

บทที่ 2

แนวคิด วรรณกรรมและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทิศทาง การจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า มีแนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
3. แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการขององค์กร
4. การบริหารงานและการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า
5. การทบทวนวรรณกรรม
6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

1.1 ทฤษฎีความต้องการของ เอ. เอช. มาสโลว์

มาสโลว์ (Maslow, 1970, p. 122) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจ ความต้องการต่าง ๆ ในทัศนะของเขาจะแบ่งออกได้เป็นระดับต่าง ๆ กัน ซึ่งมาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า

1. คนเป็นสัตว์สังคมอย่างหนึ่งที่มีความต้องการ และความต้องการของคนไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมต่อไปอีก

3. ความต้องการของคนจะเรียงลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาทันที

ความต้องการที่จำเป็นของมนุษย์โดยทั่วไป จะถูกแบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. ความต้องการทางกายภาพ (Basic Physiological Needs) ได้แก่ ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งเป็นความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว จะแสวงหากความต้องการด้านอื่นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or Safety Needs) ถ้าหากความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ต้องการได้รับความคุ้มครองจากอันตรายทั้งปวง ทั้งนี้ หลังจากเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร สิ่งที่ต้องการ คือ การประกันความปลอดภัยและความมั่นคง ในรูปของค่ามันส์สัญญาจากนายจ้างที่จ่ายเงินเดือนค่าจ้าง หรือผลตอบแทนให้ในระยะยาว

3. ความต้องการด้านสังคม (Social or Belongingness Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในสองขั้นแล้ว มนุษย์ก็มีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น คือ ความต้องการในการที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ อยากจะคบหาสมาคมกับบุคคลในกลุ่มอื่น ๆ รวมทั้งต้องการมิตรภาพและความเห็นใจจากกลุ่มเพื่อนฝูง อีกทั้งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกหรือหมู่คนในสังคม ความต้องการในขั้นนี้จึงเป็นความต้องการในด้านจิตใจมากขึ้น

4. ความต้องการการนับถือ หรือความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการในขั้นนี้ ประกอบด้วยความต้องการที่เข้มแข็ง เชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความสามารถ ความรู้ ความเป็นอิสระเสรีภาพ ความต้องการในระดับนี้จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง เป็นความต้องการที่มีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรืออยากที่จะให้บุคคลอื่นสรรเสริญ หรือนับหน้าถือตา

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization or Self Realization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ซึ่งจะแตกต่างกันไปแต่ละบุคคลในการทำให้เป้าหมายที่ตนคาดหวังประสบความสำเร็จ ความต้องการที่อยากจะทำให้อะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด ภายหลังจากที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งสี่ขั้นครบถ้วน เช่น ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้านความคิดและการสร้างสรรค์ เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer 's ERG theory) เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นความต้องการที่ชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูงซึ่งคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์ได้แบ่งไว้ 5 ขั้น แต่ทฤษฎีนี้กำหนดความต้องการของมนุษย์ไว้เพียง 3 ขั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2539, น. 250) ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม (Concrect) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ได้แก่ ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานที่เหมาะสม

2. ความต้องการสัมพันธ์ (Related needs (R)) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์บวกด้วยกับความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม โดยเฉพาะด้านการมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทางด้านสังคมทั้งในครอบครัว เพื่อน ผู้ร่วมงาน และความพอใจจะเกิดขึ้นเมื่อได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดในระดับขั้นตอนของ Alderfer และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการที่มนุษย์พยายามผลักดันตนเองให้มีการพัฒนาเพื่อความเจริญก้าวหน้าในงาน และเพื่อความสำเร็จในชีวิต แสดงออกโดยการพยายามใช้ความรู้ของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากทั้งสองทฤษฎีที่กล่าวข้างต้นสามารถอธิบายความได้ว่า องค์การจำเป็นต้องจัดสวัสดิการเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความขยันขันแข็ง ทุ่มเทกายใจเพื่อการปฏิบัติงานอันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน และสิ่งทีก่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ โดยทั่วไปบุคคลจะได้รับแรงกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับเสมอ เช่น เมื่อได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการความปลอดภัย) ก็เกิดความต้องการการยอมรับ ความพอใจ (ความต้องการความสัมพันธ์) และเกิดความต้องการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการเจริญเติบโต) เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ครอบคลุมและทั่วถึงโดยไม่เลือกเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งหากองค์การสามารถบริหารจัดการได้โดยเรียบร้อย บุคลากรย่อมมีขวัญกำลังใจ และสุดท้ายความจงรักภักดีซึ่งทุกองค์การต้องการก็จะเกิดขึ้นในลำดับต่อมา

2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจได้มีผู้ศึกษาไว้หลายท่านที่น่าสนใจ ได้แก่

ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขวิทยา (Herzberg, 1969, p. 25 อ้างถึงใน รัชนี้ ณ ระนอง, 2535, น. 24-25) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (Motivation) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน มักจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดแรงจูงใจ หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
- การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น (Recognition)
- ลักษณะงาน (Work Itself)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement)

ปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ หรือไม่มีความสุขในการทำงาน เนื่องจากคนเรามีความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความยากลำบากในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าความต้องการหรือปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น

- เงินเดือน (Salary)
- สภาพการทำงาน (Working Condition)
- ชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
- ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security)
- นโยบายและการบริหารงาน (Policy & Administration)

จากการศึกษาทฤษฎีดังกล่าวพบว่า ทั้งปัจจัยจูงใจ (Motivation) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factor) ล้วนมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร บางโอกาสอาจอยู่ในรูปของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน บางโอกาสอาจอยู่ในรูปของเงินเดือน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพ และรวมไปถึงนโยบายและการบริหารงาน ซึ่งสะท้อนไปถึงผู้บริหารขององค์กรด้วย ซึ่งหากเปรียบเทียบกับทฤษฎีความ

ต้องการของมาสโลว์แล้ว ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ครอบคลุมลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เกือบจะครบทั้ง 5 ประการ

3. แนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการขององค์กร

3.1 ความหมายของสวัสดิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2525, น. 782) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า “สวัสดิการ” หมายถึง สิ่งเอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

ตัญญู บุณนาค และคณะ (2520) : สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ทางหน่วยงานจัดให้แก่พนักงาน ลูกจ้างทั้งที่เป็นตัวเงินหรือสิ่งของ เพื่อช่วยเหลือในการครองชีพ หรือเพื่อทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต และเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน ลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติจะจัดเพื่อให้แก่พนักงาน ลูกจ้างทุกคนหรือให้คนส่วนใหญ่ได้รับ

Dale S. Beach : สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเป็นตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติ เพื่อให้เป็นการช่วยเหลือในยามเจ็บป่วย อุบัติเหตุ หรือออกจากงาน โดยการลาออกหรือไล่ออกโดยกะทันหัน หรือการพ้นจากองค์การโดยการเกษียณอายุ หรืออาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายบางอย่าง เช่น การลาหยุดพักผ่อนได้รับเงินเดือนตามปกติ การจัดสถานที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าทำงาน

เอช ที เกรแฮม (Graham, 1978, pp. 225-226 อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, 2538, น.26) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งของที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างตามปกติ ซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าและบริการ

วชิรา ตีรกรวิเศษภักดี (2540, น. 1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ คือ ค่าตอบแทนต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินที่ทางราชการจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นการประจำอยู่แล้วเพื่อช่วยให้ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตเป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ และรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่สุดเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการและลูกจ้างส่วนราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล

3.2 วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการ เพื่อพัฒนาองค์กรและผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้ (บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิรงค์, 2532, น. 23-24 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ ศิริรัตน์, 2535, น. 36)

1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่
2. เพื่อให้การกระตุ้นให้ทำงานที่ค่อนข้างยากกว่าปกติ เช่น งานที่มีความเสี่ยง หรือการทำงานงานในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น
3. เพื่อเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานพิเศษที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควรรค่าแก่การยกย่อง

