

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะนำเสนอเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัย
ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
- 2.4 สวัสดิการพนักงานของ บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารงานบุคคล (Personal Management) มีบทบาทและความสำคัญต่อผู้บริหารในการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร องค์กรมีการแข่งขันทางด้าน การดำเนินงานสูงมาก ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบ ระบบการบริหารงานหรือการจัดการขององค์กรจึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงวิทยาการว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเกิดขึ้น จึงมีการเปลี่ยนคำศัพท์การบริหารงานบุคคลมาใช้คำศัพท์ใหม่เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) (อำนาจแสงสว่าง, 2544: 1) ทั้งนี้อาจมีคำที่ใช้แตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) การพัฒนามนุษย์ (Personal Development) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ การพัฒนามนุษย์ (Staff Development) (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530: 14) ดังนั้น ผู้วิจัยจะใช้คำว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ในงานวิจัยครั้งนี้

ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ยงยุทธ เกษสาคร (2541: 47) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ให้ได้ผลดีที่สุดโดยใช้เวลาและสิ้นเปลืองเงินและวัสดุในการทำงานนั้นๆ น้อยที่สุด การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงต้องอาศัยเทคนิคในการคัดเลือกบุคคลที่มาปฏิบัติงานให้เหมาะสม และต้องใช้เทคนิคในการพัฒนามนุษย์ที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้ และความสามารถที่จะทำงานให้เกิด

ประโยชน์ ในขณะที่เดียวกันก็ส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นมีความก้าวหน้าและได้รับผลตอบแทนเป็นที่พอใจ และมีความสุขในการทำงานด้วย

อำนาจ แสงสว่าง (2544 : 2) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยผู้จัดการทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงานจะต้องมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากผลสำเร็จของงานย่อมจะต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถ และด้วยความสมัครใจเป็นปัจจัยสำคัญ

ณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ (2545 : 15) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากร หรือนักคนที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรรวมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งดำเนินการดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ที่เหมาะสม ตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

มัลคอล์มบอริดจ์ (The Malcolm Baldrige National Quality Award/ MBNQA, 1999 อ้างถึงใน ปรารณา หมีแสน, 2542: 15) ได้กล่าวไว้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการประเมินว่าบุคลากรทั้งหมดขององค์กรได้รับการพัฒนาและทำงานอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งประกอบด้วย ระบบงาน การศึกษา ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ความสุขสมบูรณ์ และความพึงพอใจของบุคลากร

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการของการจัดการคนหรือมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยหลายองค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบจะมุ่งให้ความสำคัญกับการจัดคน โดยเริ่มตั้งแต่การค้นหาค้น การคัดเลือกคนเข้ามาร่วมงาน การดูแล และการพัฒนาคนให้มีศักยภาพสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้ามองในแง่ขององค์กรการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยอาศัยกระบวนการต่างๆ ได้แก่ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ การศึกษาอบรมและการพัฒนาบุคลากร การดูแลความปลอดภัยในการทำงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะต้องอาศัยวัตถุประสงค์ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้ (อำนาจ แสงสว่าง, 2544: 4-5)

1. วัตถุประสงค์ด้านสังคม (Societal Objectives) องค์กรจะต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรับผิดชอบด้านคุณธรรมและสังคม ขจัดและระงับการดำเนินกิจการที่ผิดทั้งด้านคุณธรรมและสังคม

2. วัตถุประสงค์ด้านองค์กร (Organizational Objectives) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่มีส่วนช่วยสร้างองค์กรตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การจัดตั้งฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ในการรับใช้องค์กร

3. วัตถุประสงค์ด้านหน้าที่ (Functional Objectives) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีหน้าที่และความรับผิดชอบช่วยรักษาระดับการตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม จะพบว่าเมื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์กระทำไปอย่างไร้รอบคอบและไม่สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้ ก็จะเกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากรมนุษย์ได้ง่าย จึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์

4. วัตถุประสงค์ด้านบุคคล (Personal Objectives) เพื่อช่วยให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล ในระยะยาวความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคลากรทุกคนจะมีส่วนช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร การทำให้บุคลากรได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีมาตรการในการชี้แจงและสงวนรักษาบุคลากรที่ดีไว้ โดยการจัดให้มีการจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มิฉะนั้นประสิทธิภาพในการทำงานและความพอใจในการทำงานของบุคลากรจะมีแต่ลดลงอยู่ตลอดเวลา ในที่สุดบุคลากรก็จะต้องลาออกจากองค์กรไปสมัครเข้าทำงานกับองค์กรอื่นที่ดีกว่า

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 16) ปัจจุบันงานทรัพยากรมนุษย์ได้รับความสำคัญและขยายขอบเขตการดำเนินงานมากขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการในหลายระดับดังต่อไปนี้

1. สังคม งานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม เนื่องจากตามปกติแต่ละสังคมต้องการให้สมาชิกทุกคนมีความเป็นอยู่เหมาะสม สงบสุข และสามารถพัฒนาสังคมให้อยู่ได้ในอนาคต หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรมีความเกี่ยวข้อง

กับการสรรหาบุคคลที่เหมาะสมให้เข้าร่วมงานกับองค์กร ซึ่งนับเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม นอกจากนี้งานทรัพยากรมนุษย์ต้องส่งเสริมการให้ผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองดีของสังคม

2. องค์กร งานทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่างมีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เหมาะสม โดยหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์จะมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่ก่อนเข้าร่วมงาน ขณะปฏิบัติงาน และภายหลังจากการร่วมงานกับองค์กร เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับองค์กรว่าจะมีบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในระดับและปริมาณที่เหมาะสมร่วมงานอยู่ตลอดเวลา โดยเขาเหล่านั้นจะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

3. บุคลากร จะเห็นได้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่างๆ ของบุคลากร ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการในระดับสูง โดยสามารถพิจารณาจากงานของหน่วยงานบุคลากรเริ่มตั้งแต่การรับบุคคลเข้าทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนอาชีพและวางแผนแนวทางสำหรับอนาคต การจัดกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งงานเหล่านี้ล้วนจะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพให้ดีขึ้น

ความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ศาสตราจารย์ เฟรดเดอริก ฮาร์บีตัน (Professor Frederick Harrison) (อ้างถึงในอำนาจ แสงสว่าง, 2544: 3-4) กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรทางเศรษฐกิจทั้งหมด กำลังคนที่มีความสามารถพิเศษต้องใช้เวลาอันยาวนานในการพัฒนา บริษัททั้งหลายต่างก็ได้มีการพัฒนาเพียงเล็กน้อยหรือไม่ค่อยจะมีโอกาสได้พัฒนาเลย จนกระทั่งเมื่อมีบริษัทเป็นจำนวนมากมีกิจการเจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้นเป็นลำดับ และประสบกับปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์จึงได้มีการพัฒนาเรื่องการวางแผนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่องกันมาตลอดเวลา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงได้รับการจัดอันดับความสำคัญให้เป็นพลังอำนาจใหม่ และมีเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งเป็นส่วนประกอบโครงสร้างขององค์กร คือ ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์ก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่องค์กรพึงจะได้รับ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในการวางแผนงาน เพื่อจัดหาบุคลากรที่ดีมีคุณภาพ เข้ามาเป็นบุคลากรที่ดีให้แก่องค์กร

2. ช่วยจัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับประเภทและชนิดของงานที่ต้องทำ และปฏิบัติงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด ตลอดจนช่วยประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างผลสำเร็จในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

3. ช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิธีการฝึกอบรมทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้น

4. ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรอย่างทั่วถึง โดยอาศัยกลยุทธ์และศิลปแห่งการจัดการ

5. ช่วยพัฒนาสังคมภายในองค์กรให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี ขจัดปัญหาการทะเลาะวิวาท การเอารัดเอาเปรียบกัน และความขัดแย้งให้ลดน้อยลง

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ (2545: 37-38) การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ทางธุรกิจที่มีความสำคัญไม่แพ้หน้าที่ทางด้านการเงิน การตลาด และการปฏิบัติการ ซึ่งปัจจุบันหลายหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศตลอดจนทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสนใจกับงานทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างมาก เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้แต่ละหน่วยงานมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนมีส่วนเสริมสร้างหลักประกันให้กับองค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จในอนาคต โดยเฉพาะกระแสการตื่นตัวในการบริหารทุนมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้การศึกษาด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้รับการพัฒนาและขยายตัวอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับค่าตอบแทน

ความหมายของค่าตอบแทน

คำว่า ค่าตอบแทน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง ดังนี้

กึ่งพร ทองใบ (2541: 2) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ทุกรูปแบบของสิ่งของหรือรางวัล ทั้งที่เป็นตัวเงิน บริการที่จับต้องได้ และประโยชน์ที่ถูกจ้างได้รับจากการทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน โดยค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงานจ่ายให้กับบุคลากรของตนสำหรับงานที่บุคลากรเหล่านั้นทำ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542: 245) กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนซึ่งคำนวณจากอัตรารายชั่วโมง เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน โบนัส เป็นรางวัลซึ่งถือเกณฑ์

การจ่ายเพียงครั้งเดียวสำหรับผลการปฏิบัติงานระดับสูง ผลประโยชน์ เป็นรางวัลที่ให้แก่พนักงาน ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กร

เสนาะ ตียาว (2543: 145-146) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงานอาจเรียกเป็นเงินค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยถือเกณฑ์จำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงการทำงานหรือจำนวนผลผลิต โดยปกติขึ้นอยู่กับระยะเวลาการทำงาน ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นเครื่องแสดงสถานะของผู้ปฏิบัติงานคือ ถ้าได้รับเงินเดือน จึงเป็นพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน (White-collar) เป็นนักบริหารผู้กำหนดนโยบายหรือพวกประกอบวิชาชีพ (Professional) ส่วนพวกได้รับค่าจ้างเป็นพนักงานที่ทำงานในโรงงาน (Blue-collar) หรือพวกที่ทำงานโดยได้รายได้เป็นรายชั่วโมงและเป็นประเภทใช้แรงงาน แต่ลักษณะของผู้ทำงานโดยได้ค่าจ้างกับผู้ที่ได้รับเงินเดือนกำลังจะหมดไปเร็วๆ นี้ เพราะผู้ที่ได้รับค่าจ้างหากขาดงานอันเนื่องมาจากความจำเป็นก็จะได้รับค่าจ้างเต็มเสมือนทำงานทั้งเดือน และผู้ที่ได้รับเงินเดือนก็จะได้รับเงินนอกเหนือไปจากเงินเดือนปกติถ้าทำงานได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

Milkovich and Newman (2002: 7) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ทุกรูปแบบของผลตอบแทนด้านการเงิน บริการ หรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงาน

Gary Dessler (2005: 390) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทน โดยหลักแล้วจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ผลตอบแทนตามยอดขาย โบนัส และค่าตอบแทนทางอ้อม ได้แก่ สิทธิประโยชน์ ประกันภัย ประกันชีวิต การเลื่อนตำแหน่ง

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนในการทำงานในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อันเป็นการยกระดับฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น โดยค่าตอบแทนนี้จะเป็นตัวดึงดูดให้องค์กรมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นตัวยึดเหนี่ยวให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

ประเภทของค่าตอบแทน

นิวัฒน์ วชิรวิภากร (2540: 295) ได้แบ่งประเภทของค่าตอบแทนไว้ 3 ประเภท คือ

1. ค่าจ้างและเงินเดือน เป็นการให้ค่าตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจกำหนดให้เป็นรายวัน รายสัปดาห์หรือรายเดือนก็ได้ เช่น อัตราค่าจ้างของส่วนราชการต่างๆ อัตราเงินเดือนของข้าราชการพลเรือน

2. ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลงานได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ หรือให้เป็นรางวัลตามผลงานที่สามารถนำมาเป็นแบบอย่างได้ ค่าจูง



ใจจึงเป็นค่าตอบแทนที่ให้เฉพาะกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานได้ผลดีตามที่องค์กรได้กำหนดไว้เท่านั้น เช่น การเลื่อนเงินเดือนประจำปี การให้รางวัลพิเศษต่างๆ

3. ประโยชน์และบริการ เป็นค่าตอบแทนทุกชนิดที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งอาจมีการกำหนดเงื่อนไขในการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ก็ได้ เช่น การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร การจัดน้ำดื่มที่สะอาดให้ เป็นต้น

กึ่งพร ทองใบ (2541: 3-5) องค์กรประกอบของค่าตอบแทน (Total Compensation) ที่องค์กรจ่ายให้กับลูกจ้าง แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Financial Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นตัวเงินให้แก่ลูกจ้าง โดยแบ่งเป็น 2 ลักษณะ

ลักษณะแรก : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง (Direct Financial Compensation) ได้แก่ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง โบนัส เป็นต้น

ลักษณะที่สอง : ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม (Indirect Financial Compensation) เป็นสิ่งที่พนักงานได้รับจากการจ้างแรงงานนอกเหนือจากค่าตอบแทนทางตรง เช่น การประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือการศึกษามูลนิธิ ค่าจ้างที่จ่ายในวันลา เป็นต้น

2. ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Nonfinancial Compensation) หมายถึง สิ่งของ สิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ

ลักษณะแรก : งาน (Job) หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับความภาคภูมิใจในงาน เป็นต้น

ลักษณะที่สอง : สภาพแวดล้อมของงาน (Job Environment) หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทนที่เหมาะสม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดี การยืดหยุ่นเวลาทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เป็นต้น





พนัส หันนาคินทร์ (2542: 106-107) ค่าตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น แบ่งเป็น 4 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงานโดยตรง ค่าตอบแทนประเภทนี้เป็นการจ่ายเพื่อให้งานที่ได้ทำลงไป โดยมีวิธีการคิดคำนวณเงินตามระยะเวลา เช่น เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ใช้จำนวนวันทำงานเป็นฐานในการคำนวณจำนวนเงินที่จะจ่าย ค่าจ้างที่มักจะจ่ายให้แก่บุคคลระดับบริการ (อย่าใ้ใครก็ตามในระบบราชการ ชาวต่างประเทศที่เข้าทำงานในหน่วยราชการถือว่าเป็นลูกจ้างชาวต่างประเทศ ก็จ่ายเป็นเงินเดือน แต่เรียกว่า ค่าจ้าง แต่ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ เช่น นักการภารโรง ก็ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน)

2. ค่าตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกจากที่ได้ตกลงกันไว้ เช่น ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา ค่าเบี้ยประชุมกรรมการ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะในการเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ เป็นต้น

3. ค่าตอบแทนในลักษณะให้การสงเคราะห์ เป็นค่าตอบแทนเพื่อช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ โดยไม่ต้องทำงานเพิ่มขึ้น เช่น เงินค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เป็นต้น

4. การตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การตอบแทนด้วยประกาศเกียรติคุณ การมอบเครื่องหมายหรือรางวัลที่ไม่เป็นตัวเงิน เพื่อเชิดชูเกียรติหรือคุณงามความดีที่ทำขึ้นเป็นที่ประจักษ์ในทางราชการก็มีการพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2545: 93) ได้กล่าวถึงประเภทของค่าตอบแทนไว้ 3 ประเภท คือ

1. ค่าตอบแทนหลัก (Base Pay) ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน องค์กรส่วนใหญ่จ่ายค่าตอบแทนหลัก โดยคิดเป็นชั่วโมงหรือเงินเดือนซึ่งดูจากลักษณะงาน ค่าตอบแทนหลักที่คิดเป็นชั่วโมงจะดูจากงานที่สามารถคำนวณเป็นเวลาได้โดยตรง ส่วนค่าตอบแทนหลักที่เป็นเงินจะดูจากช่วงเวลาที่ยาวกว่า คนที่ได้รับเงินเดือนจะมีสถานภาพสูงกว่าคนที่ได้รับค่าจ้าง บางองค์กรจึงใช้วิธีเปลี่ยนมาจ้างเป็นเงินเดือนให้คนงานและเสมียน เพื่อสร้างความรู้สึกรักภักดีและความผูกพันต่อองค์กร แต่ก็ยังคงจ่ายค่าล่วงเวลาให้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด

2. ค่าตอบแทนผันแปร (Variable Pay) หรือค่าตอบแทนจูงใจ (Incentives) เป็นค่าจ้างที่เป็นตัวเงินโดยตรงอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับผลงานของพนักงานแต่ละคน โดยตรงส่วนใหญ่ ได้แก่ โบนัสและค่าตอบแทนจูงใจต่างๆ เช่น ผู้บริหารที่ทำงานมานานอาจได้สิทธิในการถือหุ้นบริษัท เป็นต้น

3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) เป็นค่าตอบแทนทางอ้อมที่พนักงานได้รับจากสิ่งที่สามารถจับต้องได้ เช่น การประกันสุขภาพ การจ่ายเงินให้ในวันลาหยุดหรือบำนาญเมื่อเกษียณ ซึ่งเป็นค่าตอบแทนฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร บางครั้งเรียกว่า ผลประโยชน์ (Benefit) หรือค่าตอบแทนเสริม (Supplementary Compensation) สำหรับคนทั่วไปนิยมเรียกว่า สวัสดิการ แต่การเรียกว่า สวัสดิการ อาจทำให้ความหมายของผลประโยชน์เกื้อกูลแคบไปเพราะคำว่า ผลประโยชน์เกื้อกูลในทางวิชาการจะรวมไปถึงผลประโยชน์และการบริการ ทั้งค่าจ้างและเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น (Wage and Salary Add-ons) และยังมีรางวัลทางอ้อมต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน

หลักในการกำหนดและนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทน

กึ่งพร ทองใบ (2541: 22-24) ได้กล่าวว่า องค์ความรู้จากทฤษฎีที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและปรัชญาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน จะนำมาเป็นพื้นฐานหลักในการกำหนดค่าตอบแทน โดยหลักการนี้มีอยู่ด้วยกัน 6 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equity) ค่าตอบแทนจะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม จึงจะเป็นที่ยอมรับของทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมต้องมีความเสมอภาคกัน โดยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ที่เท่าเทียมกันและทำงานในระดับเดียวกัน มีความยากง่ายเท่าเทียมกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ทั้งนี้หลักความเสมอภาคยังแบ่งออกได้เป็น 3 ประการคือ

ประการแรก : ความเสมอภาคภายใน (Internal Equity) ภายในองค์กรเดียวกัน งานที่มีระดับความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานเทียบได้ในระดับเดียวกัน ก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน ตามหลักการ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work)

ประการที่สอง : ความเสมอภาคภายนอก (External Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องสอดคล้องกับการจ้างงานในตลาดแรงงานด้วย เพราะอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานมีผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน หากแรงงานในสาขาใดที่มีอุปสงค์หรือความต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน ค่าตอบแทนย่อมสูงกว่าแรงงานในสาขาที่มีความต้องการน้อยหรือมีจำนวนแรงงานล้นเหลือ ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทนจึงจำเป็นต้องมีการสำรวจค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน แล้วกำหนดค่าตอบแทนให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

ประการที่สาม : ความเสมอภาครายบุคคล (Individual Equity) การกำหนดค่าตอบแทนต้องพิจารณาให้ความเป็นธรรมรายบุคคล อาทิ ระหว่างผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทำงานในระดับความรับผิดชอบที่เท่าเทียมกัน ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าย่อมต้องได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า การพิจารณาค่าตอบแทนต้องพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้วย (Pay for Performance) นอกจากนี้ ความเป็นธรรมรายบุคคลยังพิจารณาจากระยะเวลา

ในการทำงานด้วย ผู้ที่ทำงานมานานกว่าย่อมได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่เพิ่งเริ่มบรรจุเข้าทำงาน โดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

2. หลักความเพียงพอ (Adequacy) ค่าตอบแทนต้องกำหนดให้เพียงพอกับบุคลากรในการเลี้ยงชีพตนเองตามควรแก่อัตรา อันเป็นหลักการเก่าแก่ที่เห็นได้ชัดเจนในการกำหนดค่าตอบแทนสำหรับคนงาน โดยการกำหนดค่าตอบแทนลักษณะนี้ต้องพิจารณาถึงระดับค่าครองชีพโดยทั่วๆ ไปประกอบด้วย นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงจำนวนผู้อยู่ในอุปการะที่ถูกจ้างต้องเลี้ยงดู

3. หลักความสมดุล (Balance) ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นต้องได้สมดุล โดยพิจารณาจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความสมดุลระหว่างสัดส่วนของรายจ่ายด้านบุคลากรกับรายจ่ายด้านอื่นๆ ความสมดุลระหว่างค่าตอบแทนทางตรงและทางอ้อม และความสมดุลระหว่างงานกับเงิน เป็นต้น

4. หลักความมั่นคง (Security) ค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีพ ซึ่งรวมถึงสุขภาพความปลอดภัยหรือความเสี่ยงในการทำงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความเสี่ยงภัย เช่น การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มขึ้นของเจ้าหน้าที่รัฐในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ หรือกำหนดสวัสดิการที่จำเป็นอื่นๆ เช่น การประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ

5. หลักการจูงใจ (Incentive) ค่าตอบแทนต้องจูงใจให้กับพนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มกำลังความรู้ความสามารถและเต็มใจ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ การกำหนดค่าตอบแทนทางอ้อมในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่เป็นรางวัลหรือตัวเงิน เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ตลอดจนแผนการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ เป็นสิ่งที่นายจ้างควรพิจารณาจัดให้มีตามความเหมาะสม

6. หลักการควบคุม (Control) การกำหนดค่าตอบแทนต้องสามารถควบคุมให้อยู่ภายใต้แผนการใช้จ่ายหรืองบประมาณค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ โดยจะต้องควบคุมให้อยู่ในความสามารถที่จะจ่ายได้ขององค์กร เพื่อให้ต้นทุนแรงงานอันเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิตของกิจการอยู่ในขอบเขตที่กิจการยังสามารถขยายกิจการเพื่อการขยายตัวและความเจริญก้าวหน้าของกิจการได้อีก

พินัส หันนาคินท์ (2542: 107-108) นโยบายในเรื่องค่าตอบแทน โดยเฉพาะเงินเดือนและค่าตอบแทน จะต้องคำนึงถึง

1. ค่าตอบแทนที่กำหนด ต้องมีความสัมพันธ์กับอัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน
2. ระดับขั้นของเงินเดือน ควรมีลักษณะยั่วยุให้คนอยากทำดีเพื่อความก้าวหน้า อันหมายถึงรายได้ที่เพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ยังควรสูงพอที่จะกันไม่ให้คนคิดมีฝีมือหนีหรือถูกประมูลตัวไปอยู่ที่อื่น



3. งานกับค่าตอบแทนควรจะต้องเท่ากัน อันถือได้ว่าเป็นหลักแห่งความเป็นธรรมและเป็น การบ่งชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างกันในด้านความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบของบุคลากร ในแต่ละตำแหน่งงาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำนั้น ได้รับผลตอบแทนที่ ทัดเทียมกันและเป็นไปตามความรับผิดชอบ

4. การกำหนดอัตราเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ควรจะมีหลักการและวิธีการที่แน่นอน สามารถชี้แจงให้แก่บุคลากรภายในองค์กรและองค์กรอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ บุคลากรเหล่านั้น เช่น กฎหมายแรงงาน สหภาพแรงงาน เป็นต้น

5. การตอบแทนที่ไม่มีค่าเป็นตัวเงิน โดยตรง ก็ควรจะต้องเป็นส่วนหนึ่งของระบบการ ตอบแทนด้วย โดยเฉพาะการตอบแทนที่มีผลทางจิตใจ การได้รับการยกย่อง การได้เข้ามีส่วนร่วม เป็นกรรมการดำเนินงานในระดับต่างๆ เป็นต้น

เสนาะ ดิยาวี (2543: 150-151) หลักและนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทน ควรมีดังนี้

1. มีแผนเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างที่แน่นอน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของอัตรา ค่าจ้างนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ และสภาพการทำงาน

2. ระดับอัตราค่าจ้างและเงินเดือน ควรกำหนดไว้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับระดับ ที่เป็นอยู่ในตลาดแรงงาน หรือในบางกรณีอาจกำหนดให้เท่ากับค่าจ้างที่ธุรกิจประเภทเดียวกัน ใช้อยู่ แต่ก็ควรคำนึงถึงอัตราในตลาดด้วย

3. แผนการเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือน ควรแสดงให้เห็นถึงงานและคนงานด้วย เมื่อ ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งกำหนดอัตราค่าจ้างไว้เท่าไร คนที่ถูกบรรจุให้ทำงานในตำแหน่งนั้นก็ จะต้องได้ค่าจ้างตามที่กำหนด ยกเว้นงานในระดับสูงซึ่งขอบเขตของงานจะกว้างขวางขนาดใดต้อง พิจารณาความรู้ ความสามารถของคนด้วย

4. ควรยึดหลักการจ่ายค่าจ้างเท่ากันสำหรับงานที่เท่ากัน โดยไม่คำนึงว่าผู้ทำงานใน ตำแหน่งนั้นเป็นใคร ทั้งนี้เพื่อความยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน แต่ค่าจ้างเท่ากันไม่จำกัว่าต้องเท่ากัน ในจำนวนเงิน ยังหมายถึงค่าจ้างที่อยู่ในช่วงอันใกล้เคียงกัน หากการกำหนดค่าจ้างนั้นกระทำเป็น ช่วง

5. ต้องยอมรับในเรื่องความสามารถของคน และการมีส่วนร่วมในการทำงานมากน้อย ของแต่ละคนด้วย เพื่อเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง

6. มีวิธีการที่แน่นอนเกี่ยวกับการร้องทุกข์ หรือเมื่อคนงานที่มีปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างและ เงินเดือน

7. ควรแจ้งให้คนงานทราบเกี่ยวกับหลักและนโยบายของค่าจ้างและเงินเดือน โดยเฉพาะคนงานแต่ละคนจะรู้ฐานะค่าจ้างหรือ โครงสร้างของอัตราเงินเดือน ไม่ควรปิดนโยบายไว้เป็นความลับเพราะพวกเขาคนงานไม่รู้อนาคตของตนเองว่ามีโอกาสจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนสูงเพียงใด จะมีผลต่อขวัญของคนงานและในที่สุดผลร้ายจะตกอยู่กับองค์กร

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2547: 126-127) การบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับงานที่ทำและช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถให้เต็มใจทำงานกับองค์กรต่อเนื่องกันไป โดยในการกำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงานนอกจากจะต้องวิเคราะห์ถึงความรู้ความชำนาญของพนักงาน ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมของงาน ผลผลิต ผลกำไร ต้นทุนขององค์กร และภาวะแวดล้อมอื่นๆ แล้ว ค่าตอบแทนที่กำหนดนั้นยังต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ถูกกฎหมาย ค่าตอบแทนนั้นต้องถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ จ่ายเป็นเงินไทย ไม่นำหนี้อื่นมาหักจากค่าจ้าง จ่ายตามกำหนดเวลา เมื่อทำงานเกินเวลาก็มีการจ่ายค่าล่วงเวลาตามกฎหมาย เป็นต้น และหากมีข้อตกลงสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ค่าตอบแทนก็ต้องเป็นไปตามข้อตกลงนั้น

2. มีความเพียงพอ ค่าตอบแทนนั้นควรเพียงพอที่จะให้ลูกจ้างดำรงชีพอยู่ได้อย่างเหมาะสมตามฐานะและตำแหน่ง ตลอดจนความจำเป็นของครอบครัว

3. มีความเป็นธรรม ค่าตอบแทนควรมีความเป็นธรรมระหว่างลูกจ้างด้วยกัน โดยผู้ที่ทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดียวกัน มีผลงานและความชำนาญงานเท่ากัน ควรมีค่าจ้างที่ใกล้เคียงกัน

4. มีการจูงใจ ค่าตอบแทนควรมีลักษณะที่เป็นการจูงใจโดยมีการจ่ายค่าตอบแทนมากขึ้นตามผลงานที่เพิ่มขึ้น

5. สอดคล้องกับความสามารถขององค์กร ค่าตอบแทนนั้นถือเป็นต้นทุนประเภทหนึ่งขององค์กรจึงต้องมีการบริหารค่าตอบแทนให้อยู่ในขอบเขตที่องค์กรสามารถรับภาระได้ และไม่ก่อให้เกิดความเสียหายเปรียบเมื่อต้องแข่งขันกับองค์กรอื่นในประเภทเดียวกัน

โดยสรุป หลักในการกำหนดและนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนของบุคลากรในองค์กรจะพบว่ามีหลักสำคัญอยู่ 3 ประการคือ

1. ความเสมอภาค ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะต้องได้รับการยอมรับจากบุคคลสองฝ่าย ซึ่งก็คือ นายจ้างและลูกจ้าง โดยจะต้องมีความเสมอภาคทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร กล่าวคือ ภายในองค์กร ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะต้องเท่าเทียมกันเมื่อพิจารณาจากภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ หากความรับผิดชอบ ภาระหน้าที่แตกต่างกัน ค่าตอบแทนก็จำเป็นต้องแตกต่างกันด้วย

สำหรับภายนอกองค์กรนั้น ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างในกิจการอื่นๆ ประกอบด้วย เพื่อให้สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้

2. ความเพียงพอ ค่าตอบแทนที่องค์กรให้กับบุคลากรจะต้องเพียงพอแก่การดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจในขณะหนึ่ง มิฉะนั้นแล้วหากกำหนดค่าตอบแทนที่ต่ำไปจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรที่ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่

3. การจูงใจ ค่าตอบแทนควรจูงใจให้บุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยอาจกำหนดเป็นลำดับขั้นของเงินเดือนหรือเป็นช่วง และจะต้องประกาศให้ทราบแก่บุคลากรโดยทั่วถึง นอกจากนี้แล้วค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นจะต้องจูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ เกิดความต้องการเข้ามาทำงานให้กับองค์กร

ทั้งนี้ ค่าตอบแทนที่กำหนดขึ้นนอกจากจะต้องมีความเสมอภาค มีความเพียงพอ และมีการจูงใจที่ดีแล้ว ค่าตอบแทนจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานหรือต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ซึ่งในที่นี้อาจวัดหรืออ้างอิงจากค่าตอบแทนที่กำหนดโดยภาครัฐ เป็นต้น

ทฤษฎีค่าตอบแทน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545: 311-312) ได้กล่าวถึงสมมติฐานของ อับราฮัม มาสโลว์ เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) โดยได้แบ่งออกเป็นลำดับขั้นไว้ 5 ระดับ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นเริ่มแรกที่สำคัญที่สุดในการดำรงชีพ เป็นจุดก่อให้เกิดมนุษย์ต้องแสวงหาสิ่งนี้มาตอบสนองคือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) เมื่อมีความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็ต้องการในขั้นถัดไปคือ ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย อาทิ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยุติธรรม การได้รับการรักษาพยาบาล และการได้รับผลตอบแทนหากออกจากงาน นอกจากนี้ต้องมีรายได้ที่เพียงพอและมีหลักประกันต่างๆ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งเป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวต่อการสูญเสีย งาน ทรัพย์สิน อาหาร หรือที่อยู่อาศัย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการสองขั้นที่กล่าวมา มนุษย์จะมีความต้องการสูงขึ้นอีก คือ ความต้องการทางด้านสังคม ให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ และเพื่อนร่วมงานยอมรับในความสัมพันธ์ของตน องค์กรยอมรับสนองความต้องการของพนักงาน โดยพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น



และมีส่วนในการปรับปรุงข้อบกพร่องขององค์กร ทำให้เกิดความภาคภูมิใจรู้สึกว่าการนั้นเป็นของตนเอง

ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับ (Esteem Needs) เพราะมนุษย์ต้องการให้สังคมยกย่อง รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ ความสำคัญในตนเอง โดยมีฐานะเป็นที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นๆ และมีตำแหน่งสูงในองค์กรทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จ (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ต้องการได้รับการยกย่องเป็นพิเศษ หรือประสบความสำเร็จสูงสุดในการทำงาน หรือการดำรงชีวิต

ทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ พบว่า มนุษย์มีความต้องการจำแนกได้เป็น 3 อย่าง คือ

1. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ [Need for Achievement (n-Ach)]
2. ความต้องการทางสังคม [Need for Affiliation (n-Aff)]
3. ความต้องการอำนาจ [Need for Power (n-Pow)]

