

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สวัสดิการสังคม เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคนในสังคม ตั้งแต่เกิดจนตาย เรียกได้ว่าในชั่วชีวิตของคนคนหนึ่งที่เกิดมานั้น ย่อมต้องได้รับบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตจากสังคมทั้งสิ้น ซึ่งตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม 2546 ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมไว้ว่า

สวัสดิการสังคม (Social Welfare) หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน แก้ไขปัญหา พัฒนาและส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรมและให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการทางสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, สืบค้นเมื่อวันที่ 9 พฤศจิกายน 2551)

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สวัสดิการสังคม มีความสัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง บุคคลในฐานะประชาชนของประเทศ ย่อมต้องมีสิทธิในการได้รับบริการจากรัฐในทุกๆ ด้าน เพื่อให้บุคคลนั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชน สังคมของตนได้ด้วยตนเอง กระทั่งในระดับองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรย่อมต้องมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากองค์กรด้วยเช่นกัน ซึ่งการจัดสวัสดิการขององค์กรต้องเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสอดคล้องกับนโยบายสวัสดิการสังคมของภาครัฐด้วย

เนื่องด้วยสภาพการณ์ปัจจุบัน เป็นภาวะที่สังคมไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องส่งผลให้เกิดปัญหาต่างๆ ขึ้นมากมาย ทั้งด้านเศรษฐกิจที่มีความผันผวน ความขัดแย้งทางการเมือง สภาพสังคม หรือแม้แต่ภัยธรรมชาติ อันเป็นผลให้เกิดภาวะฟืดเคือง อัตราค่าครองชีพสูงขึ้น ด้วยรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ในยุคข้าวยากหมากแพงเช่นนี้ คนทำงานจึงต้องการสวัสดิการที่ดีและมีคุณภาพจากองค์กร เพื่อให้คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว

ดีขึ้น ซึ่งองค์กรจะต้องปรับเปลี่ยน พัฒนาสวัสดิการที่จัดให้แก่บุคลากร โดยคำนึงถึงสภาพสังคมในขณะนั้นด้วย

องค์กร ถือเป็นสังคมใหญ่และมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ เป็นการรวบรวมการทำงานของคน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายโดยรวม (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ, 2545, น. 12) องค์กรมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องช่วยเหลือ ดูแลให้บริการในด้านสวัสดิการของคนทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ เปรียบเสมือนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน เพราะบุคลากรในองค์กรเป็นทรัพยากรที่เป็นกลไกหลัก ที่จะสามารถทำให้องค์กรมีความเจริญเติบโตขึ้นได้ การจัดสวัสดิการที่สร้างความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจในการทำงาน จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจที่ดีจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการก้าวสู่ความสำเร็จขององค์กร การจูงใจมีความหมายดังนี้

การจูงใจ (Motivation) เป็นอิทธิพลภายในตัวของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือสถานะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ (Schermerhorn, Hunt, and Osborn, อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 129) การจูงใจบุคลากรในองค์กรเป็นการทำให้เกิดความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือโดยแสดงออกในเรื่องของความพึงพอใจ (Satisfactions) และไม่พึงพอใจ (Dissatisfactions) ของแต่ละบุคคลซึ่งจะทำให้เกิดข้อได้เปรียบคือ การปฏิบัติตามคำสั่ง และข้อเสียเปรียบคือ สิ่งจูงใจที่ใช้ ซึ่งสิ่งจูงใจด้านวัตถุอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ จะต้องมียิ่งจูงใจด้านอื่นๆ ด้วย เช่น โอกาสในความก้าวหน้า โอกาสในการสร้างความแตกต่าง ความภาคภูมิใจ และอำนาจเฉพาะตัว (Barnard, อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, และคณะ, 2545, น. 107) แรงจูงใจที่เกิดจากการจัดสวัสดิการขององค์กร ก็เป็นส่วนสำคัญที่บุคคลตัดสินใจร่วมทำงานกับองค์กรหนึ่งๆ หากองค์กรใดมีสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากร องค์กรนั้นก็จะเป็นองค์กรที่คนต้องการเข้าร่วมทำงานด้วย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของตน

นโยบายสวัสดิการสังคมในองค์กร ถือเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ขององค์กร ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยต้องคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาด้วย (อุทัย หิรัญโต, 2531, น. 158) ในการจัดสวัสดิการในองค์กร มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ทั้งยังจะสร้างความมั่นคงปลอดภัยต่อชีวิต และจิตใจของบุคลากรอีกด้วย รวมทั้งการกินดีอยู่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลครอบคลุมไปถึงครอบครัวของบุคลากรให้ได้รับความสุขและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 72) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงเสมอ คือ

การพัฒนาปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการให้มีความทันสมัย และตอบสนองต่อสภาวะปัญหาต่างๆ ในปัจจุบันได้ เพื่อเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ให้มีความรู้สึกที่องค์กรได้ตอบสนองความตั้งใจ ทুমเท ทำงานของบุคลากรที่มีให้ จนองค์กรสามารถเติบโตก้าวหน้าได้มากยิ่งขึ้น และยังทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดีได้ตลอดไป จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่องค์กรต้องตอบสนองโดยจัดสวัสดิการให้บุคลากรดำรงชีวิตได้อย่างอยู่ดีมีสุข เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

เนื่องด้วยมหาวิทยาลัยมหิดล มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งออกจากระบบราชการ เพราะตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นแหล่งผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ เพื่อให้บริการแก่ประชาชน จึงได้ดำเนินการจัดตั้งคณะใหม่ เรียกว่า “วิทยาลัย” ให้มีความเป็นอิสระในการบริหารทั้งด้านการเงิน และการบริหารทางวิชาการ ทำให้ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหิดล มีวิทยาลัยในกำกับอยู่ 4 วิทยาลัย คือ 1. วิทยาลัยนานาชาติ 2. วิทยาลัยการจัดการ 3. วิทยาลัยศาสนศึกษา 4. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 21 กันยายน 2537 มีฐานะเทียบเท่ากับคณะหนึ่ง ในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นวิทยาลัยที่เปิดสอนดนตรีทุกสาขาและทำงานวิจัยดนตรี ได้จัดการสอนหลักสูตรดนตรีสำหรับบุคคลทั่วไป หลักสูตรเตรียมอุดมดนตรี ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาโท – เอก) ขยายการศึกษาดนตรีทุกแขนงวิชาดนตรี โดยหลักสูตรเตรียมอุดมดนตรี เป็นโครงการที่วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีเป้าหมายที่จะพัฒนาการศึกษาดนตรีให้เป็นรากฐานของชาติ ชั้นเตรียมอุดมศึกษา รับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-5 และ 6 โดยเริ่มโครงการศึกษาในปีการศึกษา 2544 เป็นปีแรกเพื่อเตรียมความพร้อม ให้กับนักศึกษาที่เข้ามาเรียนดนตรีในระดับปริญญาตรี เนื่องจากหากจะเริ่มต้นศึกษาดนตรีในระดับปริญญาตรี ชั้นปีที่ 1 นั้นจะล่าช้าและสายเกินไป ที่จะพัฒนา นักเรียนดนตรีเพื่อออกไปประกอบอาชีพและพัฒนาศักยภาพนักดนตรีไปสู่ระดับนานาชาติ

ในระดับปริญญาตรีนั้น วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ได้เปิดสอนดนตรีในระดับปริญญาตรี 7 แขนงวิชา คือ แขนงวิชาดนตรีไทยและดนตรีตะวันตก แขนงวิชาดนตรีแจ๊ส แขนงวิชาดนตรีปฏิบัติ แขนงวิชาอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีดนตรี ในปีการศึกษา 2544 วิทยาลัยได้ขยายเปิดสอนในแขนงวิชาธุรกิจดนตรี แขนงวิชาดนตรีสมัยนิยม และแขนงวิชาการประพันธ์เพลง ซึ่งเป็น

