

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงและสวัสดิการที่ได้รับตามความคาดหวังของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนสังกัดในมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักร 250 เดียง จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากทฤษฎี เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของศาสนาคริสต์
2. ความหมายของสวัสดิการ
3. แนวคิดและทฤษฎีของสวัสดิการ
4. วัตถุประสงค์ของสวัสดิการ
5. ความสำคัญและประโยชน์ของสวัสดิการ
6. หลักการจัดสวัสดิการและประเภทของสวัสดิการ
7. แนวคิดกลุ่มคนตาม generation
8. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1. ข้อมูลทั่วไปของศาสนาคริสต์

1.1 กำเนิดศาสนาคริสต์

ศาสนาคริสต์กำเนิดขึ้นมา โดยพระเยซูทางเป็นศาสดา ตั้งแต่ปีคริสต์ศักราชที่ 1 และกำเนิดขึ้นในประเทศอิสราเอล แล้วเผยแผ่ไปในยุโรปกลายเป็นศาสนาประจำอาณาจักรโรมัน ตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 4 จากนั้นได้แพร่หลายออกไปทั่วโลกในยุคอาณานิคมคริสต์ศตวรรษที่ 15 เป็นต้นมา

ศาสนาคริสต์ มี 3 นิกายใหญ่ๆ คือ

1.1.1 นิกายโรมันคาทอลิก มีพระสันตะปาปา เป็นประมุข มีศูนย์กลางอยู่ที่กรุงโรม

1.1.2 นิกายโปรเตสแตนต์ มีบาทหลวง มีกระจายอยู่ในยุโรป สหรัฐอเมริกา และทั่วโลก

1.1.3 นิกายออร์ทอดอกซ์ ส่วนใหญ่อยู่ในประเทศยุโรปตะวันออก

1.2 ศาสนาคริสต์ในประเทศไทย

จากข้อมูลของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2559 ประเทศไทยมีคริสต์ศาสนิกชน อยู่ 824,693 คน คิดเป็น 1.28 % ของประชากรทั้งหมด โดยแบ่งเป็น นิกายโปรเตสแตนต์ ประมาณ 444,446 คน และนิกายโรมันคาทอลิก ประมาณ 379,347 คน (เก็บสถิติอายุ 13 ปีขึ้นไป)

1.3 การเผยแพร่ศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทย

ศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก เข้ามาในประเทศไทยครั้งแรก ประมาณกลางคริสต์ศตวรรษที่ 16 เมื่อมิชชันนารี หรือหมอสอนศาสนาเข้ามาจากมะละกา เพื่อเผยแพร่ศาสนา พร้อมกับทหารโปรตุเกส แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ ต่อมามิชชันนารีกลับเข้ามาอีกครั้งกลางคริสต์ศตวรรษที่ 17 ในรัชสมัยของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ส่วนใหญ่เป็นชาวฝรั่งเศส ซึ่งบาทหลวงในสมัยนั้น ได้รับพระมหากรุณาธิคุณให้เข้าประจำอยู่ในพระราชสำนัก เพื่อเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ เช่น การแพทย์ ดาราศาสตร์ เป็นต้น ต่อมามิชชันนารีได้ก่อตั้งสถานพยาบาล เพื่อให้บริการแก่คนทั่วไป และก่อตั้งโรงเรียน เพื่อฝึกอบรมคนที่จะบวชเป็นบาทหลวง เมื่อสิ้นรัชสมัยพระนารายณ์มหาราช ศาสนาคริสต์กลับไม่ได้รับความสะดวกสบายในการเผยแพร่ศาสนาเช่นเดิม เพราะถูกจำกัดขอบเขต ถูกห้ามประกาศศาสนา จนกระทั่งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเปิดเสรีการนับศาสนา และทรงประกาศพระราชกฤษฎีกาให้ทุกคนมีสิทธิในการนับถือศาสนาใดก็ได้ ทำให้ศาสนาคริสต์กลับมารุ่งเรืองอีกครั้ง

ในปัจจุบันพบว่า มีโรงพยาบาลและสถานศึกษาที่พัฒนามาจากสถานพยาบาลและโรงเรียนที่เกิดจากการเผยแพร่ ศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ได้แก่

1.3.1 โรงพยาบาลที่พัฒนาจากสถานพยาบาล คือ โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
โรงพยาบาลคามิลเลียน

1.3.2 โรงเรียนในเครืออัสสัมชัญและเซนต์คาเบรียล

1.3.3 โรงเรียนในเครือคอนแวนต์ ได้แก่ ซางตาครูซ คอนแวนต์เซนต์โยเซฟ
คอนแวนซ์เซนต์ฟรัง ซิสซาเวียร์ คอนแวนต์

1.4 การเผยแพร่ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ประเทศไทย

การเผยแพร่ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ในประเทศไทย เข้ามาในประเทศไทยครั้งแรก ในปี พ.ศ. 2371 โดยมิชชันนารี 2 ท่าน คือ ศาสนาจารย์ คาร์ล ออกัสตัส เฟรดเดอริก กุตสลาฟ เอ็ม.จี (Rev. Karl Fredrich Augustus Gutzlaff) ชาวเยอรมัน จากสมาคมเนเธอร์แลนด์มิชชันนารี (Netherlands Missionary Society) และศาสนาจารย์ จาคอบทอมลิน (Rev. Jacob Tomlin) ชาวอังกฤษ จากสมาคมลอนดอนมิชชันนารี (London Missionary Society)

ต่อมา ในปี ค.ศ. 1835 มีมิชชันนารีคณะเพรสไบทีเรียนในอเมริกัน โดยศาสนาจารย์แดน บีช บรัดเลย์ (Rev. Dan beach Bradley, M.D.) หรือหมอบรัดเลย์ เข้ามาซึ่งได้ทำคุณประโยชน์ในประเทศไทยมากมาย โดยเฉพาะทางการแพทย์ เช่น การรักษาผู้ป่วยไข้ทรพิษ และอหิวาตกโรค การนำการผ่าตัดเข้ามาในครั้งแรก การทดลองปลูกฝ้ายในประเทศไทย และด้านการพิมพ์ เช่น การสร้างโรงพิมพ์โดยเริ่มจากจัดพิมพ์ใบประกาศห้ามฝิ่น การจัดพิมพ์หนังสือ บากกอกกาลันเดอร์ (เป็นจดหมายเหตुरายวัน) และมีคณะเพรสไบทีเรียนอีกกลุ่ม คือ ดร. เฮาส์ (Samuel R. House) ซึ่งมีการใช้อีเทอร์เป็นยาสลบครั้งแรกในประเทศไทย ศาสนาจารย์แมตตูนและภรรยา (Rev. and Mrs. Stephen Mattoon) ริเริ่มเปิดโรงเรียนแบบเช้าไปเย็นกลับ ซึ่งต่อมาได้รวมกับโรงเรียนประจำของมิชชัน และพัฒนาต่อมาเป็นโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัยในปัจจุบัน

ในปัจจุบันพบว่ามิมีโรงพยาบาลและสถานศึกษาที่พัฒนามาจากสถานพยาบาลและโรงเรียนที่เกิดจากการเผยแพร่ ศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์ได้แก่

1.4.1 โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน โรงพยาบาลแมคคอร์มิค โรงพยาบาลไอเวอร์บรู๊ค โรงพยาบาลคริสเตียนแม่น้ำแควน้อย เป็นต้น

1.4.2 โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย โรงเรียนปรินส์รอยแยลล์วิทยาลัย

1.5 ประวัติสภาคริสตจักรในประเทศไทย

สภาคริสตจักรในประเทศไทย มีรากฐานทางประวัติศาสตร์ย้อนไปถึงการเผยแพร่คริสต์ศาสนาของมิชชันนารีโปรเตสแตนต์ โดยศาสนาจารย์จาคอบ ทอมลิน และนายแพทย์คาร์ล กุทสลาฟ สังกัดสมาคมมิชชันนารีแห่งลอนดอน ได้เข้ามายังสยามครั้งแรกใน ค.ศ.1828 ต่อมา มีคณะมิชชันโปรเตสแตนต์ที่เข้ามาปฏิบัติงานในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ได้แก่ คณะอเมริกันแบปติสต์ ค.ศ.1833 และคณะอเมริกันเพรสไบทีเรียน (American Presbyterian Mission) ซึ่งเป็นคณะมิชชันที่ได้ก่อกำเนิดสภาคริสตจักรในประเทศไทย เข้ามาตั้งมิชชันครั้งแรกใน ค.ศ.1840 และจัดตั้งมิชชันอย่างมั่นคงใน ค.ศ.1847

มิชชันนารีคณะอเมริกันเพรสไบทีเรียนได้ได้ดำเนินกิจกรรมหลักสามด้าน ได้แก่ การเผยแพร่พระกิตติคุณ การจัดการการศึกษา การบริการทางการแพทย์และพยาบาล โดยการปฏิบัติพันธกิจของมิชชันนารีนับตั้งแต่เริ่มแรกมีมิชชันนารีเป็นผู้นำรับผิดชอบทุกด้าน ต่อมาใน ค.ศ. 1895 มีการเน้นให้ศูนย์มิชชันนารีของเพรสไบทีเรียนอเมริกันทั่วโลกใช้นโยบายสร้างคริสตจักรของชนในชาติที่สามารถยืนหยัดด้วยตนเองที่เรียกว่าแผนการเนเวียส (Nevius Plan) ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของแนวคิดและมีการผลักดันในการสร้างคริสตจักรที่เป็นคนในชาติ โดยมีการเคลื่อนไหวทั้งภายในและแรงผลักดันจากทางมิชชันต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วง ค.ศ.1910 เป็นต้นมา กระทั่งถึงเดือนมกราคม ค.ศ.1930 ได้มีการจัดตั้งสยาม คริสตสภา (The National Christian Council of Siam) โดยมี

คณะกรรมการอำนวยการ 18 คนประกอบด้วยผู้แทนของมิชชันคณะต่างๆที่ปฏิบัติพันธกิจในประเทศไทย และผู้แทนชาวไทยจากคริสตจักรสายเพรสไบทีเรียน ต่อมาเมื่อถึงวันที่ 7-11 เมษายน 1934 จึงได้มีการจัดประชุมผู้แทนจากคริสตจักรในสังกัดของคณะเพรสไบทีเรียนอเมริกัน ผู้แทนจากคริสตจักรจีนไม่ตรีจิตของคณะแบปติสต์ และผู้แทนชาวไทยจากคณะคริสตจักรแห่งพระคริสต์ของอังกฤษที่นครปฐม ได้ร่วมกันจัดตั้ง “สภาคริสตจักรในประเทศไทยสยาม” (Church of Christ in Siam) และในปี ค.ศ. 1941 จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สภาคริสตจักรในประเทศไทย”

ในวันที่ 16 สิงหาคม ค.ศ. 1957 มิชชันคณะอเมริกันเพรสไบทีเรียนได้สลายตัวอย่างเป็นทางการ ได้มอบหมายงานต่างๆ ให้อยู่ภายใต้การบริหารของสภาคริสตจักรในประเทศไทยโดยตรง ต่อมาในปี ค.ศ. 1962 มิชชันคณะดีไซเปลส์ที่รับสืบทอดพันธกิจจากคณะคริสตจักรแห่งพระคริสต์ของอังกฤษ ได้สลายตัวเข้ากับสภาคริสตจักรในประเทศไทย และเมื่อมีมิชชันนารีจากต่างประเทศคณะต่างๆ ที่เข้าร่วมงานกับสภาคริสตจักรในประเทศไทยก็อยู่ในฐานะภราดร ผู้ร่วมงานสภาคริสตจักรในประเทศไทยมีการปกครองโดยมีธรรมนูญเป็นระเบียบปกครองสูงสุด โดยในปัจจุบันได้ใช้ “ธรรมนูญแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย คริสตศักราช 1998” มีโครงสร้างการปกครอง และการบริหารแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สภาคริสตจักรในประเทศไทย คริสตจักรภาค และคริสตจักรท้องถิ่น ปัจจุบันมีคริสตจักร หมวดคริสเตียน ศาลาธรรม และจุดประกาศกว่า 1,000 แห่ง สมาชิกประมาณ 160,000 คน (สถิติ ค.ศ. 2011) โดยมีหน่วยงานต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติพันธกิจของสภาคริสตจักรในประเทศไทย จำแนกเป็น 5 พันธกิจ ได้แก่

1.5.1 พันธกิจการเผยแผ่และพัฒนาคริสตจักร มีหน้าที่หลักในการสนับสนุน ส่งเสริมให้คริสตจักรภาค คริสตจักรท้องถิ่น หมวดคริสเตียน ศาลาธรรม และสถาบัน สามารถกระทำพันธกิจของพระเจ้าได้ด้วยตนเอง

