2527 อ้างถึงใน กิ่งพร, 2540: 2) ได้ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่า หมายถึง โครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือคนที่ด้อยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม พระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคม ได้แบ่งบริการสวัสดิการเป็น 3 ประเภท คือ บริการประกันสังคม บริการสงเคราะห์ประชาชน และบริการสังคม

สุรางค์รัตน์ (2540) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ คือ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เป็นผลตอบแทนที่หน่วยงานจัดให้เพื่อคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือยามเจ็บป่วย ได้รับอุบัติเหตุ เกษียณอายุการทำงาน นอกจากนั้นยังช่วยให้มีรายได้พิเศษและความสะดวกสบายต่างๆ

Encyclopedia Britannica (1768 อ้างถึงใน กิ่งพร, 2540: 2) ได้ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่า หมายถึง การปฏิบัติจัดทำไม่ว่าจะเป็นในส่วนราชการหรือเอกชน เป็นการปฏิบัติจัดทำเพื่อช่วยเหลือครอบครัวกลุ่มชน และชุมชนให้มีมาตรฐานการครองชีพอันดี

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งที่เป็นอำนวยให้ผู้ที่ทำงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัยจัดรถรับส่ง

คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2545: 4) นิยามความหมายสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง ในแผนพัฒนาสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2545-2549) ระบบการจัดบริการสังคมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม และพัฒนาสังคม รวมทั้งส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การมีงานทำ มีรายได้ สวัสดิการแรงงาน มีความมั่นคงทางสังคม นันทนาการ และบริการทางสังคมโดยระบบบริการสังคมจะต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และสิทธิที่ประชาชนจะได้รับ

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ได้รับความสะดวกสบาย สุขภาพอนามัยดี มีความปลอดภัยในการทำงานทั้งในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ระยะเวลาพักงานชั่วคราว และเมื่อพ้นจากงาน เพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้บุคลากรทำงานด้วยตั้งใจ เต็มใจและพอใจ สวัสดิการที่ให้อาจเป็นเงินหรือบริการอื่นๆ เช่น บริการสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ บริการด้านข่าวสาร การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำแนะนำในเรื่องส่วนตัวเมื่อมีปัญหา

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการภายในส่วนราชการ คือ กิจกรรม หรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการอนุวัติให้จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวย ความสะดวก ให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีวิต นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการอยู่แล้ว

ณัฐพันธุ์ เชนันท์ (2548) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งองค์การหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวันและวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายโดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งถือเป็นสิ่งทีองค์การสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การ ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์การมีความสำคัญต่อขวัญกำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และความทุ่มเททีบุคลากรมีให้บุคลากร เนื่องจากผลประโยชน์อื่นทีบุคลากรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน จะมีส่วนช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพของตนเองและครอบครัวได้ และยังเป็นการสร้าง ความมั่นคงและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ

จากความหมายดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการต่างๆ ให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติทีหน่วยงานจัดให้เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ ทีนอกจากจะเป็นเงินเดือนรวมถึงการอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการดำรงชีวิต เพื่อช่วยเหลือในการครองชีพ หรือเพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ และเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นการธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การ

1.2 วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

การทีธุรกิจหรือองค์การใดๆ จะจัดสวัสดิการย่อมจะต้องมีวัตถุประสงค์หรือคาดหวังผลทีได้รับการตอบแทนนั้นๆ สามารถจำแนกวัตถุประสงค์ทีจะจัดสวัสดิการให้กับพนักงานของตนได้ดังนี้

1.2.1 เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน และจูงใจคนทีมีความสามารถเข้ามาทำงาน จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันแรงงานมีความรู้สูง มีประสบการณ์ทำงาน มักจะหายากและเปลี่ยนงานบ่อยมาก จากสาเหตุดังกล่าวจึงพยายามทุกวิถีทางทีจะรักษานักงานเหล่านี้เอาไว้ ซึ่งการให้สวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ถือเป็นปัจจัยหนึ่งทีจะรักษาไว้ให้อยู่กับองค์การ

1.2.2 เสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งการให้สวัสดิการจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจในงานทีทำ และนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตมากที่สุด

1.2.3 เพิ่มความมั่นคงให้กับชีวิตของพนักงาน ถือเป็นจุดประสงค์ทีสำคัญสำหรับพนักงานมาก รัฐบาลเองก็ยื่นมือเข้ามาบังคับให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในชีวิต คือ มีหลักประกันในชีวิตการทำงาน เวลาเจ็บป่วยได้รับการดูแลจากนายจ้าง เมื่ออยู่ในภาวะคับขันได้รับความช่วยเหลือมีที่พึ่งพาอาศัยได้

1.2.4 ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับความรู้สึกรักของพนักงาน โดยพนักงานมักจะรู้สึกว่าได้ประโยชน์ตอบแทนน้อยกว่าที่ควรจะได้รับ ดังนั้นจึงมักรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์ดังกล่าว ดังนั้นเพื่อป้องกันความขัดแย้งนี้ ชูรักจึงจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน

1.2.5 เพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแล้วย่อมเกิดความสุข ความจงรักภักดี และเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อเป็นการตอบแทนที่องค์การจัดสวัสดิการให้กับตน

สรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการคือการเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มความมั่นคงในชีวิตให้แก่พนักงาน เพื่อให้พวกเขารู้สึกว่ามีหลักประกันในชีวิตการทำงาน เช่น เวลาเจ็บป่วยหรืออยู่ในภาวะคับขัน ได้รับการดูแลและช่วยเหลือจากองค์การ

2. แนวคิดและทฤษฎีของสวัสดิการ

2.1 แนวคิดของสวัสดิการ จากนักวิชาการหลายท่าน รวบรวมได้ดังนี้

Scherhor (2002) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือเงินเดือนที่องค์การจัดเตรียมให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง ประเภทของสวัสดิการประกอบด้วย 1) การคุ้มครองชีวิตและสุขภาพ 2) วันหยุดพักผ่อน 3) เงินบำนาญ 4) สนับสนุนด้านการศึกษา และ 5) การคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหันไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ

Hellrigel, Jackson and Slocum (2005) กล่าวว่า สวัสดิการ เป็นบริการทั่วไปที่หน่วยงานหรือองค์การจัดเตรียมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบไปด้วย 1) การประกันและดูแลสุขภาพ 2) เงินบำนาญบำนาญ 3) เงินเบียดทดแทน 4) เงินกองทุนเลี้ยงชีพ 5) วันหยุดพักผ่อนวันลาิจและวันลาป่วย และ 6) การแบ่งช่วงเวลาให้พักกลางวัน

Paul and Chales (1956) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นหนึ่งในการจัดการงานบุคคลที่มุ่งเน้นให้ความสะดวกสบาย ความพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงหมดกังวลใจในเรื่องต่างๆทำให้มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งสวัสดิการได้ 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น และเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบไว้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้ออกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่างๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การให้มีห้องสมุดทางวิชาการและการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่างๆ เป็นต้น

3. บริการด้านสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวาง เพราะรวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และบริการอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย เป็นต้น

4. ด้านสวัสดิการด้านสันตนาการ เช่น การจัดสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องมีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการค่าตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตรา ในการดำรงชีวิตของข้าราชการหรือพนักงานในหน่วยงานนั้น เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่างๆ เป็นต้น

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการในการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วย เพื่อพักรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2541: 11) กล่าวถึงสวัสดิการในราชการไทย คือ ค่าตอบแทนต่างๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ราชการจัดให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำเพื่อช่วยเหลือข้าราชการในการครองชีพและเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องมือจูงใจ ให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการและรักษานุคคละเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และสิ่งสำคัญที่สุดคือเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการก่อให้เกิดแรงจูงใจในการเพิ่มพูนผลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลแก่หน่วยงานซึ่งโดยปกติจะจัดเพื่อให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างทุกคนหรือให้คนส่วนใหญ่ได้รับ ในหลักการบริหาร

งานบุคคลโดยทั่วไป การปฏิบัติงาน หน่วยงานต้นสังกัดจะต้องกำหนดค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามผลงานที่ได้ปฏิบัติ โดยปกติแล้วหน่วยงานต้นสังกัดมักจะกำหนดค่าตอบแทนเป็นรูปตัวเงิน เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เป็นต้น นอกจากนี้บางหน่วยงานต้นสังกัดอาจกำหนดสวัสดิการที่เป็นผลประโยชน์เพิ่มเติมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเองอีกก็ได้ ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับนี้ มิใช่เกิดเนื่องจากการปฏิบัติงานโดยตรง กล่าวคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานให้แก่ทางราชการนั้น ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนหลัก พร้อมสวัสดิการอีกมากมายหลายประเภทตลอดระยะเวลาที่รับราชการอยู่และเมื่อพ้นจากราชการหรือจนกระทั่งข้าราชการถึงแก่ชีวิต เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานของข้าราชการ สวัสดิการที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการประกอบด้วย

1. สิทธิในการลาของวันหยุดที่ได้รับอนุญาตข้าราชการแบ่งการลาของข้าราชการออกเป็น 9 ประเภท คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ การลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกลูกหรือเข้ารับการเตรียมพล การลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติการวิจัย การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ และการลา เพื่อติดตามคู่สมรส

2. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานในราชการ ได้แก่ เงินบำเหน็จเงินบำนาญ เงินค่าบำเหน็จบำนาญพิเศษ บำเหน็จตกทอด เงินค่าช่วยเหลือค่าจัดการศพ เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ข้าราชการบำนาญ (ช.ค.บ.) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

3. ด้านสุขภาพ ได้แก่ ค่าตรวจสุขภาพประจำปี ให้บริการรักษาพยาบาล รวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค ค่าห้องและค่าอาหารตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล เมื่อมีการเจ็บป่วยรวมถึง บิดามารดา คู่สมรส และบุตร

4. ด้านเศรษฐกิจการเงิน ได้แก่ เงินเบี้ยกนดาร์ เงินช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาข้าราชการ ค่าเช่าบ้าน โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ ค่าเช่าที่พัก ค่าพาหนะ ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา ค่าเบี้ยเดินทาง ค่าเครื่องแต่งตัว

5. เงินพิเศษหรือเงินสวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ เงินเบี้ยประชุมกรรมการ เงินสมนาคุณวิทยากร เงินค่าสอนพิเศษ เงินเพิ่มสำหรับข้าราชการอยู่ในต่างประเทศ เงินทำขวัญข้าราชการได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการหรือสูญเสียอวัยวะส่วนใด เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ เงินค่าสอนพิเศษ เงินค่าสมนาคุณ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

สำนักงาน ก.พ. (2547) กล่าวถึง การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการจัดให้มีขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ เพื่อประโยชน์ในการดำรงชีวิต นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ หรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการเห็นสมควร ให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) ยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพใจ สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน 3) เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน 4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานดี ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจากข้อที่กล่าวข้างต้น โดยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 ได้กำหนดประเภทของสวัสดิการภายในส่วนราชการ ดังนี้

1. การออมทรัพย์
2. การให้กู้เงิน
3. การเคหะสงเคราะห์
4. การฌาปนกิจสงเคราะห์
5. การกีฬาและนันทนาการ
6. การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
7. การฝึกอาชีพเพื่อเสริมรายได้และลดรายได้อื่นให้แก่สมาชิก
8. การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา เงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น
9. กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการเห็นสมควร

ซึ่งประเภทสวัสดิการที่กำหนดในระเบียบนี้เป็นตัวอย่างของประเภทสวัสดิการหรือกิจกรรมสวัสดิการภายในส่วนในราชการจัดขึ้น เพราะคณะกรรมการสวัสดิการภายในส่วนราชการอาจจัดสวัสดิการประเภทอื่นๆ ได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นสวัสดิการที่เป็นไปตามความหมายที่ระเบียบสวัสดิการนี้กำหนด