4. เพื่อให้การสงเคราะห์ในแง่มนุษยธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล
5. เพื่อคลายความกังวลต่าง ๆ เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร
6. เพื่อดึงคนให้อยู่ในองค์กร
7. เพื่อช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นการชั่วคราว เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ
8. เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
9. เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรในองค์กร

ภิญโญ สาร (2517, น. 5) ได้กล่าวไว้ว่าหน่วยงานจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้บุคลากรของตน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรในหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
5. ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. เพื่อป้องกันปัญหาการขัดแย้งขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
7. เพื่อให้บุคคลในหน่วยงานอุทิศเวลาแรงงาน ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น
8. เพื่อลดการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
9. เพื่อยกระดับมาตรฐาน การดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน

11. เพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

3.3 ประเภทสวัสดิการในองค์กร

โดยทั่วไปสวัสดิการในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็นหลายประเภทด้วยกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของประโยชน์ตอบแทนที่ให้ และประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณี และ ภาวนา พัฒนศรี, 2538, น. 31-32)

ประเภทสวัสดิการตามลักษณะประโยชน์ที่ให้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน มี 4 ประเภท คือ การจ่ายในวันหยุดงานประจำปี วันหยุดพักผ่อน วันหยุดพิเศษ และวันลาทำงาน

2. ประโยชน์ทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ความมั่นคงทางสังคม ความมั่นคงทางรายได้ และความมั่นคงในการรักษาพยาบาล

3. ประโยชน์ที่ให้เมื่อออกจากงาน โดยทั่วไปแล้วจะหมายถึงการออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ หรือออกจากงานเมื่อทำงานมานานครบตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนดไว้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2537, น.10-11; 71-72 อ้างถึงใน จุฑารัตน์ บำรุงสุข, 2547, น. 11-12) ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการแรงงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. การจัดสวัสดิการโดยกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัด

1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้บังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง โดยคำนึงถึงมาตรฐานและความจำเป็น เช่น กำหนดให้นายจ้างจัดน้ำดื่มสะอาด ห้องน้ำ ห้องส้วมที่เพียงพอ การจัดวันหยุดวันลา ปักจัยปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล แพทย์ พยาบาล เป็นต้น

1.2 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ว่าด้วยประโยชน์ทดแทน กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน กรณีคลอดบุตร ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการงาน

1.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ว่าด้วยเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ

1.4 พระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกอาชีพ พ.ศ. 2537 มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝึกอาชีพบุคคลซึ่งอยู่ในวัยทำงานก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเพื่อให้ลูกจ้างที่ทำงานอยู่แล้วได้รับการฝึกเพื่อยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงาน รวมทั้งให้มีการร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสถานศึกษาในการรับนักเรียน นิสิตนักศึกษา เข้ารับการฝึกงานในสถานประกอบการ

2. การจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด อาจได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง นายจ้างเห็นควรจัดให้ เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้าง และดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง อาจแบ่งได้ดังนี้

สวัสดิการที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงินโดยตรง

2.1 สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน เงินรางวัลต่าง ๆ โบนัส เงินสะสม เงินบำเหน็จ ค่าเช่าบ้าน ค่าตำแหน่ง ค่าอาหาร ฯลฯ

2.2 สวัสดิการที่มีใช้ตัวเงินโดยตรง เช่น สวัสดิการในลักษณะให้โอกาสลูกจ้าง เช่น ให้โอกาสทางการศึกษา การฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การยกระดับมาตรฐานแรงงานของลูกจ้าง การจัดนันทนาการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างในลักษณะต่าง ๆ ทั้งร่างกายและจิตใจ

สุขชาติ พูลทรัพย์ (2536, น. 22-25) ได้จัดประเภทสวัสดิการโดยศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท คือ

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) ซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ได้แก่ การรักษาพยาบาลตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือ ปัจจัยปฐมพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) ได้แก่ การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย เงินประกันชีวิต

4. บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment for Entitled Leave) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลากิจ วันหยุดหลังการแต่งงาน เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การศึกษาทั้งในและต่างประเทศ

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ

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

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้าง ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน

10. บริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง วิทยุและโทรศัพท์ติดตามตัว เป็นต้น

จากสวัสดิการทั้ง 10 ประเภท ซึ่งจำแนกจุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการออกเป็นด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการสร้างแรงจูงใจ การสร้างความผูกพันกับองค์กร หรือการสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต (อนุทิน ปลื้มมาลี, 2542, น. 8) ได้สรุปประโยชน์ของการจัดสวัสดิการออกเป็น 2 ด้าน คือ ประโยชน์ที่มีต่อตัวพนักงานเอง และประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร

ประโยชน์ที่มีต่อตัวพนักงาน คือ

1. ช่วยให้พนักงานเข้าใจนโยบายและจุดประสงค์ขององค์กรมากขึ้น
2. ช่วยให้ฝ่ายจัดการและฝ่ายการพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมมือกันทำงาน
3. ช่วยให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น
4. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
5. ช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นคงในการทำงานและมีรายได้ที่แน่นอน

6. ช่วยให้พนักงานเชื่อมั่นในความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานของตน
7. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแล และมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
8. ช่วยยกมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น
9. ช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของตนมากขึ้น

ประโยชน์ของสวัสดิการต่อองค์กร คือ

1. ประสิทธิภาพการผลิต และผลการปฏิบัติงานสูงขึ้น ทำให้ต้นทุนต่อหน่วยต่ำลง
2. สามารถทำให้การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงานได้สัมฤทธิ์ผลมากขึ้น
3. ช่วยลดต้นทุนการจ้างงานและการฝึกอบรม
4. ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความจงรักภักดีและอยู่กับองค์กรนานที่สุด
5. สัมพันธภาพระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายพนักงานดีขึ้น
6. ช่วยในการลดจำนวนคนลาออกจากงานและการหยุดงานของพนักงาน
7. เป็นการประชาสัมพันธ์และช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีต่อบริษัท
8. เป็นการช่วยลดข้อเรียกร้องหรือข้อพิพาทแรงงานกับสหภาพแรงงาน และความผิด

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

3.4 หลักการการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนองของหน่วยงานในด้านการปรับปรุงคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการที่จัดบริการให้ก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินลงทุนสูญเปล่า ดังนั้น การจัดสวัสดิการที่จะบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดีแก่บุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรอย่างแท้จริง จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์และหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการ ดังต่อไปนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมให้มากที่สุด
2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึง ประโยชน์ที่คุ้มค่าในการจัด
3. หลักแห่งความสนใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความสนใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน

4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่าสิ่งที่จัดเอื้อหรือเกื้อกูลแก่สมาชิกแค่ไหน ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้น ต้องคำนึงว่าได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับการบริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ

6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใดควรคำนึงถึงหลักของความสิ้นเปลือง ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดแล้ว จะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจ ไม่ควรจะทำ

8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการ ถ้าจะให้ได้ดี ต้องมีระบบ ระเบียบ รูปแบบในการจัด ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกคล่องตัวไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัด

9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดทำว่าโครงการใด เรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อบุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียน หรือให้สูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณมาสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากร ไม่มีใครเหลื่อมล้ำต่ำสูงในทุกกรณี

11. หลักการจัดสวัสดิการต้องไม่มีลักษณะเป็นการ “สงเคราะห์เกื้อกูลแบบบิดากับบุตร” การจัดสวัสดิการในสมัยนั้น ถือว่าการบริการประเภทต่าง ๆ จะต้องเป็นความเห็นชอบของผู้รับส่วนใหญ่ การที่องค์การจะเป็นผู้ผูกขาดยอมเป็นสิ่งลำเอียงแล้ว การจัดสวัสดิการในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้น ถือว่าสมาชิกจะต้องมีส่วนร่วมเห็นดีเห็นชอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ให้ความร่วมมือและได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ จากสวัสดิการที่จัดขึ้น (นิวัฒน์ วชิรปราการ และคณะ, 2526, น. 87 อ้างถึงใน สิริลักษณ์ ศิริรัตน์, 2535, น. 39)

หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของฟิลิปโป ประกอบด้วยหลักสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานก่อน ไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องของพนักงานบางกลุ่ม เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลบางอย่าง

