บทที่ 2

การจัดสวัสดิการ

นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยตรงแล้ว ประเภทของงาน สภาพการทำงาน สิ่งแวดล้อม และประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ยังเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจูงใจพนักงาน ให้มีกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ซึ่งก่อให้เกิดความร่วมมือในการที่จะทำงานให้แก่องค์การด้วยความเต็มใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับพนักงานอย่างหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารควรหาวิธีการและอุปกรณ์ที่จะช่วยส่งเสริม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพนักงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน และทำงานให้กับองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

สวัสดิการ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากพนักงานในองค์การ ซึ่งจะเป็นผลให้การดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยราบรื่น ฉะนั้นจึงควรที่จะได้มีการวางแผนการดำเนินงาน นโยบายและโครงการสวัสดิการไว้อย่างสุขุมรอบคอบ โดยคำนึงถึงหลักความต้องการมูลฐานของคนเรา หรือสิ่งตอบแทนที่พนักงานพึงได้รับ ตลอดจนคำนึงถึงคุณค่าของมนุษย์ เพื่อที่งานด้านสวัสดิการจะได้เป็นส่วนช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์การหรือหน่วยงานในที่สุด

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความหมายของสวัสดิการ

คำว่า "สวัสดิการ" นักวิชาการบางท่านเรียกสวัสดิการว่าผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งตรงกับคำที่ใช้ในภาษาอังกฤษที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เช่น Employee Serice, Employee Benefit Programs, Employee Brnefits and Services, Employee Welfare หรือ Fringe Benefitsเป็นต้น[1] คำว่าสวัสดิการนี้ ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน เช่น

---

[1]Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Management, 3d ed. (New York : Mc Graw-Hill Book Co., 1971), p. 536.

เดล เอส บีช (Dale S. Beach) กล่าวว่า สวัสดิการคือผลประโยชน์ที่องค์การได้จัดให้แก่พนักงานของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่ได้รับนอกเหนือไปจากค่าจ้างหรือเงินเดือนที่ได้รับตามปกติ เพื่อเป็นการคุ้มครองความเสี่ยงภัยที่จะเกิดขึ้นจากความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงาน หรือการสูญเสียรายได้เนื่องจากถูกไล่ออก หรืออาจจะอยู่ในรูปของเวลาว่างพิเศษ รายได้พิเศษ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ซึ่งผลประโยชน์บางอย่างอาจช่วยให้สังคมดีขึ้น พนักงานได้รับการพักผ่อนหย่อนใจ ได้รับความบันเทิง ถึงแม้ว่าผลประโยชน์และบริการจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลงานของพนักงาน แต่สวัสดิการก็มีส่วนทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญดี มีความจงรักภักดีต่อองค์การ ลดการหมุนเวียนเข้าออกและการขาดงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ[1]

คูนท์ กับ โอดอนเนลล์ (Koontz and O'Donnell) สวัสดิการคือผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นกำลังใจและบำรุงขวัญ อาจเป็นเงินที่จ่ายพิเศษนอกจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ หรือรางวัลจากผลกำไรที่เรียกว่า โบนัส หรือเงินที่เรียกอย่างอื่น นอกจากนี้อาจเป็นบริการพิเศษต่าง ๆ เพื่อบำรุงขวัญ เช่น การให้หยุดพักผ่อนเป็นครั้งคราว การให้ลาป่วย การให้ลาหยุด การจัดห้องอาหารแบบคาเฟทีเรียให้บุคลากรเลือกอาหารด้วยตนเองเป็นการประหยัด และการจัดสภาพการทำงานต่าง ๆ ให้สะดวกสบาย[2]

สเทราซ์และเซลส์ (George Strauss and Leonard R. Sayles) ได้กล่าวว่า สวัสดิการเป็นผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งประกอบด้วย ส่วนประกอบหลัก 5 ประการ คือ[3]

---

[1]Dale S. Beach, Personnel : The Management of People at work, 4th ed. (New York : The Macmillan Co., 1980), p. 660.

[2]ศิญโญ สารธร, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 385.

[3]George Strauss and Leonard R. Sayles, Pesonnel : The Human Problems of Management, 4th ed. (New York : Prentice-Hall, 1980), p. 599.