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์ (2548: 241) ได้พิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ความสะดวกสบายในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและปลอดภัยสุขภาพ และพลาหมัยของบุคลากร ตลอดจนการตื่นตัวของสังคม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐกิจ โดยจำแนกชนิดของการจัดสวัสดิการในองค์การออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพ (Health Services) เป็นการดูแลสุขภาพและพลาหมัยของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพและการให้ออมูลสุขภาพนามัย เป็นต้น
2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) เป็นการส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยการฝึกอบรม และเตรียมความพร้อม เป็นต้น
3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) เป็นการสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ เป็นต้น
4. ค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitle Leave) เป็นการให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่างๆ ของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนทำกิจกรรมทางศาสนาหรืองานเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาภิจและวันลาป่วย เป็นต้น
5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) เป็นการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรในองค์การ เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนพัฒนาบุคลากร การให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น
6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ และการดำรงชีพตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้าและเงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น
7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) เป็นการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา การจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น
8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติตนต่อสมาชิก เช่น ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ ความขัดแย้งในที่ทำงาน ชีวิตครอบครัวและกฎหมาย เป็นต้น

9. เงินสวัสดิการและโบนัส (Award and Bonuses) เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรหรือการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เงิน โบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น และรางวัลพนักงานซื่อสัตย์ เป็นต้น

10. บริการอื่นๆ (Other Services) เป็นการสนับสนุนในด้านอื่นที่นอกเหนือจากสิ่งที่กล่าวมาแล้ว เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร บ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

รูปแบบของสวัสดิการตามแนวคิดของ กิตติพัฒน์ (2540) มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1. สวัสดิการแบบเก็บตก (Residual Model of Welfare) เป็นแนวความคิดการจัดสวัสดิการแบบชั่วคราว เป็นการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนในส่วนที่เหลือจากประชาชนทั่วไปที่มีอำนาจซื้อหาบริการในตลาดของระบบเศรษฐกิจเสรี จึงเป็นการรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน แล้วจึงให้บริการในลักษณะช่วยแก้ปัญหา มากกว่าจะเป็นการป้องกันปัญหา

2. สวัสดิการแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม (Industrial Achievement Performance Model of Welfare) เป็นแนวคิดที่ถูกใช้เป็นเครื่องตอบแทนแก่ผู้ที่เป็นกำลังในการผลักดันระบบเศรษฐกิจ ใช้เกณฑ์การจัดสรรโดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน สถานภาพ และผลิตผลของงานที่ได้เป็นสำคัญ ซึ่งผู้ที่มีความสามารถสูงย่อมได้รับสวัสดิการตอบแทนที่ดีกว่าผู้ที่ด้อยกว่า สวัสดิการจึงเป็นรางวัลจูงใจให้บุคคลตั้งใจทำงาน และก่อความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

3. สวัสดิการแบบสถาบัน (Institutional Model of Welfare) เป็นแนวคิดที่ถือว่าสวัสดิการเป็นสถาบันสังคมสถาบันหนึ่งที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดบูรณาภาพ (Integration) ในสังคมและจะขาดเสียมิได้แม้ว่าจะเป็นสังคมที่มีเสถียรภาพแล้ว เพื่อเป็นตัวแก้ความไม่เป็นธรรมทางสังคมจากระบบเศรษฐกิจตลาดเสรี

ตารางที่ 2.1 การเปรียบเทียบการแบ่งสวัสดิการตามทฤษฎีต่างๆ

Paul & Chales	Hellrigel	สนง. ข้าราชการพลเรือน	ณัฐพันธ์ เขจรนันท์
1.ด้านเศรษฐกิจ	1.การประกันดูแล	1.สิทธิวันลา	1.ด้านสุขภาพ
2.ด้านการศึกษา	สุขภาพ	2.ด้านความมั่นคง	2.ด้านความปลอดภัย
3.ด้านสงเคราะห์	2.เงินบำเหน็จบำนาญ	3.ด้านสุขภาพ	3.ด้านความมั่นคง
4.ด้านสันตนาการ	3.เงินเบี้ยทดแทน	4.ด้านเศรษฐกิจการเงิน	4.ค่าตอบแทนในวันหยุด
5.ด้านการสร้างความมั่นคง	4.เงินกองทุนเลี้ยงชีพ	5.เงินพิเศษหรือสวัสดิการอื่นๆ	5.ด้านการศึกษา
6.ด้านสุขภาพอนามัย	5.วันหยุด วันพักผ่อน		6.ด้านเศรษฐกิจ
	วันลาิจ วันลาป่วย		7.ด้านนันทนาการ
	6.การแบ่งช่วงเวลาให้พักผ่อนวัน		8.การให้คำปรึกษา
			9.สวัสดิการและโบนัส
			10.บริการอื่นๆ เช่น อุปกรณ์สื่อสาร บ้านพัก ตากอากาศรถยนต์ประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสวัสดิการ

ทฤษฎีที่เชื่อว่าธรรมชาติของนายจ้างมีผลต่อการกำหนดสวัสดิการในองค์การ (วิจิตร, 2520 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์, 2528: 1-5)

ทฤษฎีที่ว่าด้วยการบังคับควบคุม มาจากแนวคิดที่ว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วส่วนใหญ่เห็นแก่ตัว คนมั่งมีมักเอาเปรียบคนจน คนการศึกษาสูงมักเอาเปรียบคนการศึกษาต่ำ ดังนั้นนายจ้าง ซึ่งมีโอกาสมากกว่าลูกจ้างจึงปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม เพื่อเป็นการลดการเอาเปรียบที่เกิดขึ้น รัฐจึงออกกฎหมายควบคุมให้นายจ้างจัดสวัสดิการ จึงเป็นมาตรฐานที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม ข้อดี ของทฤษฎีนี้ คือ ลูกจ้างจะได้รับการประกัน ว่าตนจะได้รับสวัสดิการเพียงพอตามที่ระบุไว้ในกฎหมายข้อเสีย คือ ไม่ยุติธรรมสำหรับนายจ้างที่ดีที่มีความพยายามจะจัดสวัสดิการที่สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะสังคมมักมองว่านายจ้างเป็นผู้เอาเปรียบ

ทฤษฎีว่าด้วยความเชื่อทางศาสนา แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า การทำบุญจะส่งผลถึงชีวิตที่ดีในชาตินี้และชาติหน้า การให้สวัสดิการเป็นเรื่องที่ดี เพราะเป็นการให้ด้วยความสมัครใจของนายจ้าง ว่ามีระดับความเชื่อเกี่ยวกับบาปบุญคุณโทษในระดับใด ในทางกลับกัน การให้สวัสดิการโดยมีความเชื่อเกี่ยวกับศาสนา เป็นเรื่องที่หวังผลจากสิ่งที่ดีอนาคตหวัง

ทฤษฎีที่ว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ “มนุษย์ย่อมรักมนุษย์ด้วยกัน ต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” นายจ้างที่จัดสวัสดิการ โดยอาศัยทฤษฎีนี้มักจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ การจัดสวัสดิการบนพื้นฐานความเชื่อในเรื่องนี้เป็นเรื่องของความรู้สึก ที่อาจเปลี่ยนได้เสมอ ดังนั้นสวัสดิการจึงอาจมีทั้งปริมาณและคุณภาพ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเป็นคนดี เป็นคนรักเพื่อนมนุษย์ของนายจ้างแต่ละคน

ทฤษฎีว่าด้วยความผูกพันแบบครอบครัว หรือหุ้นส่วน มาจากความเชื่อที่ว่าในการประกอบธุรกิจ นายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนกัน คือนายจ้างเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อใช้การจ่ายทรัพย์สินควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เพราะลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องเป็นผู้พิทักษ์สิทธิ์ การให้สวัสดิการเป็นเรื่องที่ต้องเกื้อกูลกัน การที่ลูกจ้างจะได้รับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของนายจ้าง

ทฤษฎีว่าด้วยการป้องกันการเรียกร้อง เกิดจากความเชื่อที่ว่า ลูกจ้างในยุคปัจจุบันมีความตื่นตัวในเรื่องสิทธิและประโยชน์ต่างๆ ทำให้เกิดกลุ่มพลังเรียกร้องสิทธิต่างๆ ที่พึงมี ฉะนั้นนายจ้างจึงมีหน้าที่สอดคล้องดูแลความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง ให้อะไรที่ลูกจ้างต้องการก่อนจะเกิดการเคลื่อนไหว ข้อดี ลูกจ้างมักได้สิ่งที่ต้องการแต่ไม่ใช้ทุกครั้ง

ทฤษฎีว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ เชื่อว่า “สวัสดิการสามารถใช้เป็นเครื่องมือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้าง-ลูกจ้างได้ การให้สวัสดิการ โดยอาศัยทฤษฎีนี้อาจถือเป็นจุดขาย เพราะสวัสดิการที่ดีจะทำให้เกิดความนิยมในลูกจ้าง สวัสดิการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อ ได้แก่ สวัสดิการกีฬา ดนตรี ทุนการศึกษา ที่พักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งส่งผลต่อชุมชนส่วนรวมข้อเสียที่อาจเกิดขึ้น คือ การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของลูกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจ

ทฤษฎีว่าด้วยหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ ลูกจ้างในฐานะผู้ผลิตควรได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ และได้รับการเอาใจใส่ สวัสดิการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มผลผลิต การทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี ฉะนั้นนายจ้างจึงพยายามจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อลูกจ้างจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และผลผลิตที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่าทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น มีผลต่อการกำหนดสวัสดิการภายในองค์กร เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ อันได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และ สวัสดิการด้านความสะดวกสบาย ก็จะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ เมื่อพวกเขาได้รับ ค่าจ้าง สิ่งอำนวยความสะดวกที่ตรงกับความต้องการ ตัวพนักงานก็จะมีการตอบสนองต่อองค์การกลับมาในทางบวก สวัสดิการถือเป็นเครื่องมือที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์การกับพนักงาน และ การให้สวัสดิการถือเป็นการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

3. ความสำคัญของสวัสดิการ

จากความสำคัญของสวัสดิการ พบว่า สวัสดิการ คือ สาเหตุอย่างหนึ่งของปัญหาคุณภาพของข้าราชการ ดังนั้น จึงมีการกำหนดแนวทางไว้ คือ การปรับปรุงรายได้ สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูล และที่เหมาะสม แต่สิ่งที่ยังคงปรากฏ คือ ความไม่พึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสวัสดิการ รวมทั้งสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากทางสังคมสาเหตุที่ประการหนึ่งคือ เกิดการเปรียบเทียบในระหว่างข้าราชการด้วยกันในทุกระดับชั้นและหน่วยงาน รวมทั้งพนักงานในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน จึงมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ ประสิทธิภาพการทำงานไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจและมีอัตราการลาออกจากงานเพิ่มขึ้นทุกปี การบริหารงานบุคคลจะประกอบด้วยแนวคิดมี 2 แนวคิด คือ

3.1 แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน

ในปัจจุบันต่างเป็นที่ยอมรับกันว่า การลงทุนด้านสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่มีการดำเนินการลงไปถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะใช้แนวคิดคิดนี้เป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการ โดยนำมารวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่อยู่ในส่วนของค่าตอบแทน ซึ่งปกติแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ

3.1.1 การจ่ายค่าตอบแทนขั้นมูลฐาน (Base Pay) เมื่อเริ่มงานที่กำหนดให้ปฏิบัติเป็นปกติ ด้วยการแบ่งงานที่ปฏิบัติออกเป็นหมวดหมู่ต่างๆ

3.1.2 การจ่ายสวัสดิการ (Fringe Benefits) ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นการประกันประเภทต่างๆ (Insurance Benefits) การจ่ายเงินพิเศษ (Premium Payment) การจ่ายในกรณีที่ไม่ได้ทำงาน (Pay for Time not Worked) เช่น วันหยุดประจำปี ลาพักร้อน วันลาป่วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น และบริการต่างๆ (Services) สำหรับหรือบุคลากรหรือลูกจ้าง

3.1.3 การจ่ายเพื่อการจูงใจ (Incentive Pay) ได้แก่ การจ่ายเงินพิเศษที่นอกเหนือจากการจ่ายขั้นมูลฐานเป็นการจ่ายให้กับลูกจ้างแต่ละคนที่มีความสามารถและมีความพยายามเพิ่มผลผลิตส่วนมากกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารถของบุคลากรหรือลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ทำงานได้สอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กรซึ่งอาจจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็น 5 ประเภท คือ

