

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเสนอแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาสวัสดิการสังคมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่

1. แนวคิดการจัดสวัสดิการในองค์กร
2. แนวคิดการพัฒนานโยบาย
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ
4. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดการจัดสวัสดิการในองค์กร

การที่บุคคลเข้ามาทำงานให้กับองค์กรนั้น เขาต้องใช้ความตั้งใจ ทুমเท ปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จดังเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้นๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องจัดสิ่งเหล่านี้ให้แก่บุคลากร เช่น การเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง แม้กระทั่งการจัดสวัสดิการต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ เพื่อการทำงานที่ทุ่มเทศักยภาพ แรงกาย แรงใจและพร้อมร่วมเป็นส่วนหนึ่งในความก้าวหน้าขององค์กรซึ่งถือเป็นการต่างตอบแทนซึ่งกันและกันนั่นเอง

การจัดสวัสดิการในองค์กร ถือเป็นการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่ใช้แรงงาน ในการทำงานให้กับองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของงานบุคคล ที่จะต้องดูแลจัดการด้านสวัสดิการให้ครอบคลุมทั่วถึงพนักงานทุกคน เรียกว่า สวัสดิการแรงงาน

ความหมายของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการ (welfare) ความหมายตามพจนานุกรม Macmillan English Dictionary (Macmillan education, 2007, p. 1692) ได้ให้ความหมายไว้ว่า 1. ความสุขสบายทางร่างกาย

และความสุขใจของประชาชน และ 2. บัญญัติทางกฎหมาย ข้อกำหนดการดูแลโดยรัฐหรือองค์การอื่นๆ เพื่อสนองความต้องการของประชาชน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2551) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาล ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย

อุทัย หิรัญโต (2531, น. 158) ได้สรุปความหมายของการจัดสวัสดิการ คือ การจัดกิจกรรมที่จะสนองความพึงพอใจและความต้องการของข้าราชการหรือคนงาน โดยมีความหวังว่าความพึงพอใจนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น และเกิดประโยชน์แก่องค์การมากขึ้น การจัดสวัสดิการนั้น ถือว่าเป็นภารกิจอันยิ่งใหญ่ขององค์การ ซึ่งจะต้องดำเนินการโดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการแข่งขันกับองค์การอื่น การจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมจะอำนวยผลให้เจ้าหน้าที่ขององค์การทำงานด้วยความมั่นใจ และเกิดความผูกพันกับองค์การ ซึ่งจะเป็นปัจจัยเสริมส่งให้เขามุ่งมั่นทำงานให้บังเกิดประสิทธิผลในที่สุด

อำนาจ แสงสว่าง (2536, น. 146) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นบริการอย่างหนึ่งของงานบริหารบุคคลที่มุ่งให้ประโยชน์แก่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานขององค์การ และทำให้ลูกจ้างมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความรัก และผูกพันกับองค์การตลอดไป องค์การที่มีกิจการมั่นคง มีชื่อเสียงในการดำเนินงาน จะมีขีดความสามารถในการจัดบริการสวัสดิการได้ดีกว่าองค์การที่มีกิจการประเภทและชนิดเดียวกัน

วสันต์ ม่วงแก้ว (2539, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 70) ให้ความหมายว่า การจัดสวัสดิการ เป็นผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง เพื่อความสะดวกรสบาย หรือเพื่อการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปเข้าใจว่า

สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของข้อตกลงกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และ/หรือเป็นเรื่องที่นายจ้างจัดให้เพื่ออำนวยความสะดวก และเพื่อเป็นการบำรุงขวัญให้กำลังใจแก่ลูกจ้าง จนเกิดเป็นพันธะสัญญาว่า คือ ส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงานตามกฎหมายแรงงาน

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, น. 72) ได้สรุปความหมายของ การจัดสวัสดิการแรงงาน เป็นระดับกว้าง และระดับที่แคบลงมาหรือระดับองค์การ ว่า

ระดับกว้าง คือ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงาน หรือโดยนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงและปลอดภัย รวมทั้งการกินคืออยู่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวของลูกจ้าง ให้ได้รับความสุขและอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ระดับแคบ คือ สวัสดิการเป็นต้นทุนการผลิตอย่างหนึ่งของนายจ้าง เป็นผลประโยชน์ตอบแทนรูปแบบหนึ่งทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างขั้นพื้นฐาน โดยจัดให้ด้วยความสมัครใจ หรือโดยมีผลมาจากการเจรจาต่อรอง หรือโดยข้อกำหนดของรัฐ ฉะนั้น สิ่งที่จัดให้มีขึ้นนอกเหนือจากค่าจ้างจึงมิใช่การที่จัดเป็นผลโดยตรงจากการทำงาน

วิทยา ตันติเสวี (ศูนย์รวมข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์, สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2551) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบ หมายถึง การจัดสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้างทั้งในที่ทำงาน (On the job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the job within the workplace) และนอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างนั้น แต่ต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

จากความหมายต่างๆ ข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการในองค์การ หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมใดๆ ขึ้น โดยหน่วยงาน นายจ้าง สหภาพแรงงานหรือรัฐบาล ซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นอกเหนือจากเงินค่าจ้างขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดี มีความสะดวกสบาย มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย มีความเจริญก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของลูกจ้าง อีกทั้งการจัดสวัสดิการเหล่านี้ยังจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การอีกด้วย การที่ลูกจ้างได้รับสวัสดิการที่ดี จะทำให้ลูกจ้างมีขวัญ และกำลังใจ ความพึงพอใจนั้นจะสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความพยายามเพิ่มขึ้นในการทำงาน ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความรัก ผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า กิจกรรมมั่นคงและมีชื่อเสียงมากขึ้น

การจัดสวัสดิการในองค์การนั้น ถือเป็นภารกิจใหญ่ขององค์การ ซึ่งต้องกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยต้องคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคมด้วย ซึ่งการจัดสวัสดิการที่ดีนั้น ต้องเป็นสวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในเวลาทำงาน นอกเวลาทำงาน แต่ยังคงอยู่ที่ทำงาน รวมไปถึงนอกสถานที่ทำงาน คือ ครอบครัวของลูกจ้าง และชุมชนด้วย จึงจะถือว่าเป็นการจัดสวัสดิการที่ครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด

รูปแบบของการจัดสวัสดิการ

ในการจัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน ลูกจ้างนั้น แม้ว่าเงินจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจสูงสุด แต่ในความเป็นจริง บางครั้งเงินก็ไม่ใช่สิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทุกอย่างเสมอไป เพราะพนักงานบางกลุ่มก็มีความต้องการสวัสดิการในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงินมากกว่า ดังนั้น การจัดสวัสดิการจึงมีความยุ่งยากและเต็มไปด้วยปัญหาต่างๆ จึงทำให้เกิดช่องว่างและอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานแต่ละกลุ่ม แต่ละวัย แต่ละท้องถิ่นได้ เช่น พนักงานใหม่มีความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมประเภททัศนศึกษา งานรื่นเริง แต่พนักงานที่สมรสแล้ว และมีบุตรมีความสนใจเกี่ยวกับสุขภาพ และการศึกษาของบุตร ส่วนพนักงานสูงอายุจะมีความสนใจในสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น (ธัญญา ผลอนันต์, 2538, อ้างถึงใน สุรางค์วิรัตน์ วชิรารมณ, 2540, น. 123)

รูปแบบของการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับความสนใจและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ดีที่สุด จึงน่าจะเป็นการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits Packages) คือ การจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ประกอบด้วยหลายรูปแบบ เพื่อสามารถใช้ได้กับลูกจ้างทุกคน และสามารถตอบสนองความต้องการได้หลายทาง

การจัดกลุ่มรูปแบบของสวัสดิการที่เหมาะสมหรือยืดหยุ่นได้เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสเลือก อาจแบ่งได้ 3 ประเภท ทุกประเภทมีลักษณะร่วมกันอยู่ คือ มีสวัสดิการพื้นฐานที่เป็นกรอบขั้นต่ำ (Basic Benefit Package) สำหรับลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนที่เกินจากกรอบขั้นต่ำหรือจากมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของลูกจ้างที่จะเลือกแบบใดแบบหนึ่ง ดังนี้

1. The Core Cafeteria คือ นายจ้างจะต้องให้ความคุ้มครองระดับต่ำสุดแก่ลูกจ้าง ได้แก่ การประกันหมู่ การประกันเมื่อไม่สามารถทำงานได้ในระยะสั้น วันพักผ่อน และการประกันการรักษาทางการแพทย์ในโรงพยาบาล ส่วนเกินที่จะเลือกได้ เช่น เงินสะสม การประกันด้านทันตกรรม อสังหาริมทรัพย์

2. The Buffet Plan เป็นประเภทที่นายจ้างจัดสวัสดิการแบบรวมให้ โดยลูกจ้างมีทางเลือกได้ 2 ทาง คือ รับสวัสดิการทั้งหมด หรือเลือกรับน้อยกว่า โดยจะได้รับผลประโยชน์ของสวัสดิการสะสมเพิ่มขึ้น เพื่อนำไปแลกกับสวัสดิการอื่น เช่น การทำฟัน หรือรับความคุ้มครองเมื่อไม่สามารถทำงานได้ในระยะยาว

3. The Alternative Dinners Plan เป็นวิธีการที่องค์กรจัดให้มีรูปแบบสวัสดิการที่แตกต่างกันเป็นจำนวนมาก แต่สามารถนำมาตีค่าเป็นตัวเงินได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยแต่ละรูปแบบมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กลุ่มลูกจ้างที่มีลักษณะแตกต่างกัน สามารถเลือกรูปแบบได้ เช่น พนักงานโสดอาจเลือกรูปแบบหนึ่ง ผู้สมรสแล้วแต่คู่สมรสไม่ได้ทำงานอาจเลือกรูปแบบหนึ่ง หรือผู้ที่สมรสแล้วและมีคู่สมรสทำงานด้วยอาจเลือกอีกรูปแบบหนึ่งก็ได้

ประเภทของสวัสดิการ

ในการจัดสวัสดิการ มีการจัดประเภทของสวัสดิการไว้ดังนี้

แนวความคิดในการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างนั้น มีขอบเขตจำกัดมากกว่าให้ประโยชน์แก่บุคคล การจัดสวัสดิการจำแนกออกเป็นประเภทใหญ่ๆ เป็นหลักอยู่ 3 ประเภท คือ หลักเศรษฐกิจ หลักนันทนาการ และหลักสิ่งอำนวยความสะดวก (Flippo, อ้างถึงใน อุทัย หิรัญโต, 2531, น. 153)

1. บริการด้านเศรษฐกิจ จัดให้มีขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ได้แก่

- บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่างๆ

- บริการด้านความมั่นคง (Security Service) ส่วนมากให้ในรูปเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต และการสร้างให้เกิดความมั่นคงทางสังคม ซึ่งเป็นการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย ผู้ไร้ความสามารถ และผู้ที่ออกจากงานแล้วให้ได้มีรายได้เลี้ยงตัวเองได้ ทั้งบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน และวัยปลดเกษียณแล้วโดยครอบคลุมถึงคนทุกคนไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง ในการจัดหาเงินเพื่อตั้งกองทุนสำหรับประกันสังคม จะเรียกเก็บจากค่าจ้างทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง เรียกว่าภาษีสังคม อัตราภาษีประกันสังคมนี้คิดจากระดับค่าจ้างที่เป็นระดับค่าจ้างมาตรฐานซึ่งกฎหมายจะกำหนดขึ้นมาตามสภาพเศรษฐกิจ หรือการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ซึ่งเป็นกองทุนที่นายจ้าง และพนักงานร่วมกันจัดตั้งขึ้นโดยความสมัครใจที่ประกอบด้วยเงินของพนักงานจ่ายสะสมและเงินที่นายจ้างจ่ายสมทบ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่พนักงานเมื่อยามเกษียณอายุหรือออกจากงาน ถือว่าเป็นการออมทรัพย์ที่ตีอีกแหล่งหนึ่งของพนักงาน

- บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท (Payment for Entitled Leave) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาภิกขุ วันลาสหภาพ วันหยุดหลังการแต่งงาน เป็นต้น

- โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน

2. บริการด้านนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างความสนุกสนานและกิจกรรมทางสังคมต่างๆ ได้แก่

- บริการนันทนาการ (Recreational Services) ได้แก่ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ เป็นต้น

- บริการอื่นๆ (Other services) เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจอบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง วิทยุและโทรทัศน์ติดตามตัว เป็นต้น

