

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการในองค์กรกับการพัฒนาความต้องการของลูกจ้าง : การทดสอบภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์” ผู้ศึกษาได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการในองค์กร
4. ทฤษฎีอรรถประโยชน์
5. กระบวนทัศน์การพัฒนาของประเทศไทย
6. ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง
7. วิเคราะห์ระบบสวัสดิการสังคมและสวัสดิการในองค์กรของประเทศไทย

แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์

แนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ เริ่มเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายใน พ.ศ. 2537 หลังจากสำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวในรายงานการพัฒนามนุษย์ (The Human Development Report) ฉบับปี 1994 (พ.ศ. 2537) ด้วยประโยคสำคัญที่ว่า “The search for human security lies in development not in arms” แนวคิดนี้มีสาระสำคัญ 2 ประเด็น คือ อิสรภาพจากความหวาดกลัว และอิสรภาพจากความขาดแคลน (freedom from fear and want) นับเป็นความพยายามครั้งสำคัญใน 2 ประเด็นหลัก คือ การเชื่อมโยงสถานะความไม่มั่นคงระดับดินแดนของรัฐบาลเข้ากับความไม่มั่นคงของประชาชน อันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีความสำคัญยิ่ง และการสร้างคำจำกัดความคำว่า “ความมั่นคง” เสียใหม่ จาก “ความมั่นคง” ในความหมายเดิม ซึ่งเป็นเรื่องการสร้างแสนยานุภาพทางการทหารและดินแดนมาสู่ “ความมั่นคง” ด้านการพัฒนามนุษย์และสังคม

ทั้งนี้ นับตั้งแต่ ค.ศ. 1994 เป็นต้นมา พบว่า มีนิยาม “ความมั่นคงของมนุษย์” อย่างหลากหลายโดยหน่วยงานระดับโลก ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มองค์กรสหประชาชาติ เช่น โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) เลขาธิการสหประชาชาติ (Kofi Annan) ข้าหลวงใหญ่สำนักงานผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (Sadako Ogata) และมหาวิทยาลัยสหประชาชาติ

2. กลุ่มรัฐบาลประเทศต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ รัฐบาลแคนาดา รัฐบาลญี่ปุ่น และเครือข่ายความมั่นคงของมนุษย์ 13 ชาติ ซึ่งไทยร่วมเป็นสมาชิกอยู่

3. กลุ่มนักวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชน

สำหรับประเทศไทย การก่อกำเนิดแนวคิดความมั่นคงของมนุษย์ได้ส่งผลกระทบทั้งในเชิงรูปธรรมของการบริหารจัดการประเทศ และในเชิงอิทธิพลทางความคิดที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน นับตั้งแต่ช่วงหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองใน พ.ศ. 2475 เป็นต้นมา ก่อนจะเริ่มมีทิศทางอย่างชัดเจนเมื่อมีการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509) และสืบต่อการพัฒนาเรื่อยมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)

ความมั่นคงของมนุษย์ในประเทศไทยในปัจจุบันมุ่งให้ความสำคัญแก่ “การที่ประชาชนได้รับหลักประกันด้านสิทธิ ความปลอดภัย การสนองตอบต่อความจำเป็นพื้นฐาน สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตลอดจนได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง” (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548, น. 5) ภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์ 10 มิติ ซึ่งมีที่มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องหลายแหล่ง และการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านความมั่นคงของมนุษย์ จนกระทั่งกำหนดเป็นกรอบความมั่นคงของมนุษย์ได้ 10 มิติ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สำนักงานปลัดกระทรวง, สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2550, น. 8-60) ดังนี้

1. ที่อยู่อาศัย หมายถึง การมีสิทธิครอบครองที่อยู่อาศัยที่มีสภาพมั่นคง มีสาธารณูปโภคพื้นฐานที่เพียงพอ และอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

2. สุขภาพอนามัย หมายถึง การมีสถานภาพด้านสุขภาพอนามัยที่ดี ได้รับการคุ้มครองจากหลักประกันสุขภาพที่พอเพียง สามารถเข้าถึงได้โดยมีข้อจำกัดน้อย และปราศจากพฤติกรรมเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยด้านร่างกายและจิตใจ

3. การศึกษา หมายถึง การได้รับการศึกษาที่ดีอย่างน้อยไม่ต่ำกว่าการศึกษาภาคบังคับและการได้รับการศึกษาต่อเนื่องอย่างเท่าเทียม ตลอดจนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพตรงตามการศึกษาที่ได้รับมา

4. การมีงานทำและรายได้ หมายถึง การได้ทำงานเต็มเวลาที่มั่นคงและพึงพอใจ มีรายได้และเงินออมที่เพียงพอแก่การดำรงชีพ โดยไม่มีหนี้สินที่ไม่มีคุณค่า

5. ความมั่นคงส่วนบุคคล หมายถึง การปลอดภัยและรู้สึกปลอดภัยจากการประทุษร้ายทางร่างกายและทรัพย์สิน

6. ครอบครัว หมายถึง การที่สมาชิกครอบครัวมีความสัมพันธ์ที่ดี เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการร่วมรับผิดชอบในการะของครอบครัว

7. การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลมีบุคคลที่พร้อมจะให้การช่วยเหลือ ได้รับการคุ้มครองและสามารถเข้าถึงบริการของสังคมได้โดยมีข้อจำกัดน้อย และความรู้สึกมีคุณค่า และความสุขในชีวิต

8. สังคม-วัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีเวลาปลอดจากภารกิจการงาน เพื่อใช้สำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ตลอดจนการติดตามข่าวสารด้านสังคม-วัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอ ใช้เวลาในการพัฒนาทางจิตใจโดยการปฏิบัติศาสนกิจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมชุมชน

9. สิทธิและความเป็นธรรม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิ ไม่ถูกล่วงละเมิดสิทธิ และรู้สึกถึงการได้รับโอกาสจากสังคมอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

10. การเมืองและธรรมาภิบาล หมายถึง การที่บุคคลมีส่วนร่วมทางการเมืองประเภทต่าง ๆ และระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากหน่วยงานและบุคลากรของรัฐ นอกจากนั้นยังรู้สึกไว้วางใจในความโปร่งใสของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่จะส่งผลให้การพัฒนาประเทศดำเนินไปอย่างสมดุลทั้งในมิติทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนมีขีดความสามารถในการแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ บนเวทีโลกได้อย่างทัดเทียม ทั้งนี้เพราะ “มนุษย์” คือ องค์ประกอบสำคัญที่สุดของการเพิ่มขีดความสามารถ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ควบคุมองค์ประกอบอื่น ๆ อาทิ เทคโนโลยี เครื่องจักร ระบบการผลิต ฉะนั้นหากมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ใช้ปัจจัยเหล่านั้นขาดคุณภาพ ก็ย่อมทำให้ปัจจัยต่าง ๆ ปราศจากคุณค่าไปด้วย ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันซึ่งมักจะมีจุดมุ่งหมายในทางเศรษฐกิจเป็นหลักนั้น ได้พยายามเร่งเอาความสามารถ

ของมนุษย์และทรัพยากรมาใช้ประโยชน์จนทำให้มนุษย์ต้องตกอยู่ในสภาวะการแข่งขันมากจนเกินไป ย่อมเป็นการลดทอนความมั่นคงของมนุษย์อย่างรุนแรง นอกจากนั้นแล้วผลกระทบจากการแข่งขันที่มุ่งหวังความเติบโตทางเศรษฐกิจดังกล่าวยังส่งผลต่อการเพิ่มปัญหาสังคม หรือปัญหาในการพัฒนามนุษย์อีกประการหนึ่งด้วย ดังนั้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจจำเป็นต้องตั้งอยู่บน “ความมั่นคงของมนุษย์” จึงจะสามารถคลี่คลายปัญหาอันเนื่องมาจากการพัฒนาและนำพาสังคมไปสู่ความยั่งยืนได้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

ความหมายของสวัสดิการสังคม

คำว่า “สวัสดิการสังคม” เป็นคำที่ยากแก่การกำหนดความหมายให้ตรงกัน เนื่องด้วยความแตกต่างหลากหลายของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมให้ความหมายไว้ต่างกันหลายทัศนะ ดังต่อไปนี้

Turner (1974, p. 19) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง ความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคงโดยครอบคลุมการบริการบุคคลและชุมชนในลักษณะการพัฒนาสังคม ตลอดจนการเสริมสร้างบุคคลให้สามารถเผชิญกับปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ สังคม และการพยายามขจัดสภาวะการพึ่งตนเองไม่ได้ของประชาชน

วันนีญ วาสิกะสิน (2536, น. 60-61) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง การกินดีอยู่ดี (Social well-being) ของทุกคน ไม่เฉพาะผู้ยากไร้เท่านั้น ทั้งนี้ตามปฏิญญาสากลขององค์การสหประชาชาติเรื่องสิทธิมนุษยชน กำหนดว่าทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นพื้นฐานอันเป็นสิทธิที่ทุกคนจะต้องได้รับ และเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องจัดบริการต่าง ๆ ไว้ให้ และความต้องการขั้นพื้นฐานก็เป็นสิ่งที่ทุกคนรู้ว่า หมายถึง อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ฉะนั้นรัฐจึงต้องจัดหาที่อยู่อาศัยให้แก่ประชาชน จัดให้ประชาชน มีงานทำเพื่อมีเงินสำหรับซื้อเสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค จัดให้มีสถานพยาบาลสำหรับประชาชนเมื่อเจ็บป่วยไม่ว่าประชาชนคนนั้นจะอาศัยอยู่ในเมืองใหญ่ หรือในชนบทที่ห่างไกล

สุรพล ปธานวนิช (2551, น. 3) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง องค์ประกอบหนึ่งของนโยบายสังคมที่มีรัฐเป็นผู้รับผิดชอบหลัก มีจุดมุ่งหมายที่จะสร้างความกินดี

อยู่ดีในระดับพื้นฐานให้กับพลเมืองหรือนำไปสู่การเป็นรัฐสวัสดิการ ผ่านมาตรการช่วยเหลือประชาชนด้านรายได้หรือการจัดบริการเพื่อช่วยให้เกิดความเท่าเทียมของสิทธิและโอกาส

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง องค์ประกอบหนึ่งของนโยบายสังคมที่มีรัฐเป็นผู้รับผิดชอบหลัก เพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง มีความเท่าเทียมในสิทธิและโอกาส สามารถเผชิญและพึ่งพาตนเองได้เมื่อประสบปัญหาต่าง ๆ โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การกินดีอยู่ดีของทุกคนในสังคม

องค์ประกอบสวัสดิการสังคม

การกำหนดองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมมีอยู่ 2 แบบหลัก (วันทนี วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วตินารมณ, และ กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุลย์, 2547, น. 3) คือ

1. กำหนดตามความหมายที่เป็น “สภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม” หรือ “สวัสดิภาพสังคม” อันเป็นความหมายกว้าง

2. กำหนดตามความหมายที่เป็นกิจกรรม โครงการหรือบริการที่มีความหมายแคบกว่าความหมายแรก ซึ่งมักกำหนดตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคม (Social Security Act 1935) ของประเทศสหรัฐอเมริกา

ดังนั้น องค์ประกอบของสวัสดิการสังคมตามความหมายแรก หรือความหมายกว้าง จะประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ 7 ประการ โดยถือว่าประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีได้ จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษา
2. สุขภาพอนามัย
3. ที่อยู่อาศัย
4. การมีงานทำและการมีรายได้
5. ความมั่นคงทางสังคม
6. บริการสังคม
7. นันทนาการ

อย่างไรก็ตาม การจำแนกองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมยังมีความแตกต่างกันในเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ แห่ง เช่น มีผู้นิยามจำแนกองค์ประกอบของงานสวัสดิการ

สังคมตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ 1. การประกันสังคม 2. การสงเคราะห์ประชาชน และ 3. การบริการสังคม

ทั้งนี้ผู้ที่นิยมจำแนกองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมออกเป็น 3 ประการจะกล่าวถึงองค์ประกอบ 7 ประการตามความหมายกว้างไว้ในองค์ประกอบที่สาม คือ การบริการสังคม