1.5.2 พันธกิจการอภิบาลชีวิตคริสเตียน มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมบทบาทของสตรีคริสเตียน เยาวชนคริสเตียน ครอบครัวคริสเตียน ในการเป็นพยานของพระเยซูคริสต์ รวมทั้งจัดให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการรับใช้พระเจ้า

1.5.3 พันธกิจการคลังและทรัพย์สิน มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการเงิน การคลัง การบัญชี งบประมาณและทรัพย์สินทั้งปวงของสภาและมูลนิธิฯ และจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากรในสภาฯ

1.5.4 พันธกิจการศึกษา มีหน้าที่หลักในการพัฒนาเยาวชนคริสเตียน และบุคคลทั่วไปให้ได้รับการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีชีวิตที่สมบูรณ์ตามแบบของพระเยซูคริสต์

1.5.5 พันธกิจการแพทย์ มีหน้าที่หลักในการให้การบำบัดรักษาพยาบาล ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณแก่บุคคลทั่วไป รวมทั้งการฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันการเจ็บป่วย เพื่อเป็นพยานของพระเยซูคริสต์โดยสถาบันสถานพยาบาล

นอกจากนี้ยังมีฝ่ายงานต่างๆ ที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานเลขาธิการ สภาคริสตจักรในประเทศไทย ได้แก่ หน่วยงานคริสเตียนศึกษาและบรรณศาสตร์ งานจดหมายเหตุและประวัติศาสตร์ หน่วยงานตรวจสอบบัญชีภายใน สำนักกลางนักเรียนคริสเตียน สำนักงานคุ้มครองเด็ก บ้านพักและศูนย์ฝึกอบรมปรานบุรี บ้านพักกรุงเทพคริสเตียน พันธกิจตั้งคริสตจักรฝั่งอันดามัน พันธกิจเอดส์ ศูนย์อบรมเยาวชนคริสเตียนไทย-เกาหลี คณะกรรมการศาสนศาสตร์ศึกษา โรงเรียนภาษายูเนียน โรงเรียนคริสเตียนเยอรมันเชียงใหม่ โรงเรียนนานาชาติเชียงใหม่ ศูนย์สร้างสาวกเพื่อการประกาศ ศูนย์ศึกษาคริสเตียนไทย-เกาหลี เป็นต้น

สรุป

สภาคริสตจักรในประเทศไทยมีรากฐานจากมิชชันนารีที่ได้วางรากฐานการเผยแผ่ศาสนา การศึกษา และการแพทย์ มายาวนานกว่า 180 ปี นับเป็นองค์กรคริสต์ศาสนานิกายโปรเตสแตนต์ที่มีกิจกรรมด้านต่างๆ ที่สร้างประโยชน์แก่สังคมไทยมาโดยตลอด ทั้งนี้ถือเป็นพันธกิจที่ต้องปฏิบัติเพื่อนำสังคมไทยไปสู่ความเจริญและเป็นสังคมแห่งศีลธรรมจรรยา และมีหลักยึดเหนี่ยวทางศาสนาที่ทำให้คนรอดพ้นจากความชั่วร้ายและความผิดบาปกิจกรรมที่เคยปฏิบัติเป็นการแสดงถึงความรักเมตตากรุณาและความห่วงใยขององค์พระเป็นเจ้าที่มีต่อมนุษยชาติเป็นพื้นฐานและเป็นความรับผิดชอบที่สภาคริสตจักรในประเทศไทยและผู้สืบทอดต่อมาจะต้องปฏิบัติเพื่อยังประโยชน์ต่อผู้คน ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติสืบต่อไป

โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊คเป็นโรงพยาบาลสังกัดพันธกิจการแพทย์ 1 ใน 8 แห่ง ของมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย ดังนี้

1. โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน ที่อยู่ 124 ถนนสีลม แขวงสุริยวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500 Website: <http://www.bangkokchristianhospital.org>
2. โรงพยาบาลแมคคอร์มิค ที่อยู่ 133 ถนนแก้ววรัฐ ตำบลวัดเกต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000 Website: <http://www.mccormick.in.th/>
3. โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียนนครปฐม ที่อยู่ 173 ถนน 25 มกรา ตำบลพระปฐมเจดีย์ อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000 Website: โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียนนครปฐม
4. โรงพยาบาลโอเวอร์บรู๊ค ที่อยู่ 17 ถนนสิงห์ไคล อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 57000 Website: <http://www.overbrook-hospital.com/>

5. โรงพยาบาลคริสเตียนแม่น้ำแควน้อย ที่อยู่ 71/1 หมู่ 5 ตำบลหนองลู อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี 71240 Website: <http://www.krch.cct16.or.th/>

6. สถานพยาบาลแวนแซนส์เวิร์ด ที่อยู่ 129 ถนนเจริญประเทศ ตำบลเวียงเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง 52000 (เดิมเคยเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง ในจังหวัดลำปาง แต่มีปัญหาเรื่องขาดแพทย์ และบุคลากรด้านการบริหารจัดการ)

7. โรงพยาบาลแพร่คริสเตียน ที่อยู่ 7 ถนนยันตรกิจโกศล ตำบลในเวียง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ 54000 Website: <http://www.phraechristian.com/>

8. สถาบันแมคเคนเพื่อการฟื้นฟูสภาพ ที่อยู่ 68-69 หมู่ 8 ตำบลป่าแดด อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50000 Website: <http://www.mckeanhosp.org/>

โรงพยาบาล 1 ใน 4 แห่งข้างต้นสามารถเลี้ยงตนเองได้โดยมิต้องขอรับเงินสนับสนุนจากมูลนิธิแห่งสภาฯ ปัจจุบันทางโรงพยาบาลโอเวอร์บรัชต้องเข้าไปช่วยเหลือ ดูแล สถาบันของมูลนิธิสภาคริสตจักรฯ เพื่อให้โรงพยาบาลแพร่คริสเตียน และสถานพยาบาลแวนแซนส์เวิร์ด ลำปาง อยู่ได้ด้วยตนเองและสามารถเลี้ยงตนเอง

2. ความหมายของสวัสดิการ

ได้มีนักวิชาการทั้งชาวต่างประเทศและชาวไทยได้กล่าวถึงความหมายของสวัสดิการไว้หลายท่าน ดังนี้

Artur & George (อ้างใน อโนทัย ศิริพัฒน์, 2547) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทน หรือผลตอบแทนในทางอ้อมให้แก่ลูกจ้าง โดยนายจ้างคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิต และการจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรของนายจ้างโดยของนายจ้างโดยมีรูปแบบสวัสดิการที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Breach (อ้างใน ดาวกระจาย ตูเทศนันท์, 2544) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่างๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากร นอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าแรงปกติ เช่น การให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินในกรณีเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ วางงาน หรือขาดรายได้เมื่อถึงวัยเกษียณ รวมทั้งการถูกพ้นจากงานไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก สวัสดิการยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ นอกเหนือจากการช่วยเหลือทางการเงิน เช่น การพักร้อน การสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

Byars & Rule (อ้างใน ปิยาพร ห้องแขง, 2555) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ รางวัลที่องค์กรให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร

Derek Toring (1994 อ้างใน ธเนศ โกลรง, 2545) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ การกินดีอยู่ดี ซึ่งหมายถึง สุขภาพและความปลอดภัย โดยหมายถึงรวมทั้งร่างกายและจิตใจ สวัสดิการด้านร่างกายจะเป็นสวัสดิการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตทุกๆ ไป เช่น วันหยุด เป็นต้น ส่วนสวัสดิการด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

Harlow S. Person (1950 อ้างในสำนักงาน กพ. 2541, น. 2) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้างต่อลูกจ้างในการจัดสภาพการทำงานในโรงงานที่ก่อให้เกิดความสุขทางใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรม หรือสภาพของตลาดแรงงาน

นิคม (2557 อ้างใน กิ่งพร 2540, น. 2) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ โครงการที่รัฐหรือสังคมจัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือคนที่ด้อยทางด้านเศรษฐกิจและสังคม พระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคม ได้แบ่งสวัสดิการ 3 ประเภท คือ บริการประกันสังคม บริการสงเคราะห์ประชาชน และบริการสังคม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2530, น. 185) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ เงิน หรือผลประโยชน์ที่คนงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคนงาน และบริการที่จัดให้คนงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

กัญญา สาร (2527, น. 387) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักผ่อนชั่วคราวและระหว่างพ้นจากงาน เพื่อบำรุงขวัญให้แก่บุคลากรเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสบายใจ มีความพอใจกับงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นในรูปแบบตัวเงิน หรือให้บริการความสะดวกต่างๆ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่างๆ ความมั่นคงทางการเงิน การพักผ่อน นันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว เป็นต้น

วนิช พรพิบูลย์ ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยราชการ หรือองค์การธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับ (2507, น. 357) อยู่ประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหา ทั้งใน

ส่วนตัวและครอบครัว ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด

วิจิตร ระวิวงศ์ (2520) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้าง คนงาน ในกิจกรรม อุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวเองเท่านั้น หากรวมถึงครอบครัวด้วย

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2546, น. 8) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่น่าจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เป็นสิ่งที่นอกเหนือการจ่ายค่าจ้างโดยตรง สิ่งที่ต้องจัดการให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อพนักงานในสิ่งที่สำคัญและต่อความต้องการ เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และวันหยุดพิเศษ ซึ่งเป็นการจัดหาที่นอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายโดยตรง และถือเสมือนว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ การทุ่มเทในการปฏิบัติงานของบุคคลให้กับองค์กร ซึ่งสวัสดิการและผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรนั้นสามารถจัดได้ 2 ลักษณะ คือ จัดในรูปของตัวเงิน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงการเดินทาง ที่พัก ร่ำพาหนะ เป็นต้น และผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงิน เช่น วันหยุดพักผ่อน การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การกู้ยืมเงินจากองค์กร เป็นต้น

สุรพล ปธานวนิช (2528, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ก่อนข้างลึกซึ้งกว่าค่าจ้างเงินเดือน กล่าวคือ ค่าจ้างเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงานในแง่เศรษฐกิจ ในขณะที่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือในทางเศรษฐกิจแล้วยังมุ่งหวังผลลัพธ์ในแง่สังคมและจิตใจ ดังนั้น ในบางครั้งจึงมีผู้เรียกสวัสดิการว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” และในบางส่วน “จัดเป็น รายได้ทางจิตใจ”

สุวิทย์ ยิ่งวรพันธ์ (2520, น. 1) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง การอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง เป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอาหารบุคคล สวัสดิการอุตสาหกรรม และเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานบุคคล สวัสดิการแรงงานเป็นประโยชน์แก่คนงานในฐานะผู้รับเป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจให้มีการผลิตที่ดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาสังคมเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาแรงงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งที่เป็นอำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย เช่น การมีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง เป็นต้น

งานประชุมส่วนภูมิภาคเอเชียขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ณ กรุงนิวเดลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี พ.ศ. 2490 ให้นิยามของ “สวัสดิการคนงาน” หมายถึง การบริการความสะดวกสบาย และความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจะจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

กระทรวงแรงงาน ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมที่นายจ้าง องค์กรนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้าง หรือภาครัฐจัดให้แก่ลูกจ้าง และอาจให้ถึงสมาชิกในครอบครัวของลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ลูกจ้างมีความอยู่ดีกินดีมากขึ้น เช่น โบนัส หอพัก ค่าอาหาร รถรับส่ง เงินกู้ยืม การกีฬา การท่องเที่ยว เป็นต้น ทั้งนี้แยกเป็นสวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย ได้แก่ น้ำดื่มขณะทำงาน ห้องน้ำระหว่างทำงาน การปฐมพยาบาลระหว่างทำงาน ห้องพยาบาล สภาพแวดล้อมในการทำงาน แสงสว่าง ช่องระบายอากาศ การใช้อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงาน การประกันสังคม เป็นต้น และสวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจจัดให้ หรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้าง เช่น โบนัส รถรับส่ง ชุดทำงาน เป็นต้น

ดังนั้นเมื่อพิจารณาความหมายอาจสรุปของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ ไม่ต้องวิตกกังวล มีความรัก ความพึงพอใจในการทำงาน ตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

3. แนวคิดและทฤษฎีของสวัสดิการ

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการจัดสวัสดิการในองค์การ ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงหลายท่าน ดังนี้