ขึ้น แล้วไม่มีพนักงานสนใจมาใช้บริการ ทำให้การดำเนินการไม่สัมฤทธิ์ผล เกิดความสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า

2. ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด หรือโดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากจะจัดการประกันภัยแก่พนักงานก็ควรจัดในลักษณะการประกันภัยแบบเป็นกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่มและประหยัดค่าใช้จ่าย

3. มีขอบเขตการให้กว้างขวางครอบคลุมพนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้มากที่สุดโดยทั่วถึง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลบางประเภทอาจทำให้พนักงานบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการ จนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลประเภทอื่นทดแทน

4. ควรมีแบบอย่างเดียวกันทุกคน และมีความเสมอภาค การให้พนักงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจากองค์การเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ปัจจุบันการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล การแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและระมัดระวังการติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่ เพราะต้นทุนการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงาน เป็นค่าใช้จ่ายของฝ่ายนายจ้าง การคำนวณต้นทุนจะต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับว่าคุ้มค่าหรือไม่ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นขององค์การจะรับภาระได้หรือไม่ และการจัดให้จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยากให้ผู้เกี่ยวข้อง

โดยสรุป หลักการจัดสวัสดิการในองค์กรที่สำคัญ ซึ่งควรนำมาพิจารณาเป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการ คือ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ ภาวนา พัฒนศรี, 2538, น. 33)

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

3.5 แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล

สุรางค์รัตน์ วตินารมณ (2540, น. 45-47 อ้างถึงใน ชนิการ์ ละเอียด, 2543, น. 18-19) ได้กล่าวถึงคำว่า สวัสดิการ (Welfare) เป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารรัฐต้องเป็นผู้จัดซึ่งไม่แสวงหาผลกำไรและเป็นการบริหารแบบให้เปล่า ถ้าใช้ในทางธุรกิจแล้วนิยมใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)

ตัญญู บุนนาค และคณะ : ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง เงินหรือสิ่งของที่หน่วยงานมอบให้แก่พนักงาน ลูกจ้างเป็นสินน้ำใจ หรือจูงใจให้พนักงาน ลูกจ้างตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบตอบแทนการปฏิบัติงานมาด้วยดี ตามสิทธิที่ผู้นั้นสมควรจะได้รับ ซึ่งจะช่วยให้ผู้ได้รับเกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน หรือเพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอยากเข้ามาทำงานในหน่วยงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2521) : ประโยชน์เกื้อกูล เป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องด้วยเจ็บป่วยโดยรับเงินเดือนเต็ม การได้รับโบนัส บำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์อื่นๆ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะเดินทาง และค่าล่วงเวลา ฯลฯ

Dale Yoder : ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้าง ที่หวังจะได้รับไม่ตรีจิตมิตรภาพ และกระตือรือร้นในการทำงานจากบรรดาคนงานรวมทั้งการหาทางช่วยลดเปลืองความวิตกกังวลอันเป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานกิจกรรมเหล่านี้ย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจในการจ้างงานที่น่าสนใจต่องานอื่น ๆ และเป็นความพยายามที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงให้พร้อมต่อการเผชิญการเสี่ยงภัยในการทำงาน และดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่

ที่มาของแนวคิดประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) มาจากแนวคิดมนุษยนิยมที่เน้นว่านายจ้างในฐานะเป็นผู้ที่มีโอกาสเหนือกว่าจะต้องเป็นผู้ให้และการให้เป็นการให้แบบบิดาให้บุตรให้โดยเสนหา ซึ่งมีใช้การบังคับโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ลูกจ้างอยู่กับตนนาน ๆ เป็นผลให้ลูกจ้างมีขวัญที่ดีผลผลิตจะสูงขึ้น ดังนั้นนายจ้างจะไม่จัดสวัสดิการให้ถ้าหากว่าไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนจากลูกจ้างกลับมายังองค์กรโดยตรงและผลตอบแทนที่ได้รับกลับมานั้นอย่างน้อยที่สุดจะต้องเท่ากับต้นทุนที่จ่ายไป การจัดสวัสดิการหรือบริการใด ๆ จึงต้องมีการเปรียบเทียบกันต้นทุนซึ่งสามารถตีค่าเป็นเงินได้ อย่างไรก็ตามผลดีที่กลับมายังองค์กรสามารถพิจารณาได้จาก

1. ความสามารถในระบบการคัดเลือกซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- 2.ขวัญ กำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กรจะดีขึ้น
3. อัตราการเข้า-ออกงานและการขาดงานลดต่ำลง
4. การประชาสัมพันธ์องค์การอยู่ในระดับที่ดี มีชื่อเสียง
5. ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงานลงได้
6. ลดสภาวะการแทรกแซงจากรัฐในองค์กร

ฉะนั้น วิธีการได้มาซึ่งประโยชน์เกื้อกูลที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างคือ การทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือฝ่ายจัดการและลูกจ้าง หรือโดยความสมัครใจของนายจ้าง ซึ่งนายจ้างจะต้องจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างน้อยตามขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ ส่วนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลจะเป็นสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด หรืออาจเรียกว่าเป็นประโยชน์สงเคราะห์ ซึ่งนายจ้างจัดให้โดยที่ตามปกตินั้นจะไม่เกี่ยวกับค่าของงานที่ลูกจ้างต้องทำให้แก่นายจ้างโดยตรง แต่ลูกจ้างจะได้รับสิ่งทีนายจ้างจัดให้มีในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเช่าบ้าน การประกันอุบัติเหตุ บ้านพักตากอากาศ ค่าทำงานในวันหยุด การรักษาพยาบาล เป็นต้น และเนื่องจากการให้ประโยชน์เกื้อกูลเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ปัญหาที่มักเกิดขึ้นคือ เป็นค่าใช้จ่ายที่มองเห็นได้ บางครั้งจัดแล้วส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างระดับต่าง ๆ เกิดการแข่งขัน ซึ่งตามปกติการแข่งขันมีทั้ง 2 ด้าน คือ ทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์กร ฉะนั้นการใช้แนวคิดนี้ในการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างในองค์กรจึงควรมีการพัฒนาให้อยู่ในระดับสูงขึ้น ๆ คือ จากเดิมที่นายจ้างต้องจัดให้โดยมีกฎหมายบังคับนั้น ก็คงยังสูงขึ้นโดยถือ “เป็นการเสริมสร้างความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้น จนในที่สุดเป็นให้ประโยชน์ตอบแทนที่มุ่งสู่ความมั่นคงของเศรษฐกิจและสังคมของลูกจ้าง Tetsuru Akimoto (1986, pp. 11-13, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ ภาวนา พัฒนศรี, 2538, น. 17)

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์เกื้อกูล คือ สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่นายจ้างพึงจัดให้ลูกจ้างโดยสมัครใจ ทั้งในส่วนที่ต้องดำเนินการภายใต้บังคับกฎหมาย หรือสิ่งที่จัดขึ้นเพื่อตอบแทนหรือจูงใจบุคลากรในฐานะสมาชิกขององค์กร เป็นการส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคลากรให้มีความอยู่ดีกินดี และสามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างปกติสุขโดยไม่เดือดร้อนและไม่ต้องพึ่งสวัสดิสงเคราะห์จากรัฐ ผลที่ตามมา คือ ทุกภาคส่วนต่างมีความมั่นคงและพึงพอใจในสถานะของตน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สังคมและประเทศชาติในที่สุด