1. จ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน (Pay for time not worked) เช่น จ่ายให้ในเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักร้อนประจำปี หรือวันที่มีการทำกิจกรรมพิเศษ เช่น การแข่งขันกีฬา

2. ประกันให้พนักงาน (Insurance) เช่น การประกันชีวิตให้พนักงาน ประกันอุบัติเหตุ ประกันความพิการ

3. ดูแลยามเจ็บป่วย (Illness) เช่น มีรายการป้องกันโรค มีสถานพยาบาลเพื่อป้องกันและรักษาโรค ช่วยประกันสุขภาพให้พนักงาน

4. จ่ายเมื่อออกจากงาน (Retirement) เช่น จ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ ได้รับส่วนแบ่งจากกำไรเมื่อออกจากงาน

5. บริการและรางวัลสำหรับพนักงาน (Services and perquisites) เช่น ช่วยจ่ายค่าอาหาร ให้กู้เงิน ออกเงินค่าภาษีให้ ได้รับส่วนลดเมื่อซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัท มีการตรวจร่างกายทุกปี รับปรึกษาทางด้านการเงิน

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการเป็นผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่การอนุญาตให้ลาเพื่อไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องจากเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็ม การได้รับโบนัส บำเหน็จ บำนาญ เงินส่งเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะเดินทาง และค่าล่วงเวลา ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งอาจรวมเรียกว่า รายได้พิเศษที่องค์การจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือนค่าจ้างประจำที่ได้รับ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีกำลังกาย กำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์การยิ่งขึ้น[1]

สรุปได้ว่าสวัสดิการหมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานของตน ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ระหว่างหยุดพัก หรือออกจากงาน ซึ่งอาจเป็นเงิน ผลประโยชน์หรือบริการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน โดยมีการแบ่งสรรให้พนักงานทุกระดับด้วยความเสมอภาคกัน เพื่อส่งเสริมกำลังใจ บำรุงขวัญ สร้างศรัทธา และเพื่อประสิทธิภาพในการ

---

[1]สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523), หน้า 245-246.

ทำงานของพนักงาน อันจะเป็นแนวทางให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประวัติในการจัดสวัสดิการ

ความคิดริเริ่มในการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง[1] เริ่มมีมาแต่สมัยปฏิวัติทางอุตสาหกรรมแล้ว ครั้งนั้น บุคคลที่เป็นตัวตั้งตัวตีอย่างสำคัญในการเรียกร้องขอให้บรรดานายจ้างเจ้าของโรงงานอุตสาหกรรมและเจ้าของเหมืองแร่จัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างคนงาน คือ โรเบริต โอเวน (Robert Owen) ซึ่งเป็นเจ้าของโรงงานทอผ้าขนาดใหญ่ สาเหตุที่ทำให้มีการเรียกร้องเช่นนี้ก็เพราะเหตุว่าสมัยนั้นโรเบริต โอเวน ได้เห็นสภาพการทำงานของลูกจ้างตามโรงงานทอผ้าและเหมืองถ่านหินอยู่ในลักษณะเลวร้ายมาก กล่าวคือ ในสมัยปฏิวัติทางอุตสาหกรรม ซึ่งตกอยู่ระหว่างปลายศตวรรษที่ 18 กับต้นศตวรรษที่ 19 (ราว ๆ ตอนปลายกรุงศรีอยุธยากับตอนต้น ๆ ของกรุงรัตนโกสินทร์) นั้น ผู้ประกอบการหรือเจ้าของโรงงานและเจ้าของเหมืองถ่านหิน คำนึงถึงแต่การขายผลิตผลของตนให้ได้มากที่สุด โดยราคาต่ำที่สุด แต่สามารถทำกำไรได้มากที่สุด ไม่มีการเอาใจใส่ต่อสภาพการทำงานและสวัสดิการของลูกจ้าง ลูกจ้างต้องทำงานถึงวันละ 15-16 ชั่วโมง ค่าจ้างต่ำ โรงงานไม่ถูกลักษณะ การทำงานไม่มีเวลาพักผ่อน และมักจะเกิดอุบัติเหตุเสมอ ๆ ตามโรงงานทอผ้าและเหมืองถ่านหินทั่วไป ก็มักใช้เด็กอายุระหว่าง 7-9 ปี ทำงานเช่นเดียวกับผู้ใหญ่ ทั้งนี้ ก็เพราะนายจ้างคำนึงถึงแต่ผลกำไรของตนฝ่ายเดียว สภาพการอันน่าเศร้าสลดนี้มีอยู่ทั่วไปในประเทศอังกฤษ ฝรั่งเศส และบางประเทศในทวีปยุโรปสมัยนั้น จึงเป็นเหตุให้ผู้มีเมตตาจิตหรือนักปฏิรูปสังคมบางท่านยกขึ้นเป็นข้อถกเถียงและวิพากษ์วิจารณ์กันมาก และปรารถนาที่จะให้เจ้าของอุตสาหกรรมและเจ้าของเหมืองแร่ให้ความสนใจต่อสภาพการทำงานและสวัสดิการของลูกจ้างคนงานบ้าง รวมทั้งเรียกร้องให้รัฐบาลออกกฎหมายบังคับนายจ้างในบางกรณีอีกด้วย ในจำนวนเหล่านี้ โรเบริต โอเวน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญกว่าเพื่อน นอกจากเรียกร้องต่อสังคมและรัฐบาลแล้ว ท่านผู้นี้ได้ดำเนินการอย่างจริงจังภายในสถานประกอบการของตนด้วย โดยได้พยายามจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างหลายอย่าง เช่น ลดชั่วโมงการทำงานให้น้อยลง ให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างและครอบครัว จัดตั้งร้านจำหน่ายสินค้าแก่ลูกจ้างในราคาถูกกว่าท้องตลาด เปิดสถาบัน