รูปแบบของสวัสดิการสังคม

Titmuss (1974, pp. 31-33) แบ่งรูปแบบของสวัสดิการสังคมออกเป็น 3 รูปแบบดังต่อไปนี้

1. รูปแบบส่วนที่เหลือ หรือรูปแบบเก็บตก (Residual model of welfare) คือ การจัดสวัสดิการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่า บุคคลจะได้รับการตอบสนองความต้องการจากแหล่งสำคัญ 2 แหล่ง ได้แก่ ตลาดและครอบครัว กล่าวคือ ประชาชนที่ประสบปัญหา หรือมีความต้องการทางสังคมจะต้องช่วยเหลือตนเองอย่างสุดความสามารถก่อน หากยังไม่สามารถคลี่คลายสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ จึงค่อยไปขอความช่วยเหลือจากครอบครัว หรือญาติมิตรเป็นลำดับถัดมา ทั้งนี้รัฐบาลจะให้ความช่วยเหลือเป็นครั้งคราวแก่บุคคลที่ประสบปัญหาอย่างหนัก หรือประสบภัยพิบัติ อาทิ อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย หรือทุพภิกขภัยต่าง ๆ เท่านั้น

การจัดสวัสดิการในรูปแบบดังกล่าว เป็นการจัดสวัสดิการให้แก่ประชาชนเฉพาะในส่วนที่เหลือ (Residual) จากอำนาจซื้อในตลาดของระบบเศรษฐกิจเสรีซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหา มากกว่าการป้องกันปัญหา ประกอบกับประชาชนที่ได้รับสวัสดิการสังคมในรูปแบบนี้ คือ ผู้ที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ที่มักถูกสังคมตีตราว่า เป็นคนไม่ดีและนำมาสู่การแก้ไขปัญหาด้วยการลงโทษคนกลุ่มดังกล่าวในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่จริงแล้วปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นนั้น เป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของคนทั้งสังคม

2. รูปแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม คือ การจัดสวัสดิการตอบแทนแก่ผู้ที่เป็นกำลังในการผลักดันระบบเศรษฐกิจ โดยใช้มาตรการทางด้านภาษีอากรและการเงิน การคลัง ตลอดจนผลตอบแทนในอาชีพเป็นสิ่งสนองความต้องการ

สวัสดิการสังคมรูปแบบดังกล่าว ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ และจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่เชื่อว่า การให้รางวัลหรือให้คุณให้โทษต่อบุคคลจะเป็นสิ่งจูงใจให้คนตั้งใจทำงาน ฉะนั้นการจัดสวัสดิการในรูปแบบนี้ จึงจำเป็นต้องพิจารณาจากความสามารถในการทำงาน สถานภาพหรือบทบาทการทำงาน ผลผลิตภาพ และผลผลิตของแรงงานเป็นสำคัญ

(Carney and Hanks, 1986, p. 57) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการจัดสวัสดิการสังคมแบบสัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรมจะมีความเป็นระบบระเบียบมากกว่า รูปแบบส่วนที่เหลือหรือรูปแบบเก็บตก เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการของคนในสังคมได้ทั่วถึงมากกว่า แต่ก็ยังก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ประชาชนที่มีได้มีส่วนร่วมเป็นกำลังการผลิตของสังคม

3. รูปแบบสถาบัน คือ รูปแบบที่ถือว่าสวัสดิการสังคมเป็นสถาบันทางสังคมสถาบันหนึ่งที่จะก่อให้เกิดบูรณาการ (Integration) ในสังคม แม้ว่าสังคมนั้นจะเป็นสังคมที่มีเสถียรภาพแล้วก็ตาม เพราะสวัสดิการสังคมรูปแบบนี้จะถ่วงดุลกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ Titmuss (1974, p. 32) เห็นว่า สวัสดิการสังคมรูปแบบสถาบันตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญ 2 ส่วน คือ ทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมเศรษฐกิจ และหลักการเรื่องความเป็นธรรมทางสังคม

ทฤษฎีพื้นฐานด้านนโยบายสังคม

กลุ่มทฤษฎีพื้นฐานด้านนโยบายสังคม แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก (สุรพล ปธานวนิช, 2547, น. 49-77) ได้ ดังนี้

1. กลุ่มทฤษฎีกระแสหลัก เป็นกลุ่มทฤษฎีที่มีรากฐานของพัฒนาการมาเป็นระยะเวลานาน จึงมีความชัดเจนในการวิเคราะห์นโยบายสังคม อีกทั้งเป็นกลุ่มทฤษฎีที่ใช้เป็นหลักของการวิเคราะห์นโยบายสังคมมาตั้งแต่ดั้งเดิม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ประกอบด้วย (ดังตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1

ทฤษฎีพื้นฐานด้านนโยบายสังคม กลุ่มทฤษฎีกระแสหลัก

สาระสำคัญ	ทฤษฎี		
	วิธีการของฝ่ายขวา	วิธีการของฝ่ายซ้าย	วิธีการเชิงปฏิรูป
1. นักคิด / กลุ่มนักคิด สำคัญ	Smith, Malthus, Friedman, Nozick, Hayek	กลุ่มมาร์กซิสต์, กลุ่มเศรษฐศาสตร์ การเมือง, กลุ่มสังคมนิยม, กลุ่มสตรีนิยม	Beatrice and Sidney Webb, Titmuss, Beveridge, Keynes
2. รากฐานของปรัชญา และ ความคิด	- เสรีนิยม (เสรีภาพ, กลไกตลาด, ลัทธิทุนนิยม) - อนุรักษนิยม (ศาสนา, จารีตประเพณี)	- การเป็นปฏิปักษ์กับลัทธิทุนนิยม - การยึดมั่นในสังคมที่มีความเท่าเทียม - การให้ความสำคัญกับสังคมที่ปราศจาก ความแปลกแยก	- วิธีการเชิงปฏิรูปมีอิทธิพลต่อทฤษฎี นโยบายสังคมมากที่สุด - การผสมผสานทางความคิดของฝ่ายซ้าย และฝ่ายขวา
3. ความคิดเกี่ยวกับมนุษย์ และการกินดีอยู่ดี	- เสรีนิยม * มนุษย์มีความเป็นเหตุเป็นผล * แสวงหาความสุข และอรรถประโยชน์ * กินดีอยู่ดี คือ การสนองความต้องการ - อนุรักษนิยม * คำนึงถึงความรู้สึก เชื้อบาปดั้งเดิม * ยึดมั่นในกฎระเบียบของสังคม	- มนุษย์ไม่ได้ยึดถือตัวตน และการแข่งขัน - ระบบทุนนิยม ทำลายความเป็นมนุษย์ - ความอยู่ดีกินดี คือ การปราศจากความ แปลกแยก เพราะ มนุษย์จะสามารถใช้ ศักยภาพได้อย่างเสรี และให้ความร่วมมือ ร่วมใจ	- ความบกพร่องของมนุษย์ส่วนหนึ่ง เป็นผลมาจากระบบ - รัฐต้องมีส่วนสร้างการกินดีอยู่ดี - เน้นการมีจิตสำนึกทางสังคม - เน้นการสร้างเอกภาพระหว่างชนชั้น - ปฏิเสธความไม่เท่าเทียม การลดคุณค่า ความเป็นมนุษย์ การไม่ตอบสนอง ความต้องการ ความสูญเสียเปล่าของส่วนรวม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาระสำคัญ	ทฤษฎี		
	วิธีการของฝ่ายขวา	วิธีการของฝ่ายซ้าย	วิธีการเชิงปฏิรูป
4. สิทธิและเสรีภาพ	- มีเสรีภาพ และไม่ถูกแทรกแซง - เน้นสิทธิทางการเมือง และเศรษฐกิจ - ปฏิเสธความเป็นธรรมทางสังคม - ให้ความสำคัญกับสิทธิและอธิปไตยของผู้บริโภค (Consumer Sovereignty) - จัดสวัสดิการสังคมในรูปแบบคูปอง หรือ ใบแสดงสิทธิ ให้ผู้รับสามารถเลือกซื้อ หรือ รับสวัสดิการได้ตามความต้องการของตน	- เป็นอุดมคติและโรแมนติก (ความฝัน) เพราะชนชั้นที่ครอบครองทรัพย์สินเท่านั้น ที่มีเสรีภาพที่แท้จริง - เน้นความเท่าเทียม ความเป็นประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วม	- สิทธิด้านสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิพลเมือง - สิทธิด้านสวัสดิการแบ่งได้ 2 ระดับ คือ 1. สิทธิขั้นพื้นฐาน (ทุกคนต้องได้รับ) 2. สิทธิที่เกินกว่าขั้นพื้นฐาน เป็นเรื่องแตกต่างกันของบุคคลตามความพอใจและความสามารถในการจ่าย
5. ความยากจนและความเท่าเทียม	- ความยากจนเป็นสิ่งดีและควรมีอยู่ เพราะ มีส่วนสนับสนุนเศรษฐกิจเสรีในระบบตลาด (ลดต้นทุน, ผลักดันให้ทำงาน, สร้างการแข่งขัน) - สาเหตุของความยากจน คือ * ความด้อยกว่าทางวัฒนธรรม * ความบกพร่องส่วนบุคคล	- เป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา - เกิดจากการกีดกันทางชนชั้น และระบบทุนนิยม - กองหนุนแรงงาน เช่น ผู้หญิง แรงงานอพยพ ได้รับผลกระทบมากที่สุด - แก้ไขได้ โดยการเปลี่ยนโครงสร้าง (ล้มระบบที่มุ่งรักษาอำนาจของนายทุน)	- ความขัดสนขาดแคลนเป็นสิ่งที่ต้องแก้ไข - เชื่อในสังคมที่เท่าเทียม (Egalitarian Society)

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาระสำคัญ	ทฤษฎี		
	วิธีการของฝ่ายขวา	วิธีการของฝ่ายซ้าย	วิธีการเชิงปฏิรูป
6. ความต้องการของมนุษย์	- ปฏิเสธความต้องการที่แท้จริงของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีความแตกต่างกัน และเปลี่ยนแปลงความต้องการตลอดเวลา ดังนั้น การจัดสวัสดิการสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงจึงไม่บรรลุผล	- ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ผลิต และการเมืองแบบประชาธิปไตย จะทำให้มนุษย์บรรลุถึงความต้องการที่แท้จริง - การเอารัดเอาเปรียบแบบทุนนิยมเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์	- ความต้องการของมนุษย์มี 2 ประเภท คือ * ความต้องการพื้นฐาน * ความต้องการส่วนบุคคล
7. บทบาทของรัฐ	- จำกัดบทบาท (รัฐควรแทรกแซงเสรีภาพส่วนบุคคลและระบบตลาดให้น้อยที่สุด) - กำหนดกฎเกณฑ์และยุติความขัดแย้งเพื่อรักษาระบบเศรษฐกิจเสรีและเสรีภาพส่วนบุคคล	- ยอมรับบทบาทของรัฐในระยะแรกสุดทำยรัฐจะสลายไป โดยชุมชนจะเป็นผู้รับผิดชอบแทน ผ่านกลไกสภาลูกจ้าง (Workers' councils)	- รัฐเป็นตัวจักรสำคัญของการจัดสวัสดิการ และการแทรกแซงเพื่อการกินดีอยู่ดี - ตลาด สถานประกอบการ และสถาบันทางสังคมเป็นส่วนสนับสนุน
8. นโยบายสังคมและรัฐสวัสดิการ	- สวัสดิการทำให้สังคมอ่อนแอ เพราะพลเมืองจะเรียกร้องจากรัฐตลอดเวลา - สวัสดิการก่อให้เกิดการสูญเสียของทรัพยากร เพราะบางคนอาจไม่ต้องการ	- ความเชื่อเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม 1) ยุคทุนนิยม: สวัสดิการเพื่อทำให้นางานเป็นส่วนหนึ่งของระบบ 2) ยุคสังคมนิยม: สวัสดิการที่ควบคุมโดยรัฐ และสร้างความเท่าเทียม	- ความเชื่อเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม * สวัสดิการสังคมมีหน้าที่แก้ไขปัญหาระไร้สวัสดิการของคนในสังคม โดยเฉพาะผู้ยากไร้ เพื่อให้สังคมบรรลุจุดมุ่งหมาย