3.6 แนวคิดสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

ผู้ประกอบการในประเทศสหรัฐอเมริกาเริ่มคิดและนำแบบการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นมาใช้ราว ปี พ.ศ.2510 กล่าวคือนอกเหนือจากสวัสดิการหลักที่บริษัทให้กับพนักงานทุกคนแล้ว ยังมีสวัสดิการเสริมที่พนักงานสามารถเลือกแบบ “flexible benefits plans” “cafeteria style” “selfdesignated plans” หรือ “employee choice plans” โดยสามารถเลือกได้ตามความต้องการของตนเอง ภายในกรอบและวงเงินที่บริษัทกำหนดหรือตกลงกันไว้ล่วงหน้า (ธัญญาผลอนันต์, 2538, น. 373) ลักษณะสวัสดิการแบบยืดหยุ่น เพื่อให้ลูกจ้างได้มีโอกาสเลือก แบ่งออกเป็น 3 ประเภท อ้างถึงใน (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ ภาวนา พัฒนาศรี, 2538, น. 40) โดยทุกประเภทมีลักษณะร่วมที่เหมือนกัน คือ สวัสดิการพื้นฐานที่เป็นกรอบต่ำ (basic benefit package) สำหรับลูกจ้างหรือตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ส่วนที่เกินจากมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือเกินกรอบขั้นต่ำขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของลูกจ้างที่จะเลือกแบบใดแบบหนึ่ง ดังนี้

1. The Core Cafeteria หลักสำคัญของประเภทนี้ คือ นายจ้างจะต้องให้ความคุ้มครองในระดับต่ำสุดแก่ลูกจ้าง ได้แก่ การประกันหมู่ การประกันเมื่อไม่สามารถทำงานได้ในระยะสั้น วันพักผ่อน และการประกันการรักษาทางการแพทย์ในโรงพยาบาล ส่วนเกินที่จะเลือกได้ เช่น เงินสะสม การประกันด้านทันตกรรมอสังหาริมทรัพย์ และอื่น ๆ

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

3. The Alternative Dinners Plan เป็นวิธีการที่องค์กรจัดให้มีรูปแบบสวัสดิการที่แตกต่างกันเป็นจำนวนมาก แต่สามารถนำมาตีค่าเป็นตัวเงินได้อย่างเท่าเทียมกันแต่ละรูปแบบมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้กลุ่มลูกจ้างมีลักษณะแตกต่างกัน สามารถเลือกแต่ละรูปได้ เช่น ลูกจ้างใดอาจเลือกรูปแบบหนึ่ง ผู้ที่สมรสแล้วแต่คู่สมรสไม่ได้ทำงานอาจเลือกอีกรูปแบบหนึ่งหรือผู้ที่สมรสแล้วแต่คู่สมรสทำงานก็อาจเลือกอีกรูปแบบหนึ่ง

3.7 แนวคิดสวัสดิการภายในองค์กรของประเทศญี่ปุ่น

แนวคิดของประเทศญี่ปุ่นมีรูปแบบสวัสดิการที่หลากหลาย แนวคิดการจัดสวัสดิการของญี่ปุ่น จะมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อลูกจ้าง ครอบครัวและชุมชน โดยมีมาตรการดำเนินงานและรูปแบบสวัสดิการที่แตกต่างจากในอดีต (สุชาวดี พูลทรัพย์, 2536, น. 29)

Yoshitaka Fijita (1984, pp. 14-16 อ้างถึงใน สุชาวดี พูลทรัพย์, 2536, น. 30-32) ได้ทำการศึกษาแนวคิดภายในได้ประเด็นดังต่อไปนี้

1. การตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นการร่วมมือระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง โดยผ่านสหภาพแรงงานในรูปการเจรจาต่อรองและการปรึกษาหารือ หากไม่มีสหภาพแรงงาน จะส่งตัวแทนลูกจ้างเข้าร่วมเจรจา
2. วัตถุประสงค์ (Purpose) เพื่อก่อให้เกิดภาวะความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของลูกจ้างและครอบครัว
3. หน้าที่ (Function) ทำหน้าที่เสริมโปรแกรมการสร้างความมั่นคงทางสังคมและกระจายการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างในเรื่องสวัสดิการ
4. ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย เสียชีวิต ออกจากงาน ขราภาพ และการให้ความช่วยเหลือยังครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย และสวัสดิการที่ให้กับลูกจ้างยังเป็นสวัสดิการที่ก่อให้เกิดความมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยการจัดสวัสดิการประเภทนันทนาการ กีฬา ในรูปแบบต่าง ๆ ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ
5. กลุ่มเป้าหมาย (Object) ลูกจ้าง ครอบครัว และบางครั้งครอบคลุมทั้งผู้เกษียณอายุและชุมชน
6. ค่าใช้จ่าย (Cost) ขึ้นอยู่กับอัตราค่าจ้าง และค่าใช้จ่าย ในการจัดสวัสดิการแต่ละประเภท ตลอดจนพิจารณาผลกำไรที่ได้ และลูกจ้างต้องมีส่วนในการสมทบเงินเพื่อจัดสวัสดิการในบางประเภท
7. มาตรการที่สำคัญ (Key Measures) เน้นการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในสวัสดิการเงินกู้ จัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬา และสวัสดิการที่เน้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้แก่ การให้คำปรึกษา การให้การศึกษา และอบรม

จะเห็นได้ว่า สวัสดิการของประเทศญี่ปุ่นครอบคลุม และหลากหลายซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้ลูกจ้างญี่ปุ่นมีขวัญกำลังใจในการทำงาน ทুমเทและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

3.8 แนวคิดสวัสดิการภายในองค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกา

รูปแบบแนวคิดสวัสดิการประเทศสหรัฐอเมริกา (สุชาวดี พูลทรัพย์, 2536, น. 33-41) ในปัจจุบัน มีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การตัดสินใจ (Decision Making) นายจ้างหรือฝ่ายจัดการ ยังคงมีบทบาทในการตัดสินใจ บางองค์กรมีการนำวิธีการจ่ายผลตอบแทนแบบ CAFETERIA มาใช้ โดยให้ลูกจ้างมีสิทธิที่จะเลือกสวัสดิการตามความต้องการ แต่จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเงินเดือน อายุ รูปแบบสวัสดิการขององค์กร ฯลฯ ซึ่งทางองค์กรเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขขึ้น นอกจากนี้สหภาพแรงงานได้เข้ามามีบทบาทในการก่อให้เกิดสวัสดิการรูปแบบใหม่ โดยผ่านกระบวนการเจรจาต่อรอง (Collective Bargaining) เช่น การเรียกร้องให้มีการประกันสุขภาพฟัน (Dental Insurance) ประกันสุขภาพสายตา (Optical Insurance)

2. วัตถุประสงค์ (Purpose) เพื่อก่อให้เกิดภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของลูกจ้างและครอบครัว

3. หน้าที่ (Function) เพื่อทำหน้าที่แทนการจ่ายผลตอบแทนในรูปค่าจ้าง / เงินเดือน เนื่องจากในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 ประเทศสหรัฐอเมริกา ประสบปัญหาเงินเฟ้อ รัฐบาลจึงได้กำหนดการจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน ระดับสูงไว้ (Maximum Wage) ดังนั้น เพื่อเสริมสร้างสภาพการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น และเป็นแรงจูงใจสำหรับพนักงานใหม่ นายจ้างจึงได้มีการนำสวัสดิการรูปแบบต่าง ๆ มาใช้

4. กลุ่มเป้าหมาย (Object) คือ ลูกจ้างและครอบครัว

5. ค่าใช้จ่าย (Cost) ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการออกค่าใช้จ่ายในสวัสดิการบางประเภท เช่น สวัสดิการให้บริการด้านการศึกษา นายจ้างจะจ่ายค่าใช้จ่ายในส่วนของคุณค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียม ส่วนลูกจ้างจะต้องรับผิดชอบในเรื่องของตำราทางการศึกษา การเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ

6. มาตรการที่สำคัญ (Key Measures) หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา พบว่าสวัสดิการที่เป็นรูปแบบดั้งเดิม (Traditional Forms of Employee Benefits) ได้แก่ การรักษาพยาบาล การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ ฯลฯ ได้ขยายตัวเพิ่มขึ้น และสวัสดิการรูปแบบใหม่ (New Forms of Employee Benefits) ได้เกิดขึ้น ได้แก่

6.1 การให้คำปรึกษาแก่ลูกจ้าง เช่น การให้คำปรึกษาก่อนออกจากงาน (Pre-Retirement) การให้คำปรึกษาในเรื่องการเงิน (Personal Finances)

6.2 การให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมาย (Legal Insurance) เช่น ปัญหาการหย่าร้างปัญหาเรื่องภาษีและคดีต่าง ๆ ปัญหาโรคพิษสุราเรื้อรัง การใช้จ่ายยาเสพติด