---

[1] กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, การจัดการงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2508), หน้า 70-73.

ออมทรัพย์สำหรับคนงาน จัดตั้งโรงเรียนสำหรับบุตรหลานของลูกจ้าง เป็นต้น โรเบิร์ต โอเวน กล่าวอยู่เสมอว่า "เมื่อเจ้าของโรงงานเอาใจใส่ต่อเครื่องมือเครื่องจักรให้สะอาดหมดจด และหยอดน้ำมันเครื่องให้เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอแล้ว ทำไมจึงไม่เอาใจใส่ต่อเครื่องจักรที่มีชีวิตจิตใจคือ มนุษย์ เพื่อให้สามารถทำงานให้ได้ผลอย่างเต็มที่ และไม่ลึกหรอหรือบุบสลายเสียก่อนจะถึงเวลาที่สมควรเล่า"

เสียงเรียกร้องของนักปฏิรูปสังคมเพื่อให้แก้ไขสภาพการดังได้กล่าวมาแล้วนี้ ในระยะแรกไม่ได้รับการเอาใจใส่จากฝ่ายปกครองเท่าที่ควร เพราะในสมัยนั้น ความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานทางเศรษฐกิจถือลัทธิปล่อยให้เป็นไปโดยเสรี การแทรกแซงของรัฐในการใช้แรงงานถือว่า ผิดหลักเศรษฐศาสตร์และศีลธรรม แต่อย่างไรก็ตามใน ค.ศ. 1802 รัฐบาลอังกฤษได้ออกกฎหมายฉบับหนึ่งเรียกว่า Health and Morales of Apprentices in Cotton Mills กำหนดห้ามนายจ้างใช้ลูกจ้างฝึกหัดงานทำงานเกินวันละ 12 ชั่วโมง ห้ามใช้ทำงานกลางคืน และให้จัดที่พักสำหรับคนงานด้วย อีก 17 ปีต่อมา คือ ค.ศ. 1819 ได้ประกาศใช้กฎหมายอีกฉบับหนึ่งคือ Factory Act, 1819 กำหนดห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 9 ปี ทำงาน ห้ามใช้เด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี ทำงานเกินวันละ 12 ชั่วโมง และให้ทำงานได้เพียงสัปดาห์ละ 6 วันครึ่ง กฎหมายทั้งสองฉบับนี้นับเป็นกฎหมายฉบับแรกที่สั่งเสริมให้นายจ้างจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้างในด้านสุขภาพอนามัย หลังจากนั้นรัฐบาลก็ได้ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นตามลำดับในระยะต่อ ๆ มาประเทศต่าง ๆ ที่เจริญทางอุตสาหกรรมต่างก็ได้คำนึงถึงสวัสดิการในการทำงานของลูกจ้างคนงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย โดยได้ออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างต้องดำเนินการให้ความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง ส่วนสวัสดิการในด้านอื่น ๆนั้น ฝ่ายจัดการของสถานประกอบการบางแห่งก็ได้จัดให้มีขึ้นภายในสถานที่ทำงานของตนมากบ้างน้อยบ้าง ทำนองเดียวกับ โรเบิร์ต โอเวน ปรากฏว่ามีนายจ้างหรือฝ่ายจัดการจำนวนมากได้มองเห็นประโยชน์ของสวัสดิการ และนำไปปฏิบัติในกิจการของตนมีจำนวนมิใช่น้อย[1]

สวัสดิการได้ขยายตัวขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากการเจริญเติบโตของสหภาพแรงงาน ในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1930-1940 เป็นช่วงที่คนงานมีโอกาสได้รับการศึกษามากขึ้น และมีโอกาสที่จะเลือกงานมากขึ้น คนงานจึงเริ่มตระหนักถึงผลสำเร็จอันเกิดจากผลงานที่ตนเอง

---

[1] เรื่องเดียวกัน.