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาระสำคัญ	ทฤษฎี		
	วิธีการของฝ่ายขวา	วิธีการของฝ่ายซ้าย	วิธีการเชิงปฏิรูป
	- สวัสดิการสังคมขาดประสิทธิภาพ เพราะผูกขาดโดยรัฐ - สวัสดิการสังคมแทรกแซงเสรีภาพส่วนบุคคลเพราะประชาชนขาดทางเลือกที่เหมาะสม	3) ยุคคอมมิวนิสต์: สวัสดิการแบบกระจายอำนาจสู่ชุมชน	* สวัสดิการสังคมเป็นเรื่องความเห็นพ้อง (Consensus) ของฝ่ายต่าง ๆ
9. ยุทธศาสตร์ของนโยบาย 9.1 ผู้จัด 9.2 กลไก 9.3 การกลั่นกรอง	- ชุมชน, องค์กรการกุศล, ครอบครัวยุคใหม่ - ระบบตลาด (เสรีนิยม) รัฐช่วยเหลือตามความจำเป็น (อนุรักษนิยม) - ปฏิเสธการให้แบบสากล (Universalism) - ควรให้เฉพาะบุคคลที่ยากจน / จำเป็นจริง ๆ - รัฐควรมีบทบาทเมื่อตลาดและครอบครัวทำหน้าที่ไม่ได้ (สวัสดิการส่วนที่เหลือ)	- ยุคสังคมนิยม: รัฐ, ตลาด, ครอบครัว, สถานประกอบการ ยกเว้นสถาบันศาสนา - ยุคคอมมิวนิสต์: ชุมชน - รัฐเป็นผู้กระจาย / จัดสวัสดิการแก่ผู้มีความจำเป็นก่อน และการปันส่วน - ยุคสังคมนิยม: มีการกลั่นกรองตามความจำเป็น และการปันส่วน - ยุคคอมมิวนิสต์: ใช้การจัดแบบสากล (ไม่มีการกลั่นกรอง) เพราะประชาชนผ่านการขัดเกลาลแล้ว	- รัฐ จัดสวัสดิการพื้นฐาน ขณะที่ตลาด (เอกชน) จัดสวัสดิการเกินกว่าระดับพื้นฐาน - รัฐ ทำหน้าที่หลัก มีตลาดที่ไม่มุ่งหวังกำไร เป็นส่วนสนับสนุน - เชื่อเรื่องการจัดแบบสากล โดยเฉพาะสวัสดิการพื้นฐาน หากแต่สวัสดิการบางประเภทยังต้องมีการทดสอบความจำเป็นในลักษณะการกีดกันเชิงบวก

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาระสำคัญ	ทฤษฎี		
	วิธีการของฝ่ายขวา	วิธีการของฝ่ายซ้าย	วิธีการเชิงปฏิรูป
9.4 สถานภาพของผู้ใช้สวัสดิการ 9.5 วิธีการจัด	- กลุ่มลูกค้าที่ซื้อสวัสดิการผ่านระบบตลาด (กลุ่มหลัก) และกลุ่มผู้รับการสงเคราะห์ 1) การจัดการนิยม (Managerialism) นำวิธีการบริหารแบบธุรกิจมาใช้ในหน่วยงานสวัสดิการ 2) การแปรรูป (Privatization) 3) การนำมาผูกกับตลาดแรงงาน เช่น ผู้รับเงินสงเคราะห์ว่างงานต้องเข้ารับการฝึกอาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสการหางาน 4) การทดสอบด้านศีลธรรม (Character - Test) กลั่นกรองคนเพื่อจ่ายสวัสดิการแก่ประชาชนที่จำเป็นจริง ๆ หรือ ทำความดี	- ผู้จัดกับผู้รับบริการจะมีสภาพเป็นภาคีที่เท่าเทียมกัน ร่วมคิด ร่วมวินิจฉัย และร่วมตัดสินใจ 1) สลายสภาพการเป็นสินค้าของสวัสดิการ (Decommodification) 2) การจัดลำดับความสำคัญและความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ 3) การมีส่วนร่วมทุกระดับ 4) ให้กลุ่มด้อยโอกาส / ถูกเอารัดเอาเปรียบเข้าถึงสวัสดิการอย่างเท่าเทียม เช่น * การกีดกันทางบวก (Positive Discrimination) * การเสริมพลัง (Empowerment)	- ให้ความสำคัญกับนักวิชาชีพ ขณะที่ผู้รับสวัสดิการอยู่ในฐานะผู้รับบริการที่มีความรู้ต่ำกว่า 1) รัฐรับผิดชอบสวัสดิการพื้นฐาน 2) ตลาดมีส่วนร่วม โดยประชาชนเลือกใช้ตามความสามารถ 3) รัฐให้การสนับสนุนแก่องค์กรเอกชนหรือแทรกแซงระบบตลาดให้มีราคาถูกลง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สาระสำคัญ	ทฤษฎี		
	วิธีการของฝ่ายขวา	วิธีการของฝ่ายซ้าย	วิธีการเชิงปฏิรูป
10. วิธีการศึกษา	- ศึกษานโยบายสังคมประหนึ่งนโยบายเศรษฐกิจ (เน้นความจริงที่เป็นธรรมชาติความเป็นเหตุเป็นผล อรรถประโยชน์สูงสุด และกลไกตลาด) - เน้นวิธีการเชิงประจักษ์ และพฤติกรรมที่แสดงออกในทางปฏิบัติ	- คำนึงถึงสิ่งที่ควรปฏิบัติ เช่น พันธกรณีระหว่างรัฐกับพลเมืองและเจตนารมณ์พื้นฐานแห่งรัฐ - วิพากษ์วิธี: เน้นประวัติศาสตร์ และการตกผลึกขององค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การเมือง สังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ค่านิยม ชนชาติ เพศ	- การศึกษา หรือการวิเคราะห์เชิงปริมาณ - การเจาะต่อร่อง และแสวงหาความเห็นพ้อง

2. กลุ่มทฤษฎีทางเลือก เป็นกลุ่มทฤษฎีที่เน้นการวิเคราะห์ที่ค่อนข้างเจาะจงเพื่อเสริมหรือนำเสนอแง่มุมบางส่วนที่ทฤษฎีกระแสหลักไม่ได้ให้ความสำคัญ ประกอบด้วย

2.1 แนวคิดสตรีนิยม เน้นการวิเคราะห์ความไม่เท่าเทียมของบทบาทหญิงและชายในกระบวนการกำหนดนโยบายสังคมที่สตรีมีบทบาทน้อยกว่าบุรุษ การขีดวงจำกัดให้สตรีเป็นเพียงผู้รับภาระในครัวเรือน ตลอดจนผลกระทบจากสวัสดิการสังคมที่สตรีได้รับ ซึ่งล้วนเป็นสิ่งที่แนวคิดสตรีนิยมยอมรับไม่ได้

2.2 แนวคิดหลังสมัยใหม่นิยม เสนอให้เปลี่ยนการให้ความสำคัญของอำนาจการเมืองระดับรัฐบาลมาสู่การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอำนาจในระดับพื้นฐาน คือ บุคคล กลุ่มบุคคล และชุมชนที่มีความแตกต่างหลากหลาย เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบในระดับพื้นฐานภายใต้สภาวะแวดล้อมไม่จำกัดเฉพาะมิติทางเศรษฐกิจ แต่เป็นรากฐานสำคัญที่นโยบายสวัสดิการสังคมต้องให้ความสำคัญ

2.3 แนวคิดสิ่งแวดล้อมนิยม ถือว่ามนุษย์เป็นเพียงสายพันธุ์หนึ่งในดาวเคราะห์ ดังนั้นจึงต้องให้ความเคารพและพึงพาระหว่างกันกับสายพันธุ์อื่น ๆ และสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างสวัสดิการสังคมที่สำคัญตามแนวคิดนี้ เช่น การจ่ายเงินสงเคราะห์บุตรให้เฉพาะบุตรคนที่ 1 และคนที่ 2 เพื่อสนับสนุนนโยบายควบคุมประชากร การส่งเสริมการศึกษาสายสังคมศาสตร์ และลดความสำคัญของอุตสาหกรรมนิยม การจัดบริการทางการแพทย์ที่ครอบคลุมแพทย์ทางเลือก การสร้างที่พักอาศัยเชิงอนุรักษ์พลังงานและกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.4 แนวคิดต่อต้านเชื้อชาตินิยม คำนึงถึงสิทธิของมนุษยชาติ มุ่งขจัดความลำเอียงส่วนบุคคล และเพิ่มโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการของคนต่างด้าว

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดแนวทางการศึกษาตามวิธีการเชิงปฏิบัติ ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีกระแสหลักที่มีความสอดคล้องกับระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันมากที่สุด ผสมผสานกับแนวคิดในกลุ่มทฤษฎีทางเลือก เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง อันจะนำมาซึ่งความเติบโตขององค์กรและความเจริญก้าวหน้าของประเทศไทยสืบไป

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการในองค์กร

แนวคิดทฤษฎีพื้นฐานการจัดสวัสดิการในองค์กร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ และทฤษฎี ERG

Maslow (n.d., อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 53) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการแบ่งเป็นระดับ 5 ชั้น จากขั้นต่ำสุดไปสู่ขั้นสูงสุด คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ที่ก่อให้เกิดแรงขับพื้นฐานต่าง ๆ เช่น น้ำ อากาศ ค่าจ้าง อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เช่น อุปกรณ์ป้องกัน อุบัติเหตุในการทำงาน การรักษาพยาบาล การประกันชีวิต เงินทดแทน
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เช่น การนัดพบกัน การกีฬา งานรื่นเริงประจำปี การท่องเที่ยว
4. ความต้องการเกียรติยศ หรือการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) เช่น การประกาศเกียรติคุณยกย่องในวาระต่าง ๆ การได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง
5. ความต้องการที่จะใช้ศักยภาพสูงสุดของตน หรือการได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self Actualization Needs) เช่น ได้ทำงานที่สำคัญหรือท้าทายความสามารถ การได้รับความสมปรารถนาในชีวิต

ความต้องการระดับ 1 และ 2 ถือเป็นความต้องการในระดับต่ำ ซึ่งเมื่อความต้องการดังกล่าวได้รับการเติมเต็มแล้วจะนำไปสู่ความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ต่อมา Alderfer (1972, pp. 6-12, อ้างถึงใน สิทธิโชค วรานุสันติกุล, 2546, น. 164-165) พบว่า การตอบสนองความต้องการของบุคคลไม่ได้เป็นไปในลักษณะตามลำดับขั้นดังที่ Maslow อ้าง Alderfer จึงเสนอทฤษฎี ERG (Existence, Related, Growth Theory) โดยแบ่งระดับความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs หรือ E) ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย และความปลอดภัยในชีวิต เช่น ค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ความมั่นคงในงาน ตลอดจนสภาพการทำงานที่เหมาะสม

2. ความต้องการที่จะมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (Relatedness Needs หรือ R) ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมายทั้งในระดับครอบครัว เพื่อน และผู้ร่วมงาน

3. ความต้องการที่จะเจริญงอกงาม (Growth Needs หรือ G) คือ ความต้องการที่มนุษย์จะผลักดันตนเองโดยการพยายามใช้ความรู้พัฒนาศักยภาพ เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าในงาน และความสำนึกในชีวิต

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ (Herzberg)

เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลต่อการทำงานของลูกจ้าง 2 ปัจจัย (สุรางค์รัตน์ วตินารมณ, 2540, น. 58) คือ

1. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถจูงใจให้ลูกจ้างทำงานอยู่กับนายจ้างได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้ถ้านายจ้างไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ ลูกจ้างอาจลาออกจากงานได้ ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ ค่าจ้าง/เงินเดือน การควบคุมดูแล นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น

2. ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ลูกจ้างเพื่อเพิ่มผลผลิตได้ด้วยการตอบสนองที่เพียงพอกับความต้องการของลูกจ้าง แม้ว่าบางครั้งนายจ้างจะให้ได้ในระดับที่ต่ำกว่าความต้องการของลูกจ้างอยู่บ้าง แต่ลูกจ้างก็ยังคงทำงานอยู่กับนายจ้างต่อไปได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความสำเร็จ โอกาสก้าวหน้าและการเติบโต เป็นต้น

เมื่อนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎี ERG และทฤษฎีปัจจัยจูงใจ มาเปรียบเทียบกัน ปรากฏความสัมพันธ์ของทั้งสามทฤษฎี ดังนี้

ตารางที่ 2.2
เปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์
ทฤษฎี ERG และทฤษฎีปัจจัยจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมนุษย์	ทฤษฎี ERG	ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ
1. ความต้องการทางกายภาพ	1. ความต้องการที่จะมีชีวิตรอด (E)	1. ปัจจัยค่าจ้าง
2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย		
3. ความต้องการทางด้านสังคม	2. ความต้องการการสัมพันธ์ (R)	2. ปัจจัยกระตุ้น
4. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม		
5. ความต้องการได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา	3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (G)	

ความหมายของสวัสดิการในองค์กร

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการในองค์กรให้ความหมายไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโต (2523, น. 200-201) ให้ความหมายของสวัสดิการในองค์กรว่า หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ ภาวนา พัฒนศรี (2538, น. 7) ให้ความหมายของสวัสดิการในองค์กรว่า หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินซึ่งหน่วยงาน