- 1) **ค่าจ้าง/เงินเดือน** ซึ่งตามปกติคือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสูงสุดในการบริหารงาน เมื่อเทียบกับค่าตอบแทนอื่นๆ เพราะเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสามารถรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้นาน เนื่องจากเป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดเจนที่สุด
- 2) **แรงจูงใจประจำปี หรือที่รู้จักกันดีว่า โบนัส (Bonus)** มาตรฐานการจ่ายที่นิยมตามปกติ คือ การจ่ายให้ปีละ 1 ครั้ง หรือปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนเป็นปีละ 2-3 ครั้ง อัตราการจ่ายอาจให้สูงสุดปีละ 1-8 ครั้ง ถือว่าเป็นเรื่องที่จ่ายได้ในวัดใด เช่น วันตรุษจีน คริสต์มาส วันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น การจ่ายประเภทนี้มีหลักสำคัญ คือ จ่ายโดยมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับผลงานที่ทำได้
- 3) **แรงจูงใจระยะยาว** เป็นการจ่ายให้กับบุคลากรหรือลูกจ้างที่มีอายุการทำงานนานกว่า 1 ปี ซึ่งตามปกติจะกำหนดขึ้นต่ำไว้ระหว่าง 3-5 ปี จ่ายในรูปของรางวัลการทำงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น และอยู่กับองค์กรนานขึ้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมี ความแตกต่างกับแรงจูงใจที่จัดให้สำหรับผู้บริหารระดับสูง
- 4) **ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ** ได้แก่ บำนาญ การมีส่วนแบ่งในผลกำไร การประกันชีวิต การจ่ายกรณีพิการ เสียชีวิต การรักษาพยาบาลและประโยชน์
- 5) **ประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูง** การจัดประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้บริหารสูงนั้น ส่วนหนึ่งก็ด้วยเหตุผลที่ต้องการชดเชยเรื่องภาษี เป็นเรื่องราวการแข่งขันประเภทกิจการและอุตสาหกรรมบริการที่ให้ เช่น พนักงานขับรถประจำตำแหน่ง รถประจำตำแหน่ง ค่าบำรุงสมาชิกสโมสรชั้นสูง ค่าเลี้ยงรับรอง การเดินทางชั้นพิเศษ การตรวจสุขภาพอย่างละเอียดด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย เป็นต้น

ซึ่งจะเห็นได้ว่าสวัสดิการสำหรับบุคลากรหรือลูกจ้างในแห่งแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเหตุผลและวัตถุประสงค์ของผู้ให้ คือ หน่วยงานหรือองค์กรที่สังกัดหรือนายจ้าง แต่อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสวัสดิการของบุคลากรหรือลูกจ้างเป็นสิ่งที่มองผลลัพธ์ได้หลายประการ ฉะนั้น สวัสดิการขั้นต่ำซึ่งถือเป็นพื้นฐานของการประกันว่าบุคลากรหรือลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองดูแลมาตรฐานขั้นต่ำของแต่ละสังคมจึงเป็นสิ่งที่รัฐต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการออกกฎหมาย กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือนายจ้างต้องปฏิบัติตาม ส่วนที่นอกเหนือไปจากนั้นเป็นเรื่องของนายจ้างที่จะจ้างต้องปฏิบัติ ส่วนที่นอกเหนือไปจากนั้นเป็นเรื่องของหน่วยงานต้นสังกัดหรือนายจ้างที่จะใช้สวัสดิการเป็นเครื่องมือหรือแนวทางเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหรือลูกจ้างในหน่วยงานและลดปัญหาต่างๆ ที่ฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะเผชิญในรูปแบบต่างๆ กัน แต่เนื่องจากสวัสดิการที่จัดขึ้นมานั้นมิใช่ว่าจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีเสมอไป จึงจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีพื้นฐานเข้าร่วมด้วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งบุคลากรหรือลูกจ้างและหน่วยงานหรือองค์กร

3.2 แนวคิดสวัสดิการหรือแนวคิดประโยชน์เกื้อกูล

ตามปกติ คำว่า สวัสดิการ (Welfare) ถ้าในทางธุรกิจจะนิยมใช้คำอื่นมากกว่า เช่น ใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าเรื่องของสวัสดิการเป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารัฐต้องเป็นผู้จัด ซึ่งไม่แสวงหาผลกำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า

ที่มาของแนวคิดนี้จะเน้นที่ว่า หน่วยงานที่สังกัดหรือนายจ้างที่เป็นผู้ที่มีโอกาสเหนือกว่าจะต้องเป็นผู้ให้และเป็นการให้แบบบิดาให้บุตร ให้โดยเสน่หามีใช่เป็นการบังคับ วัตถุประสงค์ของการให้เพื่อให้ลูกจ้างอยู่กับตนนานๆ นอกจากนั้น ยังเชื่อว่าผลของการให้จะทำให้บุคลากรหรือลูกจ้างมีขวัญที่ดี ผลผลิตสูงขึ้น ในการจัดสวัสดิการหรือบริการใดๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปรียบเทียบกับต้นทุนที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ และผลลัพธ์ที่ตามมาจะเป็นผลดีกลับคืนสู่องค์กร ดังนี้

1. ระบบคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
 2. ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กรดีขึ้น
 3. อัตราการเข้า – ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง
 4. ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกสำหรับองค์กรหรือหน่วยงาน
 5. ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงานรวมทั้งลดภาวะการแทรกแซงจากรัฐ
- นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

Edwin B.Flippo (1996: 522-524) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักในการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1. หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานก่อน ไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องของพนักงานบางกลุ่ม เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการบางอย่างขึ้นแล้ว ไม่มีพนักงานสนใจมาใช้บริการทำให้การดำเนินการ ไม่สัมฤทธิ์ผล ทำให้สิ้นเปลืองและไม่คุ้มค่า
2. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล คือ ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด เช่น หากจะจัดการประกันภัยแก่พนักงานก็ควรจัดในลักษณะการประกันแบบเป็นกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่มและประหยัดค่าใช้จ่าย
3. หลักการยืดหยุ่น มีขอบเขตการให้กว้างขวางครอบคลุมพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุดและทั่วถึง แต่การจัดสวัสดิการบางประเภทอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการจนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร หรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการประเภทอื่นขึ้นมาทดแทน
4. หลักแห่งประโยชน์ ควรมีแบบอย่างเดียวกันและมีความเสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลจากองค์กรเท่าเทียมทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่ายทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ปัจจุบันการให้สวัสดิการเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง รัฐบาล การแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงาน เป็นต้น
5. หลักความสมเหตุสมผล หรือหลักแห่งงบประมาณสวัสดิการที่จัดให้ควรจะเป็นจำนวนต้นทุนสวัสดิการที่จัดให้ถูกต้อง และมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกในการติดตามผลว่าคุ้มหรือไม่ เพราะต้นทุนการจัดสวัสดิการแก่พนักงานเป็นค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้าง การคำนวณต้นทุนจะต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจะคุ้มหรือไม่ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นขององค์กรจะสามารถรับภาระได้หรือไม่ และการจัดให้จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยากให้ผู้เกี่ยวข้องจะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่าย และคุ้มค่าแก่การลงทุน

Edwin B.Flippo (1971 อ้างถึงใน อัสนี เสาวภาพ, 2520: 34) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการให้บริการสวัสดิการที่ดีแก่บุคลากรจะเป็นผลดีแก่องค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้การสรรหาบุคลากรเข้าทำงานได้ง่ายขึ้น
2. เป็นการส่งเสริมขวัญและการภักดีของบุคลากรต่อองค์กร

3. ลดอัตราการลาออกและขาดงานให้น้อยลง
4. เป็นการประชาสัมพันธ์ที่ดี
5. ลดและป้องกันการลาออกและการแทรกแซงของรัฐบาล ลดปัญหาการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่พนักงาน

ภิญโญ สาธร (2517: 388-389) กล่าวถึง หลักในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรคำนึงผลของสวัสดิการ ที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ การที่หน่วยงานให้สวัสดิการไปเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน หากบุคลากรรับแต่ละประโยชน์และบริการ หากบุคลากรรับแต่ผลประโยชน์และบริการ โดยไม่ตอบสนองของหน่วยงาน สวัสดิการก็ไร้ความหมาย เป็นลงทุนที่สูญเปล่า ผู้บริหารควรยึดหลักการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดที่ให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงความเท่าเทียมกันมากที่สุดหลักแห่งประโยชน์ให้ได้รับผลคุ้มค่าในการจัดและเมื่อดำเนินการไปแล้ว จะได้ผลทั้งทางหน่วยงานและส่วนตัวตรงเป้าหมาย
2. หลักแห่งความพอใจต้องเป็นสิ่งที่มีแรงจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำ หรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเอง และความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีขึ้น
3. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงว่าสิ่งที่จัดเอื้ออำนวยสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไป โดยไม่คำนึงถึงความต้องการมักไม่เกิดประโยชน์
4. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงผลที่ได้และเกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ
5. หลักแห่งการประหยัด ถ้าหากไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นเรื่องความฟุ่มเฟือย เสียประโยชน์มากกว่าได้ผลหลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อให้เกิดการสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน
6. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการต้องมีระบบระเบียบ รูปแบบในการจัดบริการต้องเอื้ออำนวยความสะดวกคล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่เสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัดให้
7. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดทำว่าโครงการใด เรื่องใดที่ประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากรมากที่สุด รวมทั้งงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

8. หลักแห่งยุติธรรม เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับได้รับเหลื่อมล้ำต่ำสูงกว่ากัน
ในทุกกรณี

กฤษฎาเนตร พันธุมโพธิ์ (2527) ให้หลักแนวคิดในการจัดสวัสดิการ ซึ่งประกอบด้วย
หลักการที่สำคัญด้วย 7 ประการ คือ

1. หลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
2. หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
3. หลักแห่งประโยชน์ ซึ่งควรครอบคลุมลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่
4. หลักแห่งประสิทธิภาพของการทำงาน
5. หลักแห่งการป้องกันและรักษาระดับค่าครองชีพของลูกจ้าง
6. หลักแห่งการวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์
7. หลักการบริหารอย่างต่อเนื่องและทันเวลา

ธงชัย สันติวงษ์ (2540) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นประโยชน์ต่อองค์การในแง่
ที่เป็นปัจจัยจูงใจให้คนเข้ามาทำงานและคงอยู่ปฏิบัติงานต่อไป หากองค์การใดจัดสวัสดิการให้น้อย
กว่าองค์การอื่น ก็ส่งผลกระทบทำให้มีการลาออกโอนย้ายสูง ประโยชน์อีกประการหนึ่งก็คือทำให้
องค์การลดความขัดแย้งกับบุคลากร เพราะหากองค์การไม่จัดสวัสดิการให้ บุคลากรก็จะรวมตัวกัน
ต่อต้าน ซึ่งจะสร้างความยุ่งยากให้กับองค์การ สำหรับตัวบุคลากรเองจะได้รับประโยชน์โดยตรง
ทางด้านความสะดวกสบาย และประหยัดค่าใช้จ่ายของตนเองลง อาจไม่ต้องจ่ายเลยหรือถ้าจ่ายก็เป็น
จำนวนน้อยกว่าที่ต้องจ่ายเอง หลักของการจัดสวัสดิการที่ดีประกอบด้วย

1. สวัสดิการที่จัดให้ควรต้องสามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร
2. ควรเป็นกิจกรรมที่มีขอบเขตมุ่งถึงการให้ประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่าผลประโยชน์
ต่อแต่ละบุคคล
3. สวัสดิการที่จัดให้ควรพิจารณาจากฐานของขอบเขตที่กว้างมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. การจัดสวัสดิการไม่ควรกระทำไปในความหมายของการให้ในขอบเขตเพียง
เพราะเนื่องจากความกรุณา หากแต่ควรจัดขึ้นในความหมายของความรับผิดชอบ และมีการคำนึงถึง
สิทธิผลประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายที่พึงมีต่อกันตามความเป็นจริง