3.1 แนวคิดสวัสดิการอุตสาหกรรมขององค์การสหประชาชาติ

แนวคิดนี้มาจากการประชุมระหว่างภูมิภาคขององค์การสหประชาชาติใน ปี พศ. 2513 (ค.ศ. 1970) โดยที่ประชุมได้กำหนดความหมายของคำว่า “สวัสดิการอุตสาหกรรม (Industrial Social Welfare)” ร่วมกัน โดยมีความมุ่งหวังว่า สวัสดิการอุตสาหกรรมควรจะเป็นหลักของสวัสดิการทั้งหมด เพื่อให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้าง ซึ่งมีความคาดหวังที่จะให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นสิ่งที่เป็นไปได้เพราะการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นเรื่องของผลประโยชน์ต่างตอบแทน กล่าวคือ ต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ต่อกัน

ดังนั้นความหมายของสวัสดิการอุตสาหกรรมตามแนวคิดนี้ เป็นการจัดหากิจกรรมต่างๆ ที่นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล อาสาสมัคร หรือกลุ่มโดยสังคัม มุ่งที่จะส่งเสริมและรักษาความมั่นคงของลูกจ้างและครอบครัว คุ้มครองให้ความปลอดภัยและการลงทุนทางสังคมในกระบวนการทำงานและอุตสาหกรรมโดยทั่วไป (สุรางค์รัตน์ วชิราภรณ์ และ ภาวนา พัฒนศิริ, 2538, น. 11) หลักการสำคัญของแนวคิดนี้ คือ

1. ให้ความอิสระแก่ประเทศต่างๆ ที่จะจัดรูปแบบกิจกรรม หรือบริการที่แตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ
2. เป็นแนวคิดที่เหมาะสมกับประเทศที่กำลังพัฒนา เพราะสามารถเรียนรู้ได้จากประเทศที่พัฒนาแล้ว
3. การบริหารที่จัดขึ้นควรมีความแตกต่างกันตามเวลาและสถานการณ์
4. เน้นความต้องการของลูกจ้างเป็นหลัก เช่น การบริการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกเรื่อง อาหาร ออมทรัพย์ ที่อยู่อาศัย การคมนาคม การรักษาพยาบาล การศึกษา เป็นต้น
5. ขอบข่ายสวัสดิการให้ครอบคลุมครอบครัวของลูกจ้าง

Hellrigel, Jackjon and Slocum (อ้างใน จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล, น. 2554) ได้กล่าวถึงสวัสดิการ เป็นบริการที่องค์กรและผู้บริหารจัดเตรียมให้กับบุคลากรในองค์การ ซึ่งประกอบด้วย

1. วันหยุดพักผ่อน
2. วันลากิจ , วันลาป่วย
3. เวลาพักช่วงกลางวัน

4. การประกันชีวิตและการประกันสุขภาพ
5. การตรวจสุขภาพประจำปี
6. เงินกองทุนเลี้ยงชีพ
7. เงินเบี้ยทดแทน
8. เงินบำเหน็จบำนาญ

Scherhor (อ้างใน อำไพพรรณ ตันสุวรรณรัตน์, น. 2554) ได้กล่าวถึง สวัสดิการเป็นผลประโยชน์ที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างประจำหรือเงินเดือนที่องค์การจัดเตรียมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ประเภทของสวัสดิการประกอบด้วย

1. เงินบำนาญ
2. การคุ้มครองชีวิตและสุขภาพ
3. การสนับสนุนด้านการศึกษา
4. วันหยุดพักผ่อน
5. การคุ้มครองช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ
6. การลาออกหรือการไล่ออก
7. การเกษียณอายุ

Paul and Chales (อ้างใน อำไพพรรณ ตันสุวรรณรัตน์, น. 2554) ได้กล่าวถึงสวัสดิการเป็นการจัดการงานทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นให้ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกมั่นคง หมดความกังวลในเรื่องต่างๆ ทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพ โดยจัดสวัสดิการไว้ 6 ประเภท ดังนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ เพื่อบรรเทาช่วยเหลือความเดือดร้อนทางด้านเศรษฐกิจบางส่วน เช่น การช่วยเหลือ ค่าเช่าบ้าน เงินทุนกู้ยืม เงินทุนช่วยเหลือครอบครัว การจัดรถรับส่ง การจัดตั้งสหกรณ์ เป็นต้น
2. ด้านการศึกษา การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ หรือศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ รวมทั้งการให้ทุนการศึกษานูตรเพื่อเป็นการส่งเสริมให้
3. บุตรบุคลากรในองค์กรได้รับการศึกษา และการบริการห้องสมุดทางวิชาการในหน่วยงานต่างๆ เป็นต้น
4. ด้านสุขภาพอนามัย จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี การบริการด้านการแพทย์ การประกันสุขภาพ สิทธิในการลาป่วย รวมถึงการจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล เป็นต้น

5. ด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือการบริการจ่ายค่าตอบแทน ที่สร้างความมั่นคงให้แก่บุคลากรและครอบครัวในการดำรงชีวิต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทุน ทดแทน เงินทุนสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

6. ด้านสันติภาพการ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนเวลาพัก การจัดตั้ง ชมรมหรือสโมสร เป็นต้น

7. ด้านสงเคราะห์ เช่น การรับฟังการร้องทุกข์ การบริการให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือทางกฎหมาย เช่น การจัดสถานที่ทำงานรวมถึงการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำให้ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

พนักงาน คือ พันธุ์ของสำคัญอยู่เบื้องหลังความสำเร็จทั้งหมดของการทำธุรกิจ ในทุกๆ รูปแบบ การทำงานอย่างหนักของพวกเขาเป็นแรงผลักดันอันสำคัญที่ทำให้การดำเนินธุรกิจ ของบริษัทประสบความสำเร็จ การตอบแทนพนักงานที่นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างจึงเป็นสิ่ง สำคัญที่ทุกบริษัทจำเป็นต้องมี สวัสดิการจึงกลายเป็นคำตอบและวิธีตอบแทนพนักงานที่ดีที่สุด ที่ผู้ประกอบการสามารถที่จะจัดหาให้กับพนักงานได้ โดยสวัสดิการที่สำคัญๆ ที่ควรจะมีเอาไว้ ในบริษัท คือ

1. เครื่องแบบและชุดยูนิฟอร์ม เป็นสิ่งที่ทุกบริษัทจำเป็นต้องมีจัดเตรียมเอาไว้ให้ กับพนักงานเพื่อความเป็นระเบียบในการทำงานและสามารถแบ่งแยกฝ่ายและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตนเองได้ อีกทั้งยังสามารถออกไปติดต่อกับลูกค้าภายนอกได้อีกด้วย นอกจากนี้ชุดเครื่องแบบ ยูนิฟอร์มบางชนิดยังมีคุณสมบัติพิเศษบางอย่างที่สามารถช่วยป้องกันสารเคมีบางตัวได้ จึงเป็นการ ช่วยเพิ่มความปลอดภัยไปในตัว ซึ่งบริษัทต้องมีการจัดเตรียมเครื่องแบบพร้อมทั้งชุดยูนิฟอร์มสำหรับ พนักงานไว้ให้พร้อมและฟรีสำหรับทุกคนด้วย

2. รถรับส่งพนักงาน การจัดสวัสดิการรถรับส่งพนักงานเพื่อความสะดวกสบาย ในการเดินทางและลดค่าใช้จ่ายค่าเดินทางให้กับพนักงาน

3. เงินโบนัสประจำปีและค่าล่วงเวลา องค์การควรมีการจ่ายเงินโบนัสประจำปี ให้แก่พนักงานเมื่อสิ้นสุดการสรุปผลประกอบการในแต่ละปี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ส่วนค่าล่วงเวลาการทำงานของพนักงานขอให้คิดเป็นรายชั่วโมงตามแต่ที่หน่วยงานจะกำหนด

4. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงานในอนาคต เมื่อถึงคราวที่ต้องเกษียณ จากการเก็บออมของพนักงานและการจ่ายเงินสมทบเข้าไปอีกครึ่งหนึ่งของ ทางบริษัท

5. เงินกู้ของพนักงาน องค์การควรจัดสรรสวัสดิการเงินกู้พนักงาน เนื่องจากบางครั้งพนักงานมีความจำเป็นในการใช้เงินเร่งด่วนจะได้ไม่ต้องไปกู้เงินจากแหล่งภายนอกบริษัท ที่อาจจะมีปัญหาถูกลามเข้ามาในองค์การได้

6. เงินช่วยเหลือพนักงานในโอกาสต่างๆ เช่น งานบวช งานแต่ง งานศพ

7. การฝึกอบรมและทุนการศึกษา การฝึกอบรมและการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ จัดเป็นสิ่งที่จำเป็นมากสำหรับพนักงานทุกคน

8. การตรวจสุขภาพ / ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและครอบครัว เช่น ค่าถอนฟัน ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและครอบครัวในกรณีเจ็บป่วยหรือเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

9. ประกัน อุบัติเหตุจากการทำงานเป็นเรื่องที่อยู่ใกล้ตัวของพนักงานทุกคนมาก และอาจจะเกิดขึ้นเมื่อไหร่ก็ได้ ดังนั้นหลักประกันที่ดีที่สุดที่องค์การสามารถให้กับพนักงานได้นั้นก็คือ ประกันอุบัติเหตุ โดยองค์การต่างๆ ควรทำประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานทุกคนเพื่อครอบคลุมอุบัติเหตุทุกประเภทที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

10. วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นสิ่งจำเป็นและบางครั้งยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานมีความตื่นตัวในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

11. ส่วนลดในการซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัท สวัสดิการนี้เป็นหนึ่งในหลายๆสวัสดิการที่พนักงานชอบมากที่สุด โดยผู้ประกอบการต้องเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถซื้อสินค้าของบริษัทเองได้ในราคาพิเศษ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานและยังสามารถรับฟังข้อคิดชมจากพนักงานของบริษัทเองได้โดยตรงอีกด้วย

3.2 การจูงใจ (motivation)

เป็นการกระทำให้คนมีพฤติกรรมที่จะแสดงความสามารถทั้งทางกายและทางใจ เพื่อปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุด พฤติกรรมทุกรูปแบบที่มนุษย์แสดงออกเกิดจากการจูงใจ ดังนั้นการจูงใจจึงเกี่ยวข้องกับสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งจูงใจเป็นวัตถุหรือสภาวะใดๆ ที่สามารถเร้าให้เกิดการจูงใจได้ เช่น บรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน งานที่ท้าทายความสามารถ ความรับผิดชอบที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นต้น และมูลเหตุจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ คือ ความต้องการของมนุษย์ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546)

3.2.1 ความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ความต้องการทางร่างกาย เป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค อากาศ การเคลื่อนไหวของร่างกาย การขับถ่าย การพักผ่อน

2) ความต้องการทางจิตใจ ความต้องการทางจิตใจบางครั้งก็ซ่อนอยู่ บางครั้งก็แสดงออกมาชัดเจน ความต้องการนี้เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ

(1) ความมั่นคงปลอดภัย (security) หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงของชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น การทำงานบุคคลต้องการงานที่มั่นคง มีความเจริญก้าวหน้า มีผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานที่ดี เป็นต้น

(2) ความยกย่องนับถือ (recognition) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จและการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและเพื่อนร่วมงาน สำหรับการยกย่องนับถือที่จะได้ผลอย่างจริงจังนั้น ควรจะประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

ก. ความจริงใจ หมายความว่า การยกย่องนับถือที่แสดงออกมานั้นต้องเป็นความรู้สึกที่ออกมาจากความจริงใจไม่ใช่เสแสร้งทำเพื่อให้คนอื่นหลงเชื่อ มีผู้กล่าวว่าที่ใดมีแต่ความจริงใจที่นั่นก็มีความสุขโดยทั่วกัน

ข. มีท่าทีที่แสดงความเป็นมิตรและมีอัธยาศัยดี

ค. มีความนุ่มนวล สุขุม ที่จะทำให้อีกฝ่ายเลื่อมใสศรัทธาและนับถือ

ง. รู้กาลเทศะ

(3) การยอมรับในสังคมหรือการเข้ากลุ่ม ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้ากลุ่มเป็นสมาชิกในกลุ่ม หรือยอมรับในมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เมื่อได้รับการยอมรับก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ความรู้สึกรับผิดชอบและจะรักษาผลประโยชน์ของสังคมหรือหมู่คณะ จากผลการศึกษาค้นคว้าของเอลตัน เมโย (Elton Mayo) กับคณะ ปรากฏผลว่า ผู้ทำงานมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจการที่ตนปฏิบัติอยู่ด้วย คือ ต้องการมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ

(4) โอกาสก้าวหน้า (opportunity) ความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เมื่อทุกคนมีความต้องการก็ควรหาทางส่งเสริมและสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน หากหัวหน้าส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสก้าวหน้าก็จะเป็นการสร้างกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีระหว่างกันอีกด้วย