แมคเคลแลนด์เน้นความต้องการบรรลุผลสำเร็จโดยกล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทางด้านความสำเร็จต่างกัน สิ่งที่มีอิทธิพลต่อ n-Ach คือ สภาพแวดล้อมทางสังคม ครอบครัว วัฒนธรรมและการฝึกอบรม

เมื่อพิจารณาตามแนวความคิดของแมคเคลแลนด์พบว่า การที่บุคคลทำงานในกิจการที่มีความมั่นคงได้รับค่าตอบแทนที่สูง จัดเป็นผลสำเร็จอย่างหนึ่งของคน จะเห็นได้ดังคำตั้งสอนในวัฒนธรรมที่สอนให้ “คนทำมาหากิน” “มีอาชีพเป็นหลักแหล่ง” “หากินเลี้ยงปากเลี้ยงท้อง” ดังนั้น หากธุรกิจมีการบริหารค่าตอบแทนที่ดีสามารถตอบแทนการทำงานได้อย่างเหมาะสมและมีส่วนให้คนงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามต้องการของเขาได้ ก็ย่อมจะทำให้คนงานมีกำลังใจและเต็มใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถของเขา (กึ่งพร ทองใบ, 2545: 34)

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) สเตซี เจ อัดัมส์ (Stacy J. Adams) เสนอแนวคิดว่า คนเราทุกคนมีแนวโน้มที่จะประเมินความสามารถในสิ่งที่ควรได้รับเสมอ คือจะดูว่าระหว่างผลที่ตนเองได้รับเป็นอัตราส่วนอย่างไรเมื่อเทียบกับความพยายามซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าของตน เมื่อได้รู้อัตราส่วนของตนแล้วก็จะนำไปเปรียบเทียบกับอัตราส่วนของเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ที่ทำงานเหมือนกัน เพื่อให้รู้ว่าสิ่งตอบแทนที่ได้รับมีความเสมอภาคกันหรือไม่ ในการเปรียบเทียบถ้าพบว่า สิ่งตอบแทนไม่มีความเสมอภาคคนงานก็จะทำในสิ่งที่คิดว่าเป็นข้อแลกเปลี่ยนที่ยุติธรรมหรือเหมาะสม เช่น ถ้าพบว่าตนเองได้เปรียบ โดยได้รับค่าตอบแทนมากกว่าก็อาจจะเพิ่มปัจจัยนำเข้าคือ การทำงาน

เพิ่มขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากพบว่าตนเองเสียเปรียบก็จะลดการทำงานของตนเองหรืออาจเรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีความเสมอภาคนี้ เป็นประโยชน์ในการกำหนดค่าตอบแทนของฝ่ายบริหารคือ ทำให้รู้ว่าการกำหนดค่าตอบแทนไม่เสมอภาคมีผลกระทบต่อความต้องการของคนภายในองค์กร ทำให้มีการแสวงหาความยุติธรรม ดังนั้นฝ่ายบริหารจึงควรสร้างกฎเกณฑ์หรือวิธีการที่จะสร้างความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานของตน (กึ่งพร ทองใบ, 2545: 34-35)

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

คำว่า สวัสดิการ มีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่าง ดังนี้

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540: 72) สรุปไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานหรือโดยนายจ้าง ลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงและปลอดภัย รวมทั้งมีการกินคืออยู่ดีเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2544: 19) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ว่า หมายถึง การกระทำขององค์กรหรือหน่วยงานที่กระทำขึ้น เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับบุคลากร ได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญ กำลังใจ ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

สุดาศิริ เสงพุลธนา (2546: 48-49) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึง สภาพการที่บุคคลหรือชุมชนมีการกินคืออยู่ดี มีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์สุข หรืออาจหมายถึง สิ่งที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกหรือความกินคืออยู่ดีของลูกจ้าง

ภิญโญ สาธร (2547: 387) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักผ่อน ชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญบุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจกับงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการ ความสะดวกต่างๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัยและความสะดวกสบายต่างๆ การศึกษาหรือข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัว ครอบครัว และการให้ผลประโยชน์หรือความแน่ใจที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

ประชุม รอดประเสริฐ (2548: 112) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น เพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิตหรือให้ได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญบุคลากรให้ตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถและเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ให้บุคลากรได้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต รวมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สวัสดิการให้เป็นตัวเงินหรือให้ส่วนที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้

ความสำคัญและความจำเป็นของการจัดสวัสดิการ

ได้มีนักวิชาการให้คำอธิบายไว้ ดังนี้

สุรพล ปธานวนิช (2542: 18) กล่าวว่า สวัสดิการถือเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ค่อนข้างลึกซึ้งกว่าค่าจ้างเงินเดือน กล่าวคือ ค่าจ้าง เงินเดือน เป็นค่าตอบแทนการทำงานที่เน้นในแง่เศรษฐกิจ ในขณะที่สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่นอกจากจะมีส่วนทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมุ่งหวังผลลัพธ์ในแง่สังคมและจิตใจด้วย ดังนั้นในบางครั้งจึงมีผู้เรียกสวัสดิการว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” การที่บุคคลจะพิจารณาตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานแห่งใดนั้น ปัจจัยที่มักจะต้องคำนึงถึงประการหนึ่งก็คือ หน่วยงานดังกล่าวจัดสวัสดิการให้คนงานมากพอที่เขาจะใช้ชีวิตการทำงานได้เพียงไร ในภาวะที่ไม่มีทางเลือกเป็นอย่างอื่นเขาอาจจะตัดสินใจเข้าทำงานอย่างฉาบฉวยจนดูเหมือนกับว่าเรื่องนี้มิใช่ข้อที่นำตาหนิ ทั้งนี้เพราะชีวิตการทำงานมีระยะเวลาครึ่งหนึ่งของอายุขัย จึงเป็นธรรมดาที่บุคคลต้องแสวงหาที่ที่จะให้ความสุขบ้างตามสมควร ไม่เพียงแต่เท่านั้นการทำงานยังมีความสัมพันธ์กับการใช้ชีวิตในด้านอื่นด้วย แม้แต่การสนทนากับสมาชิกครอบครัวหรือในหมู่มิตรสหายก็มักหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะพูดถึงเรื่องนี้ หากหน่วยงานที่เขาสังกัดอยู่ให้ความสุขกายสบายใจได้แล้วเขาก็จะกล่าวถึงด้วยความรักความภาคภูมิใจ ดังนั้น สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อความกินคืออยู่ดี และศักดิ์ศรีของการดำรงชีวิตในสังคมอยู่ไม่น้อย

เสาวนิต วิริยะศิริกุล (2548: 27) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานได้ดีย่อมเกิดจากความพอใจในงานที่ทำ ตลอดจนสภาพแวดล้อมและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องให้ความสะดวกสบายและความสนใจอย่างมากในการเสริมขวัญ กำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างสถานการณ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจให้ความ

ร่วมมือ วิธีการที่ฉลาดที่สุดคือ การจัดสวัสดิการและให้ผลประโยชน์แก่ลูกกันเพื่อสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ในหน่วยงานนั่นเอง

ประเภทของสวัสดิการ

เนื่องจากงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีหน้าที่จัดสวัสดิการ ประโยชน์ และบริการให้แก่บุคลากรอย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด (ฉันทานันท์ เจริญนนท์, 2541: 271-272) ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการในองค์กร โดยพิจารณาจากข้อกำหนดของกฎหมายเป็นเกณฑ์ ออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดสรรให้กับบุคลากรตามข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น บริการด้านสุขอนามัย ห้องพยาบาล และห้องสุขา เป็นต้น การจัดสวัสดิการตามข้อกำหนดของกฎหมายมีวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคลากรในสถานประกอบการ ส่งเสริมสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรด้วยความเต็มใจขององค์กร ความร่วมมือระหว่างองค์กรและบุคลากร หรือการร้องขอจากบุคลากร โดยสวัสดิการที่ให้จะนอกเหนือจากข้อกำหนดของกฎหมาย เช่น รถรับส่ง ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือพิเศษ กิจกรรมนันทนาการและกีฬา เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด

สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปต้องมีการจัดสวัสดิการประเภทนี้ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดยในประกาศฉบับนี้ได้กำหนดรายละเอียดและรูปแบบของสวัสดิการแรงงานที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มี โดยสรุปดังนี้ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน www.labour.go.th, ค้นหามีเมื่อ 16 ตุลาคม 2552)

1. ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และห้องส้วม อันถูกต้องตามสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

2. นายจ้างต้องจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาล สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปต้องมีปัจจัยในการปฐมพยาบาล สถานที่ทำงานอุตสาหกรรมนอกจากปัจจัยในการปฐมพยาบาลแล้วต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาล พยาบาล และแพทย์ ดังต่อไปนี้

2.1 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้หนึ่งเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล มีพยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคน และแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลเป็นครั้งคราว

2.2 ถ้ามีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันหนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีสถานพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้สองเตียง และเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล มีพยาบาลไว้ประจำอย่างน้อยสองคน แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยสองคนประจำตามเวลาที่กำหนดในเวลาดำเนินการปกติคราวละไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง และยานพาหนะพร้อมที่จะนำส่งลูกจ้างส่งสถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือสถานีอนามัยชั้นหนึ่งที่นายจ้างได้ตกลงไว้ เพื่อให้การรักษาพยาบาลลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยได้โดยพลัน

อย่างไรก็ตาม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานได้ลงนามในกฎกระทรวงว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 โดยจะมีผลบังคับใช้แทนประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง ตั้งแต่ วันที่ 25 กันยายน 2548 เป็นต้นไป กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานดำเนินการ 3 ประการ ดังนี้

1. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่าหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้าง ไม่เกินสี่ลิตรคน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนหนึ่งลิตรสำหรับลูกจ้างทุก ๆ ลิตรคน เศษของสี่ลิตรคนถ้าเกินสี่ลิตรคนให้ถือเป็นสี่ลิตรคน ห้องน้ำและห้องส้วมตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกต้องลักษณะเป็นประจำทุกวัน ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและลูกจ้างหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างเป็นคนพิการ ให้นายจ้างจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมสำหรับคนพิการแยกไว้โดยเฉพาะ

2. ในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้นายจ้างจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่สิบคนขึ้นไปต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาดำเนินการ แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้ง และเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาดำเนินการ สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มี



เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยานอกจากที่ระบุไว้ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงาน แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อตรวจรักษาพยาบาล ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาลได้โดยพลัน

3. นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลกับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นสถานพยาบาลที่นายจ้างอาจนำลูกจ้างเข้ารับการรักษาพยาบาลได้โดยความสะดวกและรวดเร็ว แทนการจัดให้มีแพทย์ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาตจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดไว้ในมาตรา 96 ให้นายจ้างของสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน โดยที่กรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกำหนด และในกรณีที่สถานประกอบกิจการใดของนายจ้างมีคณะกรรมการลูกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์แล้ว ให้คณะกรรมการลูกจ้างทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการตามพระราชบัญญัตินี้

เจตนารมณ์ของการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการฯ เป็นการส่งเสริมระบบทวิภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการหารือกับนายจ้างในการจัดสวัสดิการอื่นๆ ซึ่งนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเหมาะสมแก่สถานประกอบกิจการ และเป็นสวัสดิการที่ลูกจ้างเองก็ต้องการมิใช่ นายจ้างจัดการแต่ฝ่ายเดียว แต่ไม่เป็นที่สนใจของลูกจ้าง การที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้แสดงความต้องการและได้รับฟังความคิดเห็นข้อมูลจากนายจ้างว่าสามารถจัดสวัสดิการที่เสนอได้หรือไม่ เป็นการส่งเสริมการแรงงานสัมพันธ์ และยุติปัญหาข้อเรียกร้องข้อพิพาทแรงงานแต่เบื้องต้น ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ดังกล่าว กฎหมายได้กำหนดหน้าที่ไว้ (มาตรา 97) ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง
4. เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับลูกจ้างต่อ

คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นเสมือนสื่อกลางที่จะถ่ายทอดความต้องการด้าน สวัสดิการของลูกจ้างให้นายจ้างทราบ และร่วมปรึกษาหารือให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจสอบ ดูแล การจัดสวัสดิการ ภายในสถานประกอบกิจการ เพราะ กฎหมาย (มาตรา 98) ยังได้กำหนดไว้ว่านายจ้างต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง หรือเมื่อกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ เถินถึงหนึ่งของกรรมการทั้งหมดหรือสภาพแรงงานร้องขอ โดยมีเหตุผลสมควร

การที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นว่านั้นเท่ากับเป็นการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการให้มีการจัดสวัสดิการแรงงาน ขึ้นในสถานประกอบกิจการ ซึ่งหากสถานประกอบกิจการใดไม่ดำเนินการ จะมีบทลงโทษทั้งจำคุกและปรับ นอกเหนือจากกิจกรรมดังกล่าว กองสวัสดิการแรงงานยังเป็นฝ่ายจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ผู้ใช้แรงงาน โดยใช้งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล 2 กิจกรรมด้วยกัน คือ

1. การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กศึกษาเขตสิรินธรราชวิทยาลัยในพระราชูปถัมภ์ โดยที่ศูนย์ดังกล่าวเกิดจากพระราชดำริ ของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ที่มีพระประสงค์ให้มีการดูแลบุตรของผู้ใช้แรงงานในเขตที่มีสถานประกอบกิจการมากเพื่อบิดา มารดา จะสามารถทำงานได้ โดยไม่มีความเป็นห่วงกังวลในเรื่องการเลี้ยงดูบุตรก่อนวัยเรียนของตน ซึ่งปัจจุบันมีการจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กลักษณะนี้ ขึ้น 2 ศูนย์ และสามารถให้การดูแลเด็กเล็กที่เป็นบุตรของผู้ใช้แรงงานประมาณ 1,300 คน ทั้งนี้โดยได้รับเงินงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลและเงินบริจาคจากผู้ใช้แรงงาน ที่เป็นบิดา มารดาของเด็กสมทบอีกส่วนหนึ่ง การดำเนินงานของศูนย์ ทั้ง 2 แห่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองสวัสดิการแรงงาน และมูลนิธิสิรินธรราชวิทยาลัย ในพระราชูปถัมภ์

2. การจัดตั้งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงาน เป็นการจัดสรรเงินทอนหมุนเวียนจากรัฐบาลเพื่อผู้ใช้แรงงานกู้โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการและรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนในการพัฒนารายได้แก่ผู้ใช้แรงงานและเพื่อการออมทรัพย์และปลดปล่อยหนี้สินของผู้ใช้แรงงาน โดยผ่านสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งกองทุนเพื่อผู้ใช้แรงงานจะให้กู้ได้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ อัตราร้อยละ 2.25

ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าว การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ยังเป็นการที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐเข้าไปในสถานประกอบกิจการเพื่อแนะนำรูปแบบของสวัสดิการต่างๆ ที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ แต่หากสถานประกอบกิจการใดมี

ความพร้อมเพียงพอก็สามารถจัดให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าได้ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายที่กองสวัสดิการแรงงานนำเสนอเป็นทางเลือกสำหรับสถานประกอบการจัดเพิ่มเติม แบ่งออกได้เป็นหมวดใหญ่ๆ ดังนี้

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง
 - 1.1 การส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกเวลาทำงาน
 - 1.2 การจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน
 - 1.3 การอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
 - 1.4 การจัดให้มีห้องสมุด หรือมุมอ่านหนังสือ ฯลฯ เป็นต้น
2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ
 - 2.1 การจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า
 - 2.2 การให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ
 - 2.3 การจัดชุดทำงาน
 - 2.4 การจัดหอพัก
 - 2.5 การจัดให้มีรถรับ-ส่ง
 - 2.6 เงินโบนัส ค่าครองชีพ เบี้ยขยัน ค่าเช่ากะ
3. สวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกค้า
 - 3.1 สหกรณ์ออมทรัพย์
 - 3.2 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
4. สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกค้า
 - 4.1 การจัดสถานเลี้ยงดูบุตรของลูกค้า
 - 4.2 การช่วยค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว
 - 4.3 การช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของลูกค้า
 - 4.4 การประกันชีวิตให้กับลูกจ้าง
5. สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
 - 5.1 เงินบำเหน็จ
 - 5.2 เงินรางวัลทำงานนาน
 - 5.3 ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นของบริษัท
 - 5.4 กองทุนฌาปนกิจ
 - 5.5 เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักอาศัย

6. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

- 6.1 การจัดทัศนศึกษา
- 6.2 การแข่งขันกีฬา
- 6.3 การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์พนักงาน
- 6.4 การให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

ชนิดของสวัสดิการ

ชนิดของสวัสดิการมีผู้จำแนกไว้แตกต่างกันตามความสนใจและการนำเสนอ ซึ่งมักพิจารณาจากปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ ความสะดวกสบายในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงาน ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและปลอดภัย สุขภาพและพละนาามัยของบุคลากร ตลอดจนการตื่นตัวของสังคม (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2541: 273-274) จำแนกการจัดสวัสดิการในองค์กรออกเป็น 10 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. บริการด้านสุขภาพ (Health Services) การดูแลสุขภาพและพละนาามัยของบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เช่น ยาและเครื่องมือสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาล การตรวจสุขภาพ และการให้ข้อมูลด้านสุขอนามัย เป็นต้น
2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) การส่งเสริมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เช่น การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุและความปลอดภัย การส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัย การฝึกอบรม และเตรียมความพร้อม เป็นต้น
3. บริการด้านความมั่นคง (Security Service) การสร้างความมั่นคงทางกายภาพและความรู้สึกแก่บุคลากร เช่น เงินรางวัล เงินทดแทน การประกันชีวิต และเงินบำนาญ เป็นต้น
4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต (Payment for Entitle Leave) การให้ค่าตอบแทนตามปกติในวันหยุดพิเศษต่างๆ ของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนทำกิจกรรมตามความเชื่อทางศาสนา หรืองานเฉลิมฉลองของสังคม เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดประจำปี วันลาภิจ และวันลาป่วย เป็นต้น
5. บริการด้านการศึกษา (Education Service) การส่งเสริมการศึกษาและการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องแก่พนักงาน เช่น การศึกษานอกโรงเรียน การให้ทุนพัฒนาพนักงาน การให้ลาศึกษาต่อ และการจัดตารางเวลาทำงานให้สอดคล้องกับเวลาเรียน เป็นต้น

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) การให้ความช่วยเหลือด้านค่าครองชีพและการดำรงชีวิตตามความเหมาะสมแก่บุคลากร เช่น บ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า และเงินสงเคราะห์ต่างๆ เป็นต้น

7. บริการนันทนาการ (Recreational Service) การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อร่างกายและจิตใจ ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น จัดกิจกรรมพักผ่อน ส่งเสริมการจัดตั้งชมรมกีฬา การจัดเตรียมอุปกรณ์และสนามกีฬา และการจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) การให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติตนแก่สมาชิก เช่น ให้คำปรึกษาในด้านอาชีพ ความขัดแย้งในที่ทำงาน ชีวิตครอบครัว และกฎหมาย เป็นต้น

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Award) การให้ผลตอบแทนที่จูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน หรือการให้รางวัลกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เช่น เงิน โบนัส เงินรางวัลประจำปี รางวัลพนักงานดีเด่น และรางวัลพนักงานซื่อสัตย์ เป็นต้น

10. บริการอื่นๆ (Other Service) การให้การสนับสนุนในด้านอื่นที่นอกเหนือจากที่ได้กล่าวมาแล้ว เช่น รถยนต์ประจำตำแหน่ง อุปกรณ์สื่อสาร ศูนย์รับเลี้ยงเด็ก สนามเด็กเล่น และบ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

ปราชญา กล้าผจญ และ พอลดา บุตรสุขวิงศ์ (2550: 267-268) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการประกันความมั่นคงของพนักงาน เพื่อรับประกันว่างานที่ปฏิบัตินั้น มีความมั่นคง ทำแล้วเกิดความมั่นใจว่าองค์กรแห่งนี้ มั่นคงดี อยู่ทำงานได้นานๆ อย่างปลอดภัย มีความสุขเป็นการรักษาขวัญและกำลังใจของพนักงานให้สูงไว้ รูปแบบสวัสดิการเหล่านี้ ได้แก่ การประกันสังคม กองทุนทดแทน เงินทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิตการประกันอุบัติเหตุ การประกันสุขภาพ สวัสดิการต่างๆ เหล่านี้แต่ละบริษัท องค์กร หน่วยงาน สามารถจัดให้มีทั้งหมดหรือมีแต่บางส่วนแตกต่างกันไปตามขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร บริษัทหรือหน่วยงานราชการต่างๆ เหล่านี้ทั้งนี้จะสังเกตได้ว่าสวัสดิการบางประเภทได้มีกฎหมายกำหนดไว้ให้ต้องปฏิบัติตาม เช่น ประกันสังคม เป็นต้น

2. สวัสดิการที่ได้รับระหว่างที่มีได้ทำงาน เช่น ระหว่างการลาหยุดงาน โดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาด้วย เช่น ลาป่วย ลากิจ ลาพักร้อน (ลาพักผ่อนประจำปี) ลาอุปสมบท ลาไปร่วมพิธีฮัจย์ (ที่กรุงเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย) ลาคลอดบุตร (ซึ่งปัจจุบันให้ลาได้ยาวถึง 90 วัน) ลาเพื่อเข้ารับการระดมพลเป็นทหาร ลาบวช ฯลฯ สวัสดิการต่างๆ เหล่านี้สำหรับองค์กร หน่วยงานที่ร่ำรวยมั่นคงสูง หรือเป็นรัฐวิสาหกิจระดับชั้นนำของประเทศ มักจะมีให้ครบถ้วนหรือเกือบครบถ้วน แต่

สำหรับองค์กร บริษัทเล็กๆ จะมีให้น้อยกว่าเป็นปกติธรรมดา สวัสดิการที่กล่าวนี้ หมายรวมถึง สวัสดิการที่จ่ายเป็นเงินทองให้ใช้ในระหว่างตงานหรือ ไม่มีงานทำด้วย (เพื่อรับประกันว่าไม่อดตาย ประเทศที่เจริญระดับสูงสุดมักจะมีการจ่ายให้เป็นจำนวนที่เพียงพอแก่การเลี้ยงชีพได้อย่างสบาย ประเทศกำลังพัฒนายากจน ยากนักที่จะกระทำเช่นนี้ได้)

3. สวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นสวัสดิการที่มุ่งจูงใจพนักงานให้ทำงานให้แก่องค์กรได้ตามเงื่อนไข ข้อกำหนดคกฏเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เมื่อปฏิบัติตามได้ก็จะได้รับเป็นการตอบแทน เช่น เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือค่าอาหารกลางวัน รางวัลค่าตอบแทนส่วนแบ่งกำไร ฯลฯ เป็นต้น การจ่ายค่าสวัสดิการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนี้ จะจ่ายให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของธุรกิจ

4. สวัสดิการสนับสนุนพนักงานและครอบครัว เป็นสวัสดิการที่มุ่งให้พนักงานเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แบ่งเบาระบบบางส่วนของพนักงาน เช่น มีสถานที่เลี้ยงดูเด็กเล็ก จัดเอาไว้ให้ที่องค์กร บริษัท หน่วยงานนั้น มีบริการซักรีดเสื้อผ้า เครื่องแบบพนักงาน การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน แก่บุตรของพนักงาน การจัดกิจกรรมวันครอบครัว วันเด็ก วันแรงงาน สวัสดิการต่างๆ เหล่านี้ยังมีมากก็ยิ่งเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์อันโดดเด่นขององค์กร หน่วยงานแห่งนั้นๆ ยังมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสังคม ก็ยิ่งจะเป็นการดีมาก เช่น บริษัท องค์กร หน่วยงานบางแห่ง จัดสวนไม้ดอกไม้ประดับบนเกาะกลางถนนให้แก่ทางราชการ เป็นต้น

หลักในการจัดสวัสดิการ

ได้มีนักวิชาการให้คำอธิบายไว้ ดังนี้

(ณัฐพันธ์ เขจรันท์, 2541: 274-276) การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมีส่วนทำให้บุคลากรเกิดความพอใจ ความจงรักภักดี และความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนธุรกิจสามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ได้รับผลตอบแทน และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่หลักการพื้นฐานที่ธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์กรมี 5 ประการ ดังนี้

1. ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหา วางแผน ให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการในสิ่งที่บุคคลต้องการ เพื่อให้เขาสามารถนำสิ่งที่ได้รับ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้ง และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับ

หน่วยงาน โดยได้มีผู้ทำการสำรวจสวัสดิการที่บุคลากรขององค์กรต่างๆ ในประเทศไทยต้องการมากที่สุด 10 อันดับ ดังต่อไปนี้

1. การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล
2. รถรับส่งพนักงาน
3. เงินบำเหน็จและบำนาญ
4. ที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน
5. เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ
6. สโมสรกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
7. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
8. วันลาป่วยและลา กิจ
9. การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี
10. สถานที่เลี้ยงบุตร

2. การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่ธุรกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด ประการสำคัญทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง

3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของธุรกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ดังนั้นสวัสดิการที่ดีนอกจากจะต้องสอดคล้องกับหลักการในหัวข้อที่ผ่านมาแล้วยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงานของธุรกิจ มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว

4. ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อเกิดประโยชน์ทั้งแก่บุคคลและองค์กร ตลอดจนไม่สูญเสียไปในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและ



พลาสมา เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลถึงแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

เสนาะ ดิยาว (2545: 346-348) ได้เสนอหลักการให้บริการสวัสดิการเพื่อนำไปกำหนดแนวทางการจัดสวัสดิการขององค์กร ดังนี้

1. บริการที่ให้จะต้องสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และการจัดบริการสวัสดิการควรจะได้ศึกษาให้ทราบถึงลักษณะความต้องการของบุคลากรองค์กร ไม่ควรดำเนินการขึ้นมาโดยเห็นว่าบุคลากรบางกลุ่มเรียกร้อง เพราะบางครั้งองค์กรจัดโครงการด้านบริการขึ้นมาแล้ว ไม่มีผู้ให้บริการนั้น
2. บริการที่ให้จะต้องสนองความต้องการของบุคลากรทั้งหมดหรือ โดยส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากต้องการจัดให้มีการประกัน บุคลากรควรจะมีการประกันเป็นกลุ่ม เพราะมีเหตุผลคุ้มครองคนทั้งกลุ่มและยังประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย
3. การให้บริการแก่บุคลากรควรมีขอบเขตที่กว้างขวางเท่าที่จะทำได้ เพื่อทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด กล่าวคือ บริการมีขอบเขตที่ทำให้ทุกคนได้ใช้บริการต่างๆ โดยทั่วถึง
4. การให้บริการควรมีแบบอย่างอันเดียวกันแก่ทุกคนและมีความเสมอภาคกัน การให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะรับบริการจากองค์กรจะก่อให้เกิดความพอใจแก่ทุกฝ่าย
5. ควรจะคำนวณต้นทุนของบริการที่ให้แก่บุคลากร ได้อย่างถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ การให้บริการเป็นรายจ่ายอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะต้องคำนวณได้ว่าค่าใช้จ่ายดังกล่าวมีจำนวนเท่าใด เพื่อเป็นหลักในการควบคุมและสะดวกที่จะติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่

ภิญโญ สาธร (2547: 387-389) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการ โดยไม่ตอบสนองหน่วยงานในด้านการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการที่จัดบริการให้ก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินลงทุนสูญเปล่า ดังนั้นการที่จะให้การจัดสวัสดิการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลดีทั้งแก่บุคคลในหน่วยงานและองค์กรหรือหน่วยงานอย่างแท้จริงจำเป็นต้องมีหลักการและเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการ ดังต่อไปนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องจัดให้แก่บุคลากร โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อิทธิพลในด้านรับสวัสดิการ
2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ ให้ความคุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งทางหน่วยงานและส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย

3. หลักแห่งความจูงใจ การจัดสวัสดิการจะต้องเป็นสิ่งที่มีความจูงใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีมากขึ้น

4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการจัดสวัสดิการ ต้องคำนึงว่าสิ่งที่จัดเอื้ออำนวยความสะดวกเพื่อเกื้อกูลแก่สมาชิกนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์อะไร

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงว่าได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ

6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใดควรคำนึงถึงหลักของความสิ้นเปลือง ถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย จะเสียประโยชน์มากกว่าได้ผล

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจไม่ควรจะกระทำ

8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการถ้าจะให้ได้ผลดีต้องมีระบบ ระเบียบ และรูปแบบในการจัด ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก คล่องตัวไม่คิดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลาในการรับบริการจากสวัสดิการที่จัด

9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัด โครงการเรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียน หรือให้แล้วสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากร ไม่มีใครได้รับเหลือมล้ำค่าสูงกว่ากัน ควรจะถือหลักความยุติธรรมในการจัดโครงการในทุกกรณีไป

11. หลักการของการจัดสวัสดิการต้องไม่มีลักษณะเป็นการ “สงเคราะห์เกื้อกูลแบบบิดากับบุตร” การจัดสวัสดิการถือว่าบริการประเภทต่างๆ จะต้องเป็นความเห็นชอบของผู้รับส่วนใหญ่ การที่องค์กรจะเป็นผู้ผูกขาดย่อมเป็นสิ่งที่ทำไม่ได้ การจัดสวัสดิการในประเทศที่พัฒนาแล้วนั้นถือว่าสมาชิกจะต้องมีส่วนร่วมเห็นดีเห็นชอบด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สมาชิกเกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ให้ความร่วมมือและได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากสวัสดิการที่จัดขึ้น

แนวคิดสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการแรงงานที่เกิดขึ้นในแต่ละยุคสมัย ต่างมีที่มาของแนวคิดจากหลายแหล่ง หลายสำนักและหลายแนวทาง ในที่นี้ได้จำแนกแนวคิดที่เป็นที่มาของสวัสดิการแรงงานไว้เป็นกลุ่มใหญ่ๆ 5 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540: 24-48)

1. แนวคิดดั้งเดิม

แนวคิดดั้งเดิม ประกอบด้วยแนวคิดสวัสดิการอาชีพของทิตมัสส์และแนวคิดการบริหารสวัสดิการส่วนที่เหลือหรือแบบเก็บตก มีที่มาและสาระสำคัญที่สามารถนำมาเป็นพื้นฐานของการจัดสวัสดิการแรงงาน โดยทั่วไปมี 2 แนวคิด คือ

1.1 แนวคิดสวัสดิการอาชีพของทิตมัสส์ (Titmuss Occupational Welfare)

Richard M. Titmuss (อ้างถึงใน Tatsuru Akimoto, 1989) เป็นผู้นำเอาแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการอาชีพ (Occupational Welfare) มาจากประเทศอังกฤษ เมื่อปี ค.ศ. 1950 โดยนำสาระที่น่าสนใจของแนวคิดนี้ที่เน้นเรื่อง การกระจายทรัพยากรทางสังคมจากกลุ่มที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่สูงกว่าไปยังกลุ่มคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า ที่สำคัญคือ บริการต่างๆ ที่มีอยู่ในขณะนั้น เป็นบริการที่สถานประกอบการนิยมนำไปให้แก่แรงงานทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและสิ่งของ โดยจัดให้ตามความสามารถและตามสภาพการจ้าง ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละสถานประกอบการ เช่น บำนาญลูกจ้าง เงินช่วยเหลือบุตร บริการด้านสุขภาพอนามัย ประโยชน์เกื้อกูลกรณีถึงแก่กรรมและการจ่ายเมื่อไม่สามารถทำงานได้ ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าที่พักอาศัย ทุนการศึกษา เครื่องแบบ และนันทนาการอื่นๆ เป็นต้น

จากตัวอย่างประโยชน์เกื้อกูลข้างต้น เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่ามีการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้น เพราะมีผลทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน เนื่องจากบริการต่างๆ ที่เกิดขึ้นนี้เกิดขึ้นเฉพาะในสถานประกอบการหรือสถาบันที่มีการจ้างงานเท่านั้น ผู้ที่ไม่มีงานทำและไม่ได้ทำงานแม้จะอยู่ในวัยทำงานแต่จะไม่มีสิทธิ์ได้รับบริการดังกล่าว ดังนั้น ประโยชน์เกื้อกูลทั้งหลายจึงเติบโตขึ้นเฉพาะในหน่วยงานที่มีการจ้างงาน ซึ่งอาจนำมาสู่ความขัดแย้งและกลายเป็นความไม่สงบสุขขึ้นได้ในสังคมส่วนรวม เพื่อป้องกันความไม่สงบสุขที่อาจเกิดขึ้น จึงมีการนำเสนอให้นำสวัสดิการอาชีพมาไว้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสังคม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการกระจายบริการทางสังคมอย่างเป็นธรรม