3. บริการด้านอำนวยความสะดวก ได้แก่

- ความสะดวกในการรับประทานอาหาร เพราะความจำเป็นที่บริษัทบางแห่งตั้งอยู่ไกลย่านชุมชน หรือแม้จะอยู่ในย่านชุมชนก็ตาม หากจัดให้มีร้านอาหารภายในบริเวณองค์การก็จะช่วยให้ความสะดวกแก่พนักงานไม่เสียเวลาออกไปหาอาหารรับประทาน นอกจากนี้อาจจัดให้มีอาหารว่างประเภทเครื่องดื่ม ขนม และอาหารว่างอื่นๆ

- บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) มีแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ได้แก่ การรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ

- บริการด้านความปลอดภัย (Safety services) ได้แก่ การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษากับความปลอดภัยในการทำงาน

- บริการด้านการศึกษา (Education Services) ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การลาศึกษาต่อทั้งในต่างประเทศ

- บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว อาจจัดให้มีนักจิตวิทยา จิตแพทย์ หรือผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย มาให้บริการปรึกษาปัญหาต่างๆ เช่น ด้านกฎหมาย และภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรส บุตร ปัญหาเรื่องงาน ปัญหาด้านการเงิน (สุชาวดี พูลทรัพย์, 2536, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 79-80; เสนาะ ดีเยาว์, 2535, น. 256-261; พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550, น. 429-433)

หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในองค์กร โดยทั่วไป มีหลักสำคัญๆ ซึ่งควรยึดถือเพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัด มีประโยชน์ครอบคลุมทั้งผู้ให้และผู้รับ หลักการพื้นฐานที่สามารถนำมาใช้สำหรับการจัดการในทางปฏิบัติทุกองค์กร คือ

1. หลักการตอบสนองของความต้องการ คือการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานควรจะสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานนั้น องค์กรควรมีวัตถุประสงค์หลักในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานมากที่สุด จึงควรเป็นการจัดเพื่อตอบสนองสิ่งที่พนักงานพึงประสงค์ในด้านต่างๆ เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความปลอดภัย สุขภาพอนามัย ความสะดวกสบาย เป็นต้น เพื่อสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากองค์กรเกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่ การที่จะจัดสวัสดิการในองค์กรจึงต้องศึกษาความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน โดยการสำรวจความต้องการของพนักงานเสียก่อน ไม่ควรจัดขึ้นตามความคิดเห็นของผู้บริหารคนใดคนหนึ่ง หรือเกิดจากการร้องเรียนของพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น แล้วจึงวางแผนจัดรูปแบบสวัสดิการให้ตอบสนองสิ่งที่พนักงานต้องการ จึงจะทำให้เกิดผลประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย ทั้งพนักงานและองค์กร

2. หลักการมีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการ เนื่องจากพนักงานเป็นผู้ที่จะได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการจัดสวัสดิการ ฝ่ายบริหารหรือนายจ้างจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเพื่อสะท้อนความต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งอาจกำหนดขึ้นในรูปแบบของคณะกรรมการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการขององค์กร โดยให้มีตัวแทนพนักงานเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ เพื่อสร้างความเข้าใจระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการจัดสวัสดิการขององค์กรให้หมดไป

3. หลักความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการและบริการต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินการขององค์กรธุรกิจ โดยการจัดสวัสดิการอาจมีต้นทุนที่ต้องจ่ายอย่างต่อเนื่อง และอาจสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ ดังนั้น ฝ่ายบริหารจึงควรพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบเกี่ยวกับความสามารถในการลงทุนขององค์กร สำหรับต้นทุนค่าใช้จ่ายต่างๆ ได้ตลอดไปหรือไม่ เพราะถ้าดำเนินการไปแล้วเกิดปัญหาทางการเงินที่ทำให้องค์กรไม่สามารถจัดสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง และจำเป็นต้องยกเลิกไปหรือลดลง อาจส่งผลเสียต่อพนักงานตามมาหลายด้านโดยเฉพาะผลกระทบต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน

4. หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการที่ควรจัดให้โดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ สถานภาพสมรส (Flippo, 1984, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 85) ทั้งนี้ระบบการบริหารจัดการด้านสวัสดิการควรมีการปรับปรุงให้ทันสมัยด้วย โดยต้องคอยติดตามสถานการณ์และปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ เช่น กฎหมายของรัฐในด้านสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ หรือที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ปัญหาข้อเรียกร้องของสหภาพแรงงาน ตลอดจนความต้องการหรือความจำเป็นของพนักงาน

5. การจัดสวัสดิการควรมีขอบเขตครอบคลุมการให้ประโยชน์ และบริการแก่พนักงานอย่างกว้างขวางเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้ทุกคนได้ใช้บริการขององค์การให้ได้มากที่สุด พนักงานทุกคนจะต้องมีโอกาสได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดว่าเป็นพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง หรือระดับตำแหน่งใด หากการจัดบริการไม่อาจตอบสนองความต้องการของทุกคนได้ ก็ควรจัดให้มีบริการอย่างอื่นทดแทนเพื่อให้พนักงานบางกลุ่มได้รับประโยชน์อย่างอื่นแทน

6. หลักประสิทธิภาพของการทำงาน ต้องคำนึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน ทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 86; เสนาะ ตีเขาว, 2535, น. 252-253; พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2550, น. 422-424)

สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

- การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
- การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
- การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
- การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

- การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
- การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
- การจัดชุดทำงาน
- การจัดหอพัก
- การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
- เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ

3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง
 - สหกรณ์ออมทรัพย์
 - กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง
 - การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกจ้าง
 - การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
 - การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง
 - การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
 - เงินบำเหน็จ
 - เงินรางวัลทำงานนาน
 - ให้อุปกรณ์ซื้อหุ้นของบริษัท
 - กองทุนฌาปนกิจ
 - เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย
6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย
 - การจัดทัศนศึกษา
 - การแข่งขันกีฬา
 - การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
 - การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

การจัดสวัสดิการก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งลูกจ้าง พนักงาน บุคลากร ในองค์การ และกับทั้งตัวองค์การเอง ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ให้เกิดการทุ่มเท ตั้งใจ ทำงานให้ประสบความสำเร็จมากที่สุด เพื่อองค์การ และองค์การก็จักตอบสนองของความตั้งใจ ทุ่มเท จนประสบความสำเร็จเหล่านั้นนั้นกลับมาที่ตัวบุคคลกร ก่อให้เกิดความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์การมากยิ่งขึ้น การจัดสวัสดิการที่ดี และเหมาะสมจะช่วยให้เกิดผลดีต่อทุกฝ่าย และทำให้กิจการขององค์การนั้นๆ เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นต่อไป

2. แนวคิดการพัฒนานโยบาย

ความหมายของนโยบาย

นโยบาย (policy) ความหมายตาม พจนานุกรม The Oxford Encyclopedic English Dictionary (Hawkins, and Allen, 1991, p. 1121) หมายถึง แนวทาง หรือหลักการของการกระทำที่นำมาใช้ หรือข้อเสนอโดยรัฐบาล พรรคการเมือง กลุ่มธุรกิจ หรือปัจเจกชน เป็นต้น

ส่วนคำว่า นโยบาย ตามความหมายของพจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (2546, น. 563) นั้น ได้ให้ความหมายไว้ว่า หลักและวิธีการปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ

จากความหมายต่างๆ ข้างต้น สรุปได้ว่า นโยบายหมายถึง แนวทาง หรือหลักวิธีของการปฏิบัติ การกระทำ ที่นำมาใช้ในการดำเนินการ ของคน กลุ่ม ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน ประเทศ หรือ ข้อเสนอโดยรัฐบาล พรรคการเมือง กลุ่มธุรกิจ หรือปัจเจกชน

นโยบาย มีการแบ่งออกเป็นหลายชนิด ตามลักษณะของวัตถุประสงค์ ว่าจะเป็นนโยบายที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติในเรื่องใด ซึ่งถูกกำหนดเป็นนโยบายของรัฐ ตามลำดับขอบเขตความกว้างของนโยบาย ดังนี้

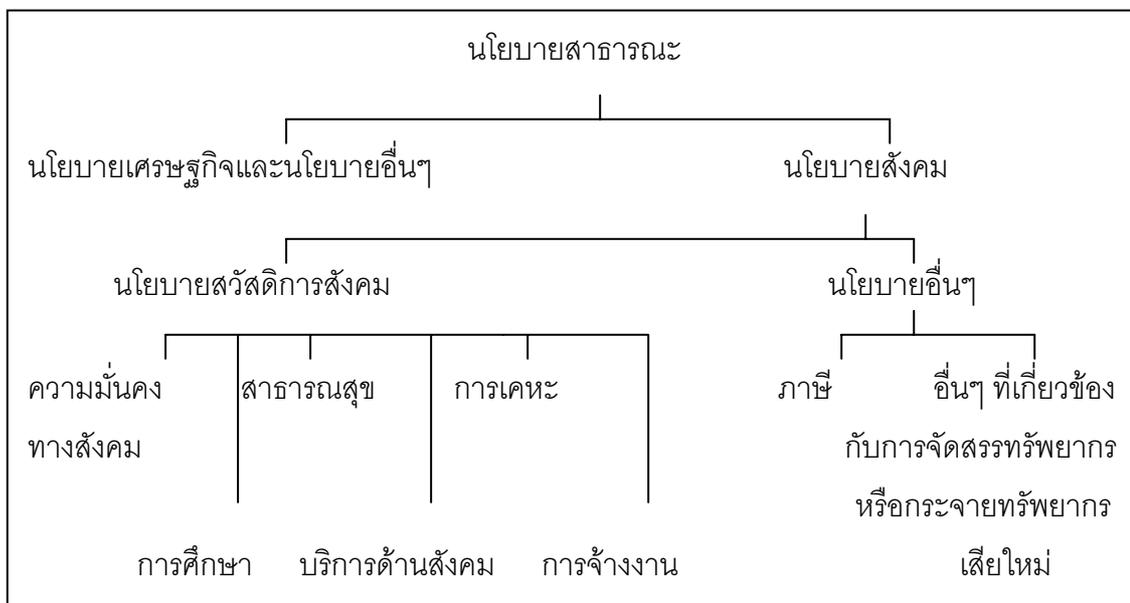
1. นโยบายสาธารณะ (Public Policy) ซึ่งเป็นนโยบายที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของคนในประเทศที่กว้างที่สุด

2. นโยบายสังคม (Social Policy) เป็นองค์ประกอบหนึ่ง หรือมีระดับย่อยกว่านโยบายสาธารณะ ซึ่งจัดว่าอยู่ในระดับเดียวกับนโยบายเศรษฐกิจซึ่งถือว่าเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของนโยบายสาธารณะ

3. นโยบายสวัสดิการสังคม (Social Welfare Policy) ถือว่าเป็นองค์ประกอบหลักของนโยบายสังคม

ในการแบ่งชนิดของนโยบายมีระดับและขอบเขตดังนี้ (ภาพที่ 2.1)

ภาพที่ 2.1
ระดับและขอบเขตในการแบ่งชนิดของนโยบาย



ที่มา: "นโยบายสังคม เส้นทางสู่รัฐสวัสดิการ," โดย สุรพล ปธานวนิช, 2547, น. 2-4.