วิชาใหม่ในระบบการศึกษาดนตรีในประเทศไทย ในระดับบัณฑิตศึกษานั้น ในปีการศึกษา 2548 วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ได้เปิด 6 แขนงวิชาด้วยกัน คือ แขนงวิชาดนตรีศึกษา แขนงวิชาดนตรีวิทยา แขนงวิชาดนตรีปฏิบัติ ทั้งดนตรีไทยและดนตรีสากล แขนงวิชาการสอนเปียโน แขนงวิชาการอำนวยการร้อง และแขนงวิชาดนตรีแจ๊ส และในปีการศึกษา 2548 วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เปิดหลักสูตรดุริยางค์บัณฑิต 2 แขนงวิชา คือ ดนตรีศึกษาและดนตรีวิทยา

ปัจจุบันปี 2551 วิทยาลัย ได้ขยายโครงสร้างองค์กรและสาขาเพิ่มขึ้น ส่งผลให้อัตราบุคลากรของวิทยาลัยฯ เพิ่มมากขึ้นด้วย ซึ่งในส่วนของบุคลากรของวิทยาลัยฯ นี้ แบ่งออกเป็น 2 สาย คือ สายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ และสายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานปฏิบัติการฝ่ายต่างๆ จากการขยายสายงาน โดยแยกสายงานย่อยออกจากสายงานใหญ่ ทำให้ต้องรับอาจารย์และพนักงานเพิ่มเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มในการเพิ่มอัตราบุคลากรมากขึ้นทุกปี จากเดิมในปี 2546 มีบุคลากรอยู่ที่ประมาณ 90 คน ปัจจุบัน บุคลากรของวิทยาลัยฯ เพิ่มขึ้นเป็นประมาณ 147 คน ทำให้วิทยาลัยฯ เป็นองค์กรใหญ่ มีมาตรฐานคุณภาพและระบบการจัดการต่างๆ มากขึ้น

ด้วยความเป็นอิสระในด้านการบริหารและการเงิน ซึ่งได้รับเงินอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยเพียงส่วนน้อยเท่านั้น วิทยาลัยจึงมีการบริหารจัดการในด้านต่างๆ เอง รวมถึงการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลด้วย บุคลากรของวิทยาลัยจะเป็นพนักงานที่ขึ้นกับวิทยาลัย โดยตรง ค่าตอบแทน เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับ เป็นแหล่งเงินที่มาจากเงินรายได้ของวิทยาลัยเอง โดยการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรนั้น ได้กำหนดไว้ในระเบียบวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ว่าด้วยพนักงานวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นระเบียบพนักงานที่ใช้มาตั้งแต่แรกเริ่มในการก่อตั้งวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2537 และได้จัดทำระเบียบพนักงานขึ้นใช้ใน ปี พ.ศ. 2541 มีข้อกำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิที่บุคลากรจะได้รับจากการทำงานให้กับวิทยาลัย ดังนี้

ในข้อ 12 การจ่ายเงินบำเหน็จ เงินรางวัล เงินช่วยเหลือและการประกันสุขภาพของพนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการ

ในข้อ 13 วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำและการลาหยุดราชการของพนักงานวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

นอกเหนือจากที่กำหนดในระเบียบดังกล่าวแล้ว วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ได้จัดสวัสดิการที่จำเป็นและโครงการสวัสดิการอื่นๆ อีกดังนี้

1. ประกันสังคม
 2. ประกันสุขภาพ กับบริษัท ไทยสมุทรประกันชีวิต จำกัด เป็นการประกันชีวิตกลุ่ม โดยวิทยาลัยฯ จ่ายเบี้ยประกันให้คนละ 2,500 บาท ต่อปี
 3. การให้เงินช่วยเหลือ ในกรณีต่างๆ ดังนี้
 - กรณีคลอดบุตร 1,500 บาท
 - กรณีแต่งงาน 3,000 บาท
 - กรณีบุคคลในครอบครัวของพนักงานเสียชีวิต ได้แก่ บิดา มารดา สามี ภรรยา บุตร 5,000 บาท และพวงหรีด 1 พวง
 4. บริการตรวจสุขภาพจ่ายเงินครั้งราคา
 5. ศึกษาดูงานในประเทศ, ต่างประเทศ ปีละ 1 ครั้ง
 6. โครงการเรียนภาษาอังกฤษสำหรับพนักงาน สัปดาห์ละ 1 วัน
 7. โครงการอาหารกลางวันทุกวันพฤหัสบดี
 8. ชุดสูทสำหรับพนักงาน 1 ชุด
- สวัสดิการเสริมอื่นๆ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเป็นสวัสดิการร่วมของทุกคณะภายในมหาวิทยาลัย คือ

1. สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล
 - เงินกู้ยืม
 - ฌาปนกิจสงเคราะห์
2. บริการรถ รับ-ส่ง บุคลากร
3. ศูนย์กีฬาสาธิต (มีค่าบริการ)
 - สระว่ายน้ำ
 - โรงยิม
4. อาคารชุดพักอาศัยมหาวิทยาลัยมหิดล (มีค่าเช่ารายเดือน)

ซึ่งในส่วนของสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ที่จัดให้แก่บุคลากรนี้ มีลักษณะเป็นโครงการย่อยๆ เป็นครั้งคราวไป บางโครงการเป็นสวัสดิการที่ทดลองใช้แค่ชั่วคราว และสวัสดิการบางอย่างอาจมีการยกเลิกไปได้ จึงไม่อาจสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงาน ในความมั่นคงของการทำงาน การดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัวได้เท่าที่ควร ด้วยเหตุที่ผู้บริหารมุ่งเน้นความสำคัญของนโยบายในการพัฒนาองค์กรเป็นส่วนมาก ส่วนนโยบายทางด้านสวัสดิการที่จัดให้แก่บุคลากรยังมีลักษณะที่ไม่ชัดเจน และยังไม่มีการจัดทำเป็นแผนประจำปี ซึ่งอันที่จริงแล้ว

การสร้างขวัญกำลังใจ ความมั่นใจ ความมั่นคงของบุคลากรโดยการให้สวัสดิการ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องพัฒนานโยบายให้ควบคู่กันไปกับนโยบายด้านอื่นๆ เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานในองค์กรพัฒนา และก้าวหน้า เมื่อองค์กรเจริญเติบโต ก้าวหน้า และมั่นคงมากขึ้น บุคลากรจึงต้องการสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิตจากองค์กรด้วยเช่นกัน

ด้วยสภาวะเหตุการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองในขณะนี้กำลังเป็นช่วงที่เกิดการเปลี่ยนแปลงมาก จากผลกระทบของภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลก การปรับราคาของสินค้าอุปโภค บริโภค และการคมนาคม ที่เพิ่มค่าสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าครองชีพในสังคมไทยเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เป็นผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก บุคลากรของวิทยาลัยแบ่งเป็นพนักงานสายวิชาการ ประกอบไปด้วย อาจารย์ที่เป็นชาวไทย และชาวต่างประเทศ และพนักงานสายสนับสนุน คือ พนักงานปฏิบัติการ