1.2. แนวคิดการบริหารสวัสดิการส่วนที่เหลือหรือแบบเก็บตก (Administrative Residual)

ที่มาของแนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่า เมื่อมีการพัฒนาเศรษฐกิจ ก็จำเป็นต้องมีการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรและของคนในวัยทำงานไปพร้อมๆ กัน เพราะคนงานมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้า ต้องการความมั่นคงและมีชีวิตที่สุขสบาย และโดยความหมายของคำว่า “Residual” ก็คือรูปแบบหนึ่งของสวัสดิการสังคมที่มีพื้นฐานตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า บุคคลในสังคมจะได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการจาก 2 แหล่งที่สำคัญ คือ ตลาดและครอบครัว สวัสดิการที่ได้ตามรูปแบบนี้จึงเป็นการให้ในส่วนที่เหลือจากประชาชนที่มีอำนาจซื้อบริการตลาด



ของระบบเศรษฐกิจแบบเสรีนิยม ซึ่งเปิดโอกาสให้ตลาดทำหน้าที่โดยมีรัฐเข้ามาแทรกแซงน้อยที่สุด ดังนั้น ประชาชนทั่วไปที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนหรือมีความต้องการบริการต่างๆ จึงจำเป็นต้องช่วยเหลือตนเองก่อน ด้วยการใช้จ่ายเงินส่วนที่เป็นรายได้ของตนเองหรือเงินออมที่มีอยู่บางส่วนซื้อหาบริการทางสังคมมาตอบสนองหรือแก้ไข้ปัญหาของตน

รูปแบบข้างต้นนี้จึงเป็นการสะท้อนให้เกิดการรับรู้ว่า ประชาชนที่จะมาใช้บริการของรัฐได้ คือ กลุ่มประชาชนที่ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ เป็นภาระทางสังคม และได้รับการตีตราว่าเป็นขยะของสังคม และไม่มีส่วนร่วมต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจ แนวคิดนี้จึงมีกรอบแนวคิดที่ค่อนข้างจำกัดขอบเขตแค่เพียงรัฐจะจัดหาบริการสังคมและการสังคมสงเคราะห์ให้แก่ประชาชนที่อยู่ในสภาพที่ไม่ปกติ และไม่สามารถจะรับความช่วยเหลือจากครอบครัวหรือจากโครงสร้างของสังคมได้

การบริหารแรงงาน โดยใช้แนวคิดนี้ จึงมุ่งที่โปรแกรมมาตรฐานแรงงาน (Labor Standard Program) เช่น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ความปลอดภัยในอาชีพ เรื่องสุขภาพอนามัยและการจัดหาบริการสวัสดิการสำหรับกลุ่มคนงานที่ด้อยโอกาส รวมทั้งคนงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ

2. แนวคิดสากล

แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ถือเป็นแนวคิดสากล และได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายอยู่ในขณะนี้ มี 3 แนวคิดด้วยกัน คือ

2.1. แนวคิดสวัสดิการอุตสาหกรรมขององค์การสหประชาชาติ (UN Industrial Social Welfare)

แนวคิดนี้มีที่มาจากการประชุมระหว่างภูมิภาคขององค์การสหประชาชาติ ใน ค.ศ. 1970 ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดความหมายของคำว่า “สวัสดิการสังคมอุตสาหกรรม” (Industrial Social Welfare) โดยกล่าวถึงที่มาในอดีตว่า สวัสดิการอุตสาหกรรม คือ หลักใหญ่ที่ครอบคลุมสวัสดิการทั้งหมด มีนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะถือว่าเป็นหน้าที่ที่นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้าง แต่ปัจจุบันสังคมจะคาดหวังให้นายจ้างเป็นผู้รับภาระแต่เพียงฝ่ายเดียวย่อมเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพราะการอยู่ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นเรื่องของประโยชน์ค่าตอบแทน กล่าวคือ ต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ต่อกันและกัน ดังนั้น สวัสดิการตามแนวคิดนี้จึงมีความหมายที่แสดงถึงระดับของโปรแกรม การจัดหากิจกรรมต่างๆ ในทุกระดับที่จัดขึ้นโดยนายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล และ/หรืออาสาสมัครหรือโดยกลุ่มต่างๆ ทางสังคม ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของการจัดควรมุ่งเน้นที่การส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของลูกจ้างและครอบครัว

หลักสำคัญของแนวคิดนี้ คือ

1. การให้ความเป็นอิสระแก่ประเทศต่างๆ ที่จะจัดหาโปรแกรมหรือบริการที่แตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น บริการตามกฎหมายของประเทศหนึ่งอาจไม่ใช่บริการตามกฎหมายของอีกประเทศหนึ่งก็ได้

2. บริการที่จัดขึ้นควรจัดให้มีความแตกต่างกันตามเวลาและสถานการณ์ รวมทั้งให้คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องการแบ่งงานกันทำด้วย

3. การใช้หลักแนวคิดนี้เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในประเทศที่กำลังมีการพัฒนา เพราะประเทศที่พัฒนาแล้วจะเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประเทศที่กำลังพัฒนา

4. เน้นความต้องการของลูกจ้าง โดยเฉพาะเรื่องบริการที่เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกเรื่องอาหาร สหกรณ์ออมทรัพย์ ที่อยู่อาศัย การคมนาคมขนส่ง บริการรักษาพยาบาล การศึกษาและกิจกรรมทางวัฒนธรรม การฝึกอบรม บริการร่วมกัน (Communal Services) แรงงานกลุ่มพิเศษ เช่น แรงงานหญิงย้ายถิ่น แรงงานพิการและสูงอายุ รวมทั้งเน้นเรื่องเมืองอุตสาหกรรม (Industrial Towns)

5. การขยายขอบข่ายของสวัสดิการออกนอกที่ทำงาน โดยให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของลูกจ้าง ชุมชน และสังคมส่วนรวมของประเทศ ฉะนั้น ผู้ที่ได้รับประโยชน์จากสวัสดิการอุตสาหกรรมจึงมีชื่ออยู่ในหมู่ผู้ที่เป็นลูกจ้างเท่านั้น

6. ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างกิจการขนาดใหญ่และกิจการขนาดเล็ก ความแตกต่างระหว่างอุตสาหกรรมสมัยใหม่กับอุตสาหกรรมดั้งเดิม รวมทั้งความล้าหลังและความชะงักงันของส่วนต่างๆ ทั้งในเมืองและชนบทเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในสวัสดิการต่างๆ

กล่าวโดยสรุป แนวคิดนี้เป็นแนวคิดกว้างๆ ที่ต้องการให้ประเทศสมาชิกขององค์กรสหประชาชาติและประเทศอื่นๆ รับเอาแนวทางการจัดสวัสดิการอุตสาหกรรมที่ควรจะมีนอกเหนือจากในที่ทำงาน โดยขยายขอบเขตสวัสดิการให้กว้างขึ้นครอบคลุมถึงนอกที่ทำงานด้วย โดยเฉพาะผู้ที่ได้รับประโยชน์ควรขยายจากตัวลูกจ้างออกสู่ครอบครัวของลูกจ้างและชุมชน ทั้งนี้ไม่ควรเน้นว่าจะต้องให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่ควรเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งถ้าดำเนินการในลักษณะที่ร่วมกัน ได้ก็จะยังประโยชน์ให้แก่ลูกจ้าง ครอบครัว ชุมชน และสังคมส่วนรวม

2.2. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่เริ่มใช้และกล่าวถึงกันมากในประเทศอังกฤษ (Delamott and Takezawa, 1984: 2) คำศัพท์ที่นิยมใช้กันมากนอกจากคำว่า "Quality of Working Life" แล้ว ยังมีคำอื่นๆ อีกหลายคำที่มีความหมายในลักษณะเดียวกัน คือ คำว่า Humanization of

Work, Working Environment and Democratization, Improving of Working Conditions of the Workplace, Worker's Protection และ The Achievement of High Living Conditions

จากศัพท์เฉพาะข้างต้น สามารถนิยามคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้หลายประการ เช่น ความหมายที่ครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ที่ประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่างๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และมนุษยสัมพันธ์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังหมายถึงคุณภาพความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยรวมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ รวมทั้งการ ออกแบบการทำงาน (Davis, 1975: 93-98) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงสภาพ และการปฏิบัติงานต่างๆ ภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ การเพิ่มเนื้องาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมตลอดทั้งการเติบโตและการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่

ความเชื่อที่สำคัญของแนวคิดนี้ คือ สังคมควรจะเต็มไปด้วยความมั่งคั่ง และความมั่งคั่ง ในที่นี้ก็คือ ความมั่นคง การมีการศึกษาระดับสูง การที่ลูกจ้างได้รับการปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและมี โอกาสที่จะได้รับความสำเร็จขั้นสูงสุดในชีวิตการทำงาน ฉะนั้นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถูกกำหนดขึ้น ซึ่งแต่ละปีจะมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน เช่น Louis E. Davis (1975) เสนอว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานควรประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. มีโอกาสแสดงออก
4. มีโอกาสก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
5. มีการผสมผสานเกี่ยวกับงานที่ทำในองค์กร
6. เคารพสิทธิส่วนบุคคล
7. มีความสมดุลในการทำงาน การใช้เวลาว่างและชีวิตครอบครัว
8. มีส่วนร่วมรับผิดชอบกับองค์กรในด้านสังคมของชีวิตการทำงาน

ต่อมาใน ค.ศ. 1980 มีการเสนอให้เพิ่มเติมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งควรประกอบด้วย

1. ค่าจ้าง
2. ประโยชน์เกื้อกูล
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การเลือกตารางการทำงาน

5. การลดความกดดันในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเฉพาะบางกรณีที่อาจส่งผลกระทบต่อลูกจ้าง
7. ประชาธิปไตยในการทำงาน
8. การแบ่งผลกำไร
9. บำเหน็จบำนาญ
10. การส่งเสริมคุณภาพพนักงาน
11. การลดวันทำงานให้เหลือเพียง 4 วันในหนึ่งสัปดาห์

จากองค์ประกอบข้างต้นที่กล่าวมาทั้งหมด สามารถสะท้อนวัตถุประสงค์ของแนวคิดนี้ได้ อย่างชัดเจน คือ การมุ่งให้เกิดมาตรการที่ดีเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การแสดงออกซึ่งความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจของลูกจ้าง การตระหนักในการบริหาร ประสิทธิภาพและผลผลิตของงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญกับสายใยแห่งความผูกพันทางสังคมและความเป็นปึกแผ่น จุดเด่นของแนวคิดนี้จึงอยู่ที่ชีวิตจริงของคนงานทั้งในและนอกที่ทำงาน

2.3. แนวคิดชีวิตของคนงาน (Worker's Life)

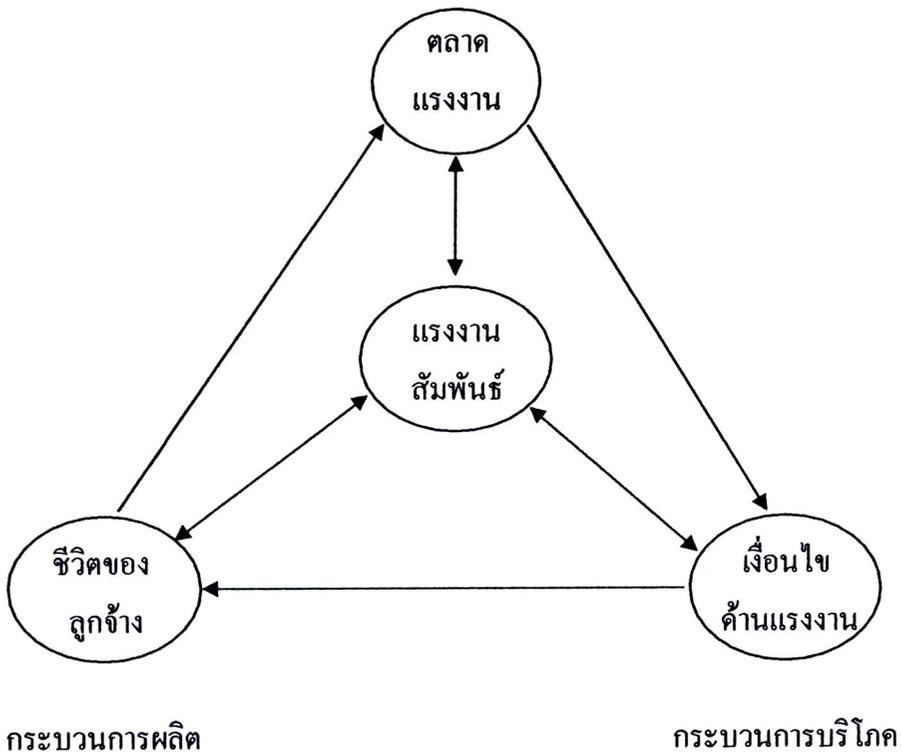
แนวคิดที่ปรากฏอยู่ในสาขาวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานในช่วงทศวรรษที่ 1930 ซึ่งขณะนั้นการศึกษาเศรษฐศาสตร์แรงงานมีขอบเขตจำกัดอยู่เพียง 3 ประเด็นเท่านั้น คือ ตลาดแรงงาน ค่าจ้างและแรงงานสัมพันธ์ แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่มีอยู่ตลอดเวลา นักเศรษฐศาสตร์แรงงานบางคนเกิดมุมมองที่กว้างขวางกว่า เพราะเรื่องของแรงงานมิได้จำกัดอยู่เพียงแค่ 3 ประเด็นแรกเท่านั้น ยังมีเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอีกคือการตระหนักในคุณค่าและชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานไร้ฝีมือหรือกรรมกร ดังนั้นในระยะต่อๆ มาจึงมีความพยายามที่จะขยายขอบเขตการศึกษาเศรษฐศาสตร์แรงงานให้ครอบคลุมการศึกษาเกี่ยวกับชีวิตของลูกจ้าง โดยเสนอให้นำนโยบายแรงงานเข้าไว้เป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสังคม

แนวความคิดนี้ให้ความสำคัญกับวงจรการผลิตซ้ำด้านพลังงานแรงงาน (Labor Power Reproduction Cycle) ประกอบด้วยความสัมพันธ์ของกระบวนการ 3 อย่าง คือ

1. กระบวนการแลกเปลี่ยนของกำลังแรงงาน (Exchange Process) ซึ่งอยู่ในตลาดแรงงาน
2. กระบวนการบริโภค (Consumption Process) ซึ่งอยู่ในเงื่อนไขด้านแรงงาน (Labor Conditions)
3. กระบวนการด้านการผลิตกำลังแรงงาน (Production Process) ซึ่งอยู่ในส่วนที่เป็นชีวิตของลูกจ้าง

เมื่อกระบวนการดังกล่าวก้าวเข้าสู่กระบวนการที่ 3 แล้ว จะกลับไปสู่กระบวนการที่ 1 ใหม่ ขณะเดียวกัน แต่ละกระบวนการจะมีปฏิสัมพันธ์กับกระบวนการด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เปรียบเสมือนศูนย์กลางของเครือข่ายความสัมพันธ์ของวงจรนี้ (ภาพที่ 2.1)

กระบวนการแลกเปลี่ยน

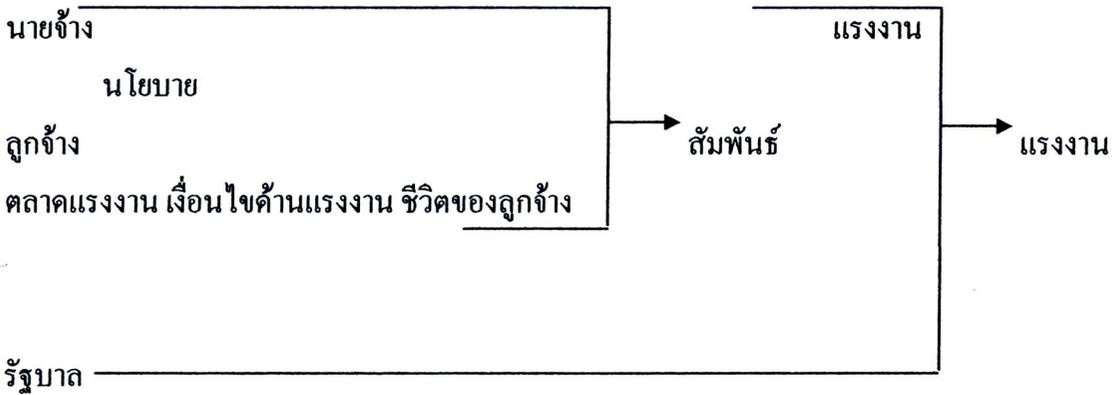


ภาพที่ 2.1 แสดงวงจรการผลิตซ้ำด้านพลังแรงงาน (Labor Power Reproduction Cycle)

ที่มา: Tatsuru Akimoto. (1989, September). "Exploration of Worker's Welfare: Its ten Concepts." *Journal of Economic, Josai University*, 22, 1. p. 20.