6.3 การให้การศึกษแก่ลูกจ้าง (Education Assistance Plans) เป็นโครงการที่ช่วยให้ลูกจ้างได้รับการศึกษาที่ตรงกับสายงาน

6.4 สวัสดิการประเภทการดูแลเด็ก (Child Care) แรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานในองค์กรส่วนมากประสบปัญหาการดูแลบุตร ดังนั้น นายจ้างจึงกำหนดให้มีสวัสดิการประเภทการดูแลเด็กขึ้น โดยให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน การกำหนดวันลาเพื่อดูแลบุตรที่ป่วย หรือบุตรแรกเกิด (Parental Leave) การจัดตารางเวลาทำงาน เพื่อยังประโยชน์แก่ลูกจ้างในการดูแลบุตร (Flexible Scheduling) การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับรายชื่อศูนย์เด็กเล็กที่ตั้งในบริเวณใกล้เคียงกับพื้นที่ทำงานหรือที่บ้าน คลินิกเด็กและผู้ดูแลเด็ก ออกจากนั้นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ จะจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กขึ้น (Day Care Center)

6.5 สวัสดิการประเภทการดูแลผู้สูงอายุ (Elder Care) เป็นการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ต้องดูแลผู้สูงอายุ ลักษณะการให้ความช่วยเหลือคล้ายคลึงกับสวัสดิการดูแลเด็ก สวัสดิการทั้ง 2 ประเภทนี้ นายจ้างมักใช้เป็นสิ่งจูงใจเพื่อให้พนักงานหญิงเข้าทำงานในองค์กร

6.6 การให้บริการประเภทนันทนาการ และกีฬา เช่น โบว์ลิ่ง แชนด์บอล กอล์ฟเบสบอล เทนนิส มีศูนย์สุขภาพ (Health Clubs and Fitness Centers) ให้บริการแก่ลูกจ้าง คู่สมรส และครอบครัว

6.7 การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ (Credit Union) เพื่อช่วยเหลือในด้านการเงินแก่ลูกจ้าง โดยที่สมาชิกฝากเงิน หรือกู้เงิน เพื่อใช้ในยามจำเป็น

4. การบริหารและการจัดสวัสดิการของสถาบันพระปกเกล้า

รัฐสภาเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติมีสมาชิกรัฐสภาประกอบด้วย สมาชิกวุฒิสภาและสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้ดำเนินการภายใต้ขอบเขตและวิธีการที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการเทียบเท่าระดับกรมอยู่ 2 หน่วยงาน คือ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีหน้าที่สนับสนุนภารกิจหลักด้านธุรการ วิชาการ และส่งเสริมการพัฒนาระบบประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา แต่ผลการดำเนินงานด้านเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยที่ผ่านมาอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอีกมาก เนื่องจากยังไม่สามารถส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจทางการเมือง การปกครอง

ระบอบประชาธิปไตยในหมู่สมาชิกพรรคการเมือง เจ้าหน้าที่พรรคการเมือง เจ้าหน้าที่องค์กรเอกชน ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ บริษัทเอกชน นักเรียนและนักศึกษาทั่วไป ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งในการพัฒนาประชาธิปไตย

จากสาเหตุข้างต้น สมาชิกรัฐสภาจำนวนหนึ่งจึงได้เริ่มศึกษารายละเอียดของการดำเนินงานดังกล่าวนี้ และพบว่าการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยยังไม่ได้กระจายไปสู่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ เพราะงานด้านนี้มักเป็นเพียงโครงการย่อยที่จัดแฝงไว้ในงบประมาณของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเท่านั้น สมาชิกรัฐสภาคณะนี้จึงเห็นเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่จะจัดตั้งหน่วยงานขึ้นเพื่อรับผิดชอบการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยโดยเฉพาะ อีกทั้งยังเป็นการแบ่งเบาภารกิจหลักของสำนักงาน คือ งานบริหารทั่วไป การประชุม การพิมพ์ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้บุคลากร และงบประมาณจำนวนมากได้อย่างเต็มที่ และยังมีคามประสงค์ที่จะแยกเอางานด้านวิชาการกับการพัฒนาประชาธิปไตยออกจากกันอย่างชัดเจน

ต่อมา ศาสตราจารย์มารุต บุณนาค ประธานรัฐสภา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ได้มีประกาศรัฐสภาเรื่องแบ่งส่วนราชการ ให้จัดตั้งสถาบันพระปกเกล้าขึ้นเป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร หลังจากนั้นได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาจัดทำโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจงานที่กำหนดในระเบียบรัฐสภา ซึ่งคณะอนุกรรมการเห็นสมควรดำเนินการปรับสภาพและโครงสร้างสถาบันพระปกเกล้า ให้มีฐานะเป็นนิติบุคคลในการกำกับดูแลของรัฐสภา และร่างพระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า ได้เข้าสู่การพิจารณาของวุฒิสภา และสภาผู้แทนราษฎร มีมติเห็นชอบหลักการ และนำขึ้นทูลเกล้าฯ ลงพระปรมาภิไธยประกาศใช้เป็นกฎหมาย และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 155 ตอนที่ 57 ลงวันที่ 4 กันยายน 2541 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 กันยายน 2541 เป็นต้นไป

วิสัยทัศน์

ให้สถาบันพระปกเกล้า เป็นสถาบันทางวิชาการชั้นนำแห่งชาติที่มุ่งพัฒนาประชาธิปไตย เพื่อสันติสุขสถาพร โดยเป็นที่ประจักษ์ของประชาชนอย่างกว้างขวาง

พันธกิจของสถาบันพระปกเกล้า

พันธกิจของสถาบันพระปกเกล้า ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ.2541 มาตรา 6 กำหนดไว้ 7 ประการ หลักคือ

1. พันธกิจด้านการศึกษาวิจัย (มาตรา 6(1) (3) และ (6))

1.1 ศึกษาและวิเคราะห์ทางวิชาการต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างเป็นระบบ

1.2 วิจัยและสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนาประชาธิปไตย

1.3 บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้และผลวิจัย

1.4 พระปกเกล้าศึกษา

2. พันธกิจด้านการให้การศึกษอบรม (มาตรา 6(5))

จัดและสนับสนุนการศึกษอบรมบุคคลากรของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง และการเศรษฐกิจและสังคมในระบบประชาธิปไตย

3. พันธกิจด้านการส่งเสริมงานวิชาการของรัฐสภา (มาตรา 6(8))

ส่งเสริมงานวิชาการของรัฐสภา รวมทั้งให้บริการข้อมูลข่าวสารต่อสมาชิกรัฐสภา และคณะกรรมการการของทั้งสองสภา

4. พันธกิจด้านการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ (มาตรา 6(4) และ (6))

4.1 เผยแพร่และสนับสนุนการเผยแพร่ประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

4.2 บริการข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับความรู้และผลงานวิจัย และวิชาการทางการเมืองการปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย

5. พันธกิจด้านการส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรในประเทศและระหว่างประเทศ (มาตรา 6(7))

ส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กรในประเทศ และต่างประเทศในกิจการเกี่ยวกับการพัฒนาประชาธิปไตย

6. พันธกิจด้านบริหาร (มาตรา 6 (2) (9) และ (10)) และบทเฉพาะกาล

6.1 ประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ด้านนโยบายเพื่อการพัฒนาประชาธิปไตย

6.2 บริหารกองทุนตามพระราชบัญญัติ

6.3 กระทำการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสถาบันกำหนด

7. พันธกิจด้านพิพิธภัณฑสถานและการอนุรักษ์ อันเกี่ยวกับเรื่องกับพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว การแบ่งส่วนงานและการบริหารของสถาบันพระปกเกล้า