ณัฐพันธุ์ เขื่อนนันท์ (2548: 243) ได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการว่า การจัด
สวัสดิการที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่น
ในองค์การ โดยมีหลักพื้นฐานในการนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์การ ดังนี้

1. ตอบสนองความต้องการเนื่องจากระบบสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองต่อความต้องการในด้านต่างๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหาวางแผนให้สวัสดิการ ในสิ่งที่บุคลากรต้องการ เพื่อให้สามารถในสิ่งที่ได้นับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เห็นความสำคัญก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้งและก่อให้เกิดความรู้สึกรักผูกพันกับหน่วยงาน
2. การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควร จึงควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางดำเนินงาน เสนอความคิดในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด ประการสำคัญจะทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง
3. ความสามารถในการจ่ายระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้ง โดยตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้นสวัสดิการที่คืนนอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการในข้อที่ผ่านมาแล้วยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจด้วย มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. ความยืดหยุ่นความต้องการที่หลากหลายสังคมในปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์กร ตลอดจนไม่สูญเปล่าในการลงทุน
5. ประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งใจให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพลามัย เป็นต้น ซึ่งจะทำให้บุคลากร ไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

4. หลักการจัดและประเภทสวัสดิการ

4.1 หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ สุรางค์รัตน์ (2540) มี 5 ประการ ดังนี้

4.1.1 **หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง** ซึ่งก็คือ เมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริง

4.1.2 **หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล** สวัสดิการที่จัดให้ควรให้ในขอบเขตที่ครอบคลุมกลุ่มมากกว่าบุคคล เช่น การประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นต้น

4.1.3 **หลักการยืดหยุ่น** หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการที่ควรจัดโดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ สถาบันภาพการสมรส

4.1.4 **หลักแห่งประโยชน์** หน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ ด้วยเพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผนและการสื่อที่ดีแล้วเชื่อว่าน่าจะเป็นประโยชน์สูงสุด

4.1.5 **หลักความสมเหตุสมผล หรือหลักแห่งงบประมาณ** สวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

กฤษฎาเนตร (2527) ได้ให้แนวคิดและทัศนะต่อการจัดการสวัสดิการ ดังนี้

1. หลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
2. หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกัน (ทั้งนายจ้าง - ลูกจ้าง)
3. หลักแห่งประโยชน์ ซึ่งควรครอบคลุมลูกจ้างส่วนใหญ่
4. หลักแห่งประสิทธิภาพการทำงาน
5. หลักแห่งการป้องกัน-รักษาระดับการครองชีพของลูกจ้าง
6. หลักแห่งการวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์
7. หลักการบริหารอย่างต่อเนื่องและทันต่อเวลา

หลักการจัดสวัสดิการของดร.ชัยยุทธ กรมแรงงาน (2532) กล่าวไว้ดังนี้

1. มีหลักเกณฑ์ เป็นที่ชัดเจนและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องรับทราบทั่วกัน
2. ไม่ขัดกฎหมายหรือต้องชอบด้วยกฎหมาย
3. มีความทั่วถึง
4. มีความเท่าเทียม
5. เป็นการให้ฝ่ายเดียว
6. ให้อย่างต่อเนื่อง
7. ให้โดยไม่เปรียบเทียบผลงาน

8. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีการตั้งความหวังถึงผลที่จะเกิด

9. มุ่งให้ผลดีเกิดแก่งาน

หลักการจัดสวัสดิการองค์กรที่สำคัญของ สุรางค์รัตน์ และภavana (2538) ซึ่งควรนำมาพิจารณาเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการในทุกสาขา คือ

1. หลักการมีส่วนร่วม
2. หลักการสนองตอบความต้องการ
3. หลักความสามารถในการจ่าย
4. หลักการยืดหยุ่น
5. หลักประสิทธิภาพในการทำงาน

หลักการทุกข้อดังกล่าวสามารถนำไปประยุกต์ให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กรแต่ละแห่ง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับรูปแบบบริหาร ความสามารถในการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่

4.2 ประเภทของการจัดสวัสดิการ

สุรางค์รัตน์ และภavana (2538) ได้จัดสวัสดิการในองค์กรออกเป็น 2 ประเภทที่สำคัญ ดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการซึ่งเกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดให้นายจ้าง/ฝ่ายประกอบการจะต้องจัดให้ตามที่กำหนด
2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดขึ้นสูงกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด การจัดจะจัดให้โดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งและ/หรือร่วมกันจัดหลายฝ่าย เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งสภาพการทำงาน สภาพร่างกายและจิตใจ ตามปกติสวัสดิการประเภทนี้แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงินหรือจ่ายได้ในรูปตัวเงิน ได้เช่น รถรับส่ง เครื่องแบบ ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานทุนการศึกษามูลนิธิ เป็นต้น

2.2 สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่ถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจ เช่น การให้คำปรึกษา ทัศนศึกษา สันทนาการ เป็นต้น

สวัสดิการสามารถจำแนกออกได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าจะจัดสวัสดิการให้อยู่ในหมวดหมู่ใด ซึ่งแม้ว่าจะมีการจัดหมวดหมู่ต่างกัน แต่ผลที่ออกมา คือ ลูกจ้าง

ในองค์กร ได้รับหลักประกันขั้นต่ำที่จะต้องได้รับสวัสดิการหรือบริการตามความจำเป็นและระดับที่สูงกว่าเพื่อนำสู่ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญ กำลังใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

สุชาติ (2536) ได้จัดประเภทสวัสดิการไว้ 10 ประการ คือ

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสาขตา ฟัน การจัดแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การลาพักรักษา การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ
2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) ได้แก่ การจัดนิเทศการความปลอดภัยการติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน
3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต
4. บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท (Payment for Entitled Leave) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลา เพื่อรับราชการทหาร วันลากิจ วันลาสหภาพ วันหยุดหลังการแต่งงาน เป็นต้น
5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ
6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจน ทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่างๆ
7. บริการสันทนาการ (Recreational Services) ได้แก่ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ เป็นต้น
8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดยนางจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการด้านคำปรึกษาตามกฎหมาย ภาษีอากร การเล่นหุ้น เป็นต้น
9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน
10. บริการอื่นๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง โทรศัพท์ติดตามตัว เป็นต้น

รูปแบบการจัดสวัสดิการของ ดร.ชัยยุทธ กรมแรงงาน (2532) แยกประเภทไว้ดังนี้

1. เกี่ยวกับการให้ความสะดวกในที่ทำงาน เช่น รถรับส่ง การให้คำปรึกษาแนะนำ โรงอาหาร น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องแต่งตัว ตู้เก็บเครื่องใช้ส่วนตัว ห้องพักรับประทานอาหารว่าง หอพัก บ้านพัก
2. เกี่ยวกับการให้อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันอันตราย ชุดทำงาน
3. เกี่ยวกับประโยชน์ทางรายได้ เช่น การจ่ายเงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน เงินเข้ากะ ค่าจ้างเพิ่มเติมเงินทดแทน โบนัส เงินบำเหน็จ
4. เกี่ยวกับการผ่อนชำระค่าใช้จ่าย เช่น การชำระภาษีแทน น้ำกับไฟฟ้า การเบิกเงินเดือนล่วงหน้า การจำหน่ายสินค้าราคาถูก การให้กู้ยืม เงินสมทบเงินสะสม สหกรณ์ออมทรัพย์ การกู้เงินเพื่อเคหสงเคราะห์ เงินสงเคราะห์ผู้ประสบอัคคีภัย การประกันอุบัติเหตุ ค่าเลี้ยงชีพกรณีทุพพลภาพ ค่าทำศพ
5. เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร เช่น การบรรยายเพิ่มเติมความรู้ ค่าใช้จ่ายการอบรม จัดวิทยากรมาให้ความรู้ ค่าการศึกษาเพิ่มเติม การฝึกอบรมความรู้เมื่อรับหน้าที่ใหม่ ทุนการศึกษาระดับสูง การศึกษาดูงานต่างประเทศ การจัดทัศนศึกษา ห้องสมุด
6. เกี่ยวกับการลา เช่น การลาป่วย การลากิจ การลาหยุดพักผ่อนประจำปี การลาคลอด การลาอุปสมบท ลาเพื่อรับราชการทหาร
7. เกี่ยวกับการสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพทั่วไป ห้องปฐมพยาบาล การรักษาโรคพื้น พยาบาลห้องปฐมพยาบาล รถนำส่งโรงพยาบาล การเยี่ยมเมื่อเจ็บป่วย ค่ารักษาพยาบาล การรักษาพยาบาลครอบครัว
8. เกี่ยวกับการสันทนาการและการสังคม เช่น สนามกีฬา จัดแข่งกีฬา รายการเพลง เงินสนับสนุนกิจกรรม บ้านพักตากอากาศ การมอบโล่หรือของที่ระลึก การสังสรรค์ประจำปี
9. เกี่ยวกับการช่วยเหลือครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือการสมรส เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร เงินช่วยเหลือบุตรพนักงาน สถานที่เลี้ยงเด็กอ่อน ค่าการศึกษาบุตรพนักงาน ทุนบุตรเรียนดี

สรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ซึ่งการจัดสวัสดิการของแต่ละองค์กรนั้นขึ้นกับ สถานการณ์ ความสามารถในการบริหาร

จัดการ และทรัพยากรที่มีอยู่เป็นสำคัญ ระบุพิพจน์ (2545: 22–25) ได้จัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษา รูปแบบที่นายจ้างจัดให้ในสถานประกอบการไว้ 10 ประเภท

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การรักษาสาขาค่า ทันตกรรม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ

2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การจัดนิเทศการความปลอดภัย การอบรม และให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน

3. สวัสดิการด้านความมั่นคง มักอยู่ในรูปของเงินรางวัล บำนาญ เงินชดเชย การประกันชีวิต กองทุนเงินทดแทน เป็นต้น

4. บริการการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตจากระเบียบของบริษัท ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาถึง วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาสหภาพ เป็นต้น

5. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ค่าใช้จ่าย ในการไปปฏิบัติงานต่างประเทศ การให้สิทธิลาศึกษาโดยไม่ถือว่าขาดงาน การฝึกอบรมต่างๆ

6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น อาหารกลางวัน ร้านค้า เครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน เงินกู้ เงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

7. สวัสดิการด้านนันทนาการ คือ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ศูนย์สุขภาพ ทัศนจร เลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างคำนึงถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับ ลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงาน และปัญหาส่วนตัว เช่น บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมาย

9. สวัสดิการเงิน โบนัสและเงินสวัสดิการ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูน รายได้ และเสริมสร้างความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน รางวัล แก่พนักงานดีเด่น เป็นต้น

10. บริการด้านความสะดวกสบาย เช่น ที่จอดรถ ศูนย์เด็กเล่น การจองบ้านพัก ตากอากาศ สมาชิกสโมสร วิถี โทรศัพท์ติดตามตัว ล็อกเกอร์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทสวัสดิการที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพสวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านความปลอดภัยสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสวัสดิการด้านเงินรางวัลและโบนัส ซึ่งเป็น ผลประโยชน์ตอบแทนที่พนักงานพึงได้รับ และระเบียบข้อบังคับต่างๆ ของบริษัทที่องค์กรกำหนด

ให้แก่พนักงาน ต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งสภาพการทำงาน สภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ประเภทของสวัสดิการในองค์การจะเป็นมาตรฐานเดียวกัน เฉพาะเรื่องที่เป็นระเบียบ ข้อบังคับตามกฎหมาย และระเบียบของบริษัท ที่แตกต่างกัน คือ สวัสดิการที่นายจ้าง จัดให้โดยความสมัครใจ ซึ่งครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การส่งเสริมขวัญ การสร้างความมั่นคงในชีวิต และการจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร และ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง

นอกจากหลักการจัดสวัสดิการแล้ว ปัจจุบันการบริหารสวัสดิการ การจัดโครงสร้าง สวัสดิการและการคำนวณต้นทุนสวัสดิการต้องให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งองค์กรและบุคลากร เนื่องจากทั้งสองฝ่ายได้รับผลประโยชน์จากระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ เพราะ สวัสดิการสามารถ ตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางเศรษฐกิจและทางสังคมในรูปการถือกุศลจากนายจ้างที่มีต่อลูกจ้าง ได้ในส่วนหนึ่ง นอกจากนี้ระบบสวัสดิการขององค์กรยังมีผลต่อความสงบสุขของสังคมโดยทางอ้อม อีกด้วย สามารถแยกพิจารณาการบริหารสวัสดิการในองค์การได้ตามข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การจัดโครงสร้างสวัสดิการ การจัดโครงสร้างสวัสดิการที่เหมาะสม นอกจาก จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งองค์กรและบุคลากรแล้ว ยังไม่ก่อให้เกิดภาระที่ไม่สมควรแก่ทั้งองค์กร อีกด้วย โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่องค์การต้องควบคุมค่าใช้จ่ายและผลตอบแทนที่จะได้รับ ปกติองค์การจะจัดระบบสวัสดิการ โดยพิจารณาจากข้อกำหนดพื้นฐานของกฎหมายโครงสร้างของ ตำแหน่งงานภายในตำแหน่งภายในองค์การ และความพร้อมในการถือกุศลขององค์การเป็นสำคัญ โดยการจัดสวัสดิการในแต่ละองค์การจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันตามเหมาะสมของหน่วยงาน

2. การคำนวณต้นทุนสวัสดิการ ปกติบุคลากรมักคาดหวังให้นายจ้างช่วยรับภาระ ทางเศรษฐกิจและทางสังคมของตนเองและครอบครัวให้มากที่สุด โดยที่นายจ้างจะต้องพยายามควบคุม ต้นทุนในการดำเนินงานให้ต่ำที่สุด แต่ให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงที่สุด ดังนั้นจะต้องพิจารณาปัจจัย ต่างๆ ในเชิงเปรียบเทียบ ระหว่างต้นทุนและผลตอบแทนที่ได้รับทั้งโดยตรงและทางอ้อมจากการ จัดระบบสวัสดิการในองค์การ ตลอดจนต้องพิจารณาความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการ ของบุคลากรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว เพื่อให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าตามที่องค์การได้ลงทุนไป และบุคลากรสามารถได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากระบบสวัสดิการขององค์การ

เดช แก้วหาญศิลป์ (2513 อ้างถึงใน ภาษณา สรเพชญ์พิสัย, 2525) ได้ทำวิจัยเรื่อง สวัสดิการข้าราชการไทย พบข้อบกพร่องของสวัสดิการข้าราชการไทย ซึ่งพอสรุปได้ 2 ประการ คือ

1. สวัสดิการของข้าราชการส่วนมาก ไม่มีการควบคุมที่ดี ปล่อยให้มีการเล่นการพนันและเสพสุรา รายได้ของข้าราชการ จะหมดไปกับสิ่งเหล่านี้แทนที่จะเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจและสังสรรค์กัน

2. สวัสดิการที่รัฐบาลบังคับให้นายจ้างเอกชนจัดให้แก่ลูกจ้าง แต่รัฐบาลเองมิได้จัดให้แก่ข้าราชการของตนหรือจัดให้แต่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ได้แก่ การตรวจร่างกายประจำปี ข้าราชการถูกกำหนดไว้ให้ตรวจสุขภาพ เฉพาะตอนที่เข้ารับราชการเท่านั้นหลังจากนั้น ไม่มีการตรวจอีกเลย น้ำสะอาดสำหรับดื่มในบางแห่งก็มีการจัดให้ ห้องน้ำห้องส้วม บางแห่งจำนวนคนทำงานมีมากแต่ห้องน้ำ ห้องส้วมไม่เพียงพอ

ฉะนั้น อาจจะสรุปได้ว่า สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นก็โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น มาตรฐานการดำรงชีวิตดีขึ้น ในราชการกำลังคนเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดของประเทศ การที่ประเทศจะพัฒนาไปด้านมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปริมาณและคุณภาพของคนเป็นสำคัญ ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลจึงต้องพยายามหาวิธีที่ทำให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้บุคลากรทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความขยันหมั่นเพียรในขวัญเชื่อมั่นในตนเอง และเกิดความมั่นคงในการดำรงชีพตลอดจนเมื่อเวลาพ้นจากการเป็นข้าราชการแล้วยังได้เงินทดแทนที่เรียกว่า เงินบำเหน็จบำนาญ เพื่อเป็นการทดแทนความดีความชอบที่ได้ทำงานให้กับรัฐมาตลอด แต่การจะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ผลตามเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น จะต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานนั้น สภาพการทำงานอันเหมาะสม เงินเดือนที่เพียงพอ สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่ได้รับพอสมควร เป็นต้น ทั้งนี้เพราะคนเป็นปัจจัยที่แตกต่างจากปัจจัยอื่น คนมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกแปรปรวนไม่คงที่ ผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นทั้งรัฐบาลหรือเอกชน มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับคนเป็นประจำ

เมื่อรายได้ของข้าราชการ ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นตลอดเวลา จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ เพราะเขาจะใช้เวลาอีกส่วนหนึ่งไปหารายได้พิเศษ เพื่อไปจุนเจือครอบครัว ซึ่งเป็นที่ทราบดีว่าบุคลากรทางการแพทย์บาลเป็นคนทำงานที่มีความสำคัญภายในโรงพยาบาลรวมถึงการดูแลสุขภาพประชาชน ถ้าการทำงานขาดประสิทธิภาพแล้วการพัฒนาในทุกๆ ส่วนที่เกี่ยวข้อง ก็จะไม่ได้ออกผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ แต่อย่างก็ตามหลักพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการในทางปฏิบัติในทุกองค์กร คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักการตอบสนองความต้องการ หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น และหลักประสิทธิภาพของการทำงาน จากหลักการที่กล่าวมานี้ ผู้บริหารทางการแพทย์บาลควรนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของแต่ละองค์กร คือ รูปแบบการบริหาร ความสามารถในการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่

สมพงษ์ เกษมสิน (2519) กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลในการทำงานว่า มนุษย์ย่อมมีความต้องการแตกต่างกันไปตามบุคคล แต่ในส่วนรวมแล้วมนุษย์มีความต้องการที่เหมือนกัน อยู่ไม่น้อย เช่น มีความต้องการในเรื่องอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ เป็นต้น สำหรับในด้านการปฏิบัติงาน บุคคลก็มีความต้องการที่คล้ายคลึงกัน พอสรุปได้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงาน หมายความว่า ในการปฏิบัติงานนั้นจะมีหลักประกันว่าตราบดีที่ตนได้ปฏิบัติงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ และผลงานเข้าขั้นมาตรฐานของงานแก่องค์การก็สามารถปฏิบัติงานได้ตลอดไป

2. ความพอใจในการทำงาน คือ ได้ทำงานที่ตนพอใจย่อมได้ผลงานที่ดีกว่าโอกาสก้าวหน้าในการทำงานในหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ให้ลุ่ล่งไปได้ด้วยดี

3. ได้รับการยกย่องนับถือ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนยอมที่ความต้องการความสำเร็จและความพึงพอใจในหน้าที่การงานของตน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรได้ยกย่อง ชมเชย สนับสนุน เพื่อสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ร่วมงานทั้งส่วนรวมและส่วนบุคคล

4. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความสามารถ ทั้งในการประสานน้ำใจของคนในองค์การให้ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการปฏิบัติตน

5. การได้รับค่าจ้างเป็นธรรม อัตราเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนโดยตรง และเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการกำหนดอัตราเงินเดือน การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมจึงมีความสำคัญในด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

6. ความเสมอภาค หมายถึง ความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานของคนภายในองค์การ ไม่มีการแบ่งผิวพรรณ เชื้อชาติ เล่นพรรคเล่นพวก หรือลำเอียงในการปกครอง บังคับบัญชา

7. ความนุ่มนวลและแนบเนียน การมีปิยะวาจายอมเป็นที่รักใคร่แก่ผู้วิสาสะและผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะเมื่อทำงานผิดพลาด ควรชี้แจงแนะนำสั่งสอนอย่างสุภาพนุ่มนวลเพื่อป้องกันกันมิให้ผู้ได้บังคับบัญชา ท้อใจในการทำงาน การทักทายเป็นปรารถนาได้ถามทุกข์สุขเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

8. การยอมรับนับถือ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ย่อมต้องการการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้นๆ

9. ความพอใจในสภาพการทำงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ดี ประกอบด้วย เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น แสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิพอเหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะเหล่านี้ เป็นต้น

ประเภทของสวัสดิการของพยาบาล (Welfare of Nurse) คือ ผลประโยชน์และบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายที่พยาบาลพึงได้รับ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดนักวิชาการหลายท่าน ร่วมกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารทางการพยาบาลและพยาบาลระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ (Health Services) เป็นการดูแลสุขภาพและพลามัยของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาแลเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการให้ข้อมูลสุขอนามัย ให้บริการรักษาพยาบาลรวมถึงค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค ค่าห้องและค่าอาหารตลอดเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยรวมถึง บิดา มารดา คู่สมรส และบุตร การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล เป็นต้น

2. ด้านความปลอดภัย (Social Safety Services) เป็นการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การเสริมกิจการด้านความปลอดภัยการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อม เป็นต้น ด้านความมั่นคง (Security Services) เป็นการสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร ในการดำรงชีวิตของข้าราชการหรือพนักงานในหน่วยงานนั้น เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตรา ค่าครองชีพข้าราชการบำนาญ (ช.ค.บ.) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) เป็นต้น

3. สิทธิการลาหยุด (Payment for Entitle Leave) เป็นการให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่างๆ ที่ควรได้รับตามสิทธิของข้าราชการ เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อน ทำกิจกรรมทางศาสนาหรืองานเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาภักดิ์และวันลาป่วย เป็นต้น สามารถแบ่งการลาของข้าราชการออกเป็น 9 ประเภท คือ 1) การลาป่วย 2) การลาคลอดบุตร 3) การลาภักดิ์ส่วนตัว 4) การลาพักผ่อน 5) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ 6) การลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล 7) การลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาน หรือปฏิบัติการวิจัย 8) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ 9) การติดตามคู่สมรส

4. ด้านการศึกษา (Education Services) เป็นการส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้กับบุคลากรในองค์กร เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนพัฒนาบุคลากร การให้ลาศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ การให้มีห้องสมุดทางวิชาการและการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่างๆ เป็นต้น

5. ด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพและการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ร้านค้าและเงินสงเคราะห์ต่างๆ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน โครงการสวัสดิการเงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง ค่าเดินทางกลับภูมิลำเนา ค่าเบี้ยเดินทาง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำ

6. ด้านนันทนาการ (Recreational Services) เป็นการสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดสมโภช การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

7. เงินสวัสดิการและโบนัส (Award and Bonuses) เป็นการให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรหรือการให้รางวัลกับ พฤติกรรมที่องค์การต้องการ เช่น เงินโบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น และรางวัลพนักงานซื้อสัตย์ เป็นต้น เงินเบี้ยประชุมกรรมการ เงินสมนาคุณวิทยากร เงินค่าสอนพิเศษ เงินเพิ่มสำหรับข้าราชการอยู่ในต่างประเทศ เงินทำขวัญข้าราชการ ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการหรือสูญเสียอวัยวะส่วนใด เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ เงินค่าสอนพิเศษ เงินค่าสมนาคุณ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

8. การให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นการให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติแก่สมาชิกในหน่วยงานเช่น ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ ความขัดแย้งในที่ทำงาน ชีวิตครอบครัวและกฎหมาย เป็นต้นที่กล่าวมาข้างต้นนี้เป็นการช่วยเหลือด้านสวัสดิการหรือประโยชน์ต่างๆ ให้กับข้าราชการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลต่างๆในสังกัดรัฐบาล โดยเฉพาะพยาบาลที่พึงจะมีสิทธิในการได้รับการช่วยเหลือจากโรงพยาบาลหรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ การช่วยเหลือ

ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น จะดูเหมือนเป็นสิ่งที่มุ่งใจที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พยาบาลอยู่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเป็นเวลานานๆถึงแม้ว่าจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างน้อยกว่าที่อื่น