จัดให้แก่พนักงานโดยมิใช่ค่าจ้าง เงินเดือน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก ความมั่นคง และความปลอดภัย รวมทั้งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2541, น. 5) ให้ความหมายของสวัสดิการในองค์กรว่า หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่ บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราว หรือพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญบุคลากร ให้บุคลากร ได้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจกับงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ แต่จะต้องให้เป็นพิเศษเพิ่มเติม จากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษา หรือข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว และการให้ผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552) ให้ความหมายของสวัสดิการ ในองค์กรว่า หมายถึง การดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกาย และใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคง ในการดำเนินชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย

Beach (1975, p. 780) ให้ความหมายของสวัสดิการในองค์กรว่า หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรของตน นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ นอกจากนี้ยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์นอกเหนือจาก ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น วันลาพักผ่อน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้ดีขึ้น

Luis R, David B, & Robert L (1998, p. 361) ให้ความหมายของสวัสดิการ ในองค์กรว่า หมายถึง ผลตอบแทนทางอ้อมที่องค์กรให้เป็นรางวัลแก่พนักงานนอกเหนือไปจาก การจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐานและค่าตอบแทนแบบจูงใจ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงและ มีความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายของสวัสดิการข้างต้น สามารถสรุปเป็นความหมายของ คำว่า สวัสดิการในองค์กร เพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ดังนี้ สวัสดิการในองค์กร หมายถึง ประโยชน์ ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด และ/หรือ เกินกว่ากฎหมายกำหนด ทั้งที่เป็น ตัวเงินและมิใช่ตัวเงินที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง และครอบครัวนอกเหนือไปจากค่าจ้างและ

เงินเดือน ได้แก่ ประโยชน์ตอบแทนและบริการ 10 ด้านประกอบด้วย ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านการมีงานทำและรายได้ ด้านความมั่นคงส่วนบุคคล ด้านครอบครัว ด้านการสนับสนุนทางสังคม ด้านสังคมวัฒนธรรม ด้านสิทธิและความเป็นธรรม ตลอดจนด้านการเมืองและธรรมาภิบาล เพื่อสนับสนุนให้ลูกจ้างมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความสะดวกสบาย ตลอดจนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีความมั่นคงในชีวิตเป็นเป้าหมายสูงสุด

หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการที่มีผลให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจ และเกิดความมั่นคงในชีวิตอันจะส่งผลสูงสุดต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เกี่ยวข้องควรยึดถือหลักการพื้นฐาน 6 ประการ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 81-86) ดังนี้

1. หลักการมีส่วนร่วม ในการจัดสวัสดิการนายจ้างและลูกจ้างจะต้องร่วมกันรับผิดชอบ ทั้งในด้านความคิด การตัดสินใจ และการเลือกใช้ทรัพยากร
2. หลักการตอบสนองความต้องการ สวัสดิการที่จัดต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของสมาชิก
3. หลักความสามารถในการจ่าย การจัดสวัสดิการคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ฉะนั้นในการจัดทำแผนสวัสดิการจึงต้องคำนึงถึงงบประมาณที่จะใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
4. หลักการยืดหยุ่น สวัสดิการที่จัดต้องมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส เป็นต้น
5. หลักความเสมอภาค การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมในการได้รับสวัสดิการของลูกจ้างเป็นสำคัญ
6. หลักประสิทธิภาพของการทำงาน ผลที่ได้รับจากการจัดสวัสดิการต้องก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน

ประเภทสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการแก่พนักงานอาจจัดขึ้นในหลายรูปแบบ ทั้งในรูปแบบที่ให้เงิน และรูปแบบที่เป็นบริการต่าง ๆ นอกจากนี้สวัสดิการบางประเภทอาจจัดอยู่ในกลุ่มที่กฎหมาย

กำหนดให้นายจ้างต้องดำเนินการ ในขณะที่สวัสดิการอีกหลายประเภทอาจเป็นสิ่งที่องค์กรแต่ละแห่งจัดให้พนักงานเอง โดยกฎหมายมิได้บังคับให้ดำเนินการ ทั้งนี้สามารถจำแนกประเภทของสวัสดิการของประเทศไทยที่องค์กรจัดให้แก่พนักงานออกได้เป็น 6 ประเภท (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550, น. 424-435) ดังนี้

1. การจ่ายค่าตอบแทนเมื่อพนักงานไม่ได้ทำงาน (Payment for Time Off) ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ การจัดให้พนักงานมีสิทธิในการพักผ่อน การหยุดงาน และการลางาน โดยได้รับค่าตอบแทนจากองค์กรตามปกติ ได้แก่

1.1 เวลาพักระหว่างการทำงาน กฎหมายกำหนดว่านายจ้างจะต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง หลังจากที่ถูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่า 1 ชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลา ต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 20 นาที ก่อนที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงานล่วงเวลา

1.2 วันหยุดประจำสัปดาห์ กฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่า 1 วัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกิน 6 วัน

1.3 วันหยุดตามประเพณี กฎหมายกำหนดให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ปีหนึ่งรวมกันไม่น้อยกว่า 13 วัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณี วันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

1.4 วันหยุดพักผ่อนประจำปี กฎหมายกำหนดว่า นายจ้างจะต้องให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน

1.5 วันลา กฎหมายกำหนดเกี่ยวกับวันลาชนิดต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1.5.1 วันลาป่วย ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน

1.5.2 วันลาเพื่อคลอดบุตร ให้ลูกจ้างหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลานั้นด้วย และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

1.5.3 วันลาเพื่อรับราชการทหาร ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

1.5.4 วันลาเพื่อทำหมัน ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ตามที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง และให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลานั้น

นอกจากนั้น กฎหมายยังกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน และมีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกระทรวง

2. การจ่ายค่าตอบแทนตามกฎหมาย (Legally Required Payment) คือ การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนด ซึ่งหมายถึง ค่าล่วงเวลาในวันทำงาน ค่าล่วงเวลา ในวันหยุด ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชย และเงินทดแทน

2.1 ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานนอกเวลาที่ทำงานปกติ

2.1.1 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย โดยจ่ายตามชั่วโมงหรือหน่วยที่ลูกจ้างทำ

2.1.2 ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย โดยจ่ายตามชั่วโมงหรือหน่วยที่ลูกจ้างทำ

2.2 ค่าทำงานในวันหยุด ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดในอัตราไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง หรือต่อหน่วย กรณีที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้นอยู่แล้ว และไม่น้อยกว่า 2 เท่ากรณีลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดนั้น

2.3 ค่าชดเชย หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายครั้งเดียวให้แก่ลูกจ้าง เมื่อมีการเลิกจ้างหรือปลดพนักงานออก กฎหมายกำหนดให้พนักงานซึ่งถูกเลิกจ้างได้รับค่าชดเชยจากนายจ้างตามระยะเวลาการทำงาน of พนักงานตามอัตรา ดังต่อไปนี้

2.3.1 ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

2.3.2 ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

2.3.3 ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

2.3.4 ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

2.3.5 ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

2.4 เงินทดแทน หมายถึง เงินที่พนักงานมีสิทธิได้รับจากนายจ้างตามพระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เพื่อช่วยเหลือเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยเป็นโรค หรือสูญหาย หรือเสียชีวิต อันเนื่องมาจากการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

2.4.1 ค่าทดแทน คือ เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย

2.4.2 ค่ารักษาพยาบาล คือ เงินที่เป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนอวัยวะที่ประสบอันตราย

2.4.3 ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน คือ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

2.4.4 ค่าทำศพ คือ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของพนักงานตามประเพณีทางศาสนา ในกรณีที่พนักงานเสียชีวิตเนื่องจากประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย

3. การให้บริการด้านเศรษฐกิจ คือ บริการที่องค์กรจัดให้เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงทางการเงินของพนักงาน โดยเฉพาะเมื่อพนักงานมีอายุสูงขึ้น หรือมีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ หรือมีความจำเป็นทางการเงินสวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่

3.1 บำเหน็จบำนาญ หมายถึง เงินตอบแทนความชอบที่พนักงานได้ทำงานให้กับองค์กรมาก่อนซึ่งได้รับเมื่อครบวาระเกษียณอายุไปจากองค์กร โดยคำนวณจากปีที่ทำงานอยู่กับองค์กรตามที่องค์กรกำหนดไว้ โดยเงินบำเหน็จ คือ เงินตอบแทนความชอบที่พนักงานได้ทำงานมา ซึ่งจ่ายเงินให้ครั้งเดียวเมื่อเกษียณอายุ ขณะที่ เงินบำนาญ คือ เงินตอบแทนความชอบที่พนักงานได้ทำงานมา ซึ่งจ่ายให้เป็นรายเดือนตลอดชีวิตหลังเกษียณอายุซึ่งมีการให้มานานแล้วในระบบข้าราชการพลเรือน แต่ในกรณีขององค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มักจ่ายในรูปของ

บำเหน็จ และมีวิธีคิดคำนวณที่แตกต่างกันตามผลประกอบการและความมั่นคงทางการเงินของแต่ละองค์กร

3.2 การประกันชีวิต สุขภาพ และอุบัติเหตุ โดยปกติองค์กรมักจัดทำแผนประกันชีวิตแบบกลุ่มให้กับพนักงานทุกคน เพราะเป็นการประกันที่มีค่าใช้จ่ายถูกกว่าการประกันรูปแบบอื่น ๆ โดยนายจ้างจะจ่ายเบี้ยประกันให้ทั้งหมด หรือให้พนักงานร่วมจ่ายเบี้ยประกันกับนายจ้างก็ได้ ซึ่งสัดส่วนการจ่ายก็ขึ้นอยู่กับข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สำหรับขอบเขตของวงเงินประกันอาจกำหนดไว้เท่ากันหรือแตกต่างกันก็ได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับบุคคลที่ลูกจ้างระบุให้เป็นผู้รับผลประโยชน์เมื่อลูกจ้างถึงแก่กรรม

3.3 การให้บริการทางการเงิน มีหลากหลายรูปแบบ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดบริการสินเชื่อเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย การจัดบริการสินเชื่อเพื่อซื้อยานพาหนะ การจัดบริการสินเชื่อเพื่อซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ และการบริการเงินกู้อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

3.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) คือ กองทุนที่นายจ้างและพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจ ประกอบด้วยเงินที่พนักงานจ่ายสะสมและเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน ทั้งนี้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพจะให้ผลประโยชน์แก่พนักงานที่เข้าร่วมกองทุน 3 ส่วน คือ เงินสะสม (ลูกจ้าง) เงินสมทบ (นายจ้าง) และผลประโยชน์ของเงินสะสมและเงินสมทบ (รายได้ที่เกิดจากการนำเงินดังกล่าวไปลงทุนในรูปแบบต่าง ๆ ตามข้อบังคับของกองทุน) ปัจจุบันพบว่าองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยจำนวนไม่น้อย เปลี่ยนจากการให้บำเหน็จบำนาญแก่พนักงานที่เกษียณอายุมาเป็นการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เนื่องจากให้ผลประโยชน์แก่พนักงานมากกว่า และมีกฎหมายพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. 2530 รองรับ

3.5 การประกันสังคม คือ ระบบการให้บริการของรัฐที่มุ่งให้หลักประกันการดำรงชีวิตแก่ลูกจ้าง เพื่อไม่ให้ได้รับความเดือดร้อนจากการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายทุพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน รวมทั้งในกรณีคลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน (รวมทั้งสิ้น 7 กรณี) โดยมี “กองทุนประกันสังคม” ที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นผู้ดูแลสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน

4. การให้บริการด้านการพักผ่อนและสุขภาพ คือ บริการที่เกี่ยวกับความสละสลวย การพักผ่อน การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามความต้องการของพนักงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร สวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่

4.1 การรักษาพยาบาล กฎหมายกำหนดให้สถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีการปฐมพยาบาลแก่พนักงาน นอกจากนี้องค์กรบางแห่งอาจจะมีการให้เงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงาน โดยอาจให้เป็นวงเงินต่อคนต่อปี และในบางแห่งอาจให้สิทธิครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย

4.2 การบริการความสะดวกในการเดินทาง เช่น การจัดบริการ รถรับส่งสำหรับพนักงาน และบ้านพักพนักงานสำหรับผู้ที่มีบ้านอยู่ไกลที่ทำงาน

4.3 การบริการด้านอาหาร เช่น ร้านขายอาหารราคาถูกและสะอาด ห้องอาหาร และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการรับประทานอาหาร น้ำสะอาดสำหรับดื่ม

4.4 การบริการด้านกีฬา เช่น สถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาต่าง ๆ อุปกรณ์และเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง หรือสโมสรพนักงาน เพื่อให้เป็นบริเวณสำหรับการสังสรรค์และพักผ่อนของพนักงาน