ภารกิจ

สถาบันพระปกเกล้า เป็นองค์การมหาชนอิสระทางวิชาการในกำกับของประธานรัฐสภา โดยมีสภาสถาบันพระปกเกล้าเป็นองค์กรบริหารสูงสุด ขอบข่ายการดำเนินงานของสถาบันพระปกเกล้าเกี่ยวข้องกับงานทางด้านวิชาการ ซึ่งจะครอบคลุมถึงเรื่องของการวิจัย การจัดการศึกษา อบรม และเผยแพร่ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาประชาธิปไตย และการเมืองการปกครอง รวมทั้งให้บริการคำแนะนำปรึกษาด้านการบริหารปกครองบ้านเมืองที่ดี ทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังรับผิดชอบงานเกี่ยวกับพิพิธภัณฑสถานพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทั้งนี้ โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานในประเทศ ต่างประเทศ และระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

กลุ่มเป้าหมาย

สมาชิกรัฐสภา ผู้บริหารราชการแผ่นดิน ข้าราชการ ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่องค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญและองค์กรอื่นๆ ผู้บริหารภาคเอกชน ผู้บริหารพรรคการเมือง นักการเมืองท้องถิ่น ผู้ช่วยสมาชิกรัฐสภา ผู้เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภา นักเรียน นิสิต นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

ค่านิยมหลัก

1. อุทิศการณั้ประชาธิปไตยทั้งในฐานะที่เป็นเป้าหมายและวิธีดำเนินการ
2. ความเป็นอิสระและเสรีภาพทางความคิด ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ เคารพต่อจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีจริยธรรม คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อพื้นฐานของความถูกต้องแม่นยำ เป็นกลาง รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
3. มุ่งเน้นถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตอบสนองความต้องการของประเทศชาติ และผลิตผลงานที่มีคุณภาพระดับสากลแก่สังคม

4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายพันธมิตรพัฒนาประชาธิปไตย และให้ความสำคัญกับการพัฒนาความร่วมมือกับนักศึกษาเก่าของสถาบัน
5. ยึดถือความเป็นกลางทางการเมืองในการดำเนินงาน
6. ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อความเป็นเลิศของสถาบัน
7. ยึดถือหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด เพื่อความเป็นธรรมและเสมอภาค

เป้าประสงค์

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางพัฒนาองค์ความรู้และเชื่อมโยงไปสู่การเผยแพร่และขยายผลการพัฒนาประชาธิปไตย รวมทั้งรูปแบบการบริหารปกครองที่ดีให้เกิดขึ้นจริงแก่กลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในภูมิภาคของประเทศ
2. เพื่อเป็นศูนย์กลางความร่วมมือ และประสานงานของเครือข่ายและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย และรูปแบบการบริหารปกครองที่ดีในประเทศและระหว่างประเทศ
3. เพื่อเป็นศูนย์ให้บริการข้อมูลที่มีคุณภาพแก่ผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ
4. เพื่อเป็นแหล่งอ้างอิงเกี่ยวกับการติดตามและตรวจวัดระดับความเป็นประชาธิปไตย และธรรมาภิบาลทั้งในประเทศและต่างประเทศ
5. เพื่อสร้างความเป็นเลิศและพัฒนาสู่องค์กรเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
6. เพื่อเป็นสถาบันทางวิชาการในระดับภูมิภาคระหว่างประเทศ
7. เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่เป็นกลางทางการเมือง

กลยุทธ์หลัก

1. สร้างนวัตกรรมในด้านวิชาการและกระบวนการที่เป็นกลางที่จะนำไปสู่ผลงานและการบริการวิชาการใหม่ ๆ ตลอดเวลา ซึ่งสามารถใช้เป็นแหล่งอ้างอิงได้
2. สร้างเครือข่ายภายในประเทศโดยเฉพาะกับชุมชนในท้องถิ่น เพื่อให้การศึกษา ให้ความรู้และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาประชาธิปไตย เพื่อประชาชนในทุกกลุ่มทุกระดับ ตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงระดับชาติ โดยมีเยาวชนเป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก

3. เพิ่มบทบาทเชิงรุกในการสร้างเครือข่ายกับต่างประเทศ และองค์ระหว่งประเทศ ที่มีคุณภาพเพื่อความร่วมมือทางวิชาการ และความสัมพันธ์เชิงกลยุทธ์

4. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารและโทรคมนาคม เพื่อเป็นช่องทางในการให้ความรู้และค้นหาข้อมูลด้านประชาธิปไตย

5. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เชิงรุกเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน

6. สร้างกระบวนการบริหารใหม่ que เพิ่มความยืดหยุ่นและคล่องตัว

7. ให้เสรีภาพทางความคิดและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการบริหารสถาบัน และ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องในการนำสถาบันไปสู่ วิสัยทัศน์ที่กำหนด

8. สร้างระบบแรงจูงใจเพื่อดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ

ตามโครงสร้างการบริหารงาน โดยอาศัยข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการ จัดแบ่งส่วนงาน และการบริหารงาน พ.ศ. 2542 (ข้อ 4) และประกาศสถาบันพระปกเกล้าว่าด้วยการ จัดตั้งสำนัก พ.ศ. 2542 (ข้อ 3) และประกาศสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการจัดตั้งสำนัก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 กำหนดให้สถาบันมี 7 ส่วนงาน คือ

1. สำนักงานเลขาธิการ
2. วิทยาลัยการเมืองการปกครอง
3. วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น
4. สำนักวิจัยและพัฒนา
5. สำนักฝึกอบรม เผยแพร่และประชาสัมพันธ์
6. พิพิธภัณฑร์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว
7. สำนักส่งเสริมวิชาการรัฐสภา

ดังแผนภาพปรากฏด้านล่างนี้

แผนภาพที่ 1

โครงสร้างการได้รับการอนุมัติจากสถาบันพระปกเกล้าในการประชุม

ครั้งที่ 12/2547 เมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2547



ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดไว้ว่า "ให้จัดตั้งสถาบันขึ้นเรียกว่า "สถาบันพระปกเกล้า" และให้สถาบันนี้เป็นนิติบุคคลอยู่ในกำกับดูแลของประธานรัฐสภา กิจการของสถาบันไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ เลขานุการ รองเลขานุการ พนักงานและลูกจ้างของสถาบันต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน" โดยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่สถาบันจัดให้บุคลากร กำหนดไว้ในข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 ระเบียบว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับพนักงาน พ.ศ. 2548 ระเบียบว่าด้วยการ

ลาและการทำงานล่วงเวลา พ.ศ. 2542 รวมทั้งระเบียบและประกาศฉบับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ สำหรับบุคลากร ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ประเภทดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

1.1 สิทธิและประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานพิเศษหรือเพิ่มขึ้นจากปกติ ได้แก่ เงินเบี้ยเลี้ยงในการไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ เงินล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด ค่าอาหารทำการนอกเวลาในวันทำการและวันหยุด

1.2 ค่าตอบแทนในฐานะนักวิจัย หรือผู้รับผิดชอบในการให้บริการทางวิชาการ

1.3 การรักษาพยาบาลตามกรรมธรรม์ประกันสุขภาพ ทั้งกรณีผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน

1.4 ค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เกินจากสิทธิ หรือส่วนที่ไม่สามารถเบิกจ่ายตามเงื่อนไขของกรรมธรรม์ประกันสุขภาพ ปีงบประมาณละ 50,000 บาท

1.5 เงินสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงาน ปีงบประมาณละ 50,000 บาท

1.6 การประกันอุบัติเหตุ (กรณีเสียชีวิต) ตามกรรมธรรม์ประกันชีวิต รายละเอียด 300,000 บาท

1.7 ค่ารักษาพยาบาล กรณีทันตกรรม ปีงบประมาณละ 500 บาท

1.8 การตรวจสุขภาพประจำปี

1.9 เงินช่วยเหลือกรณีคลอดบุตร เหมาจ่ายครรภ์ละ 6,000 บาท

1.10 เงินสงเคราะห์บุตร เดือนละ 250 บาท (ตั้งแต่แรกเกิดจนบุตรอายุครบ 6 ปี บริบูรณ์)

1.11 เงินช่วยเหลือในการลาไปอุปสมบท/ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ เพียงครั้งเดียว 4,000 บาท

1.12 เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม โดยจ่ายค่าทำศพ 10,000 บาท และจ่ายเงินเดือนให้เต็มเดือนในเดือนที่ตาย