3.2.2 การจ่ายผลตอบแทนแบบงูใจ (อ้างอิงใน วนิดา วาดีเจริญ, 2556)

การจ่ายค่าตอบแทนแบบงูใจ หมายถึง การให้รางวัลหรือผลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรเกินกว่ามาตรฐานงานที่องค์กรกำหนด ซึ่งผลผลิตของงานที่เกินจากมาตรฐานองค์กรจะมีการจ่ายค่าตอบแทนแบบงูใจในลักษณะต่างๆ

การบริหารค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากบริหารค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือน ค่าจ้างให้แก่พนักงานในระดับที่เหมาะสมและเป็นธรรมแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการบริหารค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการที่พนักงานพึงได้รับ โดยทั่วไป แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) *สวัสดิการที่กำหนดโดยกฎหมาย* เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการของนายจ้าง ได้แก่ น้ำดื่มสะอาด ห้องสุขา ห้องพยาบาล ยารักษาโรค และเวชภัณฑ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เพื่อส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยของผู้ใช้แรงงาน

2) *สวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด* คือ สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่นายจ้างจัดให้กับพนักงานด้วยความเต็มใจ ได้แก่ อาหารกลางวัน ที่พัก ค่าเดินทาง การประกันสังคม การประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

2.3 ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของมาสโลว์

มาสโลว์ (Abraham H. Maslow, 1943) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจที่เรียกว่า A theory of human Motivation ซึ่งแบ่งไว้ตามลำดับขั้นและได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด หากได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ก็จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์มีเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ นั่นคือ เมื่อต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที

มาสโลว์ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ขั้น โดยแบ่งความต้องการในระดับสูง 2 ขั้น และระดับต่ำ 3 ขั้น ดังแสดงในภาพที่ 2.1

ความต้องการในระดับสูง (higher order needs)	5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self – actualization needs) 4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs)
ความต้องการในระดับต่ำ (lower order needs)	3. ความต้องการทางสังคม (social needs) 2. ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) 1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs)

ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น ของมาสโลว์

ที่มา: John R. Schemerhorn, James G. Hunt and Richard N. Osborn Managing Organization Behavior. New York, John Wiley and Son (1991, p.135)

2.3.1 ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs)

เป็นความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอถ้าไม่ได้รับการตอบสนองก็จะดำรงชีวิตไม่ได้ เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน เป็นต้น ในขั้นแรกนี้ องค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่ายในการแสวงหาสิ่งจำเป็นขั้นมูลฐานของชีวิตและการดำรงชีวิต

2.3.2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs)

เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการนี้จะเกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกายและความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความมั่นคงในทรัพย์สิน การได้รับการปกป้องการคุกคาม ด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงความมั่นคงในการทำงานด้วย

2.3.3 ความต้องการทางสังคม (social needs)

เป็นความต้องการที่ได้ผ่านความต้องการขั้นที่ 1 และ 2 มาแล้ว จากนั้นมนุษย์จะมีความต้องการทางสังคม โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรต่างๆ เพื่อหวังจะได้รับการยอมรับ ความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกการมีส่วนร่วม เป็นต้น

2.3.4 ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs)

เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมก็จะมุ่งหาทางตอบสนอง ความต้องการในลำดับสูงก็จะมุ่งหาทางตอบสนองความต้องการในลำดับสูงขึ้นไปอีก

ซึ่งเป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่องนับถือ เห็นความสำคัญของตน ต้องการความมีชื่อเสียง ดีเด่นในสังคม ต้องการยกระดับสถานภาพของตนองให้สูงขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจและภาคภูมิใจ ในความรู้ความสามารถของตนเอง

2.3.5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self – actualization needs)

เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายและเป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามที่ตนนึกคิดหรือวาดฝัน ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้าย ที่บุคคลแต่ละคนอาจจะประสบผลสำเร็จไปสู่จุดหมาย แต่บางคนไปไม่ถึงจุดหมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลนั้นเป็นสำคัญ

3.4 ทฤษฎีการจูงใจของดักลาส แมคเกรเกอร์

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y เขาเชื่อว่าลักษณะที่สำคัญของคนมีอยู่ 2 พวก คือ พวกแรกชอบเกียจคร้าน ไม่ชอบทำงานและพยายาม หลีกเลี่ยงการทำงาน ส่วนพวกที่สอง คือ ต้องการงาน บรรณาความสำเร็จในชีวิต และมีความ รับผิดชอบสูง (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2546)

3.4.1 ทฤษฎี X เป็นการมองคนเป็นผู้เกียจคร้าน หลีกเลี่ยงการทำงาน ผู้บริหาร จึงต้องใช้ชนหรือไม้เรียวเพื่อจูงจูงคนทำงาน โดยธรรมชาติเป็นคนมักเกียจคร้าน ขาดความกระตือรือร้น ขาดความรับผิดชอบ ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง ไม่ใส่ใจต่อความต้องการขององค์กรนอกจากจะได้รับ การจูงใจที่เหมาะสมและพึงพอใจ ซึ่งคนประเภทนี้มักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เป็นคนเฉื่อยชา ไม่ฉลาดเฉียบแหลม เป็นคนหลอกลวง เป็นต้น

3.4.2 ทฤษฎี Y เป็นการตั้งสมมติฐานว่าเป็นคนชอบทำงาน บรรณาความสำเร็จ ในชีวิต มีความรับผิดชอบสูง และพยายามไปให้ถึงความต้องการ 5 ระดับของมาสโลว์

ลักษณะของคนตาม ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ลักษณะของคนตาม ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
1. มนุษย์เป็นสัตว์ชนิดหนึ่ง	1. มนุษย์รู้จักประมาณขีดความสามารถ ของตนเอง
2. ความชั่วร้ายเป็นมรดกที่มนุษย์ได้รับมา ตามธรรมชาติ	2. ความดีเป็นมรดกที่มนุษย์ได้รับมา ตามธรรมชาติ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ทฤษฎี X	ทฤษฎี Y
3. มนุษย์เป็นสัตว์ชนิดหนึ่ง	3. มนุษย์รู้จักประมาณขีดความสามารถของตนเอง
4. ความชั่วร้ายเป็นมรดกที่มนุษย์ได้รับมาตามธรรมชาติ	4. ความดีเป็นมรดกที่มนุษย์ได้รับมาตามธรรมชาติ
5. มนุษย์ถูกผลักดันให้กระทำการต่างๆ ด้วยความต้องการทางร่างกาย	5. มนุษย์ถูกผลักดันให้กระทำการต่างๆ เนื่องจากรู้คุณค่าความเป็นคน
6. สิ่งจูงใจของมนุษย์ คือ การใช้อำนาจขู่เช็กบังคับ	6. การให้ความร่วมมือกระทำการในสิ่งต่างๆด้วยความสมัครใจ
7. การชิงดีชิงเด่นกันเป็นรากฐานของมนุษย์ในการปฏิบัติต่อกัน	7. การให้ความร่วมมือเป็นรากฐานที่พึงกระทำต่อกัน
8. หน่วยสังคมที่สำคัญของมนุษย์ คือ ตนเอง	8. หน่วยสำคัญของคนในสังคม คือ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม
9. มองโรครในแง่ร้าย	9. มองโลกในแง่ดี

การประยุกต์ในการใช้ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ในกรณีที่ผู้บริหารต้องการให้ดำเนินงานบังเกิดผลดีและเชื่อว่าคนในองค์กรมีทั้งคนจำพวกทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนั้นจึงต้องกำหนดกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมในการจูงใจให้คนทำงาน การใช้อำนาจเผด็จการในการขู่เช็ก หรือการกำหนดบทลงโทษ สำหรับคนจำพวก ทฤษฎี X และการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สำหรับคนจำพวกทฤษฎี Y

3.5 ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adam's Equity Theory) (อ้างใน อำไพพรรณ ตันสุวรรณรัตน์, 2554)

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง (เช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และความสามารถ) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) J. Stacy Adams กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสมโดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลท้อแท้

ให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาคแสดง ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง} &= \text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง} \\ \text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง} &= \text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง} \end{aligned}$$

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆ

1. เปลี่ยนแรงพยายามที่ใส่ลงไป เช่น ลดความพยายามในการทำงาน มาสาย ขาดงาน
2. ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับ เช่น ขอขึ้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง
3. ล้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน
4. เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบโดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น เช่น เปรียบเทียบตนเองทำงานมากกว่าคนอื่น เป็นต้น
5. การเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานที่อยู่ในระนาบเดียวกัน ทำให้เกิดความรับรู้ 3 แบบ คือ

6. ผลตอบแทนเหมาะสม (Equitably Rewarded) พนักงานรับรู้ว่ามีตัวป้อนและผลตอบแทนมีความเหมาะสมกัน แรงจูงใจยังคงมีอยู่ เชื่อว่าคนอื่นที่ได้ผลตอบแทนสูงกว่าเป็นเพราะมีตัวป้อนสูงกว่า เช่น มีการศึกษาและประสบการณ์สูงกว่า เป็นต้น

7. ผลตอบแทนต่ำไป (Under Rewarded) เมื่อพนักงานรู้ว่าตนได้รับผลตอบแทนต่ำไป เขาก็จะลดความเสมอภาคด้วยวิธีต่างๆ เช่น พยายามเพิ่มผลตอบแทน โดยการเรียกร้องค่าจ้างเพิ่มขึ้น หรือลดตัวป้อน โดยการทำงานน้อยลง มาสาย หรือขาดขาดบ่อย เป็นต้น เนื่องจากอ้างเหตุผลให้ตัวเองเปลี่ยนแปลงตัวป้อนหรือผลตอบแทนของคนอื่นเพื่อให้คนอื่นทำงานมากขึ้นหรือรับค่าจ้างน้อยลง และอาจมีการเปลี่ยนงาน โดยการขอย้ายไปหน่วยงานอื่น ออกไปหางานใหม่ สุดท้ายเปลี่ยนบุคคลที่เปรียบเทียบที่ยังมีคนที่ได้รับน้อยกว่าตน

8. ผลตอบแทนสูงไป (Over Rewarded) การรับรู้ที่ได้รับผลตอบแทนสูงไม่มีปัญหาต่อพนักงานมากนัก แต่อย่างไรก็ตามพนักงานมักจะลดความไม่เสมอภาค เช่น เพิ่มตัวป้อน โดยการทำงานหนักขึ้นและอุทิศเวลามากขึ้น หรือลดผลตอบแทน โดยการยอมให้หักเงินเดือน อ้างเหตุผลให้กับตัวเองว่าเพราะมันเก่ง เป็นต้น

3.5.1 ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for managing the equity process) มีดังนี้

1) ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

2) คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

3) สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล

4) สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล

5) สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกใจ ผู้บริหารจะต้องวิธีการให้ผู้ถูกใจเกิดการรับรู้รางวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการดังกล่าวข้างต้นพบว่า

1. ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพผลผลิต

2. ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป

3. ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้มีผลต่อปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

3.6 ทฤษฎีความคาดหวัง (อ้างใน อำไพพรรณ ดันสุวรรณรัตน์, 2554)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดย Victor Vroom (1964) ซึ่งได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานโดยการอธิบายกระบวนการในการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน ซึ่ง Vroom มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทาง

ความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นๆ หรือคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้น เมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการทำงานนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์ ที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งและได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น

Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance	หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้รางวัลนั้น
I = Instrumentality	หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (outcome) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)
E = Expectancy	หมายถึง ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ตามทฤษฎีความคาดหวัง ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน

1. สร้างความคาดหวังโดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถในการอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน
2. ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจนและเน้นย้ำให้เกิดความสัมพันธ์เหล่านี้โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน
3. ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้

สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา

รางวัล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

2. รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวก ซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน เช่น ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย

ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom มีปัจจัยหลัก 4 ประการ คือ

1. ความคาดหวัง หรือความคาดหวัง คือ ความเชื่อเกี่ยวกับความน่าจะเป็น พฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

2. ความพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานสำหรับผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพอใจอาจจะเป็นบวก หรือลบได้ภายในสถานการณ์ของการทำงาน เราอาจจะคาดหวังได้ว่าผลลัพธ์ เช่น ผลตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง

3. ผลลัพธ์ คือ ผลที่ติดตามมาของพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งและอาจจะแยกประเภทเป็นผลลัพธ์ประเภทที่หนึ่ง และผลลัพธ์ระดับที่สอง ซึ่งผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สืบเนื่องมาจากการใช้กำลังความพยายามของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น ผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หรือการเลื่อนตำแหน่ง

