

## บทคัดย่อ

T 148412

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารสวัสดิการของบริษัทที่ได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย  
ชื่อผู้เขียน : นางพัชรวิพรรณ ชัยอนิรุทธ์  
ชื่อปริญญา : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)  
ปีการศึกษา : 2546

---

วิทยานิพนธ์ เรื่อง การบริหารสวัสดิการของบริษัทที่ได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิด นโยบาย การบริหารสวัสดิการ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสวัสดิการ ปัญหา ข้อจำกัด วิธีการแก้ไขปัญหาและแนวโน้มการบริหารสวัสดิการในอนาคตของบริษัทที่ได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทย

กลุ่มตัวอย่าง คือ บริษัทในประเทศไทยซึ่งได้รับเลือกให้ได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นแห่งประเทศไทยประจำปี พ.ศ. 2544 จัดอันดับโดยวารสารฟาร์ อีสเทิร์น อีโคโนมิก รีวิวและสมาชิกรวบรวมข้อมูล จำนวน 8 บริษัท ขอบเขตเป็นการศึกษาเฉพาะการบริหารสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างข้างต้น โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ วิธีการศึกษามีการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ตและเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์และจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในบริษัททั้ง 8 แห่ง

ผลการศึกษาที่ตอบวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีดังนี้

1. แนวคิด นโยบายสวัสดิการในบริษัท บริษัทส่วนใหญ่กำหนดนโยบายสวัสดิการเป็นลายลักษณ์อักษรโดยพิจารณาจากความต้องการของลูกจ้าง ปัจจัยภายนอกและปัจจัยด้านนายจ้าง ซึ่งคณะกรรมการบริหารของบริษัทจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการบริหารสวัสดิการ และไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายสวัสดิการ
2. การบริหารและการดำเนินงานสวัสดิการในบริษัท บริษัทให้ความสำคัญในการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างมาก ขั้นตอนการบริหารเริ่มจากการเปรียบเทียบผลการสำรวจสวัสดิการในตลาดกับบริษัทแล้วนำเสนอผู้บริหารเพื่อปรับเปลี่ยนผู้บริหารงานสวัสดิการมีตำแหน่งแตกต่างกันไป การบริหารสวัสดิการส่งผลต่อชื่อเสียง ภาพลักษณ์และการสรรหาลูกจ้าง บริษัทส่วนใหญ่จัดสวัสดิการบางชนิดให้เท่ากัน บางชนิดต่างกัน หลักการจำแนกประเภท คือ หน้าที่ความรับผิดชอบและระดับลูกจ้าง สวัสดิการที่บริษัทจัดให้แก่ลูกจ้างมี 4 ด้าน คือ การเงิน การศึกษาหรือพัฒนาลูกจ้าง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและสุขอนามัย และกิจกรรมนันทนาการและอื่นๆ สวัสดิการที่บริษัทจัดให้แก่ครอบครัวลูกจ้าง คือ การประกันชีวิตลูกจ้าง ปัจจุบันทุกบริษัทใช้รูปแบบการบริหารสวัสดิการแบบคงที่ ค่าใช้จ่ายสวัสดิการไม่เกินร้อยละ 40 ของค่าจ้างเงินเดือน
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสวัสดิการ

ปัจจัยที่ผู้บริหารงานสวัสดิการเห็นว่ามียุทธวิธีมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านนายจ้าง สำหรับปัจจัยที่กำหนดในกรอบแนวคิดและทุกบริษัทเห็นว่ามียุทธวิธี คือ งบประมาณสวัสดิการ กฎหมายแรงงานและสภาพเศรษฐกิจ ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารสวัสดิการ คือ กฎหมายแรงงาน งบประมาณสวัสดิการและแนวคิดการบริหารสวัสดิการ 4. ปัญหา อุปสรรคและข้อจำกัดในการบริหารสวัสดิการ คือ ความเข้าใจและการยอมรับของลูกจ้าง ส่วนปัญหาที่สำคัญที่สุด คือ ความเข้าใจของลูกจ้างและการสื่อสาร 5. วิธีการแก้ไขปัญหาในการบริหารสวัสดิการ คือ การสื่อสารทำความเข้าใจกับลูกจ้าง ขั้นตอนการแก้ไขปัญหา บริษัทจะรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบ วิเคราะห์ ประชุม สรุปผลแล้วประกาศให้ลูกจ้างทราบ 6. แนวโน้ม ทิศทางในการบริหารสวัสดิการในอนาคต บริษัทส่วนใหญ่ปรับปรุงสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างเสมอ รูปแบบสวัสดิการมี 4 บริษัทที่จะเปลี่ยนแปลงเป็นแบบยืดหยุ่น และ 4 บริษัทที่ยังคงใช้แบบคงที่ ปัจจัยในการพิจารณาสวัสดิการในอนาคต คือ แนวโน้มตลาด ปัจจัยที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้และความต้องการของลูกจ้าง