4.5 การบริการสหกรณ์ร้านค้า องค์กรบางแห่งจัดให้มีร้านค้าที่สะดวกซื้อที่ขายสินค้าราคาถูกอยู่ภายในองค์กร หรืออาจจัดในรูปสหกรณ์ร้านค้าที่มีพนักงานเป็นสมาชิก เพื่อให้พนักงานได้ซื้อสินค้าราคาถูกและได้รับผลประโยชน์ในรูปของเงินปันผล หรืออาจจัดให้มีตลาดนัดขายของถูกภายในบริเวณองค์กรเดือนละหนึ่งครั้งเพื่ออำนวยความสะดวกในการซื้อสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นแก่พนักงาน

4.6 การบริการห้องสมุด เพื่อให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ในการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง และการพักผ่อนหย่อนใจ

4.7 การบริการนันทนาการ เช่น การท่องเที่ยวปีละ 1 ครั้ง ซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย หรืออาจจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสพิเศษต่าง ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันตรุษจีน วันสถาปนาองค์กร ฯลฯ หรืออาจให้บริการเกี่ยวกับสโมสร หรือสถานที่ในการจัดกิจกรรม หรือบ้านพักตากอากาศต่างจังหวัดแก่พนักงานโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย

4.8 การบริการให้คำปรึกษา องค์กรบางแห่งอาจจัดให้มีนักจิตวิทยา จิตแพทย์ หรือผู้เชี่ยวชาญ มาประจำการที่องค์กรสัปดาห์ละ 1-2 วัน เพื่อให้บริการปรึกษาปัญหาต่าง ๆ แก่พนักงาน เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเรื่องงาน ปัญหาด้านการเงิน

4.9 การบริการด้านการดูแลบุตร เช่น สถานที่ดูแลบุตรที่มีอายุต่ำกว่า 6 ปี แก่พนักงานในช่วงเวลากลางวันภายในองค์กร เพื่อช่วยให้พนักงานที่มีบุตรมีเวลาทำงานอย่างเต็มที่ มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน ลดอัตราการลาหยุดงานและอัตราการลาออกจากงานให้น้อยลง

5. การให้ผลตอบแทนในเชิงจิตวิทยา คือ การให้รางวัลเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน อันจะนำมาสู่การเกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนความรู้สึกผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ผลประโยชน์ลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะมีใช้ในรูปแบบของเงิน แต่เป็นการให้เกียรติยกย่องในคุณงามความดีและความสำเร็จของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น

5.1 การให้โล่รางวัล หรือใบประกาศเกียรติคุณ องค์กรอาจจัดให้แก่พนักงานหรือกลุ่มงานที่ทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสูง เช่น สามารถทำยอดขายสูงสุดประจำปี สามารถออกแบบผลิตภัณฑ์ชนิดใหม่เป็นที่นิยมอันดับหนึ่งของตลาด สามารถลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการทำงานได้สูงสุด หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีเกียรติประวัติดีเด่น อาทิ ไม่เคยขาดงานและมาสายตลอด 1 ปี พนักงานที่น่าเชื่อถือเสียมาสู่องค์กร เป็นต้น

5.2 การให้โอกาสพนักงานได้ทำงานที่สำคัญหรือท้าทายความสามารถ เพื่อแสดงถึงการให้เกียรติและยอมรับในความสามารถและมีมือการทำงานของบุคคล ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจ มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงสถานภาพในการทำงานให้มีเกียรติภูมิสูงขึ้น

5.3 การแสดงความชื่นชมในฝีมือการทำงานด้วยความจริงใจ เมื่อใดที่มีพนักงานทุ่มเททำงานให้กับองค์กรจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การแสดงความชื่นชมยินดีการกล่าวคำพูดยกย่องชมเชย และการกล่าวให้กำลังใจในการทำงานต่อไปที่มาจากหัวหน้างานผู้บริหารองค์กร และนายจ้างนับว่าเป็นรางวัลทางจิตใจที่มีคุณค่ายิ่งสำหรับพนักงาน เพราะสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น โดยที่องค์กรไม่ต้องลงทุนด้วยเงินทองแต่อย่างใด

5.4 การยินดียอมรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การจัดประชุมปรึกษาหารือต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ การจัดให้มีกล่องรับความคิดเห็น การเสนอความคิดเห็นผ่านคณะกรรมการลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน เป็นต้น วิธีนี้จะส่งผลให้พนักงานทุกคนเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน (Sense of Belonging) ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและความผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ ทั้งยังก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับพนักงานอีกประการหนึ่งด้วย

6. การให้บริการที่เลือกผลประโยชน์ได้ คือ การจัดสวัสดิการแก่พนักงานในรูปแบบที่หลากหลาย และอนุญาตให้พนักงานเลือกสวัสดิการเพื่อสนองความต้องการเฉพาะบุคคลได้ตามความพอใจ แต่อยู่ในขอบเขตที่องค์กรกำหนด เช่น การให้เลือกผลประโยชน์ทางการเงินระหว่าง

บำเหน็จ บำนาญ หรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อเกษียณอายุได้ การให้พนักงาน ที่มีบ้านไกล ที่ทำงานเลือกรับบริการระหว่างการให้บริการรับส่งพนักงานกับการให้บริการบ้านพักพนักงานได้ การให้พนักงานเลือกเวลาเข้าทำงานและเวลาเลิกงานได้ โดยองค์กรอาจจะกำหนดเวลาเริ่มงาน และเวลาเลิกงานไว้เป็นช่วงเวลาที่ยืดหยุ่นและกำหนดว่าพนักงานทุกคนจะต้องทำงานวันละ 8 ชั่วโมง หรือการให้พนักงานเลือกที่จะมาทำงานในจำนวนวันต่อสัปดาห์ที่น้อยลงได้ อาทิ เลือกระหว่างการมาทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน โดยมีเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมงกับการมาทำงาน สัปดาห์ละ 4 วัน โดยมีเวลาทำงานวันละ 10 ชั่วโมง เป็นต้น

นอกจากสวัสดิการทั้ง 6 ประเภtdังกล่าว องค์กรอาจจัดสวัสดิการในรูปแบบอื่น ๆ ได้ อีกเป็นจำนวนมาก เช่น ค่าพาหนะ ค่าที่พัก และค่าเบี้ยเลี้ยงในการเดินทางไปปฏิบัติงาน ทั้งในและต่างประเทศ เบี้ยประชุม เครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เบี้ยกันดาร เงินสวัสดิการ เพื่อการฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน เงินทุนศึกษาต่อ เงินสงเคราะห์ค่าเล่าเรียนบุตร เงินประจำ ตำแหน่ง เป็นต้น

นอกจากที่กล่าวไปแล้วในข้างต้น สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536, น. 22-25, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 78-80) ได้จัดประเภทสวัสดิการ จากการศึกษารูปแบบที่ นายจ้างจัดให้สถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) เช่น การรักษาพยาบาล การเจ็บป่วยเล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับโรคภัย
2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) เช่น การจัดนิเทศการเรื่อง ความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัย ในการทำงาน
3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต
4. บริการการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment for Entitled Leave) เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อ ราชการทหาร วันลากิจ วันลาสหภาพ วันลาแต่งงาน
5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) เช่น การศึกษาต่อทั้งใน และ ต่างประเทศ การศึกษานอกโรงเรียน

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน ร้านค้าสวัสดิการ สหกรณ์ออมทรัพย์ เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ

7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ ซึ่งกำหนดขึ้นตามความต้องการของพนักงาน

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการดังกล่าว เช่น บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลการแบ่งผลกำไร รางวัลการทำงานเป็นระยะเวลานาน เปียชยัน

10. บริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง โทรศัพท์เคลื่อนที่

จากการจำแนกประเภทสวัสดิการดังที่ปรากฏข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้จำแนกนำมาใช้ หากแต่สวัสดิการในกลุ่มที่เป็นระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายจะมีแนวทางการจัดเป็นมาตรฐานเดียวกัน ขณะที่สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้โดยความสมัครใจหรือโดยความร่วมมือของลูกจ้างซึ่งเป็นสิ่งทีนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดนั้น จะมีความแตกต่างกันไปตามความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง และวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการของแต่ละองค์กร

ประโยชน์ของสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี มีระบบ สามารถสนองความต้องการและสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อลูกจ้าง องค์กร และสังคม (จุฑารัตน์ บำรุงสุข, 2547, น. 17-18; ธงชัย สันติวงศ์, 2525, น. 286) ดังนี้

ประโยชน์ต่อลูกจ้าง

1. ช่วยให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในชีวิตด้านต่าง ๆ เช่น รายได้ สุขภาพอนามัย
2. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง
3. ช่วยให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

4. ช่วยให้ลูกจ้างมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากลูกจ้างในทางสร้างสรรค์มากขึ้น
6. ช่วยให้ลูกจ้างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อองค์กร
7. ช่วยให้ลูกจ้างมีความเข้าใจถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายของบริษัทได้ดียิ่งขึ้น

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. ช่วยส่งเสริมให้ลูกจ้างทำงานด้วยความรักดีและผูกพันกับองค์กร
2. ช่วยให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนต่อหน่วยลดต่ำลง
3. ช่วยลดต้นทุนในการว่าจ้างและฝึกอบรม
4. ช่วยเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับลูกจ้าง
5. ช่วยลดอิทธิพลขององค์กรแรงงานและการแทรกแซงจากรัฐ
6. ช่วยให้องค์กรมีโอกาสชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และนโยบาย

ประโยชน์ต่อสังคม

1. ช่วยลดปัญหาสังคมอันเนื่องมาจากความไม่มั่นคงของมนุษย์
2. ช่วยลดต้นทุน และภาระของรัฐบาลในการจัดสวัสดิการสังคมบางประเภท
3. ช่วยให้สังคมไทยพัฒนา เจริญรุ่งเรือง และสามารถแข่งขันในเวทีโลกได้

ทฤษฎีอรรถประโยชน์

อรรถประโยชน์ (Utility) หมายถึง ความพอใจที่ผู้บริโภคได้รับจากการบริโภคสินค้าหรือบริการชนิดนั้น ๆ โดยสินค้าหรือบริการจะให้อรรถประโยชน์มากขึ้นอยู่กับระดับความต้องการของผู้บริโภคที่มีต่อสินค้าหรือบริการนั้น กล่าวคือ ถ้าผู้บริโภคมีความต้องการมาก สินค้าหรือบริการจะให้อรรถประโยชน์จากการบริโภคมาก ตรงกันข้ามถ้าผู้บริโภคมีความต้องการน้อย สินค้าหรือบริการจะให้อรรถประโยชน์จากการบริโภคน้อย ทั้งนี้ความพอใจที่เกิดขึ้นจากการบริโภคสินค้าในแต่ละหน่วยที่สามารถนับเป็นจำนวนได้ เรียกว่า “ยูทิล (Util)” (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์, 2552)

อรรถประโยชน์รวม และอรรถประโยชน์เพิ่ม

อรรถประโยชน์รวม (Total Utility : TU) หมายถึง ผลรวมของอรรถประโยชน์ทั้งหมดที่ผู้บริโภคได้รับจากการบริโภคสินค้าชนิดใดชนิดหนึ่งตั้งแต่หน่วยแรกจนถึงหน่วยที่กำลังพิจารณาในขณะนั้น

อรรถประโยชน์เพิ่ม (Marginal Utility : MU) หมายถึง อรรถประโยชน์หรือความพอใจที่ผู้บริโภคได้รับเพิ่มขึ้น เมื่อบริโภคสินค้าหรือบริการชนิดนั้นเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย

กฎการลดน้อยถอยลงของอรรถประโยชน์เพิ่ม

กฎการลดน้อยถอยลงของอรรถประโยชน์เพิ่ม (Law of Diminishing Marginal Utility) กล่าวว่า เมื่อผู้บริโภคได้รับสินค้าหรือบริการอย่างใดอย่างหนึ่งมาบริโภคเพื่อบำบัดความต้องการเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ แล้ว อรรถประโยชน์หน่วยสุดท้ายหรืออรรถประโยชน์เพิ่มที่ได้จากสินค้าหรือบริการนั้น ๆ จะลดลง จนในที่สุดเมื่อได้รับสินค้าหรือบริการนั้นมากเกินระดับหนึ่งแล้ว อรรถประโยชน์หน่วยสุดท้าย หรืออรรถประโยชน์เพิ่มของสินค้าหรือบริการนั้นอาจจะเท่ากับศูนย์หรือติดลบได้ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