4. สื่อกลาง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ระดับที่หนึ่ง

เคล (Clay 1988, p. 252 อ้างใน อำไพพรรณ ตันสุวรรณรัตน์, 2554) ได้กล่าวถึงความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็นความคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี เป็นความมุ่งหวังที่คงามเป็นระดับความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่หวังไว้

สรุปได้ว่า ความคาดหวัง คือ ความรู้สึกความต้องการที่มีผลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปจนถึงอนาคตข้างหน้าเป็นการคาดคะเนถึงสิ่งที่จะมากระทบต่อการรับรู้ของเรา โดยใช้ประสบการณ์การเรียนรู้เป็นตัวบอกลักษณะความคาดหวัง เป็นตัวบ่งชี้แห่งความสำเร็จที่จะช่วยในการตัดสินใจของแต่ละคนในการเลือกการกระทำไว้ ซึ่งขึ้นอยู่กับลักษณะ ความแตกต่างของบุคคล และสภาพแวดล้อม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่จะทำให้ความคาดหวังเป็นจริงได้

การกำหนดความคาดหวัง

นวลจันทร์ เพิ่มพูนรัตนกุล (2540, น. 11) ได้กล่าวถึง การกำหนดความคาดหวัง ตามความคิดของเดอเช็คโค ว่าการกำหนดความคาดหวังของบุคคล นอกจากจะขึ้นอยู่กับ ระดับความ ยากง่ายของงานแล้ว ยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาในครั้งนั้นๆด้วย ดังที่เดอเช็คโค ได้กล่าวว่า การที่บุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นๆ มาก่อนก็จะกำหนดความคาดหวังในการ ทำงานในคราวต่อไปสูงขึ้น และใกล้เคียงกับความสามารถจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามระดับ ความคาดหวังที่ต่ำลงมา เพื่อป้องกันการเกิดความรู้สึกล้มเหลวจากการวางระดับความคาดหวังไว้สูง พัทรี มหาลาภ (2538, น. 14) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่กำหนดความคาดหวังมี 3 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อม ความคาดหวังและการแสดงออกจึงแตกต่างกัน เพราะความคิดความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมแตกต่างกัน

2. ความคาดหวังขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงานและประสบการณ์ที่ผ่านมาของงานนั้นๆ กล่าวคือ ถ้าบุคคลเคยประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นๆ มาก่อน ก็จะทำให้มีการกำหนด ความคาดหวังในการทำงานในครั้งต่อไปสูงขึ้นและใกล้เคียงความจริงมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม จะกำหนดความคาดหวังลงมา เพื่อป้องกันการเกิดความรู้สึกล้มเหลวจากระดับความคาดหวังที่ตั้งไว้สูงกว่าความเป็นจริง

3. ความคาดหวังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็น ความรู้สึกนึกคิดและการคาดการณ์ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยสิ่งนั้นอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ การประเมินค่าโดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกัน ก็อาจจะแตกต่างกันด้วยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจในการให้คุณค่าแก่สิ่งนั้นๆ ของแต่ละบุคคล

ดังนั้นความคาดหวังของมนุษย์เกิดจากความคาดหวังขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่บุคคล ได้รับกับความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์ และความต้องการของแต่ละบุคคล

3.7 ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานไม่ว่าจะเป็นภาคอุตสาหกรรมหรือเกษตรกรรม มีที่มาจากปรัชญา และแนวคิดเกี่ยวกับ เรื่องของสวัสดิการแรงงาน ซึ่งเป็นลักษณะการให้หรือวิธีการจัดสวัสดิการแรงงาน แตกต่างกันไปตามปรัชญาและแนวคิดนั้นๆ ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานตามที่ M.V. กล่าวไว้ดังนี้

เรื่องของความเชื่อทางศาสนา ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่า การทำบุญย่อมส่งผลชีวิตที่ดี ในชาตินี้และชาติหน้า การให้สวัสดิการเป็นเรื่องที่ดี เพราะเป็นการให้ด้วยความสมัครใจของนายจ้าง

ว่ามีระดับความเชื่อเกี่ยวกับบาปบุญคุณโทษในระดับใด ในทางกลับกัน การให้สวัสดิการโดยมีความเชื่อทางศาสนาซึ่งเป็นเรื่องที่หวังผลจากสิ่งที่ตนคาดหวัง

หน้าที่ที่พึงปฏิบัติ กล่าวคือ ลูกจ้างในฐานะผู้ผลิตควรได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และได้รับการเอาใจใส่ ซึ่งสวัสดิการจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มผลผลิต และการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี ฉะนั้นนายจ้างจึงต้องพยายามจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น

ความรักต่อเพื่อนมนุษย์ นั่นคือ “มนุษย์ย่อมรักมนุษย์ด้วยกันและมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน” ดังนั้นนายจ้างควรมีการจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ซึ่งการจัดสวัสดิการบนพื้นฐานความเชื่อในทฤษฎีนี้ ส่วนใหญ่เป็นเรื่องของความรู้สึกที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ สวัสดิการจึงมีทั้งปริมาณและคุณภาพ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเป็นคนดี เป็นคนรักเพื่อนมนุษย์ของนายจ้างของแต่ละบุคคล

ความผูกพันแบบครอบครัว หรือหุ้นส่วน เชื่อว่าการประกอบธุรกิจต่างๆ นายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนกัน กล่าวคือ นายจ้างเป็นเจ้าของทรัพย์สิน เมื่อใช้จ่ายทรัพย์สินควรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ลูกจ้างจะได้รับ เพราะลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้าง ดังนั้นนายจ้างจึงต้องเป็นผู้พิทักษ์สิทธิ์ การให้สวัสดิการเป็นเรื่องที่ต้องเกื้อกูลกัน การที่ลูกจ้างจะได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความตั้งใจของนายจ้าง

การประชาสัมพันธ์ เชื่อว่า “สวัสดิการสามารถใช้เป็นเครื่องมือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง” การให้สวัสดิการโดยอาศัยทฤษฎีนี้สวัสดิการที่ดีจะทำให้เกิดความนิยมในลูกจ้าง สวัสดิการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อนี้ ได้แก่ สวัสดิการกีฬา ดนตรี ทุนการศึกษา ห้องหรือบริเวณพักผ่อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนส่วนรวม แต่มีข้อเสียที่อาจเกิดขึ้น คือ การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของลูกจ้าง ย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจของลูกจ้าง

การป้องกันการเรียกร้อง เชื่อว่าลูกจ้างในยุคปัจจุบันมีความตื่นตัวในสิทธิ์ประโยชน์ต่างๆ ที่พึงได้รับ ซึ่งทำให้เกิดกลุ่มพลังเรียกร้องสิทธิต่างๆ ดังนั้นนายจ้างจึงควรตรวจสอบตรวจสอบดูแลความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง จัดไว้ในสิ่งที่ลูกจ้างต้องการ

การควบคุม เชื่อว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วส่วนใหญ่เห็นแก่ตัว คนรวยมักเอาเปรียบคนจน คนการศึกษาสูงมักเอาเปรียบคนด้อยการศึกษา ดังนั้น นายจ้างจึงมีโอกาสมากกว่าลูกจ้างจะปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อเป็นการลดความรัดเอาเปรียบที่เกิดขึ้น รัฐจึงออกกฎหมายควบคุมให้นายจ้างจัดสวัสดิการ จึงเป็นมาตรฐานที่นายจ้างต้องปฏิบัติตาม ข้อดี คือ ลูกจ้างได้รับการประกันว่า จะได้รับสวัสดิการที่เพียงพอตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย ข้อเสีย คือ

ไม่ยุติธรรมสำหรับนายจ้างที่ดีที่มีความพยายามจัดสวัสดิการที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด เพราะสังคมมองว่านายจ้างเป็นผู้เอาเปรียบ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีสวัสดิการสังคมที่กล่าวมาข้างต้น มีผลต่อการกำหนดสวัสดิการภายในองค์กร เมื่อพนักงานได้รับสวัสดิการในด้านต่างๆ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และ ด้านความสะดวกสบาย ก็จะทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจ สวัสดิการถือเป็นเครื่องมือที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กรกับพนักงาน และการให้สวัสดิการถือเป็นการเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคี และลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้

4. วัตถุประสงค์ของสวัสดิการ

บุคลากรภายในองค์กรจะได้รับสวัสดิการพื้นฐานตามกฎหมายระเบียบตามข้อบังคับของกฎหมาย แต่มีหลายองค์กรได้มีการจัดผลประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มเติมที่นอกเหนือไปจากกฎหมายบังคับให้กับพนักงานในองค์กรของตน โดยมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ 2541)

- 4.1 เพื่อการสร้างและส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน
- 4.2 เพื่อให้เป็นการจูงใจพนักงานในการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
- 4.3 เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร
- 4.4 เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและเมื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตของพนักงานและครอบครัว
- 4.5 เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงานให้อยู่ในสภาพปกติ
- 4.6 เพื่อลดการขาดงาน การลางาน ของพนักงาน
- 4.7 เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงาน
- 4.8 เพื่อให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
- 4.9 เพื่อป้องกันปัญหาและความขัดแย้งต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน
- 4.10 เพื่อลดการร้องทุกข์ของพนักงานภายในองค์กร
- 4.11 เพื่อลดข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นกับตัวแทนของพนักงาน หรือสหภาพแรงงาน
- 4.12 เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการสรรหาบุคคล

5. ความสำคัญของสวัสดิการ

ปัจจุบันองค์กรทั่วไปทั้งภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจ และองค์กรธุรกิจได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ในด้านสวัสดิการและผลประโยชน์ที่องค์กรพึงให้แก่พนักงาน

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2546) ได้อธิบายความสำคัญของสวัสดิการและผลประโยชน์ดังนี้

1. ภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของบุคคลทั่วไปในทางบวก เนื่องจากในสถานการณ์ปัจจุบันภาพลักษณ์นับว่ามีความสำคัญเพราะหมายถึงหน้าตาและความเชื่อถือที่มีต่อองค์กร หากองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีก็จะเป็นสายโซ่ที่จะผูกต่อแนวความคิดในด้านอื่นๆ ตามมาอีกมากมาย เช่น ความศรัทธาขององค์กร การสนใจอุหนุนผลผลิตขององค์กร เป็นต้น

2. การสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานเพราะได้รับรู้ว่าองค์กรที่ตนอยู่เป็นองค์กรที่ไม่ทอดทิ้งบุคลากร ถึงแม้จะไม่ได้ทำประโยชน์แก่องค์กรแล้ว ซึ่งเหล่านี้อาจให้เกิดผลในด้านตั้งใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. จูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร เพราะเห็นความมั่นคงในด้านการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร ทำให้องค์กรสามารถที่จะสรรหาบุคคลที่มีความสามารถมาบริหารงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนำมาซึ่งความเจริญเติบโตขององค์กรต่อไป

4. การจ่ายสวัสดิการและผลประโยชน์ ทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นในการจ่ายผลตอบแทนมากกว่าการจ่ายในรูปค่าจ้าง เงินเดือน

5. องค์กรสามารถใช้สวัสดิการและผลประโยชน์เป็นเครื่องมือในการธำรงรักษาพนักงานให้ทำงานอยู่กับองค์กรเป็นระยะเวลานานได้

เสนาะ ดิยาว (2543, น. 180) ได้อธิบายความสำคัญของสวัสดิการไว้ 3 ประการ คือ

1. ในแง่ของสังคม รัฐบาลเห็นความสำคัญของสวัสดิการจึงได้มีการส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยการให้ส่วนลดภาษีส่วนหนึ่งสำหรับลูกจ้างและนายจ้างก็ได้ประโยชน์โดยการนำเอาสวัสดิการเป็นรายจ่ายในการคำนวณกำไรสุทธิประจำปี เช่น ค่ารักษาพยาบาล ซึ่งไม่ถือว่าเป็นรายได้ในแง่ของลูกจ้างที่จะนำไปรวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา การให้ประโยชน์ ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเท่ากับเป็นการจูงใจให้มีการจัดสวัสดิการมากขึ้น จนถือว่าสวัสดิการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน

2. ในแง่ขององค์กร ได้ประโยชน์จากการจัดสวัสดิการ เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจให้คนเข้ามาทำงานในองค์กรและทำงานได้นาน เพราะองค์กรทุกแห่งต่างมีการแข่งขันในการจัดสวัสดิการเพื่อดึงดูดใจ หากองค์กรใดมีการจัดสวัสดิการให้น้อยกว่าที่อื่นก็ส่งผลกระทบต่อองค์กร

ในด้านต่างๆ เช่น อัตราการหมุนเวียนแรงงานสูงขึ้น และสวัสดิการยังก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร เช่น การจัดให้ลูกจ้างพักผ่อนประจำปี หรือการหยุดพักผ่อนระหว่างทำงานในแต่ละวันก็จะช่วยลดความเหนื่อยล้าในการทำงานย่อมส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การออกค่ารักษาพยาบาล หรือการจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อออกจากงานทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความวิตกกังวลทำให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ สร้างผลงานได้มากขึ้น