5. ความต้องการสวัสดิการ

5.1 ความหมาย

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความต้องการไว้หลายประการ ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540: 66) กล่าวว่าความต้องการเกิดจากการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการขาดความสมดุล ทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก

เรียม ศรีทอง (2540: 140) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะแห่งการเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดดุลยภาพในเรื่องต่างๆ

วุฒิชัย จานง (2544: 453) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์หรือแม่สัตว์ทั่วไป เราไม่อาจสังเกตเห็นได้จนกว่าความต้องการนั้นแสดงออกในรูปของแรงขับ และความกระวนกระวายจึงอาจทราบได้บ้างว่าบุคคลนั้นมีความต้องการอะไร

Toole (1992) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึงสิ่งที่แต่ละบุคคลต้องการ เพื่อดำรงชีวิตและเป็นความปรารถนาบางสิ่งบางอย่างที่มีความจำเป็น เพื่อรักษาภาวะสมดุลของการดำเนินชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตสังคม

Gibson และคณะ (1997: 127) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะการณ์ขาดแคลนประสบการณ์ในด้านต่างๆ ของบุคคล ณ ช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง

Luthans (1998: 161) กล่าวว่า ความต้องการเกิดขึ้น ก็ต่อเมื่อสภาวะทางร่างกายและจิตใจเกิดความไม่สมดุล

Schermerhorn, JR (1999: 285) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง การที่ความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง

Daft (1999: 236) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลปรารถนาหรืออยากได้สิ่งต่างๆ ได้แก่ อาหาร เพื่อน การเป็นที่ยอมรับ การได้รับความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

Jex (2002: 211) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่า หมายถึง สภาวะที่บุคคลเกิดความรู้สึกบกพร่องหรือขาดแคลนสิ่งต่างๆ ได้แก่ การขาดแคลน อากาศ น้ำ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

Ruthus (2002: 283) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาวะภายในที่บุคคลเกิดความขาดแคลนทั้งทางด้านร่างกาย ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำ เป็นต้น และความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ต้องการการยอมรับ ค่ายกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความต้องการ หมายถึง สภาวะภายในที่ขาดแคลนหรือไม่สมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมเพื่อแสวงปัจจัยต่างๆ มาตอบสนองความต้องการเหล่านั้น

5.2 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

มาสโลว์ (Maslow, 1970) กล่าวถึงความต้องการ โดยแบ่งความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาท ในพฤติกรรมของมนุษย์ มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม มนุษย์ปรารถนาจะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถหาหมายได้ ความปลอดภัยหมายความว่าความรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตพฤติกรรมซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคม

3. ความต้องการทางสังคม (Social or belongingness needs) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or status needs) เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น การเป็นผู้นำการเป็นหัวหน้าหรือการมีโอกาสใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ

5. ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization or self-realization) เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ภายหลังที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้ง 4 ขั้น ครบแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ฝันไว้ทุกอย่าง

ซึ่งทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับ จากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ซึ่งแต่ละขั้นความต้องการสามารถนำมาเปรียบเทียบได้กับรูปแบบสวัสดิการในองค์การได้ ดังตารางในแสดงที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์กับรูปแบบสวัสดิการ

ลำดับขั้น	ลักษณะความต้องการ	ประเภทสวัสดิการ
1	ความต้องการทางด้านร่างกาย	อาหารที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2	ความต้องการความปลอดภัย	อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน
3	ความต้องการสังคม	การนันทนาการ การกีฬา การรื่นเริงประจำปี
4	ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม	การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณ
5	ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด	ทุนการศึกษา

5.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการ

ความต้องการสวัสดิการพยาบาล มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ในอดีต อคติโนทัศน์ พื้นฐานการศึกษา สภาพเศรษฐกิจและสังคม จากการที่บุคคล ถูกเลี้ยงดูอบรมแตกต่างกัน และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลต่อจิตใจ อารมณ์ และสังคมเป็นอย่างมาก ทำให้ความต้องการสวัสดิการพยาบาลแตกต่างกัน ด้วยเหตุผลที่ความต้องการเป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคล ดังนั้นบุคคลจึงมีความต้องการแตกต่างกันไปตามลักษณะส่วนบุคคลเช่นเดียวกัน การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความต้องการสวัสดิการของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทางด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติ รายได้ และหน่วยที่สังกัด ตามลำดับดังนี้

1. สถานภาพสมรส ทั้งนี้เนื่องจากสาเหตุที่ว่าเมื่อมีครอบครัวเป็นหลักเป็นฐานแล้ว ความจำเป็นขั้นพื้นฐานในครอบครัวย่อมจะทำให้มีความต้องการที่หรือความรู้สึกที่เปลี่ยนไปจากการอยู่คนเดียวต้องมีสมาชิกในครอบครัวที่ต้องการให้อุปการะเลี้ยงดูเพิ่มขึ้น ประกอบกับการมีประสบการณ์ในการใช้สวัสดิการในส่วนนี้ จึงส่งต่อสวัสดิการดังนั้นการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานภาพสมรส หย่าและหม้ายมีคะแนนเฉลี่ยของทัศนคติทางบวกต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย นอกจากนี้ยังมีผลงานวิจัยที่ยืนยันว่าสถานสมรสมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการ ได้แก่ สมเกียรติ ฉายไธสง (2539: 60)

2. ระดับการศึกษา เป็นตัวแปรหนึ่งที่สะท้อนถึงระดับฐานะเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งทำให้บุคคลมีความแตกต่างทั้งความคิด ค่านิยมและพฤติกรรมในเรื่องต่างๆ ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ย่อมมีความต้องการอยู่ในระดับสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ (สมเกียรติ ฉายไธสง 2539 และสมเกียรติ เกิดจรงค์ 2540)

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นประสบการณ์ ซึ่งประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นนั้นน่าจะมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลนั้นได้ รวมทั้งความคิดเห็นของพยาบาลต่อสวัสดิการจากภาครัฐ ซึ่งรวมถึงประสบการณ์เกี่ยวกับการใช้สิทธิต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการรักษายาพยาบาลของพยาบาลและครอบครัว (สมเกียรติ เกิดจรงค์ 2540 และสมเจตน์ ชื่นปรีชา 2534)

4. รายได้ เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของพยาบาล เพราะรายได้จะสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานในการดำรงชีวิต รวมทั้งยังเป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีผลต่อความแตกต่างทางสังคมไม่ว่าจะเป็นที่สภาพความเป็นอยู่ ทัศนคติในการดำรงชีวิต ประสบการณ์ต่างๆ (ชุติมา จันทรวง 2540 และยิ่งรัตน์ สะอาดยิ่ง 2538)

5. หน่วยงานที่สังกัด เป็นปัจจัยที่ต้องคำนึงในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากแต่ละโรงพยาบาลต่างอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของแต่ละสังกัดหน่วยงานราชการ ซึ่งในหน่วยที่สังกัดต่างกัน จะมีเหตุผลของพยาบาลในการลาออกจากงานแตกต่างกันออกไป (จุฑามาศ พุทธพิทักษ์ และวนิดา มงคลสินธุ์ 2523 และอัสนีย์ เสาวภาพ 2520)

6. ทฤษฎีคนกลุ่มเจนเนอร์ชันวาย

Generation Y (Generation Why) หรือ Millennials ในสหรัฐอเมริกาจะหมายถึงผู้ที่เกิดในระหว่างปี 2520-2537 (ค.ศ. 1977-1994) สำหรับในประเทศไทยระบุว่าคนกลุ่มนี้ คือ กลุ่มคนที่เพิ่งเกิดไม่เกินปี 2521 หรือขณะนี้มียุ่ต่ำกว่า 30 ปี คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่เพิ่งจะจบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโท และกำลังเริ่มก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งมีจำนวนประมาณร้อยละ 20 หรือประมาณ 13 ล้านคน คนรุ่น Y นี้ ต้องการอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าแสดงออกทางความคิด การพูด การแต่งกาย เคารพคนอื่นที่ตัวตน ไม่ใช่ความอาวุโส มีความอดทนต่ำ ชอบท้าทายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยาน ต้องการประสบความสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น คู่กันเคยกับเทคโนโลยี ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี และมีไอเดียชอบคิดอะไรนอกกรอบและชอบถาม “ทำไม” ด้วยความอยากรู้อยากมากกว่าเพียงแค่รับคำสั่ง ให้ความสนใจและรักษาสุขภาพ เนื่องจากเขาได้รับการเลี้ยงดูที่พยายามให้เขามีความมั่นใจในตัวเอง และพยายามค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเอง ซึ่งเป็นที่มาของชื่อเรียกพวกเขา “Generation Why” (GenerationY)

พนักงานรุ่นใหม่ GenerationY ความท้าทายขององค์กร พนักงานเหล่านี้ต้องการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตมาก (Work-Life Balance) ถ้ารู้สึกว่าการที่ทำงานไม่ใช่สิ่งที่เขาแสวงหา ไม่เหมาะกับการดำรงชีวิตของเขา เขาก็พร้อมที่จะลาออก อีกสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานรุ่นใหม่เหล่านี้ลาออกคือ ตัวผู้บริหารทั้งหลายที่มักจะใช้ภาวะผู้นำและวิธีปฏิบัติแบบเดิมๆ ตัดสินและคาดหวังให้พนักงานรุ่นใหม่มีพฤติกรรมเหมือนกับตนเอง แนวทางการปรับสภาพแวดล้อมภายใน และวัฒนธรรมองค์กร โดยคำนึงถึงความหลากหลายและความแตกต่าง ระหว่างคนรุ่นใหม่ และคนรุ่นเก่า (Workforce Diversity) คือ การทำความรู้จักกับคนรุ่นใหม่ให้ลึกซึ้ง สื่อสารกับคนรุ่นเก่าให้เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างรุ่นดังต่อไปนี้

1. การจูงใจ (Motivation) คนรุ่น Y มีความต้องการทางด้านสังคมต้องการการยอมรับ และความสำเร็จมากกว่าเรื่องปัจจัยทางกายภาพและความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้นการให้ความรักและกำลังใจ เป็นที่ปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และเรื่องสำคัญที่สุดคือ การมอบหมายงานที่ท้าทาย และให้อิสระในการทำงานกับเขาทำให้การทำงานทุกวันเป็นวันที่สดใหม่เสมอ

2. ภาวะผู้นำ (Leadership Style) ผู้นำที่เหมาะสมกับชาว Y ควรจะเป็นภาวะผู้นำแบบ Achievement Oriented หรือ Delegating ที่มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้โดยบอกถึงผลลัพธ์ที่ต้องการให้อิสระในการคิดและความท้าทายนี้ คือ สิ่งกระตุ้นให้ชาววายเหล่านี้มีความสุขกับการทำงาน

3. การสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารต้องเปิดใจและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชาว Y โดยวางตัวเหมือนเพื่อนหรือคนในครอบครัวหลีกเลี่ยงการวางตัวเหนือกว่าหรือแสดงอำนาจ

4. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) รุ่น Y เติบโตมาในยุคดิจิทัล เขาสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ และสื่อสารกับคนอื่นได้ทันที จึงทำให้เขาไม่อดทน รอคอยไม่เป็น การจะรักษาพนักงานชาว Y ต้องทบทวน นำรูปแบบใหม่ๆ เข้ามาใช้ เช่น Team Based Structure ให้พนักงานผลัดกันขึ้นมาเป็นผู้นำโครงการ แยกหน่วยงานในบริษัทออกเป็นบริษัทย่อยๆ ให้โอกาสในการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารเร็วขึ้น

5. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ต้องมีความยืดหยุ่น มุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ และเป้าหมาย มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในลักษณะเป็นเพื่อนหรือเป็นคนในครอบครัว

รัชฎา อิศานธิกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548) ได้กล่าวไว้สำหรับ “เจนเนอเรชั่น Y ในที่ทำงาน” ตามการศึกษาวิจัยของผู้เขียนพบว่า เจนเนอเรชั่น Y ในสถานที่ทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตเป็นอย่างดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง ต้องการงานที่มีความก้าวหน้า สามารถแสดงความคิดเห็นและบริหารจัดการด้วยตนเอง ทั้งในเรื่องเวลาและสถานที่ ที่ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