อรรถประโยชน์รวมและอรรถประโยชน์เพิ่มของการดื่มน้ำ

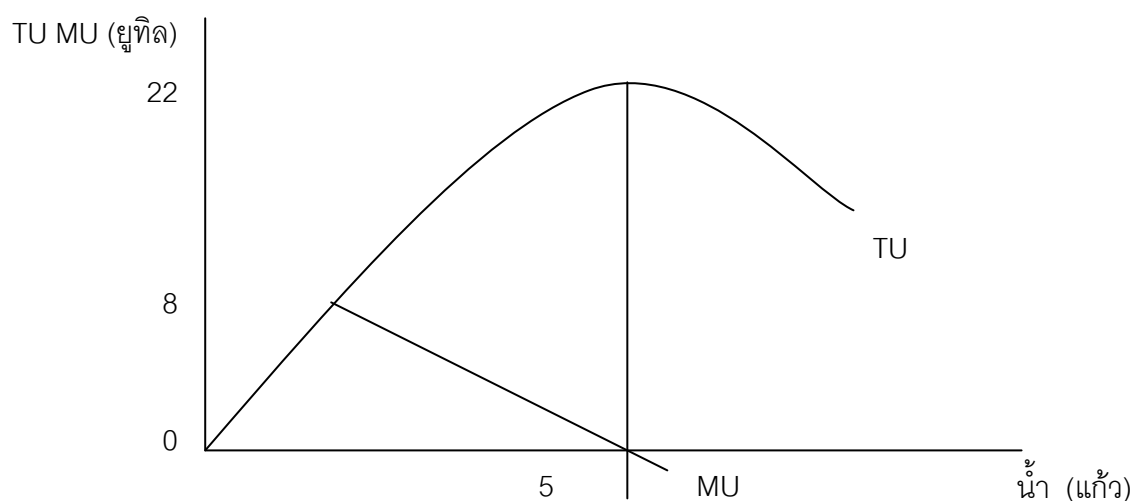
น้ำ (แก้ว)	อรรถประโยชน์เพิ่ม (MU)	อรรถประโยชน์รวม (TU)
1	8	8
2	7	15
3	5	20
4	2	22
5	0	22
6	-2	20

จากตารางที่ 2.3 ในขณะที่ยังไม่ดื่มน้ำ อรรถประโยชน์รวมและอรรถประโยชน์เพิ่มย่อมมีค่าเท่ากับ 0 ยูทิล เมื่อดื่มน้ำแก้วที่ 1 ผู้บริโภคจะได้รับอรรถประโยชน์เพิ่มเท่ากับ 8 ยูทิล ซึ่งจะเท่ากับอรรถประโยชน์รวมพอดี เนื่องจากการดื่มน้ำแก้วแรก หลังจากนั้นถ้าดื่มน้ำแก้วที่ 2 เรื่อยไปจนถึงแก้วที่ 6 ผู้บริโภคจะได้รับอรรถประโยชน์เพิ่มตามข้อมูลจากตาราง คือ 7, 5, 2, 0 และ -2 ยูทิล ตามลำดับ ซึ่งส่งผลให้อรรถประโยชน์รวมเพิ่มเป็น 15, 20, 22, 22 และ 20 ยูทิล ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากอรรถประโยชน์รวมจะมีค่าเท่ากับผลรวมของอรรถประโยชน์เพิ่มที่ได้รับ

จากการบริโภคสินค้าหรือบริการชนิดใดชนิดหนึ่ง (ในที่นี้คือน้ำ) ซึ่งจากตัวอย่างจะเห็นได้ว่าอรรถประโยชน์เพิ่มที่ได้รับจากการบริโภคสินค้าหรือบริการชนิดใดชนิดหนึ่งจะลดลงเรื่อย ๆ ตามกฎการลดน้อยถอยลงของอรรถประโยชน์เพิ่ม ฉะนั้น ตราบใดที่อรรถประโยชน์เพิ่มยังมีค่าเป็นบวก (น้ำแก้วที่ 1-4) อรรถประโยชน์รวมจะมีค่าเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และจะมีค่าสูงสุด (Max TU) เมื่ออรรถประโยชน์เพิ่มมีค่าเท่ากับศูนย์ (น้ำแก้วที่ 5) หลังจากนั้นเมื่ออรรถประโยชน์เพิ่มเริ่มมีค่าติดลบ อรรถประโยชน์รวมก็จะเริ่มมีค่าลดลง (น้ำแก้วที่ 6) ตามกฎการลดน้อยถอยลงของอรรถประโยชน์เพิ่มซึ่งสัมพันธ์กับอรรถประโยชน์รวม ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1

ความสัมพันธ์ของกฎการลดน้อยถอยลงของอรรถประโยชน์เพิ่ม



กระบวนการพัฒนาของประเทศไทย

การพัฒนาเศรษฐกิจของโลกมีจุดเริ่มต้นนับตั้งแต่โลกก้าวเข้าสู่ยุคสงครามเย็นท่ามกลางการแข่งขันกันระหว่าง “ฝ่ายโลกเสรี” นำโดยสหรัฐอเมริกาซึ่งมีแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจตามลัทธิทุนนิยม และการปกครองในระบบเสรีประชาธิปไตย กับอีกฝ่ายหนึ่งคือ “ฝ่ายคอมมิวนิสต์” นำโดยอดีตสหภาพโซเวียตรัสเซียที่มีแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจแบบคอมมิวนิสต์ และยึดหลักการปกครองในระบบอำนาจนิยม หรือเผด็จการประชาชน

ประเทศไทยเป็นประเทศซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในจุดยุทธศาสตร์สำคัญของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีสถาบันพระมหากษัตริย์ปกครองสืบทอดมาอย่างยาวนาน และมีสถาบัน

ศาสนาโดยเฉพาะพระพุทธศาสนาที่ยังรากลึกทางวัฒนธรรมไว้อย่างแน่นแฟ้นอันเป็นจุดเด่นประการสำคัญที่สหรัฐอเมริกาเห็นว่า มีศักยภาพเหมาะสมจะเป็นฐานป้องกันการแพร่ขยายของลัทธิคอมมิวนิสต์ ในภูมิภาคนี้ ทั้งยังเล็งเห็นว่าประเทศไทยสามารถเป็นตลาดใหม่สำหรับอุตสาหกรรมของสหรัฐอเมริกาได้เป็นอย่างดี (อภิชาติ พันธเสน, 2545, น. 4) ด้วยเหตุดังกล่าว สหรัฐอเมริกาจึงได้สถาปนาความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง และการทหารกับประเทศไทย ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2491 และได้ลงนามในความตกลงร่วมมือและแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ การทหาร และวัฒนธรรมกับไทยพร้อมกันถึง 3 ฉบับใน พ.ศ. 2493 ก่อนจะเริ่มแผนการให้ความช่วยเหลือประเทศไทยด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างถนนมิตรภาพจากจังหวัดสระบุรีถึงจังหวัดนครราชสีมา การให้รัฐบาลไทยกู้ยืมเงินเพื่อปรับปรุงทางหลวง การปรับปรุงท่าเรือน้ำลึก การสร้างเขื่อนภูมิพล โดยการสนับสนุนจากธนาคารโลก และเงื่อนไขที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการกำเนิดแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 ของประเทศไทย คือ การจัดทำรายงานเรื่อง “A Public Development Program for Thailand” ที่ธนาคารโลกได้ส่งคณะผู้เชี่ยวชาญมาสำรวจสภาพเศรษฐกิจของไทย ก่อนจะนำมาใช้เป็นแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2504-2506) ในเวลาต่อมา

การพัฒนาของประเทศไทยภายใต้กระบวนการพัฒนาที่ถูกครอบงำโดยสหรัฐอเมริกา จึงเริ่มต้นขึ้นอย่างจริงจังนับตั้งแต่ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 1 นับตั้งแต่ พ.ศ. 2504 เป็นต้นมา จวบจนปัจจุบันประเทศไทยอยู่ระหว่างการพัฒนาประเทศตามแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งแผนการพัฒนาประเทศของประเทศไทยทั้ง 10 แผนได้วางกรอบการพัฒนาประเทศมาเป็นลำดับ (ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์, 2543, น. 3-74; สรรเสริญ วงศ์ชะอุ่ม, 2546, น. 1-19; สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552) ดังนี้

ตารางที่ 2.4

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-10 (พ.ศ. 2504-2554)

สาระสำคัญ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ				
	ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509)	ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514)	ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519)	ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524)	ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)
1. จุดเด่นของแผน	มุ่งพัฒนาเฉพาะเศรษฐกิจผ่านโครงการขั้นพื้นฐานโดยรัฐ	เริ่มให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านสังคมควบคู่ไปกับการพัฒนาทางเศรษฐกิจ	กำหนดยุทธศาสตร์ใหม่ในการพัฒนาที่กว้างขวางกว่าการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน และกำหนดนโยบายประชากรครั้งแรก	วางแผนการพัฒนาแบบบูรณาการหลายมิติ และริเริ่มแนวคิดการพัฒนาที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง	วางแผนการพัฒนาเชิงรุก เน้นการพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์หลายด้านมากขึ้น และการใช้พื้นที่เป็นฐานในการพัฒนา
2. แนวทางการพัฒนา	- ลงทุนในโครงการพื้นฐาน ที่สำคัญ ๆ เช่น ถนนท่าเรือ สนามบิน เขื่อน - ส่งเสริมการผลิตสินค้าเพื่อทดแทนการนำเข้า	- พัฒนาโครงการพื้นฐาน และพัฒนารัฐวิสาหกิจ - ส่งเสริมให้เอกชนลงทุนในอุตสาหกรรมการผลิต พาณิชยกรรมและบริการ - พัฒนาภาค และพัฒนาเมืองอย่างเป็นระบบ	- ส่งเสริมการลงทุนจากต่างประเทศ โดยการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน - ลดความเหลื่อมล้ำด้านรายได้และความอยู่ดีของประชาชน	- มุ่งสร้างความเป็นธรรมทางสังคม - ขยายการผลิตสาขาเกษตร ปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม - เพิ่มการส่งออก - แก้ปัญหาเงินเฟ้อ	- พัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก และเมืองหลัก - แปรรูปรัฐวิสาหกิจ - ให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมแก้ปัญหาเศรษฐกิจ

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

สาระสำคัญ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ				
	ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509)	ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514)	ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519)	ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524)	ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)
		- การพัฒนาระบบ สาธารณูปโภคพื้นฐาน	- ขยายบริการทางสังคม ไปสู่ภูมิภาค	- กระจายกิจกรรมทาง เศรษฐกิจสู่ภูมิภาค	- รักษาเสถียรภาพ ทางการเงินและ แก้ปัญหาการขาดดุล ทางการคลัง
3. ผลการปฏิบัติตามแผน	- อัตราความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจประมาณ ร้อยละ 8 ต่อปี - อัตราเงินเฟ้อ ร้อยละ 1.3 - รายได้ต่อหัวโดยเฉลี่ย ใน พ.ศ. 2509 เพิ่มขึ้น 50 % เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2504	- อัตราความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจประมาณ ร้อยละ 7.8 ต่อปี - รายได้ต่อหัวโดยเฉลี่ย ใน พ.ศ. 2514 เพิ่มขึ้น 100 % เมื่อเปรียบเทียบกับ พ.ศ. 2504 - ถนน และพื้นที่ ชลประทานเพิ่มขึ้น	- อัตราความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจประมาณ ร้อยละ 6.5 ต่อปี - อัตราเงินเฟ้อสูงถึง ร้อยละ 10.8 - การส่งออกสินค้าสำคัญ ลดลงทั้งในด้านปริมาณ และราคา - อัตราการเพิ่มประชากร เหลือร้อยละ 2.6	- อัตราความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจประมาณ ร้อยละ 7.4 ต่อปี - อัตราเงินเฟ้อสูงถึง ร้อยละ 11.6 - ขาดดุลทางการค้า ระหว่างประเทศ และ ขาดดุลทางการคลัง - เกษตรกรมีรายได้เฉลี่ย ต่อหัวต่ำกว่าอาชีพอื่น ๆ	- อัตราความเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจประมาณ ร้อยละ 5.4 ต่อปี - อัตราเงินเฟ้อลดลง เหลือร้อยละ 2.8 - รายได้ต่อหัวโดยเฉลี่ย เพิ่มขึ้นเป็น 20,860 บาท