ในส่วนของอาจารย์ชาวต่างประเทศนั้น วิทยาลัยได้ให้เงินเดือนที่สูงและมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอแล้ว เนื่องจากอาจารย์ชาวต่างประเทศส่วนใหญ่จะมีสัญญาในการทำงานให้กับวิทยาลัยเพียงปีต่อปี แต่ในส่วนของบุคลากรที่เป็นชาวไทย คือพนักงานที่เป็นอาจารย์และพนักงานปฏิบัติการ จากสถิติของการมาทำงานประจำรอบปีงบประมาณ 2551 ของพนักงานในสายปฏิบัติการ จำนวน 84 คน ซึ่งต้องบันทึกเวลามาทำงาน พบว่า มีจำนวนวันมาสาย รวม 800 วันต่อปี อีกทั้งจำนวนรวมวันลาของพนักงานทั้งสิ้น 1,245.5 วัน ซึ่งนับว่าเป็นสถิติการลาและมาสายของพนักงานที่สูงมาก อีกทั้งในเดือน พฤษภาคม 2551 เดือนเดียว มีบุคลากรซึ่งเป็นพนักงานสายวิชาการและสายปฏิบัติการลาออกพร้อมกันถึง 5 คน รวมจำนวนบุคลากรที่ลาออกทั้งสิ้น 8 คนในปีเดียว (มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยดุริยางคศิลป์, งานทรัพยากรบุคคล, 2551) ทำให้วิทยาลัยต้องเปิดรับพนักงานแทนที่ตำแหน่งที่ขาดไป จากปรากฏการณ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรยังขาดแรงจูงใจ และยังไม่มีความมั่นใจต่อสวัสดิการว่าจะสามารถสร้างความมั่นคงในชีวิตของตนเองได้ เนื่องด้วยภาวะวิกฤตเศรษฐกิจจึงไม่กล้าเสี่ยงที่จะออกไปหางานใหม่ เพราะกลัวตกงาน กลัวไม่มีรายได้เลี้ยงชีพ จึงทำให้สถานการณ์ของการมาทำงานเป็นแบบจำเป็นต้องมา ด้วยอัตราค่าตอบแทนที่ยังค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ประกอบกับการให้สวัสดิการที่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความมั่นคงของชีวิตในภายภาคหน้าได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ต้องพัฒนาสวัสดิการให้ตอบรับกับสภาพการณ์ในปัจจุบันที่เกิดขึ้นและตอบรับกับความต้องการของบุคลากรด้วย เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เพิ่มขึ้น และป้องกันมิให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของวิทยาลัยไป

การพัฒนาสวัสดิการ คือ การปรับปรุงแก้ไขการจัดสวัสดิการเดิมที่เป็นอยู่ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญขององค์กรที่จะต้องทำการปรับเปลี่ยนพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพสังคม และตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ก็เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของทั้งองค์กร ซึ่งนโยบายสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดลนั้น ได้กำหนดใช้มาตั้งแต่ปี 2541 เป็นระยะเวลาผ่านมาแล้ว 10 ปีแล้ว กรอบกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปมาก ทำให้ควรต้องมีการพัฒนาการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย ให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันมากขึ้น เพื่อให้การจัดสวัสดิการในองค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถผ่านพ้นปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ไปได้ และเหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กรที่ขยายเติบโตอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการพัฒนาการจัดสวัสดิการนี้ ยังสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรให้เกิดขึ้น เป็นการต่างตอบแทนซึ่งกันและกันระหว่างองค์กรและบุคลากร ซึ่งทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดี เกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร พร้อมร่วมมือร่วมใจที่จะปฏิบัติงาน นำพาให้องค์กรก้าวสู่ความสำเร็จได้

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษานโยบายการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร รวมถึงลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่ามีลักษณะอย่างไร การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย เพื่อศึกษาถึงความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีความทุ่มเท ตั้งใจทำงานได้อย่างเต็มที่ และเกิดความมั่นคงในชีวิต นำไปสู่การจัดสวัสดิการที่ได้มาตรฐาน ตอบรับกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน และตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ และบุคลากรด้วยกัน อันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรได้เป็นอย่างดี และทำให้บุคลากร มีความอยู่ดีมีสุข พร้อมทั้งจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษานโยบายการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร และลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เพื่อสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. เพื่อศึกษาความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

ขอบเขตในการศึกษา

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ และความต้องการของบุคลากรที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล กับบุคลากรที่เป็นพนักงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีตัวแปรที่จะศึกษา คือ

1.1 ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สายการปฏิบัติงาน เงินเดือน ระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัย และนโยบายการจัดสวัสดิการ และลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

1.2 ตัวแปรตาม แบ่งเป็น 2 ด้านคือ

1.2.1 ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการ ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามหลักการจัดสวัสดิการ 6 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนองความต้องการ หลักการมีส่วนร่วม หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่น หลักความครอบคลุมเท่าเทียม หลักการสร้างแรงจูงใจ

1.2.2 ความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็นแนวทาง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านรูปแบบ ด้านวิธีการ ด้านประเภท

2. ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา ในพนักงานสายวิชาการ คือ อาจารย์ชาวไทย และพนักงานสายสนับสนุน คือ พนักงานปฏิบัติการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 147 คน