นอกจากนี้ เจนเนอเรชั่น Y บางคนยังบอกว่า พวกเขาต้องการงานที่มีความท้าทาย และขอเลือกวิธีปฏิบัติงานด้วยตนเอง พวกเขามักอึดอัดเมื่อไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือเมื่อความคิดเห็นของพวกเขาไม่ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เจนเนอเรชั่น Y จะพอใจอย่างมากถ้าสามารถเลือกเวลาทำงานตามความสะดวกของตนเอง หรือทำงานจากสถานที่อื่นได้ เช่น ที่บ้าน หรือนอกสถานที่ทำงาน โดยยึดผลงานตามกำหนดเวลา สิ่งที่เขาไม่ชอบอย่างมาก คือ ระเบียบวินัยที่มากเกินไป เช่น ห้ามใช้โทรศัพท์มือถือระหว่างทำงาน ห้ามใช้คอมพิวเตอร์ในเรื่องส่วนตัว ฯลฯ เจนเนอเรชั่น Y บางคนสามารถลาออกจากงานทันทีโดยไม่ต้องรอสมัครงานใหม่ เธอบอกว่า ถ้าไม่ชอบ ไม่สบายใจ ก็ลาออกดีกว่าทนอยู่ แล้วต้องลาออกไปสัมภาษณ์ที่ใหม่ เกรงใจ! Eric Chester นักเขียนและนักพูดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น Y บอกว่า เจนเนอเรชั่น Y ไม่สนหรอกถ้าจะถูกไล่ออก ผู้จัดการบางคนไม่มีโอกาสนั้นด้วยซ้ำ เพราะพวกเขาไปเสียก่อน

เจนเนอเรชั่นในองค์กรมักพูดกันสั้นๆ ว่า “คนรุ่นเก่า” กับ “คนรุ่นใหม่” และมักแบ่งกลุ่มกันโดยมองเรื่องอายุคนเป็นเกณฑ์มากกว่าอายุงาน ถ้าจะแบ่งกลุ่มคนทำงานตามช่วงอายุให้ชัดเจนยิ่งขึ้น นักวิชาการและนักเขียนจำนวนมากได้ใช้แนวทางการแบ่งกลุ่มคนตามแนวคิดตะวันตก แบ่งคนทำงานออกเป็น 3 กลุ่ม ตามช่วงอายุและคุณลักษณะเด่น ได้แก่

1. Baby Boomers คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ.1946-1964 (พ.ศ. 2489-2507) หรือประมาณช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองเป็นต้นมา อายุประมาณ 40-60 ปี เป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา ลักษณะนิสัยมักยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลงความคิดง่ายๆ บางครั้งจึงถูกมองว่าเป็นพวกอนุรักษ์นิยม หรือไม่ก็หัวเก่าไปแล้ว ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลาานกว่าจะประสบความสำเร็จ บางคนมีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์การมาก

2. Generation X มีชื่อเรียกอื่นๆ เช่น Baby Buster, Slacker เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965-1976 (พ.ศ. 2508-2519) อายุประมาณปลาย 20 ถึงเนียด 40 อุปนิสัยชอบเลี้ยงยินดีรับการเปลี่ยนแปลง ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้ดี ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพ ทั้งเพื่อนร่วมงานและครอบครัว เจนเนอเรชั่นนี้บางคนมีวิถีชีวิตแบบยัปปี้ (Yuppy) ใช้จ่ายเงิน เพื่อความสุขของชีวิต ชื่อหาสิ่งของที่หรูหรามากกว่าพวกเบบี้บูมเมอร์ส

3. Generation Y ชื่อที่เรียกคนเจนเนอเรชั่นนี้ ได้แก่ Y – Why, Generation Next, Echo Boom, Digital Generation อายุระหว่าง 11-25 ปี นักวิชาการบางท่านให้ช่วงอายุของเจนเนอเรชั่น Y ถึง 28 ปีก็มี คือเกิดระหว่าง ค.ศ. 1977-1994 (พ.ศ. 2520-2537) จากการรวบรวมของ Ron Zemke พบว่า เจนเนอเรชั่นอื่นมักมีมุมมองต่อภาพลักษณ์ของเจนเนอเรชั่นวาย เริ่มต้นในด้านไม่ค่อยดีเท่าไร สิ่งที่เจนเนอเรชั่นอื่นไม่ค่อยชื่นชอบเจนเนอเรชั่นวาย มักเป็นเรื่องบุคลิกภาพ การแสดงออก แต่จะยอมรับในเรื่องความสามารถด้านเทคโนโลยี โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ ลักษณะนิสัยและการแสดงออกของเจนเนอเรชั่น Y ยังมีลักษณะเป็นพวก Hip-Hop ต้องการทราบเหตุผลว่า “ทำไม” ต้องทำเช่นนั้น มีวัฒนธรรมเป็นแบบสากลมากกว่ารุ่นอื่น ดิฉวีดิไอเกม เชื่อมมั่นในตนเองสูง บ้างก็ถูกมองว่าเป็นคนที่เอาแต่ใจตนเอง เห็นแก่ตัว เป็นพวกชอบสร้างปัญหาการสนใจเทคโนโลยีอย่างมาก ทำให้เจนเนอเรชั่น Y กลายเป็นคนที่ “ฉลาด” และเป็นผู้คอยแก้ปัญหา เพราะพวกเขาทราบว่าจะค้นหาข้อมูลได้จากที่ใด เวลาไหน และทำได้อย่างรวดเร็ว เจนเนอเรชั่น Y จะมีความสามารถในการทำงานหลายด้านที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และสื่อหลายประเภท และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

จากรายงานการสำรวจเด็กและเยาวชน พ.ศ. 2545 โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ สรุปว่า ประชากรร้อยละ 17.8 ของจำนวนประชากรทั้งหมดของประเทศ หรือจำนวน 11.3 ล้านคน เป็นกลุ่มเยาวชนอายุระหว่าง 15-24 ปี เป็น “คนกลุ่มใหญ่” ที่เริ่มเข้าสู่การทำงาน มีรายได้ของตนเอง และจัดเป็นลูกค้ากลุ่มเป้าหมายใหม่ที่นักการตลาดให้ความสนใจกับวิถีชีวิตและพฤติกรรมด้านการรับสื่อของพวกเขาอย่างมาก เพื่อใช้พัฒนาสินค้าและบริการเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชั่น Y เริ่มเข้าสู่การทำงาน

ในองค์กรมากขึ้น พวกเขามีพฤติกรรมและความต้องการด้านการทำงานในแบบฉบับของตนเอง ซึ่งจะแตกต่างจากบุคลากรเจนเนอเรชั่นอื่นในองค์กร

นักวิชาการตะวันตกได้รวบรวมข้อมูลเปรียบเทียบเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในที่ทำงาน (ดังตารางที่ 2.3) ทำให้ทราบถึงอุปนิสัยและความต้องการในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนักวิชาการและนักบริหารบุคคลของตะวันตกต่างก็ให้ความสนใจต่อความแตกต่างนั้น เพื่อนำไปบริหารด้านการจัดงาน สวัสดิการ การฝึกอบรมและพัฒนา ให้สอดคล้องกับลักษณะของคนแต่ละรุ่น ดังนี้

ตารางที่ 2.3 เจนเนอเรชั่นต่างๆ ในที่ทำงาน

เจนเนอเรชั่น	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Baby Boom	- ยึดมั่น ไม่เปลี่ยนแปลง ง่าย - ให้ความสำคัญต่อ ผลลัพธ์ - อนุรักษ์นิยม	- มีชีวิตเพื่อทำงาน - สู้งาน ชอบทำงาน - ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน - รักดีต่อองค์กร - อดทน - ต้องการงานที่มีความ มั่นคง - เคารพกฎเกณฑ์ กติกา	- มีความมั่นคง - งานที่อาศัยความ เชี่ยวชาญ-ชำนาญเชิงลึก - มีการเลื่อนตำแหน่ง
X	- ชอบเสี่ยง - ยินดีรับการ เปลี่ยนแปลง - ใช้เทคโนโลยี - ให้ความสำคัญต่อ สัมพันธภาพ - ใช้ชีวิตแบบขี้ปี้ (Yuppy)	- ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่สุข สบายตามใจตนเอง - ต้องการความยืดหยุ่น ในชีวิต - หุ่เมเมื่อเห็นว่าทำท - เปลี่ยนงานง่าย - เป็น Job Hopper	- ทำท - งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย - การทำงานเป็นก้าวหนึ่ง ของการไปสู่สิ่งที่ดีกว่า - สร้างสัมพันธภาพที่ดีได้ - มีความรู้ใหม่ๆ - อิสระในการเลือกสถานที่ และเวลาทำงาน

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

เจนเนอร์ชั่น	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Y	-Hip-Hop	-ปรับตัวเก่งและมี	-ต้องการทราบมุมมองและ แง่คิดในการทำงานจากผู้อื่น
	-ต้องการทราบเหตุผล	ความคิดริเริ่ม	-มีค่าตอบแทนสูง
	ว่า “ทำไม” ต้องทำ	-มีประสิทธิภาพใช้	-ใช้เทคโนโลยี Wi-Fi
	เช่นนั้น	เทคโนโลยีเก่ง	-บริหารจัดการตนเองได้
	-มีความเป็นสากล	-มุ่งมั่นแต่บางครั้งไม่	-งานที่มีความสนุกสนาน
	-ติคิวิโอเกม	อดทน	-มีเวลาพักผ่อน
	-เชื่อมั่นในตนเองสูง	-ไม่ผูกพันต่อองค์กร	-ต้องการความจริง
		-ไม่สนใจเรื่องอาวุโส	
		-ช่างสงสัย	

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร 2007 กล่าวว่า iva การบริหารทรัพยากรบุคคลรุ่นใหม่ต้องมองถึงการสร้างแม่เหล็ก “แรงดึงดูด” ขณะเดียวกันต้อง “รักษา” talent ควบคู่กันไป เพื่อไม่ให้ดาวเด่นหายไป หรือเจตตาย เด็กรุ่นเจนเนอร์ชั่น Y ไม่เหมือนรุ่นไหนๆ ที่มีการเลือกงานในสไตส์เฉพาะรุ่น และชื่อเสียงองค์กรไม่ใช่สิ่งสำคัญอันดับแรก สิ่งที่จะดึงดูดพวกเขาในการทำงาน คือ ปัจจัยแรกต้องเป็นงานที่ชอบ สองต้องเป็นงานที่ทำหาย มีคุณค่า ปัจจัยสุดท้าย องค์กรนั้นทำธุรกิจที่น่าสนใจยิ่ง ไม่นั่นคงไม่ว่า แต่ขอได้หน้า งานดีแล้ว เงินต้องงามด้วย และต้องเร็วด้วย จึงจะครบสูตรเรื่องงานของคนเจนเนอร์ชั่น Y และยังได้กล่าวต่อไปว่า คนรุ่นใหม่ต้องการความยืดหยุ่น อิสระทางความคิด จึงไม่ชอบให้ใครมาบังคับ แต่ยังอยากได้รับการยอมรับ การเป็น “ส่วนหนึ่ง” ของทีม ให้ผู้ใหญ่เห็นความสำคัญ แต่ด้วยความอดทนต่ำ และไม่มีความภักดีต่อองค์กร ทำให้พวกเขาย้ายงานถี่มาก

“คนเจนเนอร์ชั่น X เปลี่ยนงานทุกๆ 3 ปีก็ว่าเร็วแล้ว แต่เจนเนอร์ชั่น Y ยิ่งแล้วใหญ่ เปลี่ยนงานปีต่อปีเลย พวกเขาคิดว่าปีเดียวก็มากแล้ว เรียกว่าไม่ดีก็เปลี่ยนเลย” ที่สำคัญเมื่อผลงานเขาออก ต้องมีการตอบรางวัลอย่างรวดเร็ว ไม่งั้นพวกเขาจะจากไปทันที นอกจากผลตอบแทนที่คุ้มค่ารวดเร็วแล้ว สวัสดิการต้องปรับปรุงใหม่ให้รับกับไลฟ์สไตล์พวกเขาเสาวคนธ์ให้คำแนะนำว่า สวัสดิการต้องยืดหยุ่นเหมาะกับไลฟ์สไตล์ “บางครั้งอาจจะต้องดีไซน์สวัสดิการใหม่ เพราะพวกเขายังไม่ได้