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

สาระสำคัญ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ				
	ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504-2509)	ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514)	ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2515-2519)	ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524)	ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529)
4. ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนา	- เกิดปัญหาสังคม ประชากร และ สิ่งแวดล้อมจากการ มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจ เพียงอย่างเดียว	- ความเหลื่อมล้ำของ การพัฒนาระหว่าง กรุงเทพฯ กับชนบท - การทำลายพื้นที่ป่า	- สิ่งแวดล้อม และ คุณภาพชีวิตของ ประชากรถูกละเลย - ความเหลื่อมล้ำ ด้านรายได้สูงขึ้น	- สูญเสียทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสังคมจำนวนมาก - ความเหลื่อมล้ำด้าน รายได้สูงขึ้นเป็นลำดับ	- ปัญหาความยากจน ยังไม่ได้รับการแก้ไข อย่างจริงจัง - การไหลบ่าเข้ามาของ วัฒนธรรมต่างชาติ

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

สาระสำคัญ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ				
	ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)	ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)	ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)	ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)	ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)
1. จุดเด่นของแผน	เปลี่ยนระบบการวางแผน แบบสาขางาน เป็น แผนงานที่สมบูรณ์	เริ่มแนวคิดการพัฒนา ที่ยั่งยืน เน้นสร้าง ความสมดุล จากการพัฒนา	เน้นคนเป็นศูนย์กลางการ พัฒนา และการวางแผน พัฒนาเศรษฐกิจ - สังคม แบบองค์รวม	เน้นการพัฒนาสู่ความ สมดุลและยั่งยืน โดยนำ ปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงนำทาง การพัฒนา	มุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็น เป็นสุขร่วมกัน ภายใต้ แนวปฏิบัติของปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
2. แนวทางการพัฒนา	- พัฒนาเศรษฐกิจ - พัฒนาคน สังคม และวัฒนธรรม - พัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม - พัฒนาวินาศาสตร์ - ปรับปรุงการบริหารงาน ภาครัฐ - พัฒนารัฐวิสาหกิจ	- รักษาอัตราการเจริญ เติบโตทางเศรษฐกิจ ให้อยู่ในระดับสูง อย่างมีเสถียรภาพ - เน้นการกระจายรายได้ และกระจายการพัฒนา - พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต และ สิ่งแวดล้อม	- พัฒนาคน และระบบ หรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการพัฒนาคน - พัฒนาในแนวราบ ยึดภารกิจ และพื้นที่ หรือชุมชนเป็นเป้าหมาย - ปรับกลไกการบริหาร จัดการให้เป็นระบบ - เร่งแก้ไข และฟื้นฟู วิกฤติทางเศรษฐกิจ	- ส่งเสริมการบริหาร จัดการที่ดีในทุกระดับ - การดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ควบคู่กับ การพัฒนาคน - การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมรากฐาน (ชุมชน) ให้มี ความเข้มแข็ง และ แก้ปัญหาความยากจน	- พัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม และรอบรู้ - เสริมสร้างเศรษฐกิจ ให้มีเสถียรภาพ เป็นธรรม - ดำรงความหลากหลาย ทางชีวภาพ และสร้าง ความมั่นคงของฐาน พัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

สาระสำคัญ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ				
	ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)	ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)	ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)	ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)	ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)
	- พัฒนาระบบผลิตตลาด และสร้างงาน - พัฒนาเมืองและชนบท			- สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ	- พัฒนาระบบบริหารจัดการประเทศให้เกิดธรรมาภิบาล
3. ผลการปฏิบัติตามแผน	- อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงขึ้นถึงร้อยละ 13.3 ต่อปี - รายได้ต่อหัวโดยเฉลี่ยเพิ่มขึ้นเป็น 44,300 บาท - สัดส่วนความยากจน DSR ลดลงจากร้อยละ 20.6 เหลือร้อยละ 10.5 - เงินคงคลังเพิ่มขึ้น 16.7 เท่า	- อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 8.2 ต่อปี - รายได้ต่อหัวโดยเฉลี่ยเพิ่มสูงถึง 71,000 บาท - สัดส่วนของคนจนลดลงจากร้อยละ 57 เหลือประมาณร้อยละ 10 -11 - ช่องว่างรายได้ลดลงเล็กน้อย	- อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 1.9 ต่อปี ใน พ.ศ. 2544 - สภาวะยากจนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 15.9 ใน พ.ศ. 2542 - ช่องว่างรายได้ระหว่างคนรวยกับคนจนยังสูงถึง 13 เท่า	- อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5.7 ต่อปี - บัญชีเดินสะพัดเกินดุลประมาณร้อยละ 4.5 ของ GDP. ใน พ.ศ. 2547 - อัตราการจ้างงานเพิ่มขึ้นทุกสาขาอาชีพ - อัตราเงินเฟ้อต่ำ	- อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

สาระสำคัญ	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ				
	ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)	ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539)	ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544)	ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)	ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)
4. ผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนา	- เริ่มเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฟองสบู่ - การพัฒนาถูกแทรกแซงจากวิกฤตทางการเมืองภายใน (พฤษภาทมิฬ)	- ปัญหาด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และความเสื่อมโทรมของทรัพยากร - การขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดี	- ยังคงมีความเหลื่อมล้ำระหว่างเมืองและชนบทมาก - ปัญหาสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรงมากขึ้น - ความหนาแน่นของเมือง	- เศรษฐกิจผันผวนตามปัจจัยภายนอก - ความยากจนและความเหลื่อมล้ำทางรายได้ - ความปลอดภัยในชีวิต	- อยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้ง 10 ฉบับจะเห็นได้ว่า การพัฒนาของประเทศไทยดำเนินไปตามแนวทางของระบบเศรษฐกิจผสม (เน้นระบบทุนนิยม) โดยในระยะแรกกระบวนการพัฒนาประเทศมุ่งให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาในลักษณะที่เป็นพิมพ์เขียว (Blue Print) ของนักวิชาการข้าราชการ ด้วยกระบวนการพัฒนาที่มุ่งสู่ความทันสมัย (Modernization) ตามแนวทางของสหรัฐอเมริกาผู้เป็นแม่แบบการพัฒนา เพื่อสร้างประเทศสู่ความเป็นสังคมอุตสาหกรรม หากแต่ผลแห่งการพัฒนาตามแนวทางดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นภาพของการพัฒนาที่ไม่สมดุลระหว่างภาคเศรษฐกิจและสังคม อันนำมาซึ่งปัญหาความยากจน ปัญหาคุณภาพชีวิตของประชากร ตลอดจนความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน จวบจนกระทั่งการพัฒนาดำเนินมาถึงการพัฒนาตามแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม จึงเริ่มได้รับความสนใจอย่างจริงจัง และเริ่มให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาแบบ “Welfare Capitalism” ที่เน้นการจัดสวัสดิการแก่ประชาชนผ่านการใช้จ่ายภาครัฐมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อเร่งสร้างความสมดุลของการพัฒนา แต่ทว่ากระบวนการพัฒนาที่ผ่านมาได้สร้างระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมไว้อย่างเข้มข้น จึงทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นผลจากการพัฒนายังคงปรากฏอยู่อย่างต่อเนื่อง และมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม การจะพัฒนาประเทศให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ อาจทำได้หากประเทศไทยเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาเสียใหม่เป็นการกระจายการพัฒนาออกไปให้ทั่วถึง เร่งลดช่องว่างระหว่างคนรวยกับคนจนผ่านมาตรการต่าง ๆ พัฒนาฐานรากทางเศรษฐกิจให้เข้มแข็งช่วยตัวเองได้ สร้างโอกาสให้คนส่วนใหญ่เข้าถึงทรัพยากรและบริการมากขึ้นอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหารายได้ควบคู่กันไป และในการพัฒนาประเทศให้มีภูมิคุ้มกันสามารถเผชิญกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศได้นั้น ยังจำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างรากฐานของการพัฒนา คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีคุณธรรม มีความรู้ ความสามารถ และมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในทุกระดับทั้งภาคการเมือง ภาครัฐ ภาคเอกชน และครอบครัว ตลอดจนการน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้นำทางการดำเนินชีวิตและการพัฒนาประเทศเป็นสำคัญด้วย (สรรเสรีญ วงศ์ชะอุ่ม, 2546, น. 83-85)

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในองค์กรระหว่าง พ.ศ. 2546-2552 จำนวน 7 เรื่อง ประกอบด้วย การศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ด้านอนุรักษ์ช้างไทยในองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) โดย รัชณี กิ่งทอง (2546, น. 34-88) การศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดย เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546, น. 65-168) การศึกษาทิศทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม โดย จุฑารัตน์ บำรุงสุข (2547, น. 42-82) การศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี โดย นันทิยา จิตรีเชื้อ (2547, น. 31-75) การศึกษาการจัดสวัสดิการพนักงานองค์การสวัสดิการภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดย ลักษณ์ ชาติพุทธิพงศ์ (2548, น. 44-86) การศึกษาความต้องการของสมาชิกต่อการจัดสวัสดิการของสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมสวัสดิการทหารบก โดย อุมพร ทับทิมธนยุทธ (2549, น. 40-109) และการศึกษาทัศนคติและความต้องการสวัสดิการของกลุ่มวัยทำงานตอนต้น ในธุรกิจสถานบริการออกกำลังกาย โดย อานันท์ เชิงชวโน (2550, น. 32-67) พบข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ประเภทอุตสาหกรรมกับการจัดสวัสดิการ พบการจัดสวัสดิการในองค์กรในอุตสาหกรรม 2 ประเภทใหญ่ คือ ภาคการผลิต ได้แก่ สถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม และภาคบริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านอนุรักษ์ช้างไทยในองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี พนักงานองค์การสวัสดิการภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมสวัสดิการทหารบก และพนักงานกลุ่มวัยทำงานตอนต้น ในธุรกิจสถานบริการออกกำลังกาย

2. ประเภทสวัสดิการ องค์กรต่าง ๆ จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานทั้งตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน ฯลฯ และสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด (สวัสดิการที่จัดให้โดยสมัครใจ) เช่น เครื่องแบบพนักงาน การนันทนาการ โรงอาหาร โบนัสประจำปี เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าพาหนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสถานประกอบการจะพิจารณาจัดสวัสดิการประการหลังให้แก่พนักงานเพียงบางประเภท โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับองค์กรเป็นสำคัญ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ / ความต้องการสวัสดิการ จากผลการศึกษาของรัชณี กิ่งทอง พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

ความพึงพอใจในสวัสดิการ ผลการศึกษาของอุมาพร ทับทิมรณยุทธ พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน (ชั้นยศ) อัตราเงินเดือน สถานภาพการสมรส ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก วัตถุประสงค์ของการเป็นสมาชิก และความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของสมาชิก เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการสวัสดิการของสหกรณ์ ขณะที่ผลการศึกษาของนันทิยา จิตรีเชื้อ พบว่า ตำแหน่งงาน (ชี) เท่านั้น ที่เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการที่คุรุสภาจัดให้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ เจ้าหน้าที่ด้านอนุรักษ์ช้างไทยในองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) มีความพึงพอใจระดับปานกลางต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้งประเภทสวัสดิการที่องค์กรจัดให้โดยสมัครใจ และสวัสดิการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่และองค์กร ตลอดจนมีความเห็นว่าองค์กรควรปรับปรุง สวัสดิการด้านนันทนาการ การประกันสังคมเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล วันหยุดพักผ่อน และการประกันอุบัติเหตุ เพื่อสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน ขณะที่ผลการศึกษาของเบญจวรรณ ประจวบลาภ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการศึกษามากที่สุด สำหรับปัญหาอุปสรรคในการรับบริการสวัสดิการที่พบ คือ ความไม่เพียงพอของสวัสดิการ ในส่วนของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี พบว่า สวัสดิการที่ข้าราชการครู มีความพึงพอใจมากที่สุดใน 3 ลำดับแรก ประกอบด้วยสวัสดิการด้านประเภทโรงอาหาร สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย และสวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ

5. สวัสดิการที่พนักงานต้องการ จากผลการศึกษาของ เบญจวรรณ ประจวบลาภ พบว่า สวัสดิการที่พนักงานต้องการให้มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดให้มากที่สุด คือ สวัสดิการประเภทสนับสนุนด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย ขณะที่ผลการศึกษาของอานันท์ เชิงชวโน พบว่า สวัสดิการที่พนักงานวัยทำงานตอนต้น ในธุรกิจสถานบริการ ออกกำลังกาย ต้องการมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล รองลงมา คือ สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ และสวัสดิการด้านการศึกษา

6. ข้อเสนอแนะจากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการในองค์กร มีดังนี้

6.1 หลักการจัดสวัสดิการ

6.1.1 ควรจัดสวัสดิการโดยคำนึงถึงหลักการมีส่วนร่วม การตอบสนองความต้องการของคนส่วนรวม การยืดหยุ่น และการบำรุงขวัญกำลังใจ