นิยามศัพท์ในการศึกษา

1. แนวทางการพัฒนาสวัสดิการ หมายถึง ความคิดเห็น ความต้องการของบุคลากรที่จะนำมาเป็นวิธีในการปรับเปลี่ยน แก้อัปเดต รูปแบบและลักษณะการจัดสวัสดิการของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

2. นโยบายการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร หมายถึง แนวทางในการจัดกิจกรรมใดๆ ขึ้นเพื่อเป็นผลประโยชน์ตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินค่าจ้างขั้นพื้นฐานให้แก่บุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีระดับความเป็นอยู่ที่ดี มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีความเจริญก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3. ลักษณะสวัสดิการที่มีอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อผลประโยชน์ตอบแทนนอกเหนือจากเงินค่าจ้างที่เป็นอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ การประกันสังคม การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ การตรวจสุขภาพ ประจำปี ชุดพนักงาน เงินสงเคราะห์ โครงการอาหารกลางวัน โครงการเรียนภาษาอังกฤษ สหกรณ์ ออมทรัพย์ บริการรถรับ-ส่งบุคลากร

4. ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการ หมายถึง ความเชื่อ การสนองตอบของบุคลากรต่อการจัดสวัสดิการที่เป็นอยู่ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ดังนี้

4.1 การตอบสนองความต้องการ หมายถึง การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองตรงกับความต้องการของบุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ในการจัดสวัสดิการที่เป็นอยู่

4.3 ความสามารถในการจ่าย หมายถึง ความสามารถในการลงทุนของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

4.4 การยืดหยุ่น หมายถึง มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการไปตามสถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

4.5 ความครอบคลุมเท่าเทียม หมายถึง การจัดสวัสดิการที่เป็นอยู่มีความครอบคลุมและเท่าเทียมกันในหมู่บุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

4.6 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การจัดสวัสดิการสามารถทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานได้

5. ความต้องการที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการ หมายถึง ความต้องการของบุคลากรของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนการจัดสวัสดิการที่สามารถจะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นได้ ได้แก่ การจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 รูปแบบ หมายถึง ลักษณะในการจัดสวัสดิการ

5.2 วิธีการ หมายถึง ระบบการจัดการในการจัดสวัสดิการ

5.3 ประเภท หมายถึง การจัดสวัสดิการ 3 ด้าน คือ

5.3.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การจัดสวัสดิการที่ให้การช่วยเหลือในทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน ร้านค้า เครื่องแบบ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โบนัส เบี้ยขยัน

5.3.2 สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง การจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างความสนุกสนานและกิจกรรมทางสังคมต่างๆ เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ ศูนย์เด็กเล็ก

5.3.3 สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวก หมายถึง การจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่บุคลากร เช่น ร้านอาหาร การรักษาพยาบาล การฝึกอบรม การศึกษานอกโรงเรียน การบริการให้คำปรึกษา

6. บุคลากร หมายถึง พนักงานผู้ปฏิบัติงาน ในสายวิชาการ (อาจารย์) และสายสนับสนุน (พนักงานปฏิบัติการ) และได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

7. พนักงานสายวิชาการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน ในตำแหน่งอาจารย์ที่เป็นชาวไทย ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

8. พนักงานสายสนับสนุน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานที่เป็นการสนับสนุนทางด้านวิชาการและด้านการบริหารงานของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

9. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล หมายถึง วิทยาลัยในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล มีฐานะเทียบเท่ากับคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิดล มีอิสระในการบริหารจัดการ มีการจัดหาทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของวิทยาลัยเอง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความต้องการด้านสวัสดิการ ของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2. ทำให้ทราบถึงสวัสดิการที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ให้ดียิ่งขึ้น

3. เกิดแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการ ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใด ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

4. เป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ในการพัฒนา ปรับเปลี่ยนรูปแบบของนโยบายการจัดสวัสดิการของวิทยาลัย

5. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล ระบบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรได้ต่อไป