3. ในแง่ของพนักงาน ได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการในด้านความสะดวกสบาย และประหยัดค่าใช้จ่ายของลูกจ้างที่ไม่ต้องจ่ายหรือจ่ายเพียงบางส่วนในการจ่ายเบี้ยประกันชีวิต สำหรับในปัจจุบัน (พ.ศ. 2545) รัฐบาลได้ประกาศว่าสามารถนำเบี้ยประกันชีวิตมาใช้ลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาได้เป็นจำนวนเงิน 50,000 บาทต่อคนต่อปี

อุทัย หิรัญโต (2531, น. 152) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการจัดสวัสดิการในการบริหารทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ การจัดสวัสดิการเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความมุ่งหมายที่จะให้ความสะดวกสบาย ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจ หมดความวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและองค์กร ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลานานซึ่งพนักงานที่ทำงานนานย่อมมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มากองค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคคลเหล่านั้นด้วยแต่ถ้าองค์กรไม่พยายามจูงใจให้กับบุคคลทำงานอยู่กับองค์กรนานๆ หรือปล่อยให้ลาออกไปทำงานที่อื่นบ่อยๆ ก็เท่ากับสูญเสียคนที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานและต้องเสียเวลาในการสรรหาคนทำงานและต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมให้ความรู้พนักงานใหม่ อีกทั้งสูญเสียงบประมาณในการส่งอบรมเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานใหม่อีกด้วย

Flippo (1991, น. 517) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสวัสดิการ ไว้ดังนี้

1. ช่วยให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนต่อหน่วยต่ำลง
2. ทำให้การจัดสรรคนงานมาทำงานได้ง่ายขึ้น
3. ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร
4. ลดอัตราการเข้า – ออกจากงานบ่อยของพนักงาน
5. ทำให้มีความเข้าใจระหว่างกันผ่านทางเสริมสร้างที่จะได้รับความร่วมมือจากพนักงาน

และช่วยลดอิทธิพลของสภาพแรงงาน

6. ลดการแทรกแซงของรัฐบาล

7. เปิดโอกาสในการประชาสัมพันธ์ต่อภายนอกองค์กร การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ

ธงชัย สันติวงษ์ (2542, น. 355) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจัดสวัสดิการทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.2 ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

ข้อดีของนายจ้าง	ข้อดีของลูกจ้าง
1. ช่วยให้ผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนต่อหน่วยต่ำลง	1. ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
2. ช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีม	2. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่
3. สามารถลดอัตราการขาดงาน ความเหนื่อยล้า และข้อร้องเรียนต่างๆ	3. ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่างๆ ให้น้อยลง
4. เสริมสร้างความสัมพันธ์ทางด้านบุคคลกรที่ดี	4. ช่วยให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อฝ่ายบริหาร
5. ช่วยลดต้นทุนในการจัดการอบรมเพิ่มพูนความรู้	5. ช่วยให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน และทำให้มีรายได้สูงขึ้น
6. ช่วยให้มีความเข้าใจระหว่างกัน ในทางเสริมสร้างที่จะได้ความร่วมมือจากพนักงาน	6. ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในทางสร้างสรรค์มากขึ้น
7. เปิดโอกาสให้มีการอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและนโยบายขององค์กร	7. ช่วยให้มีความเข้าใจถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายของบริษัท ได้ดีขึ้น
8. ช่วยให้มีโอกาสประชาสัมพันธ์ต่อภายนอก การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่างๆ และสร้างชื่อเสียงองค์กรต่อภายนอก	8. ช่วยให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานแต่ละคน
	9. ช่วยให้เข้าใจถึงประเภทของสวัสดิการต่างๆ ได้ดีขึ้น

ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์ (2542, น. 355)

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่าสวัสดิการมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อองค์การ กล่าวคือ การจัดกิจกรรมสวัสดิการซึ่งสนองต่อความพึงพอใจและความต้องการของลูกจ้าง โดยนายจ้าง มีความคาดหวังว่าความพึงพอใจนั้นจะส่งผลให้ลูกจ้างมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ

6. หลักการจัดสวัสดิการและประเภทของสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรควรคำนึงถึงผลสวัสดิการที่ย้อนกลับมาสู่องค์การเป็นสำคัญเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าหากบุคลากรรับแต่ผลประโยชน์และบริการโดยไม่ตอบสนององค์การในด้านการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการที่จัดบริการให้ก็ไร้ความหมาย องค์การเสียงบประมาณการลงทุนสูญเปล่า ดังนั้น การที่จะทำให้สวัสดิการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดีแก่บุคคลในองค์การอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการจัดการ ดังต่อไปนี้ (สิริลักษณ์ ศิริรัตน์ อ่างถึง นิวัฒน์ และคณะ, 2526)

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการที่องค์การจัดให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
2. หลักแห่งผลประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงผลประโยชน์และความคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมายที่องค์การได้คาดหวัง
3. หลักแห่งความจงใจ การจัดสวัสดิการควรเกิดให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ และพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
4. หลักแห่งตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร เพื่อให้เกิดผลประโยชน์และการนำไปใช้ได้มากที่สุด
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการ ต้องคำนึงถึงการได้รับผลประโยชน์สูงสุด แต่สิ้นเปลืองและลงทุนน้อยที่สุด แต่ผลประโยชน์ที่ได้ต้องมีประสิทธิภาพและได้คุณภาพ
6. หลักแห่งการประหยัด ควรคำนึงถึงหลักแห่งความสิ้นเปลือง ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดจะกลายเป็นเรื่องฟุ่มเฟือยและเสียประโยชน์มากกว่า
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การจัดสวัสดิการเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจไม่ควรจะกระทำ
8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการต้องมีระบบระเบียบ ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่มีความล่าช้าในการบริการจากสวัสดิการ

9. หลักแห่งงบประมาณ ควรคำนึงถึงงบประมาณในการจัดสวัสดิการ เรื่องใดที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียนหรือเกิดการสูญเปล่า มากน้อยเพียงใด

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) ได้กล่าวถึง การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ ควรมีหลัก 5 ประการ คือ

1. ตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องพยายามให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานให้มากที่สุด เพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการก็จะเกิดความพอใจและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

2. การมีส่วนร่วม การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจการยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ความสามารถในการจ่ายสวัสดิการ ระบบสวัสดิการมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้นสวัสดิการต้องมีความเหมาะสม สามารถดำเนินการและลงทุนได้อย่างราบรื่น มาสะดวก มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดการระทบทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรในองค์กร

4. ความยืดหยุ่น ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด และสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สุชาญ โกลสิน (2542) ได้กล่าวถึง การจัดระบบสวัสดิการ ไว้ดังนี้

1. สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลส่วนใหญ่ เช่น ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

2. หลักความเสมอภาค มีความแน่นอน ต่อเนื่องของสวัสดิการ

3. หลักแห่งความเสมอภาค จะต้องมีความเท่าเทียมกัน (การจ่ายค่าจ้าง เงินเดือน อาจมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานะตำแหน่ง หรือขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลแต่สวัสดิการควรเท่าเทียมกัน)

4. หลักแห่งความประหยัด การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับพนักงานนั้นต้องยึดหลักความประหยัดไม่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย

5. หลักแห่งความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่ซับซ้อนยุ่งยาก ง่ายต่อการปฏิบัติงาน

K.N. Valid (1970 อ้างใน อำไพพรรณ ต้นสุวรรณรัตน์, 2554) ได้กล่าวถึงแนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสม โดยทั่วไปนายจ้างควรคำนึงถึงหลักเกณฑ์ ต่อไปนี้

1. หลักความรับผิดชอบต่อสังคมของนายจ้าง การที่นายจ้างจะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างมากน้อยเพียงใดเป็นเครื่องบ่งชี้ความรับผิดชอบต่อสังคม การให้สวัสดิการแรงงานจึงต้องคำนึงสังคมที่อยู่รอบตัวด้วยเนื่องจากนายจ้างย่อมต้องอาศัยในสังคม เช่น การสร้างถนนจากสถานประกอบการออกสู่ภายนอกก็จะทำให้ชุมชนนั้นเกิดความเจริญมากขึ้น

2. หลักประชาธิปไตย นายจ้างควรให้สิทธิลูกจ้างในการตัดสินใจว่า เขาต้องการสวัสดิการแรงงานในลักษณะใด ตลอดจนให้เขามีส่วนร่วม เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการในการจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อพิจารณาสวัสดิการร่วมกับนายจ้าง รวมทั้งการให้ควรเป็นแบบเสมอไม่ลำเอียง กล่าวคือ ทุกคนที่เป็นลูกจ้างย่อมมีสิทธิได้รับสวัสดิการเสมอเหมือนกันหมด

3. หลักแห่งความเหมาะสมของนายจ้าง ค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานควรเป็นแบบที่เหมาะสมซึ่งกันและกัน ไม่ควรถือว่าสวัสดิการแรงงานเป็นการชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะมีข้อเท็จจริงอยู่ว่า การให้สวัสดิการแรงงานสารพัดอย่าง อาจไม่กระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานดีขึ้นเลยก็ได้ ถ้าค่าจ้างยังต่ำมากอยู่ในทำนองเดียวกัน ถึงแม้ค่าจ้างจะสูงแต่นายจ้างไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่ควรมี ก็ไม่สามารถทำให้ลูกจ้างกระตือรือร้นในการทำงานได้ ดังนั้น ค่าจ้างจึงมีความสำคัญพอๆ กับสวัสดิการแรงงาน

4. หลักแห่งประสิทธิภาพ การให้สวัสดิการแรงงาน คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้เพราะถ้าลูกจ้างท้องไม่อิ่ม หรือมีความกังวลใจในความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว อยู่เสมอย่อมทำให้ทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ประเทศกำลังพัฒนาเชื่อว่า การให้การศึกษาอบรม การให้ลูกจ้างได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การให้ที่อยู่อาศัยและอาหาร สามประการนี้ จัดว่าเป็นสวัสดิการแรงงานที่มีความสำคัญสุด ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง

5. หลักพัฒนาบุคลิกภาพ จุดมุ่งหมายหนึ่งของการจัดสวัสดิการ คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ ในสภาพการทำงานมักจะมีคามเข้มงวด ความเป็นระเบียบในการปฏิบัติงานและขาดความเป็นกันเอง ลูกจ้างจำนวนมากที่จะทำงานร่วมกันท่ามกลางสภาพที่น่าแออัดใจและมีบรรยากาศที่ตึงเครียดเต็มไปด้วยกฎเกณฑ์ ทำให้ลูกจ้างขาดการเป็นตัวของตัวเอง ลูกจ้างสูญเสียอิสรภาพในการแสดงความคิดเห็น และการขาดแสดงออกทางกายและใจ โดยทั่วไปลูกจ้างมีชีวิตอยู่ในสังคมแคบๆ สวัสดิการแรงงานควรมุ่งที่จะให้ลูกจ้างมีชีวิตชีวาขณะทำงาน โดยคำนึงถึงปัจเจกภาพของลูกจ้างแต่ละคน การจัดสวัสดิการแรงงานจึงควรส่งเสริมด้านสังคมและวัฒนธรรมของลูกจ้าง เช่น การจัดสันทนาการ หรือกิจกรรมอื่นใดเพื่อให้ลูกจ้างหายเบื่อหน่าย ร่าเริง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

6. หลักแห่งความรับผิดชอบร่วมกัน ความรับผิดชอบในเรื่องสวัสดิการแรงงานเป็นของ นายจ้างและลูกจ้างร่วมกัน ถ้านายจ้างเป็นฝ่ายให้เพียงฝ่ายเดียวอาจเกิดผลเสีย กล่าวคือ เมื่อลูกจ้าง เป็นฝ่ายรับก็จะไม่มีความกระตือรือร้นเท่าที่ควร เมื่อเกิดข้อขัดแย้งกันภายหลัง นายจ้างก็จะทวง บุญคุณเอากับลูกจ้างได้ ดังนั้น การให้สวัสดิการแรงงานจะเป็นผลดีต่อผู้ให้และผู้รับเมื่อทั้งสองฝ่าย เข้าใจในหลักการและรับผิดชอบร่วมกัน