โดยเหตุที่วงจรดังกล่าวมีเพียงนายจ้างและลูกจ้างเท่านั้นที่มีความเกี่ยวข้องกันโดยตรง ทำให้ดูเหมือนหนึ่งว่ายังมีทางออกที่ชัดเจนสำหรับลูกจ้างที่ได้รับสวัสดิการจากนายจ้างไม่เพียงพอ จึงมีการเรียกร้องให้รัฐเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการกำหนดนโยบายด้านแรงงาน ขึ้นมาให้ชัดเจนและให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสังคม เหตุผลสำคัญที่สนับสนุนในเรื่องนี้ คือ

ทุกฝ่ายควรถือเป็นภารกิจร่วมกันในการสร้างหรือสืบทอดกำลังแรงงานรุ่นต่อไปให้แก่ระบบเศรษฐกิจ ฉะนั้นสวัสดิการแรงงานในเศรษฐศาสตร์แรงงานจึงสามารถเขียนเป็นภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงสวัสดิการแรงงานในเศรษฐศาสตร์แรงงาน

ที่มา: สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร:แนวคิดและวิธีการบริหาร. (หน้า 38)

จะเห็นได้ว่า กลุ่มเป้าหมายของแรงงานตามแนวคิดนี้คือ ชนชั้นคนงาน (Worker's Class) ซึ่งในทางเศรษฐศาสตร์ให้ความสำคัญกับชีวิตของคนงานหรือลูกจ้างเพียงแค่ 1 ใน 3 หรือ 1 ใน 4 ของการศึกษาทางด้านเนื้อหาของวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานเท่านั้น เนื้อหาที่ควรจะให้ความสำคัญเพิ่มขึ้นคือ ค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ชั่วโมงที่ไม่ได้ทำงาน ที่พักอาศัย ความมั่นคงทางสังคมและค่าใช้จ่ายทางการศึกษา

3. แนวคิดการให้ความคุ้มครองตามกฎหมาย (Protective Legislative)

กล่าวกันว่า แนวคิดนี้เป็นแนวคิดสำหรับการนำมาใช้ในประเทศกำลังพัฒนา โดยเฉพาะประเทศที่กำลังอยู่ในยุคทุนนิยม ซึ่งการระดมการสะสมทุนมีผลต่อคนในหลายๆ ด้าน เช่น ที่คนงานต้องเผชิญกับภาวะความยากจน ทนทุกข์กับสภาพการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน และปราศจากการรวมกลุ่มในรูปการจัดตั้งองค์กรลูกจ้างหรือสหภาพแรงงาน มีผลทำให้ชนชั้นกรรมกรชีพไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ ผลผลิตลดลงและเกิดความไม่สงบสุขทางสังคม ประกอบกับปัญหาบางประการที่เกี่ยวข้องกับการบริการต่างๆ ทางสังคมซึ่งรัฐไม่สามารถจัดให้ประชาชนได้อย่างเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ขาดสิ่งอำนวยความสะดวก ทำให้รัฐต้องเข้ามา



แทรกแซงโดยใช้อำนาจทางกฎหมาย เพื่อให้นายจ้างจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่าที่กฎหมายกำหนด

การแทรกแซงของรัฐตามแนวคิดนี้ สามารถดำเนินการได้หลายวิธี (Tatsuru Akimoto, 1989: 11-13) คือ

1. บัญญัติกฎหมายเพื่อให้นายจ้างปฏิบัติตาม โดยเฉพาะการจัดหาบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นต่ำภายในที่ทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างได้รับบริการพักผ่อนหย่อนใจ การรักษาพยาบาลและบริการเพื่อสุขภาพอนามัยในแต่ละอาชีพ

2. การจัดเตรียมบริการเพื่อก่อให้เกิดความสุข บริการรวมสำหรับลูกจ้างอุตสาหกรรมโดยทั่วไป เช่น กองทุนสวัสดิการ เป็นต้น

3. การริเริ่มให้มีนันทนาการและสวัสดิการในบริเวณที่อยู่อาศัย เช่น สโมสรซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีการกระจุกตัวของอุตสาหกรรม

หลักการสำคัญของแนวคิดนี้ อยู่ที่การคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องต่างๆ ไป สวัสดิการจะมีปริมาณมากหรือน้อยควรขึ้นอยู่กับสภาพการทำงานและมาตรการการให้ความคุ้มครองในเรื่องต่างๆ โดยเฉพาะการให้ความคุ้มครองแรงงานกลุ่มหนุ่มสาว แรงงานหญิง ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

โดยสรุป แนวคิดนี้มีจุดเน้นที่มาตรการขั้นต่ำที่ลูกจ้างทุกคนพึงได้รับ โดยอาศัยอำนาจทางกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องจัดให้มีขึ้น

4. แนวคิดสังคมสงเคราะห์ (Social Work)

ความเชื่อของแนวคิดนี้ ได้รับอิทธิพลมาจากการปฏิบัติงานของนักสังคมสงเคราะห์ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เชื่อว่า สวัสดิการเป็นกิจกรรมที่มีความเกี่ยวข้องกับความยากจน เฉพาะอย่างยิ่งการว่างงานซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความยากจน และเป็นจุดเริ่มต้นของงานสังคมสงเคราะห์ด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้จึงมีผลทำให้ภาพลักษณ์ของงานสังคมสงเคราะห์กลายเป็นตัวแทนของความยากจนและเกี่ยวข้องกับปัญหาสุขภาพจิตของคนทั่วไป ปัญหาดังกล่าวจึงได้รับการยอมรับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งของคนทำงาน ฉะนั้น ในระยะต่อๆ มางานหลักของนักสังคมสงเคราะห์ก็คือ การเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบในปัญหาที่เกี่ยวกับกำลังคน (Manpower)

กิจกรรมทางสังคมและบริการสวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้น โดยสหภาพแรงงานและสถานประกอบการที่เห็นอย่างได้ชัดเจนตามแนวคิดของงานสังคมสงเคราะห์คือ บริการการให้ความช่วยเหลือพนักงาน (Employee Assurances Program หรือ EAPs) เป็นบริการที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้างที่มีความเครียดและประสบปัญหาต่างๆ เช่น ปัญหาด้านกฎหมาย ปัญหส่วนตัว ปัญหาครอบครัว และปัญหาการติดสุราเรื้อรัง ปัญหาดังกล่าวเป็นความรับผิดชอบทางวิชาชีพที่นักสังคม

สงเคราะห์จะต้องก้าวเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบด้วย เพื่อช่วยคนงานตามกลุ่มเป้าหมายนี้ให้รอดพ้นจากความเดือดร้อนซึ่งกำลังเผชิญอยู่ในขณะที่ทำงาน การที่นักสังคมสงเคราะห์มีบทบาทความรับผิดชอบต่อปัญหาดังกล่าวของคนงานตามกลุ่มเป้าหมายนี้ จึงทำให้ในระยะเวลาต่อมางานสังคมสงเคราะห์มีขอบเขตขยายความครอบคลุมการให้บริการแก่คนงานในสังคมอุตสาหกรรมหรือในโลกของการทำงาน โดยมีชื่อเรียกงานสังคมสงเคราะห์ที่ปฏิบัติงานทางด้านนี้ว่า สังคมสงเคราะห์อุตสาหกรรม (Industrial Social Work) บางแห่งเรียกว่า สังคมสงเคราะห์ในโลกของการทำงาน (Social Work in the World of Work) และบางแห่งนิยมเรียกว่า สังคมสงเคราะห์การอาชีพ (Occupational Social Work)

5. แนวคิดการบริหารงานบุคคล

แนวคิดที่สำคัญซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มแนวคิดของงานด้านการบริหารงานบุคคลมี 2 แนวคิด คือ

5.1. แนวคิดเรื่องค่าตอบแทน (Compensation)

ปัจจุบันนายจ้างส่วนใหญ่ต้องยอมรับว่า การลงทุนด้านสวัสดิการไม่ว่าจะเป็นการลงทุนเพื่อให้สวัสดิการในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ทุกอย่างที่มีการดำเนินการลงไปถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนในการทำงาน ซึ่งนายจ้างในประเทศไทยต่างก็มีแนวคิดตามนี้ทั้งสิ้น (จำเนียร จวงตระกูล, อ้างถึงใน นฤมล นิราทร, 2537: 94) ฉะนั้น นายจ้างจึงใช้แนวคิดนี้เป็นพื้นฐานสำหรับการจัดสวัสดิการ โดยนำมารวมไว้เป็นส่วนหนึ่งของค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่อยู่ในส่วนของค่าตอบแทน ซึ่งตามปกติแล้วการจ่ายค่าตอบแทนประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญคือ

1. การจ่ายค่าตอบแทนขั้นมูลฐาน (Base Pay) เมื่อเริ่มงานที่กำหนดให้ปฏิบัติเป็นปกติด้วยการแบ่งงานที่ปฏิบัติออกเป็นหมวดหมู่ต่าง ๆ

2. การจ่ายประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ (Fringe Pay) ที่นอกเหนือจากค่าจ้าง ได้แก่ ผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นการประกันประเภทต่าง ๆ (Insurance) การจ่ายเงินประเภทพิเศษ (Premium Payment) การจ่ายเงินในกรณีไม่ได้ทำงาน (Pay for Time not Worked) เช่น วันหยุดประจำปี วันลาป่วย วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น และบริการต่าง ๆ (Services) สำหรับพนักงาน

3. การจ่ายเพื่อการจูงใจ (Incentive Pay) ได้แก่ การจ่ายเงินพิเศษที่นอกเหนือจากการจ่ายขั้นมูลฐาน เป็นการจ่ายให้กับพนักงานแต่ละคนที่มีความสามารถและความพยายามเพิ่มผลผลิต ส่วนมากกำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงาน ทั้งนี้เพื่อกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้อย่างสอดคล้องกับแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กร

อย่างไรก็ตาม อาจจำแนกผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็น 5 ประเภทด้วยกัน คือ

1. ค่าจ้าง / เงินเดือน ซึ่งตามปกติคือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นสูงสุดในการบริหารงานเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนอื่น ๆ เพราะเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสามารถรักษานักงานให้คงอยู่กับองค์กรได้นานเนื่องจากเป็นสิ่งที่เห็น ได้ชัดเจนที่สุด
2. แรงจูงใจประจำปีหรือที่รู้จักกันดีว่าโบนัส มาตรฐานการจ่ายที่นิยมใช้กันตามปกติคือ การจ่ายให้ปีละหนึ่งครั้ง หรือปัจจุบันมีการปรับเป็นปีละ 2-3 ครั้ง อัตราการจ่ายอาจจะให้สูงสุดปีละ 1-8 เดือน ถือเป็นเรื่องที่ย่ำให้ตามประเพณีและเนื่องในโอกาสต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศว่าจะเลือกจ่ายให้ในวันใด เช่น วันตรุษจีน วันคริสต์มาส ปีใหม่ เป็นต้น การจ่ายประเภทนี้มีหลักสำคัญคือ จ่ายโดยมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับผลงานที่จะทำได้
3. แรงจูงใจระยะยาว เป็นการจ่ายให้กับพนักงานที่มีอายุการทำงานนานกว่า 1 ปี ซึ่งตามปกติแล้วจะกำหนดขั้นต่ำไว้ระหว่าง 3-5 ปี จ่ายให้ในรูปของรางวัลการทำงานเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น และอยู่กับองค์กรได้นานยิ่งขึ้น แรงจูงใจประเภทนี้จะมีความแตกต่างกับแรงจูงใจที่จัดให้สำหรับผู้บริหารระดับสูง
4. ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ได้แก่ บำนาญ การมีส่วนแบ่งในผลกำไร การประกันชีวิต การจ่ายในกรณีพิพาท เสียชีวิต การรักษาพยาบาลและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เมื่อออกจากงาน เกษียณอายุ การจัดบริการต่าง ๆ ที่เป็นการจ่ายรายได้เสริม มีความแตกต่างจากการมีส่วนร่วมในโปรแกรมต่าง ๆ ของรัฐ เช่น กองทุนประกันสังคม การประชาสงเคราะห์
5. ประโยชน์ตอบแทนสำหรับผู้บริหารระดับสูง การจัดประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้บริหารระดับสูงนั้น ส่วนหนึ่งก็ด้วยเหตุผลที่ต้องการชดเชยเรื่องภาษี เป็นเรื่องการแข่งขันระหว่างประเภทกิจการและอุตสาหกรรมที่ให้ เช่น พนักงานขับรถประจำตำแหน่ง รถประจำตำแหน่ง ค่าสมาชิกสโมสรชั้นสูง ค่าเลี้ยงรับรอง การเดินทางชั้นพิเศษ การตรวจสุขภาพอย่างละเอียดด้วยอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย เป็นต้น

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สวัสดิการสำหรับลูกจ้างในแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับเหตุผลและวัตถุประสงค์ของผู้ให้คือ นายจ้าง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสวัสดิการของลูกจ้างเป็นสิ่งที่มองผลลัพท์ได้หลายประการ ฉะนั้น สวัสดิการขั้นต่ำจึงถือเป็นพื้นฐานของการประกันว่าลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองดูแลตามมาตรฐานขั้นต่ำของแต่ละสังคม จึงเป็นสิ่งที่รัฐต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการออกกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม ส่วนที่นอกเหนือไปจากนั้นเป็นเรื่องของนายจ้างที่จะใช้สวัสดิการเป็นเครื่องมือหรือแนวทางเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานของลูกจ้าง และลดปัญหาต่างๆ ที่ฝ่ายจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้อง

เผชิญในรูปแบบต่างๆ กัน แต่เนื่องจากสวัสดิการที่จัดขึ้นมานั้นมิใช่ว่าจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีเสมอไป ในสถานประกอบการหลายๆ แห่งแม้จัดสวัสดิการขึ้นมาแล้ว แต่ปัญหาต่างๆ ก็ยังคงมีอยู่และอาจเพิ่มขึ้นด้วย ฉะนั้น การจัดสวัสดิการจึงจำเป็นต้องอาศัยทฤษฎีพื้นฐานเข้าร่วมด้วย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทั้งลูกจ้างและสถานประกอบการ

5.2. แนวคิดประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits)

ตามปกติคำว่า สวัสดิการ (Welfare) ถ้าใช้ในทางธุรกิจแล้วนิยมนำคำอื่นมากกว่า เช่น ใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) ทั้งนี้ก็ด้วยเหตุผลที่ว่า สวัสดิการเป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารรัฐต้องเป็นผู้จัดซึ่งไม่แสวงหาผลกำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า

ที่มาของแนวคิดประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) มาจากแนวคิดมนุษยนิยมที่เห็นว่านายจ้างในฐานะเป็นผู้มีโอกาสนี้อีกว่าจะต้องเป็นผู้ให้ และเป็นการให้แบบบิดาให้บุตร ให้โดยเสน่หามิใช่ด้วยการบังคับ วัตถุประสงค์ของการให้เพื่อให้ลูกจ้างอยู่กับคนนานๆ นอกจากนี้ยังเชื่ออีกด้วยว่าผลของการให้จะทำให้ลูกจ้างมีขวัญที่ดี ผลผลิตสูงขึ้น ดังนั้นโดยหลักการของแนวคิดนี้จึงอยู่ที่ว่า นายจ้างจะไม่จัดสวัสดิการให้ถ้าหากว่า คนไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนจากลูกจ้างกลับมา ยิ่งองค์กรโดยตรง ซึ่งผลตอบแทนที่คาดว่าจะได้รับกลับคืนมาน้อยที่สุดควรจะเท่ากับต้นทุนที่นายจ้างจ่ายไป การจัดสวัสดิการหรือบริการใดๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปรียบเทียบกับต้นทุนที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ อย่างไรก็ตามผลดีที่จะกลับคืนสู่องค์กรมีดังนี้

1. ระบบคัดเลือกพนักงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ขวัญและกำลังใจ รวมทั้งความจงรักภักดีต่อองค์กรดีขึ้น
3. อัตราการเข้า-ออกงาน และการขาดงานลดต่ำลง
4. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ทางบวกสำหรับองค์กร
5. ลดอิทธิพลและบทบาทของสหภาพแรงงาน รวมทั้งลดภาวะการณ์แทรกแซงจากรัฐ

ฉะนั้น วิธีการได้มาซึ่งประโยชน์เกื้อกูลที่ลูกจ้างพึงได้รับจากนายจ้างนั้น ส่วนหนึ่งมาจากการทำข้อตกลงร่วมกันระหว่างนายจ้างหรือฝ่ายจัดการและลูกจ้าง หรือ โดยความสมัครใจของนายจ้าง ทั้งนี้นายจ้างต้องจ่ายสวัสดิการต่างๆ ให้กับลูกจ้างอย่างน้อยที่สุดเท่าที่กฎหมายขั้นต่ำกำหนด ส่วนที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดหรือที่เรียกว่า ประโยชน์เกื้อกูลหรือประโยชน์สงเคราะห์ ตามปกตินายจ้างจะจ่ายให้โดยไม่นำเรื่องของงานมาเกี่ยวข้องด้วย แต่จัดให้โดยถือว่าลูกจ้างมีฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เหตุผลที่ให้เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเช่าบ้าน การประกันอุบัติเหตุ บ้านพักตากอากาศ ค่าทำงานในวันหยุด และค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

เนื่องจากการให้ประโยชน์เกื้อกูลเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต ปัญหาที่มักเกิดขึ้นเสมอๆ คือ ค่าใช้จ่ายที่มองเห็นได้อย่างชัดเจน และบางครั้งผลของการจัดทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างลูกจ้างระดับต่างๆ เกิดการแข่งขันกันซึ่งตามปกติแล้วการแข่งขันย่อมส่งผล 2 ด้าน คือ ทั้งผลดีและผลเสียต่อองค์กร คั้งนั้น ในการจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างโดยอาศัยแนวคิดนี้จึงควรพัฒนาให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นเสมอๆ คือ ให้เพิ่มขึ้นจากที่กฎหมายกำหนด โดยถือเป็นหน้าที่เพื่อการส่งเสริมความเป็นอยู่ของลูกจ้างให้ดีขึ้นจนในที่สุดเป็นการให้ประโยชน์ตอบแทนที่มุ่งสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของลูกจ้าง

โดยสรุป ทุกแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สวัสดิการแรงงานเป็นแนวคิดที่มีความเป็นสหศาสตร์ เกิดขึ้นทั้งในประเทศที่กำลังพัฒนาและพัฒนาแล้ว โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนาต่างพยายามรับแนวคิดของประเทศซึ่งพัฒนาแล้ว และกำลังใช้แนวคิดแต่ละอย่างหรือใช้แล้วได้ผล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานของคนซึ่งการนำมาเป็นแบบอย่างจำเป็นต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและสถานการณ์ในช่วงเวลาต่างๆ ด้วย อย่างไรก็ตามสวัสดิการแรงงานที่มีที่มาจากแนวคิดทั้งหลายนั้น มีผลต่อการกำหนดนิยามซึ่งแต่ละแห่งมีการกำหนดไว้ในระดับที่ต่างกัน คือ มีทั้งที่อยู่ในระดับโปรแกรมการให้บริการและการจัดกิจกรรมตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป ที่สำคัญคือ ความต้องการของคนงานในแต่ละสังคมซึ่งมีความต้องการแตกต่างกัน บทบาทของงานสวัสดิการจะมุ่งเน้นที่การป้องกันความเดือดร้อน หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้จัด แต่ที่สำคัญคือ สวัสดิการแรงงานยังมีส่วนช่วยลดช่องว่างทางสังคมโดยให้ความสำคัญกับ “งาน” และ “ชีวิตความเป็นอยู่” ของผู้ทำงานและครอบครัวด้วย

ทฤษฎีสวัสดิการแรงงาน

ทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญสำหรับใช้เป็นแนวทางและกรอบความคิด เพื่อการบริหารและการจัดการด้านสวัสดิการในองค์กรมีหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีแนวคิดและจุดมุ่งหมายที่ให้ผลลัพธ์แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่ละแห่ง อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีพื้นฐานซึ่งเป็นที่นิยมใช้กันมากและอย่างแพร่หลายสำหรับการจัดสวัสดิการในระดับองค์กร คือ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540: 60-64)

1. ทฤษฎีที่ว่าด้วยการบังคับควบคุม (The Policing Theory) ที่มาของทฤษฎีนี้มาจากแนวคิดที่ว่า โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วส่วนใหญ่เห็นแก่ตัว พร้อมทั้งจะเอาเปรียบคนอื่นเสมอเมื่อมีโอกาส คนมั่งมีมักเอาเปรียบคนยากจน คนมีการศึกษามักเอาเปรียบคนมีการศึกษาน้อย ฉะนั้นนายจ้างซึ่งมีโอกาสมากกว่าลูกจ้างก็มักจะปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างไม่ยุติธรรม เพื่อเป็นการลดการเอาเปรียบที่เกิดขึ้น รัฐจึงต้องมีการออกกฎหมายควบคุมบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการ ดูแล สอดส่องให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับทางกฎหมายจึงถือเป็นมาตรฐานที่นายจ้างต้อง

ปฏิบัติตาม กรณีที่ชัดเจนไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษตามที่ระบุไว้ ข้อดีของทฤษฎีนี้ คือ ลูกจ้างจะได้รับการประกันในระดับหนึ่งว่า คนจะ ได้รับสวัสดิการเพียงพอตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย แต่จากข้อเท็จจริงที่ปรากฏมาได้เป็นเช่นนั้นเสมอไป เพราะยังคงมีนายจ้างอีกจำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้สนใจพยายามหลีกเลี่ยงที่จะไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือถ้าปฏิบัติได้ก็ปฏิบัติตามได้ไม่ครบถ้วน ขาดคุณภาพและไม่ได้มาตรฐาน ข้อเสียที่พบ คือ ไม่ยุติธรรมสำหรับนายจ้างที่ดีที่มีความพยายามจะจัดสวัสดิการให้สูงกว่าที่กฎหมายกำหนด เพราะสังคมมักมองว่านายจ้างคือผู้ที่เอาเปรียบ อย่างไรก็ตามในทุกสังคมยังคงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบังคับควบคุมด้วยกฎหมาย

2. ทฤษฎีที่ว่าด้วยความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่า การทำบุญจะส่งผลถึงชีวิตที่ดีในชาตินี้และชาติหน้า เช่นเดียวกับการหวังผลที่จะเกิดขึ้น ถ้าต้องมีการลงทุนนายจ้างประเภทนี้จะเชื่อว่า การให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างถือเป็นการลงทุนอย่างหนึ่ง ถ้าไม่ต้องการให้ปัญหาอื่นๆ เกิดตามมา เช่น การว่างงาน การนัดหยุดงาน การขโมยของๆ นายจ้าง การให้สวัสดิการ โดยความเชื่อของทฤษฎีนี้ถือเป็นเรื่องที่ดี เพราะเป็นการให้โดยความสมัครใจของนายจ้างคนนั้นว่า มีระดับความเชื่อเกี่ยวกับบาปบุญคุณโทษในระดับใด ในทางกลับกัน การให้สวัสดิการ โดยมีความเชื่อเกี่ยวกับศาสนานั้นอาจเป็นเรื่องที่หวังผลจากสิ่งที่ตนคาดหวัง มิได้ตั้งอยู่บนรากฐานของความสมเหตุสมผล ในที่สุดก็อาจส่งผลทางลบให้ต่อลูกจ้างในฐานะที่เป็นฝ่ายรับ

3. ทฤษฎีที่ว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory) ความเชื่อของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า มนุษย์ย่อมรักมนุษย์ด้วยกัน ต้องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้าพบว่าเพื่อนมนุษย์มีความทุกข์และจะขาดความสุขมากขึ้นถ้ารู้ว่ามนุษย์ด้วยกันมีความทุกข์และเดือดร้อน ฉะนั้น มนุษย์ด้วยกันก็มักจะมีใจเมตตาสงสารเพื่อนมนุษย์ด้วยกันอย่างจริงใจพร้อมที่จะเสียสละเมื่อมีโอกาสนายจ้างที่จัดสวัสดิการ โดยอาศัยทฤษฎีนี้มักจัดสวัสดิการในรูปแบบที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมทั้งให้ความสำคัญแก่การแบ่งเบาภาระงานและปัญหาส่วนตัวของลูกจ้าง อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการบนพื้นฐานความเชื่อในเรื่องนี้ยังคงเป็นเรื่องของ “ความรู้สึก” ที่อาจจะแปรเปลี่ยนได้เสมอ ฉะนั้น สวัสดิการจึงอาจมีทั้งปริมาณและคุณภาพ มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความเป็นคนดีและความเป็นคนรักเพื่อนมนุษย์ของนายจ้างแต่ละคน

4. ทฤษฎีที่ว่าด้วยความผูกพันแบบครอบครัวหรือหุ้นส่วน (The Paternalistic or Trusteeship Theory or Fraternalistic) แนวคิดนี้มีพื้นฐานมาจากความเชื่อที่ว่า ในการประกอบธุรกิจนั้น นายจ้างและลูกจ้างเป็นหุ้นส่วนกัน คือ นายจ้างมีฐานะเป็นเจ้าของสินทรัพย์ เมื่อจะใช้จ่ายสินทรัพย์ใดๆ จึงควรคำนึงประโยชน์ของลูกจ้างที่จะได้รับด้วย เพราะลูกจ้างยังคงเป็นผู้ที่ไม่สามารถช่วยตนเองได้ทุกเรื่อง มีลักษณะที่ต้องพึ่งพานายจ้างอยู่ เฉพาะอย่างยิ่งด้านการจัดการ

ดังนั้น นายจ้างจึงต้องเป็นผู้พิทักษ์สิทธิ์ การให้สวัสดิการจึงเป็นเรื่องที่ต้องเกื้อกูลกัน ถ้าเปรียบเทียบกับ การเป็นครอบครัวคือผู้อาวุโสต้องดูแลผู้เยาว์วัย ที่ต้องเกื้อกูลน้อง ดังนั้น สวัสดิการลูกจ้างที่เกิดขึ้นจึงอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจเช่นกัน เพราะนายจ้างมีความรับผิดชอบต้องเกื้อกูลลูกจ้าง การที่ลูกจ้างจะได้รับมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจของนายจ้าง ทฤษฎีนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสียเช่นเดียวกับทฤษฎีอื่นๆ คือ ในด้านดี นายจ้างสามารถสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในหมู่ลูกจ้างได้ และลูกจ้างจะมีความรู้สึกรักนายจ้างและผูกพันกับงาน ในทางกลับกัน การที่นายจ้างเป็นฝ่ายให้หรือริเริ่มแต่เพียงฝ่ายเดียวจะมีผลทำให้ลูกจ้างต้องพึ่งพานายจ้าง อ่อนแอและไม่ส่งเสริมให้ลูกจ้างคิดเป็น

5. ทฤษฎีที่ว่าด้วยการป้องกันเรียกร้อง (The Placating Theory) ทฤษฎีนี้เกิดจากความเชื่อที่ว่า ลูกจ้างในยุคปัจจุบันมีความตื่นตัวในเรื่องสิทธิและประโยชน์ต่างๆ ทำให้เกิดมีพลังกลุ่มเรียกร้องสิทธิต่างๆ ที่พึงมีพึงได้ ฉะนั้นนายจ้างจึงมีหน้าที่ที่จะต้องสอดคล้องดูแลความเคลื่อนไหวของลูกจ้าง เมื่อรับรู้ต้องแสวงหาทางป้องกันมิให้เกิดการรวมตัวหรือเบี่ยงเบนความสนใจด้วยการเอาใจ หรือ “ให้” ในสิ่งที่ลูกจ้างต้องการก่อนที่จะมีการเคลื่อนไหว โดยเปิดเผยการให้เพื่อป้องกันนั้นถือเป็นสิ่งที่ให้โดยปราศจากความจริงใจ เป็นการให้เพราะจำยอมหรือต้องการให้เพื่อปิดปากขาดความเมตตาหรือสำนึกในความรับผิดชอบอย่างแท้จริง ฉะนั้น การให้ในลักษณะเช่นว่านี้มีผลที่สามารถจะยับยั้งความรุนแรงได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น มิใช่เป็นการแก้ปัญหาอย่างถาวรเพราะลูกจ้างมีความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอๆ ข้อดีในแง่ก็คือ ลูกจ้างมักได้ในสิ่งที่ต้องการแต่มิใช่ทุกครั้ง เช่นเดียวกับนายจ้างเองก็มีความตื่นตัวต้องคอยดูแลสอดคล้อง ซึ่งเป็นผลทำให้ลูกจ้างได้ในสิ่งที่ต้องการมากขึ้น

6. ทฤษฎีที่ว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory) ความเชื่อของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่า สวัสดิการสามารถใช้เป็นเครื่องมือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้ รวมทั้งนายทุนผู้ผลิตและประชาชนผู้ใช้ผลิตภัณฑ์หรือผู้บริโภค ยิ่งให้สวัสดิการมากเท่าใดก็ยิ่งเป็นการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของนายจ้างหรือของสถานประกอบการ ได้ดีมากขึ้นไปเท่านั้น ฉะนั้น การให้สวัสดิการ โดยอาศัยพื้นฐานทฤษฎีนี้ถ้าให้โดยมีเทคนิคอาจถือเป็น “จุดขาย” ได้ อย่างหนึ่ง เพราะสวัสดิการที่ดีจะทำให้เกิดความนิยมในหมู่ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป สวัสดิการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อนี้ ได้แก่ สวัสดิการประเภทกีฬา คนตรี ทุนการศึกษา ที่พักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งส่งผลต่อชุมชนส่วนรวมลูกจ้างที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีการจัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ด้านประชาสัมพันธ์ย่อมได้รับประโยชน์มาก ถ้านายจ้างมีนโยบายและเป้าหมายการประชาสัมพันธ์ แต่ข้อเสียที่อาจเกิดขึ้นคือ การจัดสวัสดิการที่ไม่ได้คำนึงถึงความต้องการของลูกจ้างย่อมก่อให้เกิดความไม่พอใจขึ้นได้เช่นกัน

7. ทฤษฎีที่ว่าด้วยหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ (The Functional Theory) จากความเชื่อที่ว่า ลูกจ้างในฐานะผู้ผลิตควรได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางใจ และควรได้รับการเอาใจใส่เช่นเดียวกับเครื่องจักรที่มีราคาแพงนั้น จึงเป็นหน้าที่โดยตรงของนายจ้างที่พึงกระทำ นอกจากนี้ การที่เชื่อว่าสวัสดิการจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การเพิ่มผลผลิต หรือการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสิ่งจูงใจ ย่อมทำให้ลูกจ้างปราศจากความวิตกกังวลและมีความพอใจในงาน ฉะนั้น นายจ้างจึงพยายามจัดสวัสดิการในรูปแบบและชนิดต่างๆ เพื่อลูกจ้างจะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้นอันมีผลต่อการได้ “กำไร” ผลจากกำไรนี้ในที่สุดจะนำมาแบ่งปันโดยเฉลี่ยให้ลูกจ้างเพื่อเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง

จากทฤษฎีที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า สวัสดิการที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆ มีที่มาของการจัดโดยมีองค์ประกอบมาจากพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ ความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนจากงานที่ตนเองเป็นผู้กระทำ ความต้องการความเสมอภาคและความต้องการที่จะได้รับสิ่งกระตุ้นและจูงใจจากนายจ้าง ตัวแปรต่างๆ เหล่านี้มีอิทธิพลที่สำคัญยิ่งต่อการจัดสวัสดิการ รวมทั้งมาตรฐานทางสังคมซึ่งก็คือกฎหมาย ข้อบังคับขั้นต่ำที่ทุกสังคมจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นหลักประกันขั้นแรกว่าลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองในเรื่องสวัสดิการตามที่จำเป็น และอย่างเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในการทำงานให้แก่นายจ้างในองค์กรทุกประเภท ทั้งนี้ ยังมีตัวแปรและปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่จะเป็นตัวกำหนดสวัสดิการแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2.4 สวัสดิการพนักงานของ บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)

เครือเบทาโกร ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2510 ภายใต้ชื่อ บริษัท เบทาโกร จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้น 10 ล้านบาท เพื่อดำเนินธุรกิจผลิตและจำหน่ายอาหารสัตว์ โดยมีสำนักงานใหญ่แห่งแรกตั้งอยู่ที่เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร และก่อตั้งโรงงานแห่งแรกที่ อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

เบทาโกรขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เริ่มจากการสร้างฐานการผลิตด้านปศุสัตว์แห่งแรกประกอบด้วยฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร โรงงานอาหารสัตว์ และโรงฟักไข่ ที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และได้ขยายฐานการผลิตเต็มรูปแบบไปยังจังหวัดลพบุรี เนื่องจากมีความเหมาะสมทั้งทางด้านแหล่งวัตถุดิบและทำเลที่ตั้ง กลายเป็นจุดเริ่มต้นสู่การพัฒนาของการเป็นผู้นำอุตสาหกรรม การเกษตรครบวงจร ประกอบด้วย โรงงานอาหารสัตว์ ฟาร์มไก่ ฟาร์มสุกร โรงฟักไข่ โรงงานแปรรูป และคัดแต่งเนื้อสุกรอนามัยและ โรงงานผลิตอาหารปรงสุกแช่แข็งจากเนื้อสุกรอนามัยและเนื้อสุกรเอสพีเอฟ ฯลฯ

จากธุรกิจที่เป็นพื้นฐานด้านอุตสาหกรรมเกษตร นำไปสู่การจัดตั้งบริษัทในเครือที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอีกหลายแห่งเพื่อรองรับเครือข่ายธุรกิจของเบทาโกร ตั้งแต่ธุรกิจการผลิต การเลี้ยง และการพัฒนาสายพันธุ์ ทั้งสุกร ไก่เนื้อและไก่ไข่ การจัดทำฟาร์มพ่อพันธุ์แม่พันธุ์ การผลิตและจำหน่ายเวชภัณฑ์สำหรับสัตว์ในระดับมาตรฐานสากล อีกทั้งยังร่วมมือกับเกษตรกรในโครงการประกันราคาไก่เนื้อและไก่ไข่ โครงการจัดเลี้ยงสุกรขุน การผลิตและจำหน่ายสุกรขุน เนื้อไก่สด ไข่ไก่ และผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออก

ปัจจุบัน เครือเบทาโกรมีบริษัทในเครือจำนวน 31 บริษัท เป็นหนึ่งในผู้นำธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตรและอาหารครบวงจรของประเทศไทย ครอบคลุมตั้งแต่ธุรกิจอาหารสัตว์ ปศุสัตว์ ผลิตภัณฑ์สำหรับสุขภาพสัตว์ ไปจนถึงผลิตภัณฑ์อาหารคุณภาพเพื่อการส่งออกและจำหน่ายในประเทศ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างหลากหลาย ภายใต้แนวคิด "เพื่อคุณภาพชีวิต"

ในด้านสวัสดิการพนักงาน บริษัทกำหนดสวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนแก่พนักงาน ทั้งนี้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ตลอดจนเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตให้แก่พนักงาน การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ดังกล่าว บริษัทจัดให้โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบการจัดสวัสดิการของธุรกิจอุตสาหกรรมประเภทหรือขนาดเดียวกัน หรือใกล้เคียงกับธุรกิจของบริษัท รวมถึงสถานะและความจำเป็นของบริษัท ปัจจุบันสวัสดิการและผลประโยชน์ของบริษัทที่จัดให้พนักงาน มีดังนี้

1. ค่ารักษาพยาบาล
2. การประกันอุบัติเหตุกลุ่ม
3. เงินช่วยเหลือกรณีสมรส
4. เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม
5. เครื่องแบบพนักงาน
6. งบประมาณสนับสนุนกิจกรรมและนันทนาการ
7. กองทุนเงินทดแทน
8. กองทุนประกันสังคม
9. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
10. ทุนการศึกษาบุตรพนักงาน
11. ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท
12. สหกรณ์ออมทรัพย์
13. การตรวจสุขภาพประจำปี

14. เงินกู้ธนาคารอาคารสงเคราะห์เพื่อที่อยู่อาศัย
 15. เงินชดเชยการเกษียณอายุ
 16. วันลาประจำปี
 17. การฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก
 18. การบริการห้องสมุด
 19. การศึกษาดูงานนอกสถานที่
 20. เงินรางวัลประจำปี
 21. ค่าพาหนะในการเดินทาง
- บริษัทสงวนสิทธิที่จะยกเลิก เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไขสวัสดิการและผลประโยชน์

ดังกล่าวข้างต้นได้ตามความเหมาะสม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดวงฤดี เวโรจน์วานิช (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประเภทของสวัสดิการที่ธนาคารแห่งประเทศไทยให้กับพนักงานตามระเบียบการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์สวัสดิการแต่ละชนิดเปรียบเทียบกับหลักการที่ควรจะเป็น เพื่อเป็นการกระตุ้นประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารผสมผสานกับหลักการต่างๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย โดยใช้วิธีการเป็นแนวทางในการทำการศึกษาให้ถูกต้องตามหลักการ จึงปรากฏออกมาในรูปขั้นตอนการศึกษาและในขั้นตอนต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การศึกษาพบว่า การจัดสวัสดิการพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทยเป็นไปตามทฤษฎีหลักการที่ควรจะเป็น ซึ่งเป็นส่วนกระตุ้นประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจ และความคาดหวังของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย และการสัมภาษณ์พนักงานในตำแหน่งผู้บริหาร ระดับเจ้าหน้าที่ชำนาญงาน และระดับเจ้าหน้าที่ มีผลดังนี้

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 32-50 ปี ส่วนมากสมรสแล้วและมีบุตรอย่างน้อย 1 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ประมาณ 21,000-100,000 บาท ระยะเวลาทำงาน 8-30 ปี ความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุดถึงปานกลาง ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิต ด้านส่งเสริมการดำรงชีวิตประจำวันและการเงิน ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา ด้านนันทนาการ/ความสัมพันธ์/พักผ่อนหย่อนใจ ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในด้านสุขภาพอนามัยมากที่สุด ส่วนใหญ่มีความคาดหวังว่าธนาคารน่าจะทำให้เบิกค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลเอกชนได้เต็มจำนวน ส่วนในด้านความมั่นคงในการดำรงชีวิตเป็นอันดับรองลงมา แต่ก็มีความคาดหวังว่าอยากให้ธนาคารอนุมัติเงินกู้โดยปลอดดอกเบี้ย ด้านสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษา พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้ธนาคารให้สวัสดิการเพื่อไปเรียนต่อต่างประเทศ (ทั้งบุตรและตัวพนักงาน) ในระดับปริญญาเอก โดยไม่คิดดอกเบี้ย ส่วนสวัสดิการอีก 3 ด้านคือ ด้านส่งเสริมการดำรงชีวิตประจำวันและการเงิน ด้านนันทนาการ/ ความสัมพันธ์/ พักผ่อนหย่อนใจ ด้านเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจแล้วและไม่คาดหวังอะไรเพิ่มเติม ส่วนเรื่องอื่นๆ ที่พนักงานส่วนใหญ่มีความคาดหวังสูงมากคือ โบนัส ซึ่งประสงค์จะให้ธนาคารจ่ายโบนัสแก่พนักงานเป็นเงิน 3 เท่าของเงินเดือนใน 1 ปี

อารีรัตน์ เข้มเพ็ชร (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับตามที่กฎหมายกำหนด ศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่กฎหมายไม่ได้กำหนด และศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่มาจากคณะกรรมการสวัสดิการ โดยพิจารณาความพึงพอใจในด้านต่างๆ คือ ด้านสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด ด้านสวัสดิการที่กฎหมายไม่ได้กำหนด และด้านสวัสดิการที่มาจากคณะกรรมการสวัสดิการ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละและค่าคะแนนเฉลี่ย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้ที่ทำงานในสถานประกอบการในจังหวัดชลบุรีทั้งหมด 120 คน จำแนกตามเพศ อายุ อายุการทำงาน ขนาดสถานประกอบการ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพศชายร้อยละ 2.20 เพศหญิงร้อยละ 2.10 อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 2.10 อายุ 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 2.22 ประเภทการจ้างรายวันร้อยละ 2.10 ประเภทการจ้างรายเดือนร้อยละ 2.20 อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปีร้อยละ 2.10 อายุการทำงาน 1-3 ปีร้อยละ 2.20 และอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไปร้อยละ 2.17 ขนาดสถานประกอบการขนาดกลางร้อยละ 2.06 ขนาดสถานประกอบการขนาดใหญ่ร้อยละ 2.20 ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการ จำแนกตามเพศพบว่า เพศชายจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.20 ส่วนเพศหญิงจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.10 จำแนกตามอายุพบว่า ระดับทัศนคติต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการจำแนกตามอายุต่ำกว่า 25 ปี จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการรวมอยู่ในระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.10 ส่วนอายุ 25 ปีขึ้นไปจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมี

ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.22 จำแนกตามประเภทการจ้างพบว่าระดับทัศนคติต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการจำแนกตามประเภทการจ้างรายวัน จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.10 ส่วนประเภทการจ้างรายเดือนจะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการรวมอยู่ในระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.20 จำแนกตามอายุการทำงานพบว่า ระดับทัศนคติต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการจำแนกตามอายุการทำงาน ค่ากว่า 1 ปี จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.10 อายุการทำงาน 1-3 ปี จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.20 ส่วนอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการอยู่ในระดับน้อย โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.17 จำแนกตามขนาดอุตสาหกรรมพบว่า ระดับทัศนคติต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการจำแนกตามขนาดอุตสาหกรรม จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.06 ส่วนขนาดอุตสาหกรรมขนาดใหญ่จะมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในสถานประกอบการรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.20

ลักขมี ชาติพุทธพิงศ์ (2548: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานองค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสวัสดิการพนักงานขององค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชน ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประเภทการจัดสวัสดิการและทัศนคติต่อสวัสดิการในองค์กร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 312 แห่ง มีผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลหรือฝ่ายการเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 312 ชุด และได้รับตอบกลับมา จำนวน 252 ชุด คิดเป็นร้อยละ 80.77 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

ผลการศึกษาพบว่า องค์กรสวัสดิการสังคมภาคเอกชนส่วนใหญ่เป็นมูลนิธิ มีอายุการดำเนินการกิจการด้านเด็กและเยาวชนมากกว่า 30 ปี เป็นองค์กรขนาดกลาง มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร 11-30 คน มีแหล่งเงินทุนได้มาจากการบริจาค อัตรารายเดือนของพนักงานแตกต่างกันตามวุฒิการศึกษา ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000-19,999 บาท และส่วนใหญ่พนักงานมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และพนักงานต้องทำงานทั้งในและนอกสำนักงาน โดยทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ วันละ 8 ชั่วโมง ได้ค่าล่วงเวลา องค์กรจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานและสวัสดิการสูงใจที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้พนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐานคือ การมีห้องสุขาและน้ำดื่ม ส่วนสวัสดิการสูงใจที่เป็นตัวเงิน ส่วนใหญ่พนักงานได้รับค่าพาหนะในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการสูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินที่พนักงานได้รับ ได้แก่ อุปกรณ์เครื่องใช้ที่เหมาะสม



กับสถานที่ทำงาน ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสวัสดิการพื้นฐานและสวัสดิการจิตใจคือ ขนาดขององค์กร วันลาป่วย วันลาเพื่อทำหมั้น วันลากิจ วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาคลอดบุตร และสัญญาการจ้างงาน

ณัฐมน ตั้งพานทอง (2549: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการรับรู้สวัสดิการและระดับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงาน (2) ศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สวัสดิการกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงาน (4) สร้างสมการพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 299 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่า t-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท เอเชียไฟเบอร์ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่มีการรับรู้สวัสดิการในระดับปานกลาง และมีพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรของพนักงาน การรับรู้สวัสดิการในทุกด้านของพนักงาน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านนันทนาการ ด้านการสร้างความมั่นคง และด้านสุขภาพอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบของการรับรู้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านสังคมสงเคราะห์ สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นพนักงานที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 11.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

น้ำอ้อย เวชกามา (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 (2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับภูมิหลังของครูด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน (3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของครู และผู้บริหารเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ของครูเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือ ครู โรงเรียนเอกชนเฉพาะในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 367 ฉบับ ได้รับคืน 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.55 วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อคำนวณหาความถี่เป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ประกอบด้วยคำถาม 44 ข้อ ใช้การวิเคราะห์ค่า t (t-test) และคำถามแบบปลายเปิดใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) หาความถี่ของคำตอบแต่ละข้อ

ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ (1) ด้านเงินเดือน (2) ด้านสวัสดิการ (3) ด้านค่าตอบแทน ผลการวิเคราะห์รายด้าน พบว่า (1) ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ครูมีความพึงพอใจภาพรวมในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจในระดับน้อย คือ โรงเรียนมีการงดเบิกจ่ายเงินเดือนให้แก่ครูเนื่องจากได้รับผลกระทบจากภาวะทางเศรษฐกิจ (2) ความพึงพอใจเกี่ยวกับค่าตอบแทน ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมในระดับปานกลาง ส่วนความพึงพอใจระดับน้อย คือ โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานปกติ เช่น ค่าล่วงเวลาในวันทำงานและวันหยุด (3) ความพึงพอใจเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการ ครูมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์รายด้านพบว่า ครูมีความพึงพอใจสวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการอำนวยความสะดวก สวัสดิการด้านสังคม สวัสดิการนันทนาการ และด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ครูมีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับภูมิหลังของครูด้านระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน พบว่า (1) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน ของครู โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ครูที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับปริญญาตรีขึ้นไป มีความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครู โรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 กับระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชน พบว่า ครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชนต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีระยะเวลาในการทำงานเป็นครู โรงเรียนเอกชนตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

จรินทร์ เลือโค (2551: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การ ไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการทำงานของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การ ไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด (2) ศึกษาระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การ ไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด (3) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การ ไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และ (4) เปรียบเทียบระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงาน บริษัท เรเซอร์การ ไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยในการทำงานของพนักงาน โดยเก็บข้อมูลจากพนักงานบริษัท เรเซอร์การ ไฟฟ้า(ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t – test, F-test และ LSD. ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี มีสถานภาพสมรส คือ สมรสแล้วหรืออยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,000 – 8,000 บาท มีอายุงาน 1-2 ปี และทำงานอยู่ในแผนกป้อน&เชื่อม แผนกพันคอล์ย และแผนกประกอบ ปัจจัยในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่ มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทนี้เพราะมีสวัสดิการดี เข้ามาทำงานโดยมีบุคคลแนะนำ ใช้รถมอเตอร์ไซด์ในการเดินทางมาทำงาน เวลาการทำงานของพนักงานอยู่ในช่วง 08.00 – 20.00 น. หรือ 20.00 -08.00 น. และมีจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาจำนวน 61-80 ชั่วโมง

2. พนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมด้านเศรษฐกิจด้านสุขภาพอนามัยและด้านสันตนาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

3. พนักงานที่มีเพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มี อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. พนักงานที่มีวิธีการเข้ามาทำงานในบริษัทแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเหตุผลในการเลือกเข้าทำงาน วิธีการเดินทางมาทำงาน เวลาการทำงาน และจำนวนชั่วโมงการทำงานนอกเวลาแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจด้านสวัสดิการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05