นโยบายสาธารณะ (Public policy) มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Anderson (1975, อ้างถึงใน ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์, 2541, น. 9) ให้ความหมายไว้ว่าหมายถึง แนวทางปฏิบัติ (ของรัฐบาล) ที่กำหนดวัตถุประสงค์แน่นอนเพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลจัดการกับปัญหาหรือเรื่องที่อยู่ในความสนใจ

ทศพร ศิริสัมพันธ์ (2539, น. 4) ได้สรุปความหมายของนโยบายสาธารณะ ไว้ว่า คือนโยบายที่ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาล ซึ่งอาจจะเป็นองค์กรหรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายภายใต้ระบบการเมืองนั้นๆ ทั้งนี้นโยบายสาธารณะจะครอบคลุมตั้งแต่สิ่งที่รัฐบาลตั้งใจว่าจะกระทำหรือไม่กระทำ การตัดสินใจของรัฐบาลในการแบ่งสรรทรัพยากรหรือคุณค่าต่างๆ ในสังคม กิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ ของรัฐบาล รวมจนถึงผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริงอันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นติดตามมาจากการดำเนินงานของรัฐบาล

ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์ (2541, น. 10) สรุปความหมายของนโยบายสาธารณะว่า หมายถึง แนวทางปฏิบัติของรัฐบาล ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์แน่นอนไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง คือ เพื่อแก้ปัญหาในปัจจุบัน เพื่อป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต และเพื่อก่อให้เกิดผล

ที่พึงปรารถนา รัฐบาลมีความจริงใจและจริงจังที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติ และนโยบายอาจเป็นบวก หรือเป็นลบหรืออาจเป็นการกระทำหรืองดเว้นการกระทำก็ได้

สรุปได้ว่า นโยบายสาธารณะ หมายถึง แนวทางปฏิบัติที่ถูกกำหนดขึ้นโดยรัฐบาล ซึ่งอาจเป็นองค์กรหรือตัวบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่โดยตรงตามกฎหมายภายใต้ระบบการเมืองนั้นๆ โดยจะครอบคลุมตั้งแต่สิ่งที่รัฐบาลตั้งใจว่าจะกระทำหรือไม่กระทำ ซึ่งมีการกำหนดวัตถุประสงค์แน่นอน คือ เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และป้องกันหรือหลีกเลี่ยงปัญหาในอนาคต รัฐบาลมีความจริงใจและจริงจังในการที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้มีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง ก่อให้เกิดผลที่พึงปรารถนาอันเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นติดตามมาจากการดำเนินงานของรัฐบาล นโยบายอาจเป็นบวก หรือลบ หรืออาจเป็นการกระทำหรืองดเว้นการกระทำก็ได้

การที่จะเป็นนโยบายสาธารณะได้ นั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. เป็นแนวทางปฏิบัติกว้างๆ ซึ่งกำหนดโดยรัฐบาลหรือข้าราชการระดับสูงที่มีอำนาจ ในการกำหนดนโยบาย ซึ่งไม่มีรายละเอียดหรือค่อนข้างเป็นนามธรรม ก่อนนำไปปฏิบัติต้องแปลง เป็นรูปธรรม อาจกระทำในรูปของแผนงานหรือโครงการก็ได้ นักวิชาการทางด้านนโยบายศาสตร์ จึงมักให้ความหมายสั้นๆ ของคำว่า นโยบาย ว่า What to do (จะทำอะไร) มีลักษณะกว้างๆ เป็น นามธรรม ส่วน แผน คือ How to do (จะทำอย่างไร) โดยมีรายละเอียดเป็นรูปธรรมมากกว่า

2. มีวัตถุประสงค์แน่นอนไม่อย่างใดก็อย่างหนึ่ง คำว่า วัตถุประสงค์ นั้น หมายถึง สิ่งที่ผู้ตัดสินใจไม่ว่าจะเป็นผู้ตัดสินใจในองค์กรหรือรัฐบาลประสงค์จะให้บรรลุผล วัตถุประสงค์ ของนโยบายที่ดีนั้นต้องชัดเจน วัดได้ และสอดคล้องกับความเป็นจริงหรือปฏิบัติได้

3. รัฐบาลมีความจริงใจและจริงจังที่จะให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ หากรัฐบาลออก นโยบายใดมาเพียงเพื่อตอบสนองการเรียกร้องของกลุ่มผลประโยชน์กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยไม่มี ความจริงใจและจริงจังในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล ก็ไม่ถือว่าเป็นนโยบายสาธารณะ (Anderson, 1975, อ้างถึงใน ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพงษ์, 2541, น. 9) ซึ่งในการดำเนินกิจกรรมของ รัฐบาล จะประกอบด้วยกิจกรรมด้านต่างๆ ที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและมีเป้าหมายเพื่อแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม (สุรสิทธิ์ วชิรขจร, 2549, น. 11)

4. นโยบายอาจเป็นบวก (Positive) หรือเป็นลบ (Negative) หรืออาจเป็นการกระทำ หรืองดเว้นการกระทำก็ได้ (Anderson, 1975, อ้างถึงใน ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิพงษ์, 2541, น. 9)

นโยบายสังคม (Social Policy) นโยบายสังคม เป็นองค์ประกอบหนึ่งของนโยบาย สาธารณะ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของนโยบายสังคมไว้ดังนี้

ลิวอิส (Lewis, 2000, อ้างถึงใน สุรพล ปธานวนิช, 2547, น. 1) ให้ความหมายของนโยบายสังคมไว้ว่า นโยบายสังคม (social policy) เกี่ยวข้องกับกลุ่มของนโยบายภาครัฐที่ออกแบบเพื่อสร้างเสริมจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ทางสังคม ภายใต้ความหมายนี้ นโยบายสังคมจึงมีเจตนาที่จะปรับปรุงความกินดีอยู่ดี (well-being) หรือสวัสดิภาพ (welfare) ของพลเมือง

ดี. แฮร์ริส (D. Harris, 1987, อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุลย์, 2548, น. 2) เห็นว่า นโยบายสังคมจะต้องเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักประกันในการให้โอกาสแห่งชีวิต (Life chances) ของพลเมืองทุกคนในสังคม โอกาสแห่งชีวิต ได้แก่ โอกาสที่ประชาชนพลเมืองจะได้รับการคุ้มครองในฐานะสมาชิกของชุมชนอย่างเต็มที่ ดังนั้น นโยบายสังคมต้องเป็นสิ่งที่เอื้อให้ประชาชนเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สิ่งใดที่ประชาชนขาดแคลนอันเป็นเหตุทำให้เขาขาดการมีส่วนร่วมกับสังคม ไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนทางวัตถุ หรือความรู้ การศึกษา อาชีพ การมีรายได้ ตลอดจนการบริการสังคมต่างๆ นโยบายสังคมต้องจัดหามาให้บริการอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ เพื่อว่าประชาชนทุกคนได้มีโอกาสเป็นส่วนหนึ่งของสังคมอย่างเต็มที่

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น นโยบายสังคมมุ่งในด้านความกินดี อยู่ดี สวัสดิภาพของประชาชน เป็นแนวทางการจัดกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชน เพื่อเติมเต็มความขาดแคลนของประชาชนในทุกๆ ด้าน โดยมีลักษณะการดำเนินการที่แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติด้านการดำเนินการเชิงระบบในการจัดสรรทรัพยากร และกระจายทรัพยากรใหม่ รวมถึงการแทรกแซงอันนำไปสู่การจัดสรรทรัพยากรใหม่เพื่อสร้างความเท่าเทียม หรือเพื่อช่วยให้ผู้ด้อยโอกาสได้รับทรัพยากรมากขึ้น
2. มิติด้านการดำเนินการจัดสวัสดิการ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพของประชาชน ใน 6 ด้าน คือ การศึกษา การจ้างงาน บริการสังคม การเคหะความมั่นคงทางสังคม และสาธารณสุข
3. มิติด้านการดำเนินเปลี่ยนแปลง แก้ไข พัฒนาการทางสังคมไปตามครรลองที่พึงประสงค์ (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549, น. 63)

ในลักษณะการดำเนินงานของนโยบายสังคม เป็นลักษณะของการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชน ซึ่งมีองค์ประกอบหลัก คือ นโยบายสวัสดิการสังคม

นโยบายสวัสดิการสังคม (Social Welfare Policy) ถือเป็นองค์ประกอบหลักของนโยบายสังคม มีความหมายในเชิงที่คล้ายกันกับนโยบายสังคม แต่จะเน้นในเรื่องแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชน ดังที่นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ ดังนี้

บาร์เกอร์ (Barker, อ้างถึงใน ยูพา วงศ์ไชย, 2545, น. 25) ให้คำนิยามของคำว่า นโยบายสวัสดิการสังคม ไว้ว่า นโยบายสวัสดิการสังคมเป็นกิจกรรมและหลักการที่ใช้ในสังคม ถือเป็นแนวทางที่ใช้ในการแทรกแซง (intervention) และสร้างกฎเกณฑ์ (regulation) ระหว่าง มนุษย์ กลุ่ม ชุมชน และสถาบันสังคม หลักการและกิจกรรมนั้นเป็นผลมาจากคุณค่าและประเพณี ของสังคม และมีผลต่อการจัดสรรทรัพยากรตลอดจนคุณภาพชีวิตของประชาชน ดังนั้นนโยบาย สวัสดิการสังคมจึงรวมถึงแผนงาน โครงการด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย การแก้ไขและป้องกัน ปัญหาอาชญากรรม ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงทางสังคม ซึ่งดำเนินการโดยรัฐ องค์การเอกชน นอกจากนี้ นโยบายสวัสดิการสังคมยังมุ่งสู่จุดหมายของสังคม ซึ่งควรจะได้รับ สิ่งตอบแทน (rewards) ตามข้อจำกัดที่มีอยู่ของสังคม

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2551) กล่าวว่า นโยบาย สวัสดิการสังคมของไทย หรือที่แท้คือ “นโยบายการประชาสงเคราะห์” ที่เน้นการช่วยเหลือ ประชาชนผู้ด้อยโอกาส ได้ยึดถือกันมายาวนาน โดยมีได้ขยายให้ครอบคลุมกว้างขวาง ตาม ลักษณะของปัญหาที่พัฒนาขึ้นมาตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จนกระทั่งถึง ปี 2534 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคม และได้มีการทบทวนนโยบาย ด้านสวัสดิการสังคมกันใหม่ โดยยอมรับว่า การดำเนินงานของกรมประชาสงเคราะห์ที่ผ่านมา นั้นเน้นด้านประชาสงเคราะห์ (public assistance) ยังไม่ครอบคลุมสวัสดิการสังคมด้านอื่นๆ ที่มี อยู่แล้ว (เช่น การสาธารณสุขและการศึกษา) และที่กำลังพัฒนาขึ้นมา (คือการประกันสังคม) จึงได้ มีการขยายความหมายและขอบข่ายงานออกไปให้ครอบคลุมกว้างขวางมากขึ้น เป็นนโยบาย สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์แห่งชาติ การปรับเปลี่ยนนี้เป็นไปตามแนวคิดต้นของสถาน การณ์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนแปลงระดับโครงสร้าง ดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาชุมชนเมือง และปัญหาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของครอบครัว ที่เคย เป็นครอบครัวขยายมาเป็นครอบครัวเดี่ยว โครงสร้างอาชีพเปลี่ยนจากเกษตรกรรมมาเป็น อุตสาหกรรมและการค้า สถานภาพทางอาชีพเปลี่ยนจากประกอบอาชีพของตนเอง (selfemployed) มาเป็นลูกจ้าง (employees) ความแปลกแยกของสภาวะทางครอบครัวและ ทางการทำงานเกิดขึ้นทั่วไป เนื่องจากกำลังแรงงานเหล่านี้ไม่สามารถปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตได้ทันกับ การเปลี่ยนแปลง และการที่การพัฒนาเศรษฐกิจเน้นภาคเมืองและภาคอุตสาหกรรม เน้น ความเติบโตของภาคธุรกิจ ซึ่งก่อให้เกิดความแตกต่างทางรายได้ ช่องว่างของรายได้ขยายกว้างขึ้นเรื่อยๆ ความยากจนยุคใหม่จึงมีทั้งระดับความยากจนสมบูรณ์ (absolute poverty) และ ความยากจนสัมพัทธ์ (relative poverty) คือ เกิดมีกลุ่มคนที่มีความรู้สึกว่า ฐานะตนต่ำด้อย ด้อยโอกาส เพราะมองเห็นคนอีกกลุ่มหนึ่งมั่งคั่งร่ำรวยขึ้นเรื่อยๆ ช่องว่างที่เกิดขึ้นจึงมีทั้ง ช่องว่าง

ทางวัตถุปัจจัยที่แตกต่างกันมาก และช่องว่างทางความรู้สึกที่ว่าเหตุใดคนกลุ่มหนึ่งจึงกอบโกยเอาความมั่งคั่งร่ำรวยไปไว้ในมือของตนได้มากกว่าคนกลุ่มอื่นๆ ช่องว่างเหล่านี้จะนำไปสู่ปัญหาความไม่สงบทางสังคมและการเมืองได้ง่าย ปัญหาเหล่านี้เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดูแลแก้ไขป้องกัน และพัฒนาเพื่อให้กำลังแรงงานหรือทรัพยากรของสังคมไทยมีศักยภาพทางการผลิต มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีสภาพทางสังคมที่สมศักดิ์ศรี ลดช่องว่างและความแตกต่างที่เกิดความคับข้องในจิตใจและความยากไร้ทางวัตถุ

ดังนั้นนโยบายสังคมจึงต้องเป็นนโยบายที่ครอบคลุมทั้งสามด้าน คือ การประกันสังคม การประชาสงเคราะห์ และการบริการสังคม

จึงสรุปได้ว่า นโยบายสวัสดิการสังคม เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมต้องครอบคลุมการบริการทั้งสามด้าน คือในด้านแรงงานประกันสังคม การประชาสงเคราะห์ และการบริการสังคม เช่น ด้านการศึกษา และด้านสาธารณสุข ให้แก่ประชาชน เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตของประชาชน พัฒนาคุณภาพแรงงานและทรัพยากรที่เป็นกำลังทางการผลิต โดยแนวทางการจัดกิจกรรมเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาไปตามสภาพสังคม ประเพณี และขึ้นอยู่กับสถานะเศรษฐกิจ และการเมืองด้วย เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายในงานสวัสดิการสังคม

จะเห็นได้ว่า นโยบายสังคม และนโยบายสวัสดิการสังคม มีความหมายที่มุ่งไปในเรื่องความเป็นอยู่ของประชาชน แต่ในความหมายของนโยบายสังคม จะมีความครอบคลุมทั่วทั้งหมดในเรื่องประโยชน์ของประชาชนทุกคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ การมีส่วนร่วมในสังคมในสิทธิ์ที่จะได้รับบริการต่างๆ จากสังคม ในขณะที่ นโยบายสวัสดิการสังคม จะค่อนข้างเน้นไปในเรื่องการจัดสวัสดิการ ในด้านต่างๆ ที่ต้องมืออย่างทั่วถึงให้แก่ประชาชน

การพัฒนานโยบาย (Policy development)

การพัฒนานโยบาย (Policy development) เป็นการปรับปรุงเนื้อหาและวิธีการในการกำหนดแนวการดำเนินงานนั้นให้สอดคล้องกับปรัชญาการปกครองประเทศ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้นั้นได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, ชัตติยา กรรณสูต, และ วิชัย รูปขำดี, 2524, น. 20) สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการพัฒนานโยบาย และการกำหนดโครงสร้างนโยบายมีหลายประการ คือ

1. การได้รับการสนับสนุนจากบุคคล และสภาพแวดล้อมต่างๆ เช่น ผู้มีอิทธิพลภายในหน่วยงาน กฎระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ หากไม่คำนึงถึงสิ่งเหล่านี้แล้ว นโยบาย

ที่กำหนดขึ้นอาจเป็นนโยบายที่ไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้ ฉะนั้นในบางครั้งผู้กำหนดนโยบาย อาจจะต้องพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล หรือให้เป็นไปตาม สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ขณะนั้น

2. ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเป็นเครื่องกีดขวางความคิดริเริ่มต่างๆ ที่จะ ให้สำหรับการจัดทำโครงการต่างๆ ตามเป้าหมายของนโยบาย และปัญหาอื่นๆ ที่ผู้กำหนด นโยบายจะต้องให้ความสนใจโดยทำการปรับปรุงแก้ไขเพื่อมิให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนานโยบาย ยังมีหลักสำคัญที่จะต้องคำนึงถึงในการพัฒนานโยบายเป็นอย่างมาก คือ

- หลักวิชา หมายถึง ความรู้ที่จะนำมาใช้เพื่อจัดทำและพัฒนานโยบาย ซึ่งได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับนโยบายศาสตร์ (Policy sciences) สหเทศศาสตร์ (Information sciences) ความรู้เกี่ยวกับเครื่องคอมพิวเตอร์ (Computer science) รวมทั้งความรู้ด้านสังคมศาสตร์และ พฤติกรรมศาสตร์

- เทคนิคปฏิบัติ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญที่จะต้องนำมา เพื่อใช้ในการวิเคราะห์นโยบาย ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ระบบ การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ การวิเคราะห์เชิงปริมาณ วิธีการทางสถิติ และวิธีการทางการวิจัยต่างๆ

- อุปกรณ์ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือติดต่อสื่อสาร คอมพิวเตอร์

- สถาบันและองค์การ หมายถึงหน่วยงานที่จะต้องทำหน้าที่ในการกำหนดและ พัฒนานโยบายโดยเฉพาะ เช่น สำนักงานนโยบายและแผนงาน กองวางแผน หรืออาจเป็นหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่ในการประสานนโยบาย

- บุคคลและกลุ่มบุคคล หมายถึง เจ้าหน้าที่ หรือผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการ กำหนด วิเคราะห์ และพัฒนานโยบาย ซึ่งอาจเป็นนักการเมือง ข้าราชการ นักวิชาการ ผู้บริหารใน องค์กร แม้กระทั่งประชาชนทั่วไป

- ความมุ่งมั่นของผู้บริหารระดับสูง หมายถึงความตั้งใจจริงของผู้บริหารระดับสูง ทั้งที่เป็นข้าราชการและนักการเมือง ที่จะยินยอมให้มีนโยบายในการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวัง ผลประโยชน์ของบุคคลส่วนใหญ่เป็นสำคัญ (ประชุม รอดประเสริฐ, 2527, น. 43-45)

กระบวนการพัฒนานโยบาย

นโยบายมีวงจรในการกำหนดและพัฒนา เพื่อหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการแก้ไข ปัญหาที่ยังเป็นข้อบกพร่องของนโยบายอยู่ และยังช่วยให้เราสามารถประยุกต์เทคนิควิธีการ

วิเคราะห์นโยบายเพื่อให้คำตอบหรือข้อเสนอแนะแก่ผู้กำหนดนโยบาย อันเหมาะสมในแต่ละชั้น หรือช่วงวงจรชีวิตของนโยบายอีกด้วย (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539, น. 122) มีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อตัวของนโยบาย (Policy formation) เป็นขั้นก่อตัวของปัญหาเริ่มที่แนวคิดของปัญหา ประเภทของปัญหา นำไปสู่การพิจารณาตัดสินใจของผู้กำหนดนโยบาย อาจมาจากการผลักดันหรือนำเสนอประเด็นปัญหาโดยกลุ่มบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งสภาพการณ์อันเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดนโยบาย (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539, น. 122) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย และการวิเคราะห์ทางเลือกเพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (จุมพล หนีมพานิช, 2549, น. 101)

ขั้นที่ 2 ขั้นเตรียมข้อเสนอร่างนโยบาย เป็นขั้นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาข้อเสนอ และเกี่ยวข้องกับการพิจารณาผู้ที่มีส่วนในการริเริ่มเตรียมข้อเสนอร่างนโยบาย ขั้นนี้ผู้กำหนดนโยบายโดยทั่วไปมักจะได้รับการเสนอแนะในหลายๆ ทางเลือกนโยบาย ซึ่งบรรดาข้อเสนอทางเลือกต่างๆ อาจจะมีทั้งข้อเสนอดีที่ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้และข้อเสนอที่ยากแก่การนำไปปฏิบัติ (จุมพล หนีมพานิช, 2549, น. 121)

ขั้นที่ 3 ขั้นกำหนดเป็นนโยบาย (Policy formulation) เป็นขั้นตัดสินใจนโยบายที่จะมีการให้ความเห็นชอบ แก่ไขหรือปฏิเสธทางเลือกนโยบายที่เสนอมา คือ จะมีข้อเสนอ นโยบาย บางข้อที่เสนอขึ้นมาแล้วได้รับการยอมรับ บางข้อเสนอได้รับการปฏิเสธ บางข้ออาจมีการแก้ไขเพิ่มเติมบ้างเล็กน้อย โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดนโยบายอยู่หลายฝ่าย เช่น สมาชิกวุฒิสภา ฝ่ายบริหาร บรรดาข้าราชการระดับสูง ผู้พิพากษา ซึ่งผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนั้น มีทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ แบบเป็นทางการ เช่น ฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร ศาล ฝ่ายที่ไม่เป็นทางการ เช่น กลุ่มผลประโยชน์ พรรคการเมือง บัณฑิต (จุมพล หนีมพานิช, 2549, น. 121)

ขั้นที่ 4 ขั้นการนำไปสู่การปฏิบัติ (Policy Implementation) คือ การแสดงถึงเป้าหมายที่พึงปรารถนาที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ของกฎหรือนโยบายที่เวลาได้มีการดำเนินการจริงๆ แล้ว ก่อให้เกิดความสำเร็จหรือบรรลุผลได้ไม่่ง่ายนัก (จุมพล หนีมพานิช, 2549, น. 177) ซึ่งมักขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมของการดำเนินงาน สมรรถนะของหน่วยงานที่รับผิดชอบ การสนับสนุนและแรงต่อต้านจากบุคคล ตลอดจนกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539, น. 124)

ขั้นที่ 5 ขั้นประเมินผลนโยบาย (Policy evaluation) เป็นการพิจารณาถึงผลลัพธ์ที่ติดตามมาจากการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่

จึงจำเป็นต้องทำการประเมินผลนโยบายโดยนำผลที่เกิดขึ้นจริงเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (ถวัลย์รัฐ วรเทพพิพิงษ์, 2541, น. 30) และยังครอบคลุมถึงการพิจารณาตรวจสอบถึงผลกระทบ (impact) ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เกิดขึ้นจริง รวมทั้งความคุ้มค่าด้านต่างๆ ของตัวนโยบาย (ทศพร ศิริสัมพันธ์, 2539, น. 124)

ตามขั้นตอนของกระบวนการนโยบายดังกล่าว ไม่จำเป็นต้องดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน เพราะบางขั้นตอน เช่น ขั้นตอนเตรียมเสนอร่างนโยบายสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ขั้นนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติกำลังมีการดำเนินการ เพราะรัฐบาลต้องใช้เวลาไปในการตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยการเตรียมเสนอร่างนโยบายใหม่ตลอดเวลา (จุมพล หนิมพานิช, 2549, น. 99) เพื่อเป็นการพัฒนานโยบายให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

ในการศึกษาเรื่องของการพัฒนานโยบาย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนววิถีในการพัฒนาสวัสดิการที่จัดขึ้นในองค์การ จึงต้องทำความเข้าใจในเรื่องนโยบายสวัสดิการสังคมและการพัฒนานโยบาย ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และได้รับความรู้ในการพัฒนาสวัสดิการให้แก่บุคลากรที่ทำคุณประโยชน์แก่องค์การ การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาองค์การ และเป็นการพัฒนาสวัสดิการขององค์การ ให้สอดคล้องกับนโยบายสวัสดิการสังคมของประเทศ ที่มุ่งเน้นเรื่องความกินดี อยู่ดีมีสุข ของประชาชน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ต่อไป

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ

3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีหน้าที่อยู่ 3 ประการ คือ

1. แรงจูงใจที่เป็นตัวริเริ่มแสดงพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์
2. เป็นพลังขับเคลื่อนพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์
3. เป็นตัวชี้นำพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์

ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

โดยทั่วไปมนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ ขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้มนุษย์ขับเคลื่อน หรือ แสดงพฤติกรรม ซึ่งกระบวนการของการเกิดแรงจูงใจที่จะนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมมี 4 ขั้นตอน

1. **ขั้นความต้องการ (Need Stage)**
2. **ขั้นแรงขับ (Drive Stage)**
3. **ขั้นพฤติกรรม (Behavior Stage)**
4. **ขั้นลดแรงขับ (Drive Reduction Stage)**

ประเภทของแรงจูงใจ

เป็นที่ทราบกันดีว่า แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์เป็นอย่างมาก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. **แรงจูงใจขั้นปฐมภูมิ (Primary Drive)** เป็นแรงจูงใจทางชีววิทยา หรือแรงจูงใจที่มีมาแต่กำเนิด เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นโดยตรงจากธรรมชาติ ไม่มีการเรียนรู้จากสังคม ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความอบอุ่น ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการการพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการออกซิเจน ความต้องการการขับถ่าย

2. **แรงจูงใจขั้นทุติยภูมิ (Secondary Drive)** เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมมนุษย์ ได้จากการอยู่ร่วมกันในสังคม เรียกว่า แรงจูงใจทางสังคม เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางจิต และสังคมเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. **ความต้องการความผูกพันกับผู้อื่น (Affiliative Needs)**
2. **ความต้องการฐานะทางสังคม (Status Needs)**

3.2 แนวคิดการสร้างแรงจูงใจ

ในการบริหารงานในองค์การ สิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคลากรมีความตั้งใจ กระตือรือร้น และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ นั่นคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อประสิทธิภาพของผลงาน และความเจริญก้าวหน้าขององค์กรซึ่งเป็นผลประโยชน์ให้กับตัวบุคลากรเองด้วย ในการได้รับสิ่งตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

ความหมายของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของ แรงจูงใจ ไว้ดังนี้

Walters (1978, p. 218, อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2551) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ในตัวของบุคคลที่มีผลให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวคือ แรงจูงใจ เป็นเหตุของการกระทำนั่นเอง

Hersey, and Blanchard (1993, p. 20) กล่าวว่า แรงจูงใจของคนขึ้นอยู่กับความแข็งแกร่งของเจตนา และความประสงค์ แรงจูงใจนั้นบางครั้งเหมือนกับความปลอดภัย ความต้องการ การบังคับ หรือการกระตุ้นภายในตัวบุคคล มุ่งตรงไปสู่เป้าหมายซึ่งอาจเป็นไปได้ รมติ หรือเป็นไปได้โดยไม่รู้ตัวก็เป็นได้