7. หลักการยอมรับในทุกระดับ ผู้บริหารและลูกจ้างทุกระดับจะต้องเข้าใจและยอมรับ ความสำคัญของการจัดสวัสดิการแรงงานประจำอยู่ ผู้รับผิดชอบย่อมเข้าใจปัญหาและความต้องการ ของลูกจ้างตลอดจนถึงสิ่งที่ตอบสนองต่อความต้องการนั้นๆ ตามหลักวิชาการ แต่ก็คงไม่เกิดผลดี เท่าที่ควรหากผู้บริหารในระดับอื่นๆ ไม่เข้าใจหรือร่วมด้วย กล่าวคือ แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ แรงงานจะต้องเป็นที่ยอมรับทุกระดับตั้งแต่หัวหน้างานชั้นล่างสุดตลอดจนถึงผู้จัดการใหญ่

ดังนั้น หลักการจัดสวัสดิการทุกข้อที่กล่าวมาสามารถนำไปประยุกต์ให้เหมาะสม และ สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์การ โดยขึ้นอยู่กับรูปแบบการบริหาร ความสามารถในการจัดการ ทรัพยากร

6.1 ประเภทของการจัดสวัสดิการ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กล่าวถึง สวัสดิการแรงงาน คือ การดำเนินการ ใดๆ ไม่ว่านายจ้าง สหภาพแรงงาน (ลูกจ้าง) หรือรัฐบาลที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างสามารถ มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการ ทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตไม่เฉพาะแต่ตัวลูกจ้างเท่านั้น แต่รวมถึง ครอบครัวของลูกจ้างด้วย

การกำหนดและพัฒนารูปแบบการจัดสวัสดิการ ได้ถูกจัดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท

6.1.1 สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

เป็นสวัสดิการที่พิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้าง ในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการ ประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดสวัสดิการ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่ วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป โดยในประกาศฉบับนี้ ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีโดยสรุป ดังนี้

1) นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาด สำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วมอันถูกต้อง ตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2) นายจ้างจัดให้มีบริการ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล

6.1.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ซึ่งกรมสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้ ดังนี้

1) สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่ การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ เป็นต้น

2) สวัสดิการในเรื่องค่าครองชีพ ได้แก่ การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ การจัดชุดทำงาน การจัดหอพัก การจัดให้มีรถรับ – ส่ง เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ เป็นต้น

3) สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง ได้แก่ สหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

4) สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวลูกจ้าง ได้แก่ การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรลูกจ้าง การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว การช่วยเหลือเล่าเรียนบุตรของลูกจ้าง การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง เป็นต้น

5) สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ได้แก่ เงินบำเหน็จ เงินรางวัล การทำงานนาน กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6) สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา การแข่งขันกีฬา การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย เป็นต้น

7) สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต ได้แก่ เงินบำเหน็จ เงินรางวัล การทำงานนาน กองทุนฌาปนกิจ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย เป็นต้น

จากโครงการศึกษาวิจัย รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม ได้กล่าวถึง สวัสดิการแรงงานที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (Economic Welfare) เป็นสวัสดิการแรงงานที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้จัดให้ เช่น การให้บำเหน็จ บำนาญ การแบ่งผลกำไร สวัสดิการในเรื่องอาหาร การให้รางวัลในการทำงาน เบี้ยขยัน เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการประเภทนี้มักจ่ายเป็นตัวเงิน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนการผลิตโดยตรงของนายจ้าง

2.สวัสดิการด้านสังคม (Social or Humanitarian Welfare) เป็นสวัสดิการที่จัดในรูปแบบนันทนาการ เช่น การกีฬา การเยี่ยมเยียนผู้ป่วย การให้คำปรึกษาหารือ ห้องสมุด การจัดการศึกษาในโรงงาน เป็นต้น

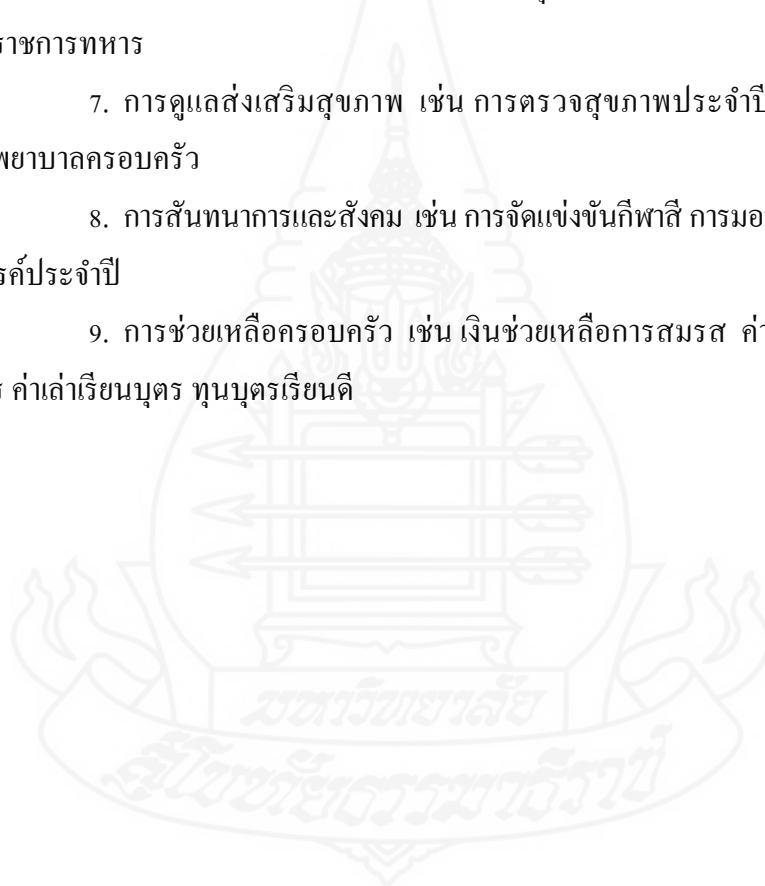
สุรางรัตน์ วศินารมณ (2540) ได้กล่าวถึง สวัสดิการแรงงานในองค์กร แบ่งได้เป็น 10 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การให้ข้อมูลด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น
2. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น
3. สวัสดิการด้านความมั่นคง ได้แก่ เงินรางวัลการทำงานนาน การประกันชีวิต เงินบำนาญ
4. สวัสดิการด้านวันหยุดวันลา ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลากิจ วันลาป่วย
5. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนการศึกษา การให้เล่าศึกษาต่อ การจัดตารางเวลาให้เหมาะสมกับตารางเรียน
6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่างๆ
7. สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดการแข่งขันกีฬา การพาเที่ยวพักผ่อน การจัดเลี้ยงประจำปี
8. สวัสดิการด้านการให้คำปรึกษา ได้แก่ การแก้ไขความขัดแย้งในการทำงาน การให้คำปรึกษาในการใช้ชีวิตในครอบครัว การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย
9. โบนัสและสวัสดิการ เป็นการให้รางวัลแก่พนักงานที่มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เบี้ยขยัน โบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น
10. สวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สโมสรเด็กเล็ก

ชัยยุทธ ขวลิทธิกุล กรมแรงงาน (2532) ได้กล่าวถึง การจัดสวัสดิการแรงงาน ได้แบ่งประเภท ดังนี้

1. การให้ความสะดวกในที่ทำงาน เช่น รถรับส่ง โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องพักผ่อน บ้านพัก

2. การให้อุปกรณ์ด้านความปลอดภัย เช่น เครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงาน
3. การเงินและรายได้ เช่น การจ่ายเงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยันเงินโบนัส
4. การผ่อนชำระค่าใช้จ่าย เช่น การชำระภาษีแทน การเบิกเงินล่วงหน้า การให้กู้ยืม เงินสมทบ การสะสม สหกรณ์ออมทรัพย์ การประกันอุบัติเหตุ
5. การพัฒนาบุคลากร เช่น การบรรยายเพิ่มเติมความรู้ ค่าใช้จ่ายการอบรมจัดวิทยากรมาให้ความรู้ ค่าศึกษาเพิ่มเติมทุนการศึกษา
6. การลา เช่น การลาป่วย ลากิจ การลาหยุดพักผ่อนประจำปี ลาคลอด ลาอุปสมบทลาเพื่อรับราชการทหาร
7. การดูแลส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี ห้องปฐมพยาบาลการรักษาพยาบาลครอบครัว
8. การสนับสนุนการและสังคม เช่น การแข่งขันกีฬาสี การมอบโล่หรือของที่ระลึก การสังสรรค์ประจำปี
9. การช่วยเหลือครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือการสมรส ค่าคลอดบุตร สถานที่เลี้ยงดูบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนบุตรเรียนดี



สรุปการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดตามทฤษฎีต่างๆ ได้มีการจัดแบ่งประเภท ดังนี้

ตารางที่ 2.3 สรุปการเปรียบเทียบรูปแบบการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดตามทฤษฎีต่างๆ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน	สุรางรัตน์ วตินารมณ	Hellrigel	Paul & Chales
1.สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง	1. ด้านการศึกษา	1. การประกันดูแลสุขภาพ	1. ด้านเศรษฐกิจ
2.สวัสดิการในเรื่องค่าครองชีพ	2. ด้านเศรษฐกิจ	2. เงินบำเหน็จบำนาญ	2. ด้านการศึกษา
3.สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออม ของลูกจ้าง	3. ด้านความมั่นคง	3. เงินเบียดทดแทน	3. ด้านสงเคราะห์
4.สวัสดิการที่พัฒนาสถาบัน ครอบครัวลูกจ้าง	4. ด้านความปลอดภัยในการ ทำงาน	4. เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4. ด้านสันติภาพ
5.สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคง ในอนาคต	5. ด้านนันทนาการ	5. วันหยุด วันพักผ่อน วันลากิจ วันลาป่วย	5. ด้านความมั่นคง
6.สวัสดิการนันทนาการและ สุขภาพอนามัย	6. ด้านสุขภาพ	6. เวลาพัก	6. ด้านสุขภาพอนามัย
7.สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคง ในอนาคต	7. ด้านวันหยุดวันลา		
	8. ด้านการให้คำปรึกษา		
	9. โบนัสและเงินสวัสดิการ		
	10.สวัสดิการอื่นๆ ได้แก่ รถยนต์ประจำตำแหน่ง		

ดังนั้น รูปแบบการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนดที่ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาในครั้งนี้ มี 7 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
3. สวัสดิการด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ
4. สวัสดิการด้านความมั่นคง
5. สวัสดิการด้านการศึกษา
6. สวัสดิการด้านนันทนาการ
7. สวัสดิการด้านความปลอดภัยในการทำงาน

7. แนวคิดกลุ่มคนตาม generation

นักวิชาการตะวันตกได้รวบรวมข้อมูลเปรียบเทียบเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในที่ทำงาน เพื่อให้ทราบความต้องการและความแตกต่างอุปนิสัย แนวคิดในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดสวัสดิการ การฝึกอบรมพัฒนา เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มคนมากที่สุด ดังนี้

7.1 Lost Generation

ประชากรยุคแรกที่เกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2426-2443 หรือในช่วงทศวรรษที่ 80 ปัจจุบันคนกลุ่มนี้เสียชีวิตไปหมดแล้ว จึงถูกตั้งชื่อว่า “Lost Generation” เหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิตของคนยุคนี้นี้คือ การเข้าร่วมสงครามโลกครั้งที่ 1

7.2 Greatest Generation

Greatest Generation หรือที่รู้จักกันว่า G.I. Generation คนกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2444-2467 คือ ยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 พวกเขาจึงกลายมาเป็นกำลังหลักของการต่อสู้ในช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อสงครามสงบ เกิดสภาพเศรษฐกิจตกต่ำไปทั่วโลก คนรุ่นนี้จึงเป็นกำลังสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจให้กลับมาดีขึ้นอีกครั้ง ผู้คนในยุคนั้นจะมีความเป็นทางการสูงผู้ชายจะใส่สูทผูกเนคไทเมื่อออกจากบ้าน คนในสังคมจะมีแบบแผนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีความคิด ความเห็น ความเชื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เชื้อมั่งร่ำรวย อำนาจรัฐ มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองร่วมกัน

7.3 Silent Generation

คนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2468-2488 ประชากรรุ่นนี้จะมีไม่มากเท่ารุ่นอื่น ๆ เพราะเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และหลังจากนั้นก็เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ดังนั้น ผู้คนจึงมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก ต้องทำงานหนักในโรงงาน หามรุ่งหามค่ำ คนรุ่นนี้จึงมีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนมาก มีความจงรักภักดีต่อนายจ้าง และประเทศชาติสูง เคารพกฎหมาย เป็นยุคที่ผู้หญิงเริ่มออกมาทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น กระทั่งเวลาผ่านไป เศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว คนในรุ่นนี้จึงได้รับโอกาสมากขึ้น มีช่องทางการสร้างกิจการของตัวเอง รวมทั้งมีบทบาทในการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ เป็นรากฐานจนถึงปัจจุบันนี้