ซื้อบ้าน ไม่อยากได้ประกันชีวิตสูง แต่อยากไปสปอร์ตคลับ ซึ่งทางองค์กรอาจจะต้องสรรหาสวัสดิการที่โดนๆ เช่น งบไปสปอร์ตคลับ ไปสปา งบตัดฟัน ขณะเดียวกันก็มีสวัสดิการแบบเดิมให้เขามีสิทธิเลือกในสิ่งที่เขาอยากได้ โดยอยู่ในงบประมาณ แบบนี้จะตอบโจทย์พวกเขาได้มากกว่า” แบบนี้สีจึงจะจัดการเจ้าตัวป่วนเจนเนอเรชั่น Y ได้อยู่หมัด

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวกับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าที่มีความคล้ายคลึงกับผู้วิจัยได้ทำการศึกษา มีดังต่อไปนี้

กุลธิดา สุตจิตร (2549) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การและความตั้งใจลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 392 คน พบว่า การได้รับค่าตอบแทนขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.39 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความพอใจในสวัสดิการที่ทางโรงพยาบาลจัดให้ และสวัสดิการที่ท่านได้รับเพียงพอกับความต้องการของท่านและครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.28, 2.31 ตามลำดับ

ณัฐชุตา หรั่งเพชร (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ทีโอที จำกัด ในปี 2548 พบว่าการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รวมทั้งการรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการด้านการศึกษา และสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานมีการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับสูง และพนักงานมีการรับรู้สวัสดิการด้านความมั่นคงในงาน สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านนันทนาการ และสวัสดิการด้านความสะดวกสบายอยู่ในระดับปานกลาง

นิตยา สง่าวงษ์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจ

ในงาน และปัจจัยพยากรณ์ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตัวอย่างประชากรที่ใช้ศึกษาวิจัยเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 33 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 6 โรงพยาบาล โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน/ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยปริมาณการได้รับปัจจัยดังกล่าวจากหน่วยงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในระดับที่แตกต่างกัน (สมเกียรติ พ่วงรอด, 2544) นอกจากนี้ ผู้บริหารควรตระหนักถึงปัจจัยด้านสวัสดิการและเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่พยาบาลประจำการปฏิบัติและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน

มาริษา สมบัติบุรณ และคณะ (2546) ศึกษาอุบัติการณ์การลาออกทางการพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า อุบัติการณ์การลาออกพบมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรที่มีอายุน้อยอายุงานไม่เกิน 5 ปี สาเหตุการลาออกส่วนใหญ่มีสาเหตุร่วมและเป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกัน โดยสาเหตุการลาออกอันดับแรก คือ การย้ายกลับภูมิลำเนา รองลงมา คือ สาเหตุเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อยและภาระงานหนัก อาชีพใหม่ที่กลุ่มตัวอย่างต้องการลาออกไปทำมากที่สุด คือ ทำงานในโรงพยาบาลเอกชน ร้อยละ 39.4 ทำงานในโรงพยาบาลรับเหมาอื่นๆ ร้อยละ 13.3 ธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 10.6 และเป็นแม่บ้าน ร้อยละ 7.5

รัตนา (2522) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย พบว่า ในด้านสวัสดิการพนักงานต้องการให้ช่วยเหลือในด้านการเงิน พนักงานส่วนใหญ่ทราบในเรื่องระเบียบของบริษัท เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จ เงินกู้ยืม เงินประกันอุบัติเหตุ การจัดสถานพยาบาล เงินหรือสิ่งของที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้บริษัท เช่น การจ่ายเงินรางวัลประจำปี เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา

ละออ อริยกุลนิมิต (2546) ศึกษาวิเคราะห์ตัวประกอบที่ทำให้เกิดการคงอยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานอย่างน้อย 5 ปี จำนวน 951 คน ประกอบด้วยพยาบาลระดับผู้บริหาร จำนวน 240 คน พยาบาลประจำการ จำนวน 711 คน หน่วยงานมีสวัสดิการที่ตอบสนองความจำเป็นของบุคลากร หน่วยงานมีการสวัสดิการที่พึงพอใจก่อนและหลังการปฏิบัติงานสำหรับผู้อยู่เวรนอกจากนี้ได้รับอธิบายถึงวิธีการที่เหมาะสมในการให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ควรได้จากการทำงาน กลุ่มตัวบ่งชี้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ให้น้ำหนักแก่ตัวประกอบมากที่สุด โดยให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ให้เท่าเทียมกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพียงพอกับค่าใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจ ให้ค่าตอบแทน

พิเศษแก่บุคลากรที่สร้างผลงานได้สำเร็จ จัดสรรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผลงานและมีเกณฑ์กำหนดที่โปร่งใสและมีข้อมูลเพียงพอคำนึงถึงความสามารถ ผลงานและผลการปฏิบัติงาน

วนิดา (2539) ศึกษาเรื่อง สภาพปัจจุบันและความคาดหวังในด้านสวัสดิการของครู ประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในเขตคลองเตย และเขตคลองเตยสาขา 1 พบว่า สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับสวัสดิการจากความคิดเห็นของครูประถมศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในเขตคลองเตยและเขตคลองเตยสาขา 1 เห็นว่า การจัดบริการสวัสดิการในปัจจุบันมีการจัดให้น้อยทุกด้านและทุกบริการ และความคาดหวังของครูเกี่ยวกับสวัสดิการต้องการให้มีการจัดบริการให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันทุกด้านและทุกบริการ โดยเรียงลำดับจากความต้องการมากไปหาความต้องการน้อยดังนี้คือ การบริการสวัสดิการด้านความมั่นคง การบริการด้านสุขภาพอนามัย การบริการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การจัดบริการสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร และการจัดบริการสวัสดิการด้านสันติภาพการ เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันและความคาดหวังของครูเกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่า ครูมีความเห็นว่าสวัสดิการที่จัดให้ในปัจจุบันมีน้อยไม่เพียงพอหรือไม่ให้ และสวัสดิการที่มีไม่ตรงตามความต้องการ ไม่สะดวกในการขอรับบริการ ในด้านความคาดหวังของครูนั้น ครูเห็นว่าควรมีการจัดสวัสดิการให้มากขึ้นและตรงตามความต้องการของครูให้มากที่สุด

ศิริรัตน์ (2542) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาสวัสดิการพนักงานระดับปฏิบัติงานของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยเฉพาะเกี่ยวกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ศึกษาความพึงพอใจและความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการต่อบริการสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และศึกษาการพัฒนาสวัสดิการพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการของบริษัทการบินไทย สามารถจัดได้ครอบคลุมถึงสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษาและด้านสันติภาพการ พนักงานระดับปฏิบัติการให้ความเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของบริษัททั้ง 5 ด้านนั้นอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคาดหวังต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นให้มีการเพิ่มสวัสดิการในทุกประเภท และควรครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย โดยรวมพบว่า พนักงานส่วนมากมีความเห็นต่อการพัฒนาสวัสดิการตรงตามทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ศุภรศรี เดชเกษม (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร 357 คน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการด้านประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการกำหนดสวัสดิการ ไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอนโรงพยาบาลแต่ละแห่งจึงมีมุมมองในเรื่องสวัสดิการแตกต่างกันและมีข้อแตกต่างในด้านต่างๆ เช่น รายรับรายจ่าย ทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการไม่เท่ากัน ซึ่งปัจจัยด้านบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544)

สุรางรัตน์ (2538) ศึกษาบทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ โดยศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงบทบาทของรัฐ พบว่าการจัดสวัสดิการตามรูปแบบ Cafeteria มีเพียงส่วนน้อยในสถานประกอบการและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ประเภทสวัสดิการที่จัดให้พนักงานมีทั้งประเภทสวัสดิการที่จัดให้ตามกฎหมายและสูงกว่า ชนิดของสวัสดิการครอบคลุมเรื่องสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ความมั่นคงในการทำงานการศึกษา สันทนาการ เสริมธุรกิจ โบนัส และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ในการบริหารงานผู้ทำหน้าที่บริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชน คือ เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน และการออกแบบสวัสดิการพบว่าหน่วยงานทั้ง 2 กลุ่ม เน้นที่อายุงาน/ระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนเรื่องการวางแผนสวัสดิการ หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เน้นที่ความสามารถในการจ่ายของหน่วยงานและความพึงพอใจของพนักงาน แต่สถานประกอบการ เน้นเรื่องความพึงพอใจของลูกค้าและความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง จัดได้ว่าทั้ง 2 กลุ่ม จัดสวัสดิการอยู่ในขั้นดีและให้คำตอบแทนสูงแนวทางในการจัดสวัสดิการควรเน้นที่การจูงใจ และการมีส่วนร่วมในการบริหารสวัสดิการควรนำแนวคิดการจัดสวัสดิการของข้าราชการต่างประเทศ มาเป็นข้อพิจารณาปรับปรุงบทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการไทย ควรปรับปรุงกฎระเบียบต่างๆ ปรับฐานคิดให้เน้นการทำงานโดยให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลรวมในระบบคำตอบแทน และควรนำรูปแบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่นมาใช้ในหน่วยงานของภาครัฐ เพื่อพัฒนาศักยภาพขององค์ในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

สุจิตา เนียงตะวัน ศึกษาสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การกับความตั้งใจคงอยู่กับองค์การของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน เทศบาลนครนนทบุรี ในปี 2550 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความตั้งใจคงอยู่กับองค์การของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่ได้รับสวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านค่าการศึกษาบุตร ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายในประเทศ

ด้านค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานภายนอกประเทศ และด้านค่าเช่าบ้านแตกต่างกัน จะมีความตั้งใจคงอยู่กับองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

Chan and Morrison (2000) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของโรงพยาบาลสิงคโปร์ วัตถุประสงค์ เพื่อระบุตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่และความตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลสิงคโปร์ ภาระงานที่มากและพฤติกรรมที่ไม่ดีของหัวหน้า ซึ่งมีอิทธิพลต่อการลาออก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตั้งใจที่จะลาออกของพยาบาลคือ ความไม่มีความสัมพันธ์กันของพยาบาล หัวหน้างาน ความไม่ชอบในงาน การปฏิบัติสัมพันธ์ไม่ดีกับแพทย์ ภาวะผู้นำของหัวหน้า เงินเดือน สวัสดิการ ความสามารถในการใช้ทักษะของพยาบาล ความไม่ยอมรับในงาน ความต้องการในการดูแลของพยาบาล การไม่มีความสามารถในการใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ การไม่อุทิศตน ไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงาน สิ่งแวดล้อมไม่ปลอดภัย มาตรฐานในการดูแล

Strachota (2003) ศึกษาเหตุผลในการลาออกและการเปลี่ยนงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีความตั้งใจและเปลี่ยนงานในช่วง 9 เดือน จาก 3 โรงพยาบาลในกลุ่มโรงพยาบาลของ Major Midwestern จำนวน 84 คน โดยการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลใหม่ลาออกมากกว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ และ 52% ของผู้ที่ลาออกจากงานพยาบาลเป็นพยาบาลที่มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ซึ่งทำให้สูญเสียพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะพยาบาลหน่วยวิกฤติมีอัตราการลาออกสูงสุดเหตุผลที่ทำให้พยาบาลลาออกมากที่สุด คือ เวลาทำงาน 50% งานใหม่มีค่าตอบแทนและเวลาทำงานที่ดีกว่า 31% เหตุผลทางครอบครัว 19% ไม่พึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ 15% ผู้ร่วมงานไม่ดีไม่สามารถให้การพยาบาลที่มีคุณภาพได้ 15% สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดีและไม่มีความสุข 14% ความเครียดในการทำงานหนักคนน้อย 12% ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 8% ศึกษาต่อ 8% ปัญหาสุขภาพ 7% ต้องการย้ายที่อยู่ 5%