6.1.2 ควรจัดสวัสดิการที่ก่อให้เกิดประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนในช่วงที่ทำงานอยู่ในองค์กรมากกว่าจะจัดเพื่อความมั่นคงในระยะยาว

6.1.3 ควรมีการสำรวจความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับความต้องการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ และควรปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม

6.2 รูปแบบการจัดสวัสดิการ

6.2.1 ควรนำรูปแบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมาใช้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์และตลาดแรงงาน

6.2.2 ควรมีเจ้าหน้าที่บริหารงานด้านสวัสดิการที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะเฉพาะด้านในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

6.3 ความครอบคลุมของสวัสดิการ

6.3.1 สวัสดิการในองค์กรต่าง ๆ ควรขยายครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว

6.3.2 รัฐควรกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้สถานประกอบการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดมากขึ้น โดยผลักดันมาตรการลดหย่อนภาษีแก่สถานประกอบการ การสนับสนุนในรูปของกองทุนต่าง ๆ การส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการให้มีความเข้มแข็ง ตลอดจนการสนับสนุนงบประมาณแก่องค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชนเพื่อนำมาใช้ในการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง

วิเคราะห์ระบบสวัสดิการสังคมและสวัสดิการ

ในองค์กรของประเทศไทย

จากการทบทวนวรรณกรรมเรื่องแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการในองค์กรของประเทศไทย พบว่า

สวัสดิการสังคมของประเทศไทยมีรากฐานของปรัชญาอยู่บนแนวคิดซึ่งผสมผสานกันระหว่างแนวคิดทุนนิยมและแนวคิดเสรีนิยม เนื่องจากสวัสดิการสังคมเป็นระบบที่มีวัตถุประสงค์หลักของการดำเนินการ คือ ความอยู่ดีกินดี (Social well-being) และสามารถพึ่งพาตนเองได้ ภายใต้ “ระบบเศรษฐกิจ” ซึ่งให้ความสำคัญกับแนวคิดทุนนิยมมากกว่าแนวคิดสังคมนิยม นำ “ระบบทางสังคม” อย่างไรก็ตามแนวคิดสังคมนิยมก็ยังเป็นแนวคิดที่มีบทบาทต่อการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทยอยู่ไม่น้อย ดังจะเห็นได้จากรูปแบบการจัดสวัสดิการในสังคมไทยที่ดำเนินไปบนหลักแห่งความเท่าเทียมกันในการได้รับสิทธิและโอกาสจากระบบสวัสดิการสังคมที่มุ่งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้พลเมืองของประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของระบบสวัสดิการมีความมั่นคงในชีวิต จากการได้รับบริการทางสังคมที่มีรัฐเป็น

ผู้ดำเนินการหลักและมีเอกชนเป็นผู้สนับสนุน ในมาตรฐานเดียวกันตามทฤษฎีวิธีเชิงปฏิรูป ตัวอย่างสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้าง เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน

ขณะที่สวัสดิการในองค์กรซึ่งหมายถึง ประโยชน์ตอบแทนและบริการต่าง ๆ ทั้งที่เป็น ตัวเงินและมีใช้ตัวเงินที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างและครอบครัวนอกเหนือไปจากค่าจ้างและ เงินเดือนนั้น มีรากฐานของปรัชญาอยู่บนแนวคิดทุนนิยมเป็นหลัก เนื่องจากมีวัตถุประสงค์สำคัญ ในการดำเนินการ เพื่อสนับสนุนให้ลูกจ้างในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความสะดวกสบาย ตลอดจนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีความมั่นคงในชีวิตเป็นเป้าหมายสูงสุด ทั้งนี้เพื่อสร้างผลประกอบการที่ดี และสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าทางธุรกิจแก่องค์กร ด้วยเหตุดังกล่าวนายจ้างจึงมักเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเหนือภาคีอื่น ๆ ในการจัดสวัสดิการ ในองค์กร หากแต่ในบางองค์กรที่มีสภาพแรงงาน คณะกรรมการลูกจ้าง หรือคณะกรรมการ สวัสดิการ ฯลฯ ที่เข้มแข็งก็อาจเป็นผู้ที่มีบทบาทเรียกร้องให้นายจ้างจัดสวัสดิการอันเป็นประโยชน์ ต่อลูกจ้างในองค์กรได้

ประเภทของสวัสดิการในองค์กรสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 76-77) คือ 1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งกำหนด ให้นายจ้างจัดบริการขั้นต่ำแก่ลูกจ้าง เช่น หอพัก น้ำดื่มสะอาด อุปกรณ์การรักษาพยาบาล แพทย์ พยาบาล และ 2) สวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยสวัสดิการ ประเภทนี้จะมีความหลากหลาย แตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรตามความสามารถในการจัดบริการ ของนายจ้าง และความต้องการสร้างแรงจูงใจแก่ลูกจ้าง โดยมีทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ เป็นพื้นฐานในการบริหารสวัสดิการ ทั้งนี้สามารถจำแนกออกได้อีก 2 ประเภท ได้แก่ 2.1) สวัสดิการทางเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นเงิน หรือจ่ายในรูปของตัวเงิน เช่น รถรับส่งพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือต่าง ๆ ทุนการศึกษา ฯลฯ ซึ่งเป็น สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้เพียงในระดับพื้นฐาน และ 2.2) สวัสดิการ ทางสังคม คือ สวัสดิการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกการบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน เช่น การให้คำปรึกษา การร้องทุกข์ การรวมกลุ่มของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร ฯลฯ ซึ่งสามารถ เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตอย่างยั่งยืนแก่ลูกจ้าง เนื่องจากสวัสดิการทางสังคมสามารถ ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ได้ในระดับสูง ตลอดจนสามารถผลักดันให้เกิดสวัสดิการ ทางเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้างได้เป็นอย่างดี

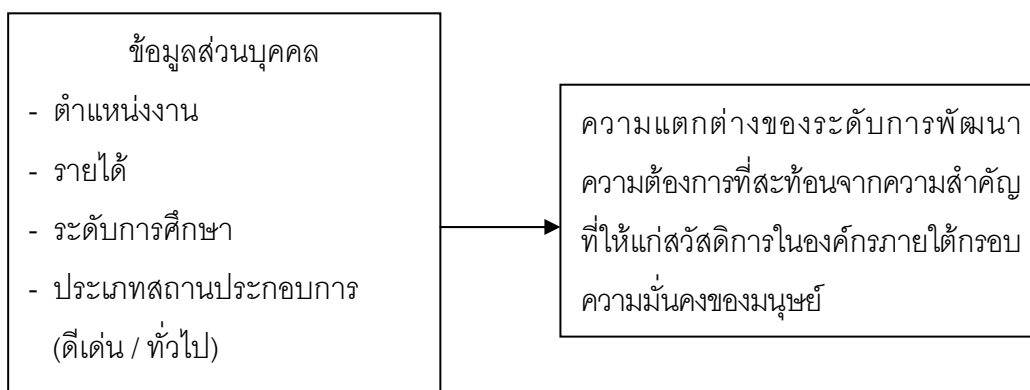
หากแต่ข้อสังเกตสำคัญที่พบ คือ ลำดับชั้นความต้องการของลูกจ้างซึ่งทำงานอยู่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่มุ่งให้ความสำคัญกับระบบทุนนิยมเป็นหลัก มักต้องการสวัสดิการทางเศรษฐกิจ (สวัสดิการในรูปตัวเงิน) จากองค์กร เช่น ต้องการให้องค์กรจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล สวัสดิการด้านเงินช่วยเหลือ (อานันท์ เริงชวน, 2550, น. 32-67) หรือสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และสวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย (เบญจวรรณ ประจวบลาภ, 2546, น. 65-168) ในขณะที่เดียวกันองค์กรต่าง ๆ ก็นิยมให้สวัสดิการที่เป็นตัวเงินเพื่อจูงใจลูกจ้างโดยพิจารณาจากผลงาน บทบาทหน้าที่ หรือความสำคัญต่อองค์กรตามกลยุทธิ์ของการดำเนินธุรกิจเป็นสำคัญ เช่น ผู้บริหารระดับสูงมักได้รับเงินช่วยเหลือค่ารถประจำตำแหน่ง ค่าที่จอดรถ ค่าน้ำมันรถ ขณะที่ลูกจ้างในระดับปฏิบัติการอาจได้รับเพียงสวัสดิการรถรับ-ส่ง หรือเงินช่วยเหลือค่ายานพาหนะในการเดินทางในอัตราที่ต่ำกว่าผู้บริหาร หรือการให้เงินรางวัลประจำปีแก่พนักงานสายงานการตลาดในอัตราที่สูงกว่าพนักงานสายงานสนับสนุนธุรกิจ เป็นต้น

สวัสดิการในองค์กรในประเทศไทยตามแนวทางเศรษฐกิจระบบทุนนิยมที่ปรากฏในปัจจุบันล้วนเป็นประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้ความสำคัญกับตัวเงินเป็นหลัก ด้วยเหตุนี้สวัสดิการต่าง ๆ จึงสามารถตอบสนองความต้องการของลูกจ้างได้ในระดับพื้นฐานเท่านั้น ทั้งยังเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาความต้องการสวัสดิการไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงอย่างแท้จริงแก่ชีวิตของลูกจ้าง เมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow ทฤษฎี ERG ของ Alderfer และทฤษฎีจิตใจของ Herzberg นอกจากนี้การจัดสวัสดิการโดยใช้เงินเป็นสิ่งตอบสนองความต้องการยังสนับสนุนให้เกิดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมกันของมนุษย์ที่ขัดแย้งกับวัตถุประสงค์หลักของระบบสวัสดิการสังคมของประเทศอีกประการหนึ่งด้วย

จากข้อมูลทั้งหมดที่ปรากฏจะเห็นได้ว่า สวัสดิการสังคมในประเทศไทยเป็นระบบสวัสดิการที่มุ่งสร้างความเท่าเทียมกันของมนุษย์เพื่อสร้างความสมดุลแก่สังคม ขณะที่สวัสดิการในองค์กรในประเทศไทยเป็นระบบสวัสดิการที่มีลักษณะเด่นชัดว่า เป็นการจัดบริการเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจขององค์กรที่อาจส่งผลให้มนุษย์มีความเหลื่อมล้ำระหว่างกัน ข้อสรุปดังกล่าวแสดงให้เห็นความแตกต่างของการจัดบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์จากระบบสวัสดิการทั้งสองระบบ อาทิ รากฐานของปรัชญา วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบในการจัดบริการ ฯลฯ หากแต่เมื่อพิจารณาลึกลงไปถึงเป้าหมายปลายทางจะพบว่า แท้จริงแล้วระบบสวัสดิการทั้งสองมีจุดร่วมอย่างสอดคล้องกัน คือ ต่างมีเจตนารมณ์ในการสร้างความมั่นคงในชีวิตแก่มนุษย์เป็นสำคัญ ฉะนั้นการส่งเสริมการจัดสวัสดิการในองค์กรที่สามารถพัฒนา

ความต้องการของลูกจ้างไปสู่ความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่ปรากฏในปัจจุบัน และพัฒนาต่อเนื่องไปจนถึงความต้องการในระดับที่สูงที่สุด เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตของลูกจ้างนั้น จึงเป็นสิ่งที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะนักพัฒนาแรงงานจำเป็นต้องตระหนัก และร่วมมือกัน ผลักดัน ให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุดแก่ลูกจ้างในประเทศไทยอย่างแท้จริง

กรอบแนวคิดในการศึกษา



สมมติฐานการศึกษา

จากวรรณกรรมที่ทบทวนข้างต้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดสมมติฐานเพื่อศึกษาการพัฒนาความต้องการสวัสดิการในองค์กรภายใต้กรอบความมั่นคงของมนุษย์ ดังนี้

1. ลูกจ้างในสถานประกอบการที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน 5 ปีติดต่อกันจากกระทรวงแรงงาน จะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าสถานประกอบการทั่วไป และจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าสถานประกอบการทั่วไป

2. ลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กร ประเภทปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า และจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า

3. ลูกจ้างที่มีรายได้สูงกว่าจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัย
ค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า และจะมีความต้องการสวัสดิการ
ในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่ำกว่า

4. ลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภท
ปัจจัยค่าจ้าง (สวัสดิการที่เน้นตัวเงิน) ต่ำกว่าลูกจ้างที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า และจะมี
ความต้องการสวัสดิการในองค์กรประเภทปัจจัยกระตุ้น (สวัสดิการที่ไม่เน้นตัวเงิน) สูงกว่าลูกจ้าง
ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า