7.4 Baby Boomer

เบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) หรือ Gen-B หมายถึง คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507 หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 สาเหตุ ที่เรียกว่า “เบบี้บูมเมอร์” ก็เพราะว่าหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง บ้านเมืองที่ผ่านการสู้รบได้รับความเสียหายอย่างหนัก ประชากรที่เหลืออยู่ในแต่ละประเทศจึงต้องเร่งฟื้นฟูประเทศให้กลับมาแข็งแกร่งคนในยุคนี้จึงมีค่านิยมที่จะต้องมียูกหลายๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นที่มาของคำว่า “เบบี้บูมเมอร์” นั่นเอง

ปัจจุบันนี้ คนยุคเบบี้บูมเมอร์คือ คนที่มีอายุตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไป และเริ่มเข้าสู่วัยชราแล้ว คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคน ถูกครอบครัวยึดสอนมาให้เป็นคนประหยัด อดออม จึงมีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง คนในยุคอื่นๆ อาจจะมองคนยุคเบบี้บูมเมอร์ว่าเป็นพวก “อนุรักษ์นิยม” เป็นคนที่เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี แต่คนกลุ่มนี้ถือว่ามีจำนวนมากที่สุดคนหนึ่งในสังคมปัจจุบัน

7.5 Generation X

คนยุคนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2508 - 2522 อาจเรียกอีกชื่อว่า “ซัพปี” (Yuppie) ที่ย่อมาจาก Young Urban Professionals เพราะ เกิดมาพร้อมในยุคที่โลกมั่งคั่งแล้ว จึงใช้ชีวิตอย่างสุขสบาย เติบโตมาจากการพัฒนาของวิดีโอเกม คอมพิวเตอร์ สไตล์เพลงแบบฮิปฮอป และอาจหันดูทีวีจอขาวดำด้วย คนใน Gen-X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ได้ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป อย่างเช่นมองว่าการอยู่ก่อนแต่ง หรือการหย่าร้างก็เป็นเรื่องปกติ เช่นเดียวกับเรื่องเพศที่ 3 ซึ่งต่างจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณี เป็นอย่างยิ่ง อีกทั้ง Gen-X ยังเป็นกระแสดีกกลับจากยุคเบบี้บูมเมอร์ มีการควบคุมอัตราการเกิดของประชากร อย่างเช่นประเทศจีนก็มีการรณรงค์ให้คนมีลูกได้เพียง 1 คนเท่านั้น เป็นต้น

7.6 Generation Y

คนที่เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2540 ยุค Generation Y หรือ ยุค Millennials คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง และค่านิยมที่แตกต่างระหว่างรุ่นปู่ย่าตายาย กับรุ่นพ่อแม่ แต่ได้รับเอาความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการดำรงชีวิตประจำวันด้วย ยุคนี้จะเป็นยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตเป็นอย่างมาก ทำให้พ่อแม่ที่ค่อนข้างจะประสบความสำเร็จในชีวิตแล้วจะดูแลเอาใจใส่ลูกๆ เป็นอย่างดี เด็กยุคนี้จึงมักจะถูกตามใจตั้งแต่เด็กได้ในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่ค่อยได้ มีการศึกษาดี มีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่กรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื้อมมือ ชอบเสพข่าวสารผ่านช่องทางต่างๆ ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิด กล้าซัก กล้าถามในทุกเรื่องที่ตัวเองสนใจ ไม่หวั่นกับคำวิจารณ์ มีความเป็นสากลมาก มองว่าการนิยมชมชอบวัฒนธรรม หรือศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องธรรมดา ปัจจุบันคนกลุ่มนี้อยู่ในทั้งช่วงวัยเรียน และวัยทำงาน และจากการที่ยุคนี้เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง จึงไม่น่าแปลกใจที่คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการ ติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน เรียกได้ว่าสามารถใช้เครื่องมือเครื่องไม้ได้อย่างคล่องแคล่ว อย่างที่เราอาจจะเคยเห็นภาพคนยุคใหม่ที่นั่งเล่น iPad ไปด้วย คุยโทรศัพท์ไปด้วย แลบบางคนยังกินข้าวไปพร้อมๆ กันด้วยอีกต่างหาก ในเรื่องการทำงาน คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วย งานอย่างไร และชอบทำงานเป็นทีม ต่างจากกลุ่ม Gen-X ที่ชอบวันแมนโชว์มากกว่า เพราะคนในวัย Gen-X จะถูกฝึกมาแบบนั้น ต่างจากวัย Gen-Y ที่เติบโตมาพร้อมกับการประชุม การระดมความคิดเห็น แต่คนกลุ่มนี้จะไม่ค่อยอดทนเหมือนรุ่นพ่อรุ่นแม่นัก หวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูงๆ แต่ไม่ยอมไต่เต้าจากการทำงานข้างล่างขึ้นไป คาดหวังในการทำงานสูง ต้องการคำชม กลุ่ม Gen-Y มักจะจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน พอหลังเลิกงานอาจไปทำกิจกรรมอื่นๆ เพื่อสร้างความสุขให้กับตัวเอง เช่น ไปเล่นฟิตเนส ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง จะไม่ค่อยหมกมุ่นอยู่กับงานเหมือนกับคนรุ่นก่อน นอกจากนี้ กลุ่ม Gen-Y จะเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีใจช่วยเหลือสังคม รักษาสิ่งแวดล้อม มีความสัมพันธ์ที่ดีและแน่นแฟ้นกับพ่อแม่

7.7 Generation Z

คนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป เทียบอายุแล้วก็คือวัยของเด็กกลุ่ม Gen-Z นี้ จะเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แวดล้อม มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้ได้เร็ว เพราะพ่อแม่ใช้สิ่งเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน แต่สิ่งหนึ่งที่เด็กรุ่น Gen-Z แตกต่างจากรุ่นอื่นๆ สมัยที่ยังเป็นเด็กอยู่ก็คือ เด็กรุ่นนี้จะ ได้เห็นภาพที่พ่อแม่ต้องออกไปทำงาน

ทั้งคู่ ต่างจากรุ่นก่อนๆ ที่อาจจะมีย่อออกไปทำงานคนเดียว ด้วยเหตุผลนี้ เด็ก Gen-Z หลายคน จึงได้รับการเลี้ยงดูจากคนอื่นมากกว่าพ่อแม่ของตัวเอง

7. วรรณกรรมเกี่ยวข้อง

จากการศึกษาและค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและคล้ายคลึงกัน ดังต่อไปนี้

กิตตินันท์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ และระยะเวลาในการทำงาน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่มีความต้องการทางด้านเศรษฐกิจ มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านการศึกษา ตามลำดับ

ดารณี คงเอียด (2554) ศึกษาคุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวน 30 คน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศไม่มีความแตกต่างกับปัจจัยคุณภาพการให้บริการในภาพรวมทุกๆ ด้าน ส่วนด้านรายได้มีความแตกต่างกับปัจจัยคุณภาพการให้บริการในภาพรวมทุกๆ ด้าน และปัจจัยด้านบริการสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการค่อนข้างสูง ส่วนด้านอื่นมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

จิราพัชร กิรินันท์เจตน์ (2557) ศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสวัสดิการนอกเหนือที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้นอกเหนือที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน โดยเฉลี่ยมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก เช่น มีความพึงพอใจในค่าอาหารกรณีทำงานนอกเวลา เงินกู้เพื่อการเกษตรสงเคราะห์ เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต เป็นต้น และสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดทำประกันชีวิต มีบริการรถรับส่ง การให้โอกาสพนักงานศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

จิราลักษณ์ เปรมสมบัติ (2549) ศึกษาความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ วิทยาสรีราชา พบว่า พนักงานส่วนมากเป็นผู้หญิง มีอายุระหว่าง 27 -31 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และมี

อายุงานระหว่าง 1-3 ปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณค่าของงาน แต่มีความพึงพอใจระดับน้อย
ต่อนโยบายการบริหารและระบบถ่ายทอดคำสั่งจากระดับคณะผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติ

ปรานทิพย์ ศุภเณม (2554) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของแรงงานในโรงงานพิมพ์ผ้า : กรณีศึกษา โรงงานศรีทองเท็กซ์ไทล์ พบว่า แรงงานมีความต้องการสวัสดิการในระดับมากในด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความต้องการในระดับปานกลาง ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ นอกจากนี้พบว่า เพศมีผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ สถานภาพสมรสส่งผลต่อความต้องการด้านเศรษฐกิจ และ ด้านนันทนาการ อายุส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงปลอดภัย และระดับการศึกษาส่งผลต่อความต้องการด้านเศรษฐกิจ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านความมั่นคงปลอดภัย และ ด้านนันทนาการ รายได้ส่งผลต่อความต้องการด้านนันทนาการ

ไมตรี วิเชียรฉาย (2552) ศึกษาความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปราม โดยศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปรามที่ใช้สวัสดิการที่อยู่อาศัยของกองบังคับการปราบปราม จำนวน 140 คน พบว่า ความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยของข้าราชการในสังกัดกองบังคับการปราบปรามอยู่ในระดับกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ ด้านสถานที่ และด้านสิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับกลาง และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการพักอาศัย ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับยศ และเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจสวัสดิการที่อยู่อาศัยโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

วลัญชอร์ ชูแก้ว (2553) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการของครูเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ซึ่งได้ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการสวัสดิการ 5 ด้าน คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการอำนวยความสะดวก และด้านการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการจัดสวัสดิการของครูเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยมาก ($X = 3.61$) รองลงมา คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย ($X = 3.60$) ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความต้องการในการจัดสวัสดิการในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยมาก ($X = 4.02$) รองลงมา คือ ด้านสังคมและนันทนาการ ($X = 3.96$) และเมื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการเมื่อจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีปัญหาและความต้องการในการ

จัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และครูที่มีขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

สุมิตร สุวรรณ และคณะ (2552) ศึกษาเรื่อง การจัดระบบเงินเดือนและสวัสดิการเพื่อพัฒนาองค์กรสู่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : บทสะท้อนจากพนักงานมหาวิทยาลัย พบว่า การจัดระบบเงินเดือนของข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยต่างๆ มีความหลากหลายและแตกต่างกัน และการจัดสวัสดิการ / ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ ของมหาวิทยาลัยหลายแห่งยังด้อยกว่าข้าราชการ เช่น ไม่ได้รับค่าตอบแทนอีก 1 เท่า สำหรับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ได้รับเงินโบนัส การรักษาพยาบาลเป็นระบบประกันสังคมซึ่งมีข้อจำกัดด้านยา โรงพยาบาล รวมทั้งการบริการ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่พอใจในเรื่องต่างๆ ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินโบนัส ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดที่ลาออกหรือเปลี่ยนงานหากมีโอกาสดีกว่า

อุทัย นาน้ำ (2550) ศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า สภาพจริงในการดำเนินการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้ ด้านพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียงอยู่ในระดับน้อย และสวัสดิการตามความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งเป็นด้านพื้นฐาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจากการเปรียบเทียบสภาพจริงกับความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสภาพความต้องการสูงกว่าสภาพจริง ซึ่งสวัสดิการที่ควรปรับปรุงอันดับแรก คือ สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่องค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ด้านพื้นฐาน เรื่อง การปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัย ด้านเกียรติยศชื่อเสียง เรื่อง การพิจารณาขึ้นเงินเดือน ตามความยุติธรรม และด้านสังคม ในเรื่องการอบรมสัมมนา และกิจกรรมด้านกีฬา ตามลำดับ

อำไพพรรณ ดันสุวรรณรัตน์ (2554) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริง และสวัสดิการตามความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนและโรงพยาบาลเครือข่าย ขนาด 120-240 เตียง เขตทิศตะวันออกและเขตส่วนกลางกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงกับสวัสดิการตามความคาดหวัง ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพทำงานยุคใหม่ส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ย 27 ปี มีตำแหน่งเป็นพนักงานประจำการ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

เฉลี่ย 3 ปี ส่วนใหญ่สวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านนันทนาการที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ระดับตามความคาดหวังต่อสวัสดิการในทุกด้านอยู่ในระดับสูง และสวัสดิการที่คาดหวังและสวัสดิการที่ได้รับตามความเป็นจริงโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาถึงค่าความแตกต่างพบว่า สวัสดิการด้านเงินรางวัลและโบนัสมีความแตกต่างมากที่สุด และสวัสดิการที่มีความแตกต่างน้อยที่สุด คือ ด้านความปลอดภัย