Furnham (2005, p. 314) สรุปถึงความหมายของแรงจูงใจว่า ทฤษฎีแรงจูงใจนี้เหมาะสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ตัดสินใจ หรืออาจเป็นไปได้ที่จะใช้ออกแบบงาน เพื่อเสริมพลังให้แก่พนักงาน มีข้อกำหนดแก่พนักงานด้วยความน่าสนใจมากขึ้น ให้มีความสำคัญ และให้งานที่เต็มไปด้วยความหมายอย่างยิ่ง

Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2000, อ้างถึงใน ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 129) ให้นิยามว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในบุคคลของมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจนซึ่งแสดงออกมาถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการ และสร้างความพึงพอใจสูงสุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2546, น. 284) ให้ความหมายว่า การจูงใจ คือ การสามารถทำให้คนมุ่งมั่นทำงานอย่างขยันขันแข็งจนบรรลุผลสำเร็จ ทั้งนี้โดยความสมัครใจของเขาเอง

ภารกิจของผู้บริหารที่ต้องกระทำ คือ การสร้างบรรยากาศของงานให้ไปในทางส่งเสริมส่งเสริมให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นอยากจะทำงาน เป็นความจริงที่ว่าพฤติกรรมมนุษย์ตามที่ปรากฏออกจะแตกต่างกันไป เพราะสาเหตุจากความแตกต่างกันในด้านปัจจัยทางจิตวิทยาต่างๆ ทั้งในด้านบุคลิกภาพ ความต้องการ พื้นฐานการศึกษา และอายุ จนทำให้ดูเหมือนว่า คนทุกคนเป็นสิ่งที่จูงใจและกำกับได้ยาก สมกับคำพังเพยที่ว่า “จิตมนุษย์นี้ไซ้รู้ยากแท้หยั่งถึง”

ชนิตวีร์สรณ์ ตรีวิทยาภูมิ (สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2551) สรุปความหมายว่า แรงจูงใจ คือแรงผลักดัน แรงกระตุ้น ที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัย

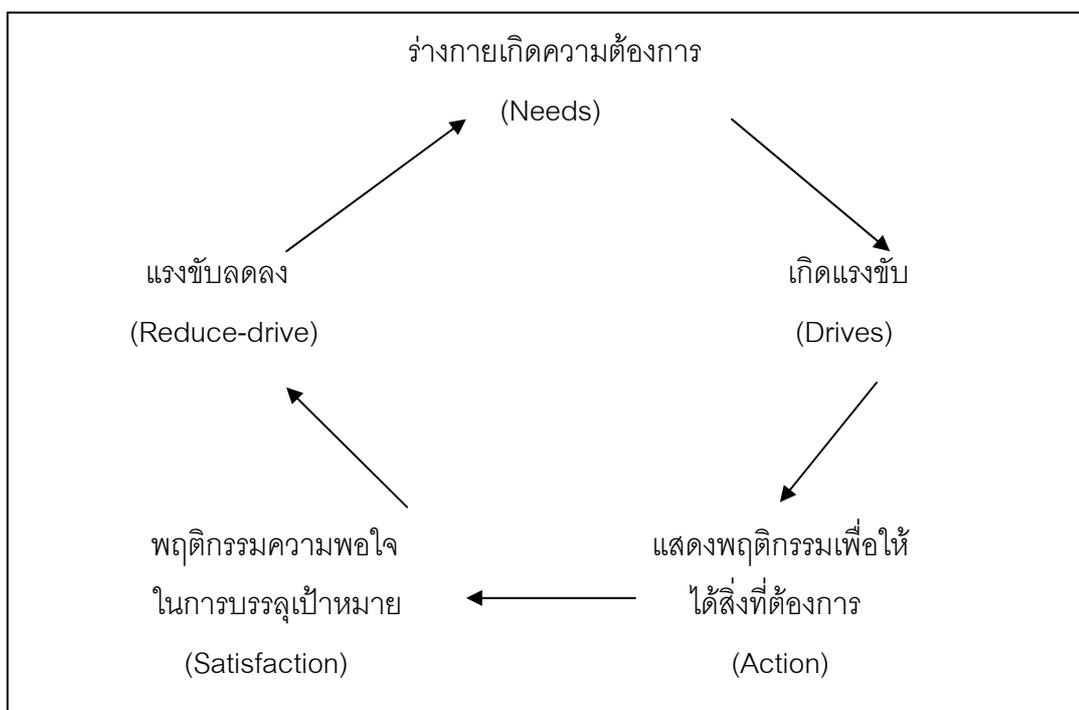
สุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน

จากความหมายของนักวิชาการทั้งหลาย สรุปได้ว่า แรงจูงใจ คือ แรงกระตุ้นแรงผลักดันในตัวบุคคล ซึ่งทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ที่สามารถทำให้ตนบรรลุเป้าหมายดังที่ต้องการได้ และเกิดความพึงพอใจสูงสุด การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน เกิดพลังทุ่มเท และแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และตัวบุคคลเองก็จะได้รับสิ่งตอบแทนต่างๆ ที่องค์กรจัดให้ ซึ่งสามารถตอบสนองปัจจัยความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตำแหน่ง ค่าจ้างเงินเดือน การดูแลด้านสุขภาพอนามัย ความมั่นคงในชีวิต

การจูงใจ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานทุ่มเทเพื่อผลการปฏิบัติงานที่ดีและสูงขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2546; ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ซึ่งทำให้องค์กรมีข้อได้เปรียบในการดำเนินงานด้านบุคลากร ดังนั้นเป้าหมายของการจูงใจ จึงต้องเน้นให้การทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ งานของผู้บริหารในการจูงใจก็คือ การให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานตามที่พวกเขาต้องการ ประเด็นสำคัญคือ ผู้บริหารต้องพยายามประสานหรือปรับปรุงเป้าหมายส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ขององค์กร และเมื่อบุคคลได้เห็นวิธีการที่เขาจะได้รับประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองที่ตรงตามความต้องการของเขาแล้ว จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบเป็นไปอย่างดีที่สุด (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 130)

วงจรการจูงใจ (Motivation cycle) เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เมื่อมนุษย์เกิดความต้องการ (Need) กล่าวคือ เมื่อบุคคลต้องการสิ่งใดสิ่งหนึ่งขึ้นจะมีแรงขับจากภายในตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่างๆ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 130) มูลเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมนั้นอยู่ที่ แรงจูงใจ กลายเป็นความปรารถนาที่เป็นพลังผลักดันมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, น. 286) เมื่อความต้องการของเขาบรรลุผลแล้วจะทำให้แรงขับในตัวลดลง และเกิดสภาวะสมดุลในร่างกายอีกครั้ง (ภาพที่ 2.2)

ภาพที่ 2.2
วงจรของการจูงใจ (The motivation cycle)



ที่มา: “พฤติกรรมองค์การ,” โดย ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 130.

ประเภทของการจูงใจ

1. การจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) คือสภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้แสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น บุคคลที่ตั้งใจทำงาน เห็นคุณค่าของงาน ใฝ่ดีในตัวเองไม่ได้ถูกบังคับ หรือเพราะมีสิ่งต่างๆ มาล่อใจ มากกระตุ้น การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 132)

1.1 ความต้องการ (Need) เนื่องจากทุกคนมีความต้องการภายในตัว ทำให้เกิดแรงขับในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ถือเป็นแรงจูงใจให้พยายามทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จดังที่ต้องการ

1.2 ทักษะคติ (Attitude) คือ ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น ในช่วงเวลาของเศรษฐกิจขาลง องค์การจำนวนมากอยู่ในภาวะขาดทุน ไม่มีเงินจ่ายค่าตอบแทน แต่ด้วยความผูกพัน เห็นใจกันและกัน ทั้งเจ้าของ

กิจการ และพนักงานต่างร่วมกันค้าขายอาหารเล็กๆ น้อยๆ ทั้งประเภทแซนวิช ก๋วยเตี๋ยว ฯลฯ เพียงเพื่อให้มีรายได้ประทังกันไปทั้งผู้บริหารและลูกน้อง ในภาวะดังกล่าวนี้จะเห็นว่า พนักงานหลายราย ที่ไม่ทิ้งเจ้านาย ทั้งเต็มใจไปทำงานวันหยุดโดยไม่มีค่าตอบแทน ถ้าการกระทำดังกล่าวเป็นไปโดย เนื่องจากความรู้สึก หรือเจตคติที่ดีต่อเจ้าของกิจการ หรือด้วยความรับผิดชอบในฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์กรมิใช่เพราะเกรงจะถูกไล่ออก (โนวาบิชส์, สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2551)

1.3 ความสนใจพิเศษ (Special interest) คือความสนใจพิเศษในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ทำให้เกิดความเอาใจใส่ในเรื่องนั้นๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจพิเศษในเรื่องเครื่องยนตร์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและทดลองในเรื่องนั้น ซึ่งจะช่วยให้เขาบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. การจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือสภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่เขาจะได้รับและนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมของบุคคลตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือผู้จูงใจ ซึ่งแรงจูงใจภายนอกเหล่านี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล บุคคลที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมมีแรงกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสมที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นั้น เช่น พนักงานที่อยู่ในช่วงทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า ถ้าบุคลากรทราบว่าเขาจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการทำงาน ก็ย่อมเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมที่ดีขึ้น เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพสามารถจูงใจพฤติกรรมได้ เช่น นักปกครอง ผู้บริหาร ต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหารหรือผู้นำที่ดี

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่าง ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล คำชม การได้รับการยอมรับยกย่อง ฯลฯ บุคคลจะแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการ เช่น การที่คนงานทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจทำงานเพียง เพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้รับความดีความชอบ เป็นต้น (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 132-133; โนวาบิชส์, สืบค้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2551)

วิธีการจูงใจ

การจูงใจในการทำงานมีความสำคัญต่อผลของงาน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรพิจารณาเลือกวิธีการจูงใจที่เหมาะสมกับพนักงาน

1. การจูงใจด้วยงาน มีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องานและรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า ทำให้เกิดความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม พนักงานจะมีความภูมิใจ กระตือรือร้น เกิดความพยายามทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลัง (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 157) ลักษณะของงานที่จัดขึ้นจะสามารถช่วยจูงใจพนักงานได้

1.1 การขยายเนื้อหาของงาน (Job Enrichment) คือ การทำให้ส่วนประกอบของงานมีขอบเขตกว้างขึ้น มีความรับผิดชอบสูงขึ้น เป็นงานที่น่าสนใจ แปลกใหม่ และท้าทายความต้องการของพนักงานให้ผูกพัน ตื่นเต้น และสนใจที่จะทำงานนั้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, น. 292) ผู้บริหารควรพยายามทำให้งานมีความท้าทายเท่าที่จะเป็นไปได้ สิ่งที่มีความท้าทายสำหรับบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายกับบุคคลอื่นได้ (สมยศ นาวิกการ, 2536, น. 395) เช่น งานที่ตรงกับความต้องการการตัดสินใจ งานที่อยู่ในความสนใจ และงานที่มีโอกาสสร้างความเจริญก้าวหน้า ลักษณะของงานเช่นนี้ จะทำให้พนักงานใช้ความสามารถมากขึ้น รับผิดชอบสูงขึ้น และรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า มีความสำคัญ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 158)

1.2 การสับเปลี่ยนงาน (Job Rotation) คือ หมุนเวียนสับเปลี่ยนงานโดยให้พนักงานที่มีคุณสมบัติและความสามารถใกล้เคียงกันมีโอกาสเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อลดความเบื่อหน่ายและความจำเจ

1.3 การใช้วิธีการบริหารตามเป้า (M.B.O) ช่วยให้พนักงานตื่นตัวสนใจ และผูกพันกับเป้าหมายงานที่ตนมีส่วนร่วมตั้งขึ้นและจะมุ่งมั่นทำให้เสร็จด้วยดี

1.4 การให้มีส่วนร่วมในการบริหารและมอบอำนาจ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีที่ตนได้รับยกย่อง ซึ่งจะทำให้พนักงานอุทิศตนทุ่มเทกับงานที่ตนได้มีส่วนร่วม (ธงชัย สันติวงษ์ 2546, น. 292) และมีอำนาจในการตัดสินใจ ในการสั่งการ ในบางระดับให้แก่พนักงาน เพราะเป็นการจูงใจ และเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพราะสามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุดและทันที่ (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 159)