1.13 เงินช่วยเหลือค่าจัดงานศพบิดา มารดา คู่สมรสหรือบุตร ศพละ 5,000 บาท

1.14 เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

1.15 สหกรณ์ออมทรัพย์

1.16 เงินกู้สวัสดิการที่สถาบันทำข้อตกลงไว้กับธนาคารทหารไทย

1.17 เงินพิเศษ (โบนัส)

2. สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

2.1 สิทธิเกี่ยวกับการลา ได้แก่ การลาป่วย การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี การลาคลอดบุตร การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ การลาเข้ารับการตรวจผลหรือเข้ารับการเตรียมพล นอกจากนั้นยังรวมถึงการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และการแลกเปลี่ยนพนักงาน

2.2 การฝึกอบรมภายในและภายนอก

2.3 การส่งเสริมบุคลากรให้ไปศึกษาดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยในต่างประเทศ

2.4 การพัฒนาบุคลากรประจำปี

2.5 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่าง ๆ

2.6 การแข่งขันกีฬาภายในประจำปี

2.7 รางวัลเนื่องจากการปฏิบัติงานดีเด่น (โล่รางวัล)

2.8 ห้องสมุด

2.9 เครื่องแบบ (สูทสถาบัน)

2.10 เครื่องดื่มสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

จะเห็นได้ว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่สถาบันพระปกเกล้าจัดให้แก่บุคลากร ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่วนใหญ่เป็นการจัดให้มีตามข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยเทียบเคียงกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน นอกจากนี้ในบางตัวซึ่งเป็นส่วนน้อยเป็นการเทียบเคียงกับภาคราชการ เช่น วันทำงาน วันหยุด และวันลา เป็นต้น โดยภาพรวมยังมีได้จัดให้เพื่อการจูงใจ อาจเนื่องมาจากค่าใช้จ่ายในการบริหารสวัสดิการทั้งหมดเป็นเงินที่มาจากงบประมาณแผ่นดิน มีเพียงอย่างเดียวเท่านั้นที่ไม่มีที่มาจากงบประมาณแผ่นดิน คือ เงินพิเศษ (โบนัส) ประจำปี ซึ่งมาจากส่วนที่เหลือของค่าบริหารจัดการในโครงการบริการวิชาการต่าง ๆ ดังนั้น วิธีการจัดสรรจึงไม่ใช่วิธีการจัดให้โดยเสมอภาคหรือเท่าเทียมกันทุกคน แต่จะใช้วิธีการบริหารเข้ามาช่วย เพื่อให้ทุกคนรู้ถึงคุณค่าของการทุ่มเทกายใจในการปฏิบัติงาน (Pay for Performance) และเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงาน ปฏิบัติงานตามภารกิจของตนเองอย่างเคร่งครัด และไม่ปฏิเสธต่องานพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

5. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2538) ศึกษาเรื่อง "สวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์" จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการกับแรงงานสัมพันธ์ ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมด้านสวัสดิการแรงงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ผลการศึกษาพบว่า สถานประกอบการที่มีนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อตกลง ข้อกฎหมาย และหลักการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง มีประเภทและชนิดของสวัสดิการจำนวนมากที่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกจ้าง โดยจะส่งผลให้เกิดระบบแรงงานสัมพันธ์ในสถานประกอบการที่ดี นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีจะมีผลต่อการจัดการและขจัดความขัดแย้ง และในทางกลับกันแม้ว่าจะได้มีการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง สวัสดิการก็ไม่อาจมีผลให้แรงงานสัมพันธ์ดีได้ โดยได้กำหนดทิศทางในการส่งเสริมสวัสดิการแรงงานให้เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ และให้ภาครัฐมีบทบาทในการจูงใจทั้งเชิงบวกและลบในเรื่องการจัดสวัสดิการแรงงาน สุดท้ายได้ให้ข้อเสนอแนะให้รัฐได้มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพต่อการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยเป็นการจัดสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีเจ้าหน้าที่ด้านสวัสดิการแรงงาน เพื่อให้มีสวัสดิการแรงงานเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการจัดการกับความขัดแย้งและเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

สมประสงค์ โกศลบุญ (2539) ศึกษาเรื่อง "การจัดสวัสดิการตามความต้องการของพนักงานกลุ่มบริษัทเลนโซ่" จุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการจากลูกจ้าง และความพึงพอใจที่ลูกจ้างมีต่อสวัสดิการที่มีอยู่ และศึกษาความต้องการสวัสดิการที่แท้จริงของบริษัทและบริษัทในเครือ ตลอดจนรูปแบบและทางเลือกที่เหมาะสมของการจัดสวัสดิการของบริษัท ผลการศึกษาพบว่า ภูมิลักษณ์เรื่องรายได้ สถานภาพการสมรส โอกาสในการรับสวัสดิการและอายุงาน มีผลต่อทัศนคติของลูกจ้าง โดยพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจสูงกว่าสวัสดิการด้านอื่น ๆ พนักงานต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิตสูงที่สุด ตามด้วยด้านเศรษฐกิจ ด้านความสะอาด สวัสดิการแบบยืดหยุ่นและด้านการศึกษา ตามลำดับ รูปแบบและวิธีการของสวัสดิการที่สร้างความพึงพอใจให้กับลูกจ้าง คือ "รูปแบบสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น" โดยให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการกำหนดชุดสวัสดิการหลักเป็นมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต กำหนดชุดเสริมให้เลือก ให้พนักงานเลือกโดยสมัครใจ กำหนดมาตรฐานค่าสวัสดิการ จัดคณะกรรมการดำเนินงานสำรวจ

ความเปลี่ยนแปลงทุกปี ร่วมกับหน่วยงานรัฐหาข้อสรุปทางด้านกฎหมาย รวมตัวกันระหว่าง นายจ้างในรูปกองทุน

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และ ภาวนา พัฒนศรี (2538) ศึกษาเรื่อง “บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ: ศึกษาการบริหารสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชนเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงบทบาทของรัฐ” พบว่า ผู้ทำหน้าที่บริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจและเอกชน คือ เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายในหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ และระดับผู้จัดการฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการเอกชน องค์ประกอบที่ใช้ในการออกแบบสวัสดิการพบว่า หน่วยงาน ทั้ง 2 กลุ่ม เน้นที่อายุงาน/ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนเรื่องการวางแผนสวัสดิการ หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ เน้นที่ความสามารถในการจ่ายของหน่วยงานและความพึงพอใจของพนักงาน แต่สถานประกอบการเน้นเรื่องความพึงพอใจของลูกจ้างและความสามารถในการจ่ายของนายจ้าง

วิธีการจัดสวัสดิการ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีการสำรวจความต้องการของพนักงานลูกจ้างเหมือนกัน แต่ในทางปฏิบัติมีวิธีการที่ไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะเกี่ยวกับวิธีการสำรวจที่ใช้ในหน่วยงานแต่ละกลุ่ม โดยหน่วยงานรัฐวิสาหกิจใช้วิธีพิจารณาข้อร้องทุกข์ของพนักงาน (ร้อยละ 73.1) ในขณะที่สถานประกอบการนิยมใช้วิธีการสำรวจความต้องการของลูกจ้างด้วยการสังเกตพฤติกรรม ข้อร้องทุกข์และการออกแบบสอบถาม หลักการจัดสวัสดิการที่นิยมใช้ พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม เน้นการจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดเด่นของสวัสดิการในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ คือ การบริหารงานสวัสดิการที่มุ่งเน้นความสามารถในการจ่ายขององค์กรและสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพของงานอันจะส่งผลต่อการก้าวเข้าสู่การเป็นรัฐวิสาหกิจขั้นดีต่อไป สำหรับจุดเด่นของสวัสดิการในสถานประกอบการ คือ สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นสวัสดิการที่ส่งผลโดยตรงต่อลูกจ้างในขณะทำงาน สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับสวัสดิการในปัจจุบันนี้มีความใกล้เคียงกับหลักสากล คือ ร้อยละ 40 ของค่าจ้างรวมต่อปี

ประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณาอีกประการหนึ่ง คือ เรื่องวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและความเชื่อที่ว่า “สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน” จุดเด่นของการบริหารงานสวัสดิการของทั้ง 2 กลุ่ม สามารถดำเนินการได้หลายประเด็น ที่สำคัญ คือ วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ควรเน้นที่การจูงใจ องค์ประกอบการจัดสวัสดิการควรนำเรื่องอายุงาน ประเภทพนักงานและกลุ่มพนักงานมาเป็นเกณฑ์ ควรมีการกำหนดเพดานสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงิน การให้สิทธิพิเศษบางประการในการเลือกสวัสดิการ การมีส่วนร่วมในการบริหารสวัสดิการ การประเมินผล

สวัสดิการ การกำหนดสัดส่วนสวัสดิการในขณะที่ทำงานและภายหลังออกจากงาน การส่งเสริมความสามารถในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงาน การปรับปรุงเรื่องสิทธิการลา สวัสดิการด้านการส่งเสริมความมั่นคงของสถาบันครอบครัว สวัสดิการที่ให้แก่กลุ่มพนักงานและส่วนบุคคล ตลอดจนการใช้องค์กรเป็นสื่อกลางเพื่อให้ได้มาซึ่งสวัสดิการที่เหมาะสม

จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี (2540) ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาสวัสดิการกลุ่มบริษัทชินวัตร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบสวัสดิการของกลุ่มบริษัทชินวัตร ความพึงพอใจ ความคาดหวัง และความต้องการของพนักงานต่อการจัดสวัสดิการกลุ่มบริษัทชินวัตร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพนักงานในกลุ่มบริษัทชินวัตร จำนวน 100 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการค่อนข้างหลากหลาย แต่ที่พนักงานมีความต้องการสูงคือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการที่บริษัทจัดให้นั้นพนักงานมีความพึงพอใจเป็นส่วนใหญ่ สำหรับประเภทสวัสดิการที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุดคือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ชัยวัฒน์ ศรีมณี (2542) ศึกษาเรื่อง “ทิศทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงาน นอกเหนือกฎหมายกำหนดในบทบาทของเจ้าหน้าที่รัฐ” โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน คือ สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดหัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ และสวัสดิการแรงงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาการจัดสวัสดิการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกองสวัสดิการแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน บทบาทของคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ และนโยบายการจัดสวัสดิการแรงงานในระดับสูง ในด้านทัศนคติของเจ้าหน้าที่ต่อรูปแบบการส่งเสริมสวัสดิการพบว่า เจ้าหน้าที่เห็นด้วยกับรูปแบบแรกส่งเสริมสวัสดิการที่พักอาศัยและการส่งเสริมสหกรณ์ออมทรัพย์ในระดับปานกลาง โดยเห็นด้วยต่อรูปแบบการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสวัสดิการอื่น ๆ ในระดับสูง และพบว่า สวัสดิการแรงงานทางด้านเศรษฐกิจเป็นสวัสดิการแรงงานที่จำเป็นต่อลูกจ้างและการส่งเสริมมากกว่าสวัสดิการทางด้านสังคม

วไลพร เก่งธัญการ (2542) ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสายวิชาการ ศึกษาเฉพาะกรณีสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย” ได้ทำการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า พนักงานสายวิชาการของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่สูงกว่าปกติ ผลการศึกษาครั้งนี้แตกต่างผลการวิจัยอื่น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการศึกษานี้อยู่ในช่วงภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ภาคธุรกิจเอกชน และสถาบันการเงินต่าง ๆ ที่

เคยรุ่งเรืองในช่วงที่ผ่านมาต่างประสบภาวะล้มละลาย ต้องปิดกิจการและปลดพนักงานออกเป็นจำนวนมาก ในขณะที่ภาคราชการได้รับผลกระทบไม่มากนัก นับได้ว่าภาครัฐเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมากที่สุดในขณะนี้ ซึ่งแตกต่างจากอดีตเมื่อภาคธุรกิจเอกชนมีการพัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง มีการให้ค่าตอบแทนที่สูงมากทำให้เกิดภาวะสมองไหลจากภาคราชการไปสู่ภาคธุรกิจเอกชน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานสายวิชาการของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จึงปรากฏอยู่ในระดับมาก

ชณิการ์ ละเอียด (2543) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรณีออกนอกระบบเป็นองค์การมหาชน : ศึกษากรณีสำนักงานประกันสังคม” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะสวัสดิการที่บุคลากรต้องการ ความสามารถในการเข้าร่วมจัดสวัสดิการ และความคาดหวังต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรณีออกนอกระบบเป็นองค์การมหาชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการกับลักษณะสวัสดิการที่บุคลากรต้องการและความสามารถในการเข้าร่วมจัดสวัสดิการ ประชากรตัวอย่าง คือ ข้าราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานประกันสังคม จำนวน 322 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับ 5 – 6 สำหรับสวัสดิการที่บุคลากรต้องการกรณีออกนอกระบบเป็นองค์การมหาชนพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการลักษณะสวัสดิการที่ดีค่าเป็นตัวแทนด้านค่าครองชีพเมื่อออกจากงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านค่าตอบแทนนอกเวลาหรือไปปฏิบัติงานอื่นใด สวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจ สวัสดิการด้านเงินกู้ยืม ส่วนลักษณะสวัสดิการที่มีค่าใช้จ่ายพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากที่สุด รองลงมาเป็นสวัสดิการด้านการศึกษา สำหรับความสามารถในการเข้าร่วมจัดสวัสดิการพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นด้วยต่อการให้บุคลากรมีสิทธิเลือกสวัสดิการตามที่ต้องการและการมาข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนการจ่ายเงินสมทบ เห็นด้วยในระดับปานกลาง นอกจากนี้บุคลากรยังมีความคาดหวังให้หน่วยงานนำรูปแบบการจัดสวัสดิการตามแนวคิดประโยชน์เกื้อกูลมาใช้มากที่สุด

บุญเตือน วงศ์ชวลิต (2542) ได้ศึกษาเรื่อง “ลักษณะและรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรณีออกนอกระบบ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความต้องการและความสามารถในการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการรูปแบบสวัสดิการที่บุคลากรต้องการเมื่อมหาวิทยาลัยออกนอกระบบ ประชากรที่ศึกษาเป็นข้าราชการสาย ก ข และ ค และลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จำนวน 293 ราย ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีบุตรระหว่าง 1 – 2 คน มีระดับตำแหน่ง (ซี) 4 – 6 มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ประชากรส่วนใหญ่มีทัศนคติว่า เมื่อออกนอกระบบแล้ว ถึงแม้เงินเดือนจะมากกว่าเดิม แต่ก็ยังต้องการสวัสดิการ และยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ โดยการจ่ายเงินสมทบหรือให้ความร่วมมือเข้าไปเป็นกรรมการจัดสวัสดิการร่วมกับกรรมการของมหาวิทยาลัย ในส่วนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรนั้น บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลในระดับมากที่สุด โดยสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลจะครอบคลุมถึงบุคคลในครอบครัว เช่น บิดา มารดา บุตรและภรรยาด้วย

จากการศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสรุปได้ว่า สวัสดิการเป็นเครื่องมือสำคัญขององค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนมีความกินดีอยู่ดี สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างมีความสุข ซึ่งองค์กรจะเป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กล่าวข้างต้น ทั้งนี้ เพื่อมุ่งหวังให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและทุ่มเทแรงกายแรงใจทั้งหมดต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งในแง่ของเอกชน คือ ปริมาณและคุณภาพของงานที่ต้องส่งมอบให้กับลูกค้า ส่วนในภาครัฐเองก็เน้นไปในด้านการให้บริการต่อประชาชนให้ได้รับความสะดวกสบายและมีความอยู่ดีกินดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ด้วยถือว่าสวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทน หากไม่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น หรือสามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน ก็อาจเป็นปัญหาต่อองค์กรในอนาคต ทั้งในแง่ของการธำรงรักษาบุคลากรไว้ในองค์กร รวมไปถึงการที่จะต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

6. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษาและค้นคว้าด้วยการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้สรุปกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ ดังนี้