#### ข้อเสนอแนะ

1. การกำหนดแนวคิด/นโยบายการบริหารสวัสดิการ ควรแยกออกมาจากนโยบายด้านค่าตอบแทน เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาสวัสดิการมีแนวทางที่แน่ชัด
2. ควรกำหนดขั้นตอนการบริหารสวัสดิการให้ชัดเจนและควรให้มีการประเมินผลสวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างด้วย
3. สำหรับบริษัทที่มีแนวโน้มจะนำเอาสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมาใช้ ผู้บริหารสวัสดิการควรพิจารณารายละเอียดของสวัสดิการประเภทต่างๆ และค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นเมื่อนำมาปฏิบัติจริงในองค์กร
4. บริษัทที่มีแนวโน้มจะนำสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมาใช้ ควรให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมออกแบบ หรือแสดงความคิดเห็นเพื่อผู้บริหารสวัสดิการจะสามารถจัดโปรแกรมสวัสดิการให้ลูกจ้างเลือกได้ตามความต้องการนั้น
5. ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 7 มาตรา 96 - 98 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของลูกจ้างและลดปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร
6. ควรมีการตรวจตรากฎกระทรวงตามมาตรา 95 เพื่อกำหนดสวัสดิการให้มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐานในการนำมาบังคับใช้ในประเทศไทย

#### ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการในบริษัทของไทยและบริษัทข้ามชาติ
2. การศึกษางบประมาณและค่าใช้จ่ายสวัสดิการ ทั้งในส่วนของความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและสถิติที่ผ่านมา
3. การศึกษาสวัสดิการในองค์กรธุรกิจขนาดเล็กว่าแตกต่างจากองค์กรขนาดกลางและใหญ่หรือไม่
4. การศึกษาโดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อหาตัวทำนายว่าลักษณะสวัสดิการแบบใดที่บริษัทที่ได้รับรางวัลนายจ้างดีเด่นใช้
5. การศึกษาผลกระทบของสวัสดิการที่มีต่อความพึงพอใจของลูกจ้าง ความผูกพันต่อองค์กร การชำระรักษา และอัตราการเข้า - ออกงานของลูกจ้าง
6. การวิจัยการประเมินผลพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 7 มาตรา 96 เกี่ยวกับการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการว่า เมื่อบังคับใช้กฎหมายนี้แล้วได้ผลอย่างไร

## ABSTRACT

TE 148412

**Title of Thesis** : A study on Benefits Administration of the companies which granted Best Employers in Thailand Award.

**Author** : Mrs. Patchareewan Chai-anirut

**Degree** : Master of Science (Human Resource Development)

**Year** : 2003

---

The research, "A study on Benefits Administration of the companies in Thailand which granted Best Employers in Thailand Award" has 5 main objectives. Firstly, its aim to study the concept and policy of benefits in companies. Secondly, the research aim to study the benefits administration in companies. Thirdly, its aim to study the factors that influenced to benefits package in companies. Fourthly, the research aim to study problems, limitations and obstacles of benefits administration also study ways or methods to solved its. Finally, the research aim to study the trend and direction of benefits administration in the future.

The research was conducted by means of documentary and field research. The documentary research involved both Thai and English related publications, research, documents and others articles in internet. While the field research was achieved trough the designed instruments which comprised of a set of interview questions. Sample were the 8 companies in Thailand which granted Best Employers in Thailand Award.

Research findings can be outlined as follows:

1. Companies have letter of benefits' policy which the board of directors set up from employees need, external and employer factors
2. Most companies are concern about benefits administration in high degree. Benefits' administration starting by comparison the benefit survey result with benefit package in company, then propose for approval from board of directors. Persons who were in charge of benefits administration were difference position. Benefits administration is most affected to company's image, company's reputation, and recruitment. Most of companies set some benefit for employee equally but some are inequity, categorized by job duty, responsibility, and employees' level. Benefits package categorized in 4 areas which are financial,

education and development, life quality and hygienic, and recreation and others benefits. The employees' family benefit is employee life insurance. All companies use fixed benefits style. The benefits expense is no more than 40 percent 3. In benefits' administrator idea, the influenced factors to benefits package is employer's factors. Factors in concepts' frame, all companies agreed that benefits cost, labour act, and economic are effected. The most important factors are labour act, benefits cost, and benefit administration's concept 4. Companies have same problems which are the understanding and acceptant of employees. The most important problems are employees' understating and communications' method 5. As for method to solve the problem, most companies use communication and explanation to make up understanding of employees. The process for solution starting with collecting data, analyzing, meeting, concluding, then announcing to employee 6. Most companies often improve benefits for employee. 4 companies may convert to flexible benefit, the rest will remain using fixed benefit. Benefits' administrator consider the benefits trend from competitive companies, employees need, and all factors in concepts' frame.

#### Recommendations

The companies should separate benefit from compensation policy. Also design benefits' procedure and evaluate employee's benefit in company. Benefits' administrator should consider about cost and type of benefits before effective the flexible benefit also companies should allow employee to design the flexible benefit package. The companies should follow the protect labour force act B.E. 2541 (C.E 1998) by forming benefit committee in companies. Announcing the ministerial regulations section 95 about the standard of benefit in Thailand are also recommended.

For further research, there should be further study on the comparison of benefits administration between Thai and Multinational companies. The study of benefits budget or expense in area of efficiency, effective and passed statistic records. The comparison of benefits administration between small enterprises and medium - large enterprises. Using statistic method to find predictability of benefits form in companies which granted best employers in Thailand award. The study of benefits in companies which effect to employee satisfaction, employee's commitment, employee retention and turn over rate as well as the study on results of the evaluation of the provision of the protect labour force act B.E. 2541 (C.E 1998) about benefit committee in companies.