1.5 การให้ความก้าวหน้าและความสำเร็จ บุคคลส่วนใหญ่ต้องการความเจริญเติบโตทางด้านทักษะ ความสามารถทางวิชาชีพและประสบการณ์ (สมยศ นาวิกการ, 2536, น. 397) ผู้บริหารควรชี้แจงและอธิบายถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น

กฎเกณฑ์ ระเบียบขององค์การในการสนับสนุนพนักงานให้ได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเดินทางไปดูงาน การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทน เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ก้าวหน้า และเติบโตตามความสามารถที่เพิ่มพูนเป็นลำดับ ทั้งจากประสบการณ์และการศึกษาเพิ่มเติม ดังนั้นการจัดระบบการประเมินผลและเลื่อนขั้นให้เป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานก็จะช่วยจูงใจได้ดี

1.6 การกำหนดความรับผิดชอบ ทุกคนปรารถนาที่จะทราบถึงขอบเขตงานในความรับผิดชอบของตนที่แจ่มชัด เพื่อที่จะสามารถวัดและพิจารณาความสำเร็จของเขาได้ ปัญหางานกำกวม ขอบเขตของงานไม่ชัดเจน ความรับผิดชอบไม่ระบุไว้ ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานสับสนและเกิดความไม่แน่ใจ ผู้บริหารควรกำหนดขอบเขตของงานให้ชัดเจน ได้แก่ เป้าหมาย รายละเอียดของงาน มาตรฐานของการปฏิบัติงาน ขอบเขตของงานในความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลสะดวกในการปฏิบัติงาน ป้องกันการหลีกเลี่ยงการทำงาน ควบคุมได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลงานได้ชัดเจน (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, น. 294-295; ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 158-159)

2. การจูงใจด้วยผลตอบแทน การจูงใจด้วยผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่เป็นเงินและไม่ใช่งาน เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างกระตือรือร้น ตั้งใจ เสียสละ พยายามอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดีขึ้น ผลตอบแทนต่างๆ มีดังนี้

2.1 ผลตอบแทนที่เป็นเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับผลงานโดยตรง เพราะสามารถสร้างความพอใจให้กับพนักงานได้ ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส การแบ่งปันผลกำไร บำเหน็จ ค่าล่วงเวลา การให้สิทธิซื้อหุ้นขององค์การหรือบริษัทในราคาต่ำกว่าท้องตลาด ค่านายหน้า แต่ในการวิจัยของ Herzberg ได้เสนอแนะว่า ในบางสถานการณ์ เงินไม่มีประสิทธิภาพในการกระตุ้นผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นตามที่บุคคลส่วนใหญ่มีความเชื่ออยู่เลย เช่น พนักงาน 10 คน ได้รับผลตอบแทนเท่ากับพนักงานบริษัทอื่น แต่หากพวกเขาได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้นเป็นสองเท่า ผลการทำงานน่าจะเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนของค่าตอบแทน แต่ประสิทธิภาพการผลิตอาจจะลดลงได้ ในขณะที่เรามีผลตอบแทนมากเพียงพอแล้ว เราสามารถหยุดงานและทำงานน้อยลงได้ ผู้บังคับบัญชามักจะพบความยุ่งยากในการชักจูงพนักงานให้ทำงานล่วงเวลา ถึงแม้ว่าจะให้ผลตอบแทนเป็นสองเท่าของผลตอบแทนปกติพนักงานจะค่อนข้างพอใจกับการพักผ่อนมากกว่าการเพิ่มเงินมากขึ้น

2.2 ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่ การตอบสนองของความต้องการของบุคคลในระดับสูงขึ้น เช่น ความต้องการได้รับยกย่อง ต้องการความมีชื่อเสียง การเลื่อนตำแหน่ง ต้องการมีเกียรติ ต้องการความผูกพัน ต้องการอำนาจ เป็นต้น (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 159; สมยศ นาวิการ, 2536, น. 395)

3. การจูงใจด้วยสวัสดิการ การให้สวัสดิการพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพอใจ รู้สึกสะดวกสบาย และมีความมั่นคง ปลอดภัย เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และเป็นสุขในการทำงาน สวัสดิการมีหลายลักษณะดังนี้

3.1 การอำนวยความสะดวกทั่วไป เช่น การบริการด้านร้านอาหาร ร้านค้า การจัดงานสินค้าราคาถูก มีรถรับส่ง มีที่จอดรถ มีห้องพักรงอยู่ในช่วงเวลาพัก

3.2 การบริการด้านสุขภาพ เช่น การจัดให้มีห้องพยาบาล การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดบริการเกี่ยวกับสุขภาพ มีบริการด้านการออกกำลังกาย

3.3 การบริการด้านนันทนาการ เช่น มีสโมสร มีที่เล่นกีฬา ดนตรี จัดกิจกรรมรื่นเริงตามงานเทศกาล จัดทัศนศึกษา เพื่อช่วยพนักงานให้มีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจและคลายความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

3.4 การบริการด้านการศึกษา เช่น จัดให้มีการฝึกอบรม จัดให้เรียนภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ จัดการศึกษาดูงาน จัดทำวารสารเพื่อเผยแพร่และสื่อสาร รวมทั้งให้ความรู้แก่พนักงาน

3.5 การจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การทำประกันสังคม การประกันชีวิต การให้กู้เงินยืมซื้อบ้านซื้อรถยนต์ หรือเพื่อศึกษาต่อ ตลอดจนจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ เป็นต้น (ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550, น. 160-161)

การสร้างแรงจูงใจ ทั้งการจูงใจด้วยงาน แรงจูงใจที่เป็นผลตอบแทน และแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต้องมีการจัดการแรงจูงใจทั้งสามแบบนี้ให้เกิดความสมดุลในองค์การ และเหมาะสมต่อบุคลากรในองค์การด้วย ก็จะเป็นการเสริมสร้างแรงใจ กระตุ้นพลังใจของบุคลากรในการมุ่งมั่นทำงานด้วยความขยันขันแข็ง และมีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การได้เป็นอย่างดี

ในการศึกษาครั้งนี้จึงนำแนวคิดการสร้างแรงจูงใจ มาใช้เพื่อศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานด้วยการจัดสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการ และเหมาะสม ยิ่งเป็นการเพิ่มความรู้สึกมั่นใจ และมั่นคง

ในชีวิตของตนมากขึ้น และเกิดความรู้สึกมั่นใจต่อองค์กรที่สามารถช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ อีกทั้งยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานอีกด้วย

4. วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประวัติความเป็นมา

เมื่อปีพุทธศักราช 2512 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานนาม “มหิดล” เป็นชื่อมหาวิทยาลัยแทน “มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์” ซึ่งเป็นชื่อเดิม เพื่อเป็นการเอื้ออำนวยให้มหาวิทยาลัยได้ขยายการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิม ครอบคลุมสาขาวิชาต่างๆ ที่เป็นศาสตร์สำคัญ ในการพัฒนาประเทศ

ในปีการศึกษา 2530 ศาสตราจารย์นายแพทย์ณัฐ ภมรประวัติ อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ในขณะนั้น ได้ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบ ประกอบกับมหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรที่มีศักยภาพทางด้านดนตรี มหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้จัดตั้งและพัฒนาหน่วยงานดนตรีขึ้นใหม่ เป็น “โครงการพัฒนาดนตรีมหาวิทยาลัยมหิดล” เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริมกิจการนักศึกษาและพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม ได้เปิดสอนดนตรีเป็นวิชาเลือกให้แก่นักศึกษาปริญญาตรี สนับสนุนด้านความรู้ และส่งเสริมนักศึกษา ได้ก่อตั้งวงดนตรีประเภทต่างๆ ขึ้น อาทิ วงมโหรี วงปี่พาทย์ วงหัดดนตรี เป็นต้น มีการสอนดนตรีปฏิบัติแต่ละประเภท ทั้งเครื่องดนตรีไทยและเครื่องดนตรีสากล และได้จัดสัมมนาวิชาการดนตรีขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย

ในการปีการศึกษา 2536 มหาวิทยาลัยมหิดล โดยบัณฑิตวิทยาลัย ได้จัดตั้ง “สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาวิชาการดนตรี” ขึ้น เพื่อทำหน้าที่จัดการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ทำการวิจัย และพัฒนาวิชาการดนตรี เพื่อพัฒนาบุคลากรดนตรีให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเปิดสอนดนตรีศึกษาและดนตรีวิทยา และได้ทำสัญญากับกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูดนตรีประจำการได้เข้าศึกษาต่อโดยรับทุนการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นระยะเวลา 5 ปี

วันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2537 มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีคำสั่งที่ 2697/2537 แต่งตั้งให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกรี เจริญสุข ข้าราชการจากสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท ให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ และในวันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2537 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 247 มีมติเห็นชอบให้

มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการจัดตั้งโครงการจัดตั้งวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ขึ้นในสังกัดสำนักงานอธิการบดี

วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2537 ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประดิษฐ์ เจริญไทยทวี อธิการบดีได้ลงนามในประกาศที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 247 เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2537 จัดตั้งโครงการวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ขึ้นในสังกัดสำนักงานอธิการบดีอย่างเป็นทางการ จึงได้ถือ วันที่ 21 กันยายนเป็นวันเกิดของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์

ต่อมาในวันที่ 29 พฤษภาคม พ.ศ. 2538 มหาวิทยาลัยมหิดล ศาสตราจารย์ นายแพทย์ประดิษฐ์ เจริญไทยทวี อธิการบดีในขณะนั้น เป็นผู้ลงนามหนังสือเลขที่ ทม 0801/7512 ถึงปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติรูปแบบการดำเนินงานในกำกับของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ เป็นส่วนราชการ

วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2539 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 272 สืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ 261 เห็นชอบร่างระเบียบมหาวิทยาลัยมหิดล โครงการ “วิทยาลัยดุริยางคศิลป์” มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2539 ให้วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ เป็น “หน่วยงานในกำกับของมหาวิทยาลัย”

วันที่ 19 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2540 ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ 277 ได้มีมติแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ ดร.สุกรี เจริญสุข ข้าราชการพลเรือนประจำบัณฑิตวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโครงการวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล นับเป็นวาระแรก

วันที่ 23 ธันวาคม พ.ศ. 2538 วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ได้เปิดโครงการสอนดนตรีสำหรับบุคคลทั่วไปขึ้น ณ ชั้น 3 ศูนย์การค้าเสรีเซ็นเตอร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนสอนดนตรีแห่งแรกในศูนย์การค้า เพื่อให้บริการวิชาการดนตรีสำหรับประชาชน ภายใต้โครงการวิจัยพระสวรรคศึกษา ซึ่งมีผู้ปกครองและผู้สนใจเข้าศึกษาในโครงการจำนวนมาก สิ่งที่สำคัญที่สุดคือได้พัฒนาการศึกษาดนตรีของเด็กตั้งแต่เล็กๆ และสร้างบรรยากาศการเรียนดนตรีให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

ปลายปีพุทธศักราช 2539 อธิการบดีในขณะนั้น คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์ อรรถสิทธิ์ เวชชาชีวะ ได้พัฒนาโครงการจัดตั้งวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ ตั้งเป็น “วิทยาลัยดุริยางคศิลป์” ให้มีฐานะเทียบเท่าคณะหนึ่ง ในกำกับของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ได้ขยายการศึกษากว้างขวางขึ้น ทั้งด้านการจัดการ ศึกษาและการจัดกิจกรรมดนตรี

พ.ศ.2548 ได้เปิดหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาดนตรี แขนงวิชาดนตรีศึกษา และแขนงวิชาดนตรีวิทยา ซึ่งเป็นหลักสูตรปริญญาเอกด้านดนตรีแห่งแรกของประเทศไทย ที่มุ่งเน้นภูมิปัญญาของไทยและตะวันออก เพื่อที่จะพัฒนานักวิชาการดนตรี ครูดนตรี และนักวิจัย

ดนตรีให้ออกไปรับใช้สังคม ซึ่งทำให้วิทยาลัยฯ เป็นสถาบันแห่งแรกในประเทศไทย ที่สามารถเปิดสอนดนตรีตั้งแต่ระดับเตรียมอุดมจนกระทั่งปริญญาเอก

พ.ศ.2549 เปิดหลักสูตรดนตรีสำหรับบุคคลทั่วไป เพื่อให้บริการวิชาการดนตรีแก่ประชาชน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การพัฒนาการศึกษาดนตรีของบุคคลทุกวัยและสร้างบรรยากาศการเรียนดนตรีให้เกิดขึ้นในสังคม ณ ศูนย์การค้าสยามพารากอน ถนนพระราม 1 กรุงเทพฯ

ปัจจุบันพุทธศักราช 2551 วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มีความพร้อมสมบูรณ์ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ บุคลากร ฯลฯ และยังมีอาคารใหม่ที่กำลังอยู่ในระหว่างการก่อสร้าง และมีโครงการในอนาคตอีกมากมาย

วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล เปิดการเรียนการสอนทั้งหมด 5 หลักสูตร คือ

1. ระดับเตรียมอุดมดนตรี (มัธยมศึกษาปีที่ 4-6)
2. ระดับปริญญาตรี (หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต)
3. ระดับปริญญาโท (หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)
4. ระดับปริญญาเอก (หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)
5. โครงการศึกษาดนตรีสำหรับบุคคลทั่วไป

บุคลากร

ในด้านบุคลากร มีฐานะเป็นพนักงานของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่เป็นข้าราชการและไม่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน แต่อยู่ในความคุ้มครองของพระราชบัญญัติประกันสังคม บุคลากรของวิทยาลัยมีจำนวนทั้งสิ้น 176 คน แบ่งเป็นตามสายงานต่างๆ ดังนี้ (มหาวิทยาลัยมหิดล, วิทยาลัยดุริยางคศิลป์, สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กันยายน 2551)

1. พนักงานสายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ประจำวิทยาลัยฯ มีจำนวน 92 คน แบ่งเป็น
 - 1.1 อาจารย์ชาวไทย จำนวน 63 คน
 - 1.2 อาจารย์ชาวต่างประเทศ จำนวน 38 คน
2. พนักงานสายสนับสนุน ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในด้านการสนับสนุนวิชาการ การบริหารงานต่างๆ และปฏิบัติการวิชาชีพ จำนวน 84 คน โดยแบ่งออกเป็น 18 ส่วนงาน ดังนี้
 - 2.1 งานบริการการศึกษา จำนวน 8 คน
 - 2.2 งานกิจการนักศึกษา จำนวน 3 คน

2.3 งานวิจัยและข้อมูล	จำนวน 2 คน
2.4 งานเทคโนโลยีการศึกษา	จำนวน 9 คน
2.5 งานห้องสมุดและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน 4 คน
2.6 งานกิจกรรมและกิจการพิเศษ	จำนวน 5 คน
2.7 งานวงดุริยางค์ฟีลฮาร์โมนิกแห่งประเทศไทย	จำนวน 5 คน
2.8 งานหอแสดงดนตรี	จำนวน 7 คน
2.9 งานการเงินและบัญชี	จำนวน 6 คน
2.10 งานบริหารต้นทุนและรายได้	จำนวน 1 คน
2.11 งานพัสดุ	จำนวน 4 คน
2.12 งานทรัพยากรบุคคล	จำนวน 3 คน
2.13 งานวางแผนและระบบคุณภาพ	จำนวน 1 คน
2.14 งานสื่อสารและมวลชนสัมพันธ์	จำนวน 7 คน
2.15 งานสำนักงานผู้อำนวยการ	จำนวน 9 คน
2.16 หลักสูตรเตรียมอุดมดนตรี	จำนวน 2 คน
2.17 งานร้านวิทยาลัย	จำนวน 1 คน
2.18 งานสถานที่และซ่อมบำรุง	จำนวน 7 คน
รวม	84 คน

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

เมื่อผ่านการทดลองงานตามที่วิทยาลัยกำหนดแล้ว พนักงานจะได้รับสวัสดิการต่างๆ ตามที่วิทยาลัยจัดไว้ คือ

1. การประกันสังคม

วิทยาลัยจะหักเงินสมทบประกันสังคมกับพนักงานทุกคน เมื่อเข้ามาทำงานที่วิทยาลัย เพื่อให้เป็นไปตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533

2. การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ

วิทยาลัยทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุให้กับพนักงาน ไว้กับบริษัท ไทยสมุทร ประกันชีวิต จำกัด โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้ (ตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1
ผลประโยชน์การทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ

ที่	ผลประโยชน์	วงเงินประกัน
1	ประกันชีวิต - เสียชีวิตทุกกรณี	100,000
2	ประกันอุบัติเหตุ - เสียชีวิต - เสียแขน ขา ตา ใดอย่างหนึ่ง - เสียแขน ตา 2 อย่างรวมกัน - เสียชีวิตจากอุบัติเหตุ รวมเงินประกันชีวิต	100,000 60,000 100,000 200,000
3	ประกันสุขภาพแบบผู้ป่วยใน 3.1 ค่าห้อง – ค่าอาหาร สูงสุด 31 วัน วันละ 3.2 ICU สูงสุดไม่เกิน 7 วัน วันละ 3.3 ค่ารักษาพยาบาล 3.4 ค่าผ่าตัด 3.5 ค่าปรึกษาแพทย์ 3.6 ค่าธรรมเนียมแพทย์ดูแลต่อวัน 3.7 ค่ารักษาผู้ป่วยนอกกรณี ประสบอุบัติเหตุ,ฉุกเฉิน (ต่อเนื่องไม่เกิน 15 วัน)	1,000 2,000 20,000 20,000 2,500 600 31 วัน/ครั้ง 4,000
4	การประกันสุขภาพแบบผู้ป่วยนอก 4.1 ผู้ป่วยนอกวันละ 1 ครั้ง ครั้งละ สูงสุดไม่เกิน 15 ครั้ง/โรค และปีละไม่เกิน 30 ครั้ง 4.2 ค่าปฏิบัติการ X-RAY, LAB TEST (ต่อปีกรมธรรม์)	400 1,200

โดยพนักงานสามารถใช้สิทธิ์ได้ดังนี้

1) แสดงบัตรประจำตัวสมาชิกพร้อมบัตรประชาชน ณ โรงพยาบาลที่รับบัตรประกันสุขภาพของไทยสมุทร ตามรายชื่อโรงพยาบาลที่แนบ ซึ่งสามารถตัดค่าใช้จ่ายจากเครดิตได้ 400 บาท ทั้งนี้โดยไม่ต้องสำรองจ่ายไปก่อน

2) ให้สำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปก่อน และนำใบเสร็จรับเงินพร้อมใบรับรองแพทย์ มายื่นเรื่องขอเบิกเงินที่งานทรัพยากรบุคคล โดยงานทรัพยากรบุคคลจะส่งเรื่องต่อไปยังบริษัท ไทยสมุทร ประกันชีวิต จำกัด ซึ่งจะได้ค่ารักษาพยาบาลคืนเป็นเช็ค โดยใช้เวลาประมาณ 30 วัน

3. การตรวจสุขภาพประจำปี

วิทยาลัย จะจัดให้มีบริการการตรวจสุขภาพประจำปี ประมาณเดือนกรกฎาคมของทุกปี ซึ่งพนักงานสามารถตรวจสุขภาพประจำปี โดยวิทยาลัยฯ จะออกค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพโปรแกรมพื้นฐานให้กับพนักงานครึ่งหนึ่ง (พนักงานจ่ายประมาณ 350 บาท)

4. ชดเชยพนักงาน

วิทยาลัย ตัดชดเชยให้กับพนักงานที่ผ่านการประเมินผลการทดลองงาน 1 ชุด ในงบประมาณไม่เกินคนละ 2,700 บาท

5. สวัสดิการเงินสงเคราะห์

สวัสดิการภายในวิทยาลัย จะจัดเงินช่วยเหลือเพื่อการสงเคราะห์แก่พนักงานของวิทยาลัย โดยพนักงานที่ผ่านการทดลองงาน มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเงินช่วยเหลือ ดังนี้

5.1 เงินสนับสนุนเพื่อการสมรส

วิทยาลัยฯ จะจ่ายเงินสนับสนุนเพื่อการสมรส ในกรณีที่พนักงานของวิทยาลัยสมรส โดยจ่ายให้ 1 ครั้ง ในอัตรา 3,000 บาท

5.2 เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร

วิทยาลัยฯ จะจ่ายเงินช่วยเหลือให้ในกรณีที่พนักงานหญิงของวิทยาลัยคลอดบุตร ให้รายละ 1,500 บาท และจ่ายให้ไม่เกิน 2 ครั้งต่อพนักงานหญิง 1 คน

5.3 เงินสงเคราะห์เพื่อการศพ

การสงเคราะห์เพื่อการศพมี 2 กรณี

- กรณีพนักงานถึงแก่กรรม จะได้รับการสงเคราะห์ ดังนี้

1. พวงหรีดสำหรับเคารพศพ

2. เงินสงเคราะห์เพื่อการศพ

3. เงินประโยชน์ทดแทนจากประกันสังคมและเงินประกันจากบริษัทประกัน

สุขภาพ

- กรณีบิดา, มารดา, สามเณร, ภรรยา บุตร ของพนักงานถึงแก่กรรม

1. พวงหรีดสำหรับเคารพศพ

2. เงินสงเคราะห์เพื่อการศพเป็นจำนวนเงิน 5,000 บาท

6. โครงการอาหารกลางวัน

พนักงานจะได้รับประทานอาหารกลางวันที่วิทยาลัยฯ จัดให้ทุกวันพฤหัสบดี

7. โครงการเรียนภาษาอังกฤษ

พนักงานจะได้มีสิทธิเข้าเรียนภาษาอังกฤษสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ซึ่งจัดเป็นครั้งคราวไป

8. สวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นสวัสดิการส่วนรวมกับของมหาวิทยาลัยมหิดลที่บุคลากร

ของวิทยาลัยดุริยางคศิลป์มีสิทธิได้รับ และเข้าร่วมเป็นสมาชิก คือ

8.1 สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล จำกัด

- เงินกู้ยืม

- สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยมหิดล

8.2 สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเหลือเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.

และ ช.พ.ส.)

8.3 บริการรถรับ-ส่ง บุคลากร

8.4 ศูนย์กีฬาศาลายา (มีค่าบริการ)

- สระว่ายน้ำ

- โรงยิม

8.5 อาคารชุดพักอาศัยมหาวิทยาลัยมหิดล (มีค่าเช่ารายเดือน)

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มานะชัย ชมชื่น (2543, น. 58-59) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ต่อสวัสดิการที่ได้รับ ศึกษาเฉพาะกรณี เขตส่วนภูมิภาคเขต 10 จ. นครสวรรค์ พบว่า สวัสดิการที่ธนาคารจัดให้พนักงานมีด้วยกัน 4 ประเภท คือ สวัสดิการในรูปแบบเงินช่วยเหลือ สวัสดิการเงินกู้ สวัสดิการเกี่ยวกับวันลา สวัสดิการในการให้ทุนการศึกษาหรือฝึกอบรม ซึ่งความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับนั้น พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทั้ง 4 ประเภทอยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการเกี่ยวกับวันลา รองลงมาคือสวัสดิการเงินกู้ สวัสดิการในรูปแบบเงินช่วยเหลือ ส่วนสวัสดิการในการให้ทุนการศึกษาหรือการฝึกอบรมมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แต่เมื่อแยกพิจารณาออกเป็นเรื่องๆ พบว่า

สวัสดิการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ สวัสดิการการลาคลอดบุตร รองลงมาคือ สวัสดิการเงินกู้ เหนือสงเคราะห์และสวัสดิการลาป่วย ส่วนสวัสดิการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ เงินค่าเครื่องแต่งกาย

เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546, น. 163-165) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด มีอายุระหว่าง 22 – 26 ปี ยังไม่มีบุตร และส่วนใหญ่อยู่ในสายงานสนับสนุนทางวิชาการ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันต่ำกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ด้านประเภท/ ชนิดของสวัสดิการ ด้านเกณฑ์การช่วยเหลือในการรับสวัสดิการ และด้านสิทธิประโยชน์ในการรับสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 3 ด้าน โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความรู้ด้านประเภท/ ชนิดของสวัสดิการในสวัสดิการประเภทที่กฎหมายกำหนด คือการประกันสังคม และกลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความรู้ในด้านเกณฑ์การช่วยเหลือในการรับสวัสดิการ ในสวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ คือ บริการรถรับ-ส่งบุคลากร/เจ้าหน้าที่ไปทำงานที่ศูนย์รังสิต ส่วนความรู้ในด้านสิทธิประโยชน์ในการรับสวัสดิการ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีความรู้ในสวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย คือ การตรวจสุขภาพประจำปี และในทางตรงกันข้ามสวัสดิการที่พนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีความรู้ น้อยที่สุดเป็นสวัสดิการประเภทงูใจและสร้างขวัญกำลังใจ คือ สวัสดิการค่ายกกลางวัน (Day Camp)

ในด้านความพึงพอใจ พบว่า ประเภทสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างพึงพอใจมากที่สุด คือ ประเภทการศึกษา โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19 รองลงมาคือประเภทสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ส่วนด้านปัญหาอุปสรรคในการรับสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 50.70 ประสบปัญหาหนักที่สุดในเรื่องประเภท/ ชนิดของสวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ

แนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ต้องการให้จัดสวัสดิการประเภทเศรษฐกิจมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 พร้อมทั้งนี้สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการใกล้เคียงกันคือ สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านการบริหารจัดการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการให้จัดสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว และควรมีรูปแบบการบริหารสวัสดิการที่พนักงานสามารถเลือกใช้สวัสดิการได้ตรงกับความต้องการของพนักงาน และให้พนักงานสามารถเลือกได้ รวมทั้งควรให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในสวัสดิการด้วย

สุพิน หิรัณยะวสิต (2546, น. 106-108) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาโครงการสวัสดิการด้านการศึกษา : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิต สำหรับบุคลากร ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปผลการศึกษาได้ว่า ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพสมรส ส่วนมากอยู่ในช่วงอายุ 36 -40 ปี มีระยะเวลาในการรับราชการ 11-15 ปี รับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 7,001 – 11,000 บาท จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท แต่เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับต่ำ จึงไม่สามารถชำระค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อได้ และยังเป็นเหตุทำให้ไม่สามารถใช้สวัสดิการโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิตของมหาวิทยาลัยที่กำหนดการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อเฉพาะค่าหน่วยกิตเท่านั้น

ผลการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิต ประชากรที่ศึกษามีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี แต่ประชากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านขั้นตอนการดำเนินการ ซึ่งบุคลากรยังไม่เข้าใจขั้นตอนในการยื่นเรื่องขอรับสวัสดิการโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิตทั้งกระบวนการ

ผลการศึกษาทัศนคติต่อโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิต ในภาพรวมประชากรมีความเห็นด้วยในระดับมากกับโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน แต่ไม่เห็นด้วยต่อการที่มหาวิทยาลัยให้ความช่วยเหลือเฉพาะค่าหน่วยกิต ควรจะช่วยเหลือสนับสนุนค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร รวมทั้งการที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้รับสวัสดิการต้องชำระเงินค่าเล่าเรียนก่อนแล้วจึงนำไปเสิร์ฟรับเงินไปเบิกเงินคืนภายหลัง

ผลการศึกษาทัศนคติต่อแนวทางการพัฒนาโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิต ประชากรที่ศึกษาเห็นด้วยในระดับมากที่สุดว่าโครงการช่วยเหลือค่าหน่วยกิตเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับแรก และมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรขยายการช่วยเหลือค่าหน่วยกิตในการศึกษาต่อตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปเป็นสถานศึกษาของรัฐ รวมทั้งขยายการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายอื่นๆ อีกด้วย และควรจัดสวัสดิการด้านการศึกษาในรูปแบบของกองทุนเพื่อการศึกษา

สิริผล กาญจนสมบุญ (2547, น. 97-100) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจและความต้องการในสวัสดิการของข้าราชการราชทัณฑ์ : ศึกษาเฉพาะข้าราชการระดับ 1-5 กรณีเรือนจำกลางบางขวาง สรุปผลได้ว่า สวัสดิการที่ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างได้รับ 3 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ได้รับเงินปันผลจากสหกรณ์จากสหกรณ์ออมทรัพย์ ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ จำกัด

มากที่สุด ด้านสุขภาพ กีฬา นันทนาการ กลุ่มตัวอย่างได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีมากที่สุด และด้านขวัญกำลังใจ ความสะดวกสบาย ได้รับข้อมูลข่าวสารจากเรื่อ่นจำมากที่สุด

ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ 3 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการกั้ยืมเงินจากสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการราชทัณฑ์ จำกัด ด้านสุขภาพ กีฬา นันทนาการ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการตรวจสุขภาพประจำปี และด้านขวัญกำลังใจ ความสะดวกสบาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการมอบเครื่องหมายแสดงระดับแก่ข้าราชการที่ได้รับเลื่อนตำแหน่ง ความพึงพอใจต่อกระบวนการให้บริการ พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ต่าง เกี่ยวกับสวัสดิการทุกด้านของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการต่อการเพิ่มจำนวนเงินค่าตอบแทนในการอยู่เวรยาม เพิ่มจำนวนเงินค่าเลี้ยงภยลดดอกเบี้ยเงินกู้ มากที่สุด ด้านสุขภาพ กีฬา นันทนาการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการจัดตั้งสโมสรข้าราชการเรื่อ่นจำกลางบางขวางมากที่สุด และด้านขวัญกำลังใจ ความสะดวกสบาย พบว่า ต้องการให้มีการสร้างแพลตฟอร์มเพิ่มเติมให้เพียงพอับปริมาณของข้าราชการ ต้องการให้มีการผลักดันและสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ข้าราชการและบุตร และต้องการให้มีการปรับปรุงห้องพักรเวรในระดับมากที่สุด

โสภณ วีระโสภณ (2547, น. 149-155) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สรุปได้ว่า ในด้านโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่าง ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยรวม 1.81 ซึ่งพนักงานฝ่ายช่างมีโอกาสการเข้าถึงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการศึกษา ในระดับปานกลาง และสวัสดิการด้านความมั่นคงและปลอดภัยและนันทนาการในระดับน้อย ส่วนในด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่างต่อสวัสดิการด้านต่างๆ ของบริษัท ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.77 ซึ่งพนักงานฝ่ายช่างมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน

ในด้านความเห็นของพนักงานฝ่ายช่างต่อแนวทางในการจัดสวัสดิการ พบว่า การจัดสวัสดิการที่ควรปรับปรุง คือ อันดับแรก ร้อยละ 17.1 ได้แก่สวัสดิการประเภทค่ารักษาพยาบาลของสถานพยาบาลของรัฐและเอกชน รองลงมา ร้อยละ 12.0 ประเภทบัตรโดยสารฟรีและลดราคา และร้อยละ 9.0 ประเภทการรักษาพยาบาลเกี่ยวกับฟัน

ในด้านการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดประเภทสวัสดิการของพนักงาน ค่าเฉลี่ย 4.21 รองลงมาได้แก่ การกำหนดขั้นตอนการเข้าถึงสวัสดิการ ค่าเฉลี่ย 3.63 ลำดับ 3 ได้แก่ การกำหนดระเบียบ ค่าเฉลี่ย 3.61 และลำดับสุดท้าย ได้แก่ การจ่ายเงินในสวัสดิการบางประเภท คะแนนเฉลี่ย 2.51

ในด้านการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับด้านบริการสวัสดิการ พบว่า พนักงานฝ่ายช่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 73.2 ไม่ได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับด้านบริการสวัสดิการของบริษัทอย่างพอเพียง รองลงมาพนักงานเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอย่างพอเพียง ร้อยละ 22.8 และไม่ได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริการสวัสดิการของบริษัท มีเพียงร้อยละ 4.0 เนื่องจากพนักงานเห็นว่าข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับด้านการบริการสวัสดิการไม่ได้ลงถึงพนักงานอย่างทั่วถึงและช่องทางการส่งข้อมูลข่าวสารมีน้อย รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่ไม่ทันสมัย

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะ ควรมีการปรับปรุงระบบการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านบริการสวัสดิการ โดยการใช้สื่อต่างๆ ในบริษัท เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ที่มีอยู่ในบริษัท อีกทั้งควรมีการสำรวจและมีระบบติดตามประเมินผลการจัดการสวัสดิการของบริษัท เพื่อรับทราบถึงปัญหาของการเข้าถึงความต้องการ เพื่อให้ได้ข้อมูลนำมาจัดสวัสดิการให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่พนักงานต่อไป

ทศพล กลิ่นหอม (2549, น. 82-85) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการเพื่อจูงใจข้าราชการและลูกจ้างประจำเข้าสู่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : คณะอักษรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย สรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 46-50 ปี สมรสแล้ว และมีผู้ที่อาศัยอยู่ด้วยกัน 3-4 คน ส่วนมากมีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุการทำงาน 6-10 ปี มีการรับรู้การออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย ร้อยละ 78.3 และมีการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยในระดับปานกลาง มีการรับรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การรับรู้สวัสดิการด้านอื่นๆ การใช้บริการของสำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศในระดับมาก แต่ในภาพรวมมีการรับรู้สวัสดิการด้านอื่นๆ ในระดับปานกลาง การรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนมากอยู่ในระดับน้อย ด้านความต้องการสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีคามจำเป็น พบว่าเป็นความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการรักษาพยาบาล บุตร/คู่สมรส และบิดา /มารดา ซึ่งต้องการในระดับมาก รองลงมามีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินคือ เบี้ยขยันและเงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อเกษียณอายุ ส่วนสวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีคามจำเป็นน้อย คือ การลาอุปสมบท/ลาประกอบพิธีฮัจญ์โดยได้รับเงินเดือน และกิจกรรมต่างๆ ในระดับปานกลาง การจัดสวัสดิการ

เพื่อการจูงใจที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการกองทุนบำเหน็จบำนาญ รองลงมาคือ การได้รับสวัสดิการที่ไม่แตกต่างจากข้าราชการและเงินกู้ยืมในยามฉุกเฉินดอกเบี้ยต่ำ

จากผลการศึกษามีข้อเสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรจัดสวัสดิการให้มากกว่าหรือเทียบเท่ากับสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน ควรเน้นสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและด้านเงินบำเหน็จบำนาญภายหลังจากเกษียณอายุราชการ เพราะเป็นสวัสดิการที่ราชการและลูกจ้างมีความต้องการมากที่สุด และครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวตามความเหมาะสม จัดระบบการให้รางวัลจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและสิ่งของรวมทั้งให้การยกย่องยอมรับในคุณค่าของบุคคล มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ควรให้มีตัวแทนจากบุคลากรเข้าไปทำหน้าที่คณะกรรมการในการจัดสวัสดิการ เพื่อการรับรู้ข้อมูลของบุคลากร และมหาวิทยาลัยควรมีการประเมินสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบัน และมีการรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรในการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่เสมอ

คัทลียา ชิมสกุล (2550, น. 114-118) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลและแปรรูปอาหารทะเลจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าสวัสดิการที่ได้รับตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ได้รับตามกฎหมายอยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการที่ได้รับนอกเหนือกฎหมายด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 แสดงว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความต้องการสวัสดิการของพนักงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านกายภาพ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานและด้านสังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการต่างๆ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงานสูงสุด รองลงมาด้านการยอมรับนับถือ ด้านกายภาพ ด้านความปลอดภัยและความมั่นคงในการทำงานและด้านสังคม ตามลำดับ

ด้านความต้องการสวัสดิการ พบว่า ความต้องการสวัสดิการอันดับแรก ได้แก่ ด้านเงินช่วยเหลือค่าครองชีพ อันดับที่สองด้านเงินเบี่ยชยัน อันดับที่สามด้านการประกันชีวิต อันดับที่ดีที่สุดด้านเงินช่วยกรณีฉุกเฉิน และอันดับสุดท้ายด้านบ้านพักพนักงาน

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะว่า ในสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ควรจัดให้มีห้องน้ำหรือห้องอาบน้ำให้เพียงพอับความต้องการ เพื่อความสะดวกในการใช้งาน ส่วนสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายด้านเศรษฐกิจ ควรจัดสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัยให้เพียงพอแก่ความต้องการของพนักงาน สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายด้านสังคม ควรส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสศึกษาต่อในทุกๆระดับ และการจัดสวัสดิการควรเท่าเทียมกันทุกระดับ เพราะความเสมอภาคมีส่วนทำให้เกิดแรงจูงใจ และควรให้พนักงานได้มีส่วนร่วม เช่นเปิดโอกาสให้พนักงานทุกฝ่ายและทุกระดับได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ เพื่อผู้บริหารอุตสาหกรรมจะได้นำไปประกอบในการพิจารณาเพื่อนำไปสู่แนวทางปฏิบัติ อันจะส่งผลดีต่อขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของสวัสดิการสังคมที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสังคม ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว ชุมชน และระดับองค์กร ซึ่งการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องจัดทำนโยบาย และวางแผนในการจัดสวัสดิการให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร พร้อมกับปรับปรุง พัฒนาการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากผลการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่าบุคลากรในองค์กรต่างๆ ซึ่งเป็นพนักงานขององค์กรนั้นให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และโอกาสในการนำเสนอสวัสดิการ รวมถึงการเข้าร่วมบริหารจัดการสวัสดิการด้วย ส่วนสวัสดิการที่พนักงานในองค์กรต้องการมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ที่จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความมั่นใจในการดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพและเกิดความมั่นคงในอนาคตได้ ซึ่งวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล ยังไม่มีผลการวิจัยในด้านการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เพื่อทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรได้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาหาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเสนอเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังนี้

6. กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