011432

ทำให้กับนายจ้าง ดังนั้นจึงควรได้รับรางวัลตอบแทนในการทำงานนี้ด้วย ไม่ควรที่จะขึ้นอยู่กับความเต็มใจหรือการริเริ่มจากฝ่ายนายจ้างเท่านั้น สหภาพแรงงานส่วนใหญ่จึงได้เรียกร้องให้จัดสภาพการทำงานให้ดีขึ้นเพื่อสมาชิกของตน เหตุการณ์สำคัญที่ทำให้เกิดการขยายตัวด้านการจัดสวัสดิการอย่างมาก คือช่วงระหว่างสงครามโลกครั้งที่ 2 ซึ่งเกิดปัญหาเงินเฟ้อขึ้น รัฐบาลสหรัฐวางข้อกำหนดการจ่ายค่าจ้างระดับสูงเอาไว้ นายจ้างไม่สามารถจ่ายค่าจ้างให้สูงเกินกว่าข้อกำหนดได้ ซึ่งในขณะนั้นหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องรับพนักงานใหม่ เข้ามาทดแทนพนักงานเก่าที่ถูกเกณฑ์เข้าไปในกองทัพ นายจ้างจึงพยายามหาวิธีจ่ายผลตอบแทนเพิ่มในรูปที่มิใช่ค่าจ้างมาจ่ายให้กับคนงาน เช่น สวัสดิการ บำเหน็จ บำนาญ รวมทั้งการจ่ายกรณีวันหยุด ลาป่วย มีการประกันสุขภาพและประกันชีวิต และอีกประการหนึ่งของการเกิดสวัสดิการมาจากการแข่งขัน ที่จะให้ได้คนที่มีความสามารถเข้ามาทำงาน หลังจากนั้นก็มีการดำเนินการและวิวัฒนาการด้านสวัสดิการเรื่อยมา ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียกร้องของลูกจ้าง ที่ต้องการสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่มั่นคงและปลอดภัยมากขึ้น ข้อกำหนดของกฎหมายก็มีส่วนทำให้สวัสดิการแพร่หลาย[1]

สำหรับประเทศไทย นับตั้งแต่สงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งแต่เดิมเป็นแบบพ่อปกครองลูก หรือนายปกครองบ่าว หรือปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลในครอบครัวเดียวกัน และลูกจ้างไทยส่วนใหญ่ในสมัยนั้นยอมรับสภาพที่นายจ้างปฏิบัติต่อตน แต่ต่อมาได้มีการพัฒนาประเทศทางด้านอุตสาหกรรมมากขึ้น เกิดมีความสัมพันธ์ในลักษณะที่เป็นทางการ มีระเบียบแบบแผนมากขึ้น เกิดมีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นพันธะผูกพันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องปฏิบัติต่อกัน ค่าจ้างแรงงานและสวัสดิการเริ่มเข้ามามีบทบาทในชีวิตการทำงานของพนักงานและลูกจ้างมากขึ้น ซึ่งมีผลมาจากกฎหมายแรงงาน การลงใจพนักงาน ต้องการให้มีสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และเกิดจากการรวมตัวของลูกจ้าง ที่พยายามเรียกร้องสิทธิต่าง ๆ ทำให้สวัสดิการในประเทศไทยได้รับการพัฒนาขึ้น[2]

---

[1]สุดา จารุประกร, "การจัดสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524), หน้า 72.

[2]จินตนา บุญบงการ, "ธุรกิจกับแรงงาน", ธุรกิจและสังคม (นครหลวงกรุงเทพธนบุรี : โรงพิมพ์เกษมสุวรรณ, 2522), หน้า 81.

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ[1]

องค์การจำเป็นจะต้องจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานของตน เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่พนักงาน

2. เพื่อให้พนักงานมีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

3. เพื่อให้พนักงานได้อุทิศเวลาและแรงงาน ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มากยิ่งขึ้น

4. เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของพนักงาน

5. เพื่อให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นการเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น

6. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิต ก่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตการทำงานของพนักงานมากขึ้น

7. ลดความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี

8. เพื่อป้องกันและขจัดปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของพนักงาน ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน

9. เพื่อเป็นการจูงใจให้คนอยากเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ

นักบริหารในปัจจุบันยอมรับกันเป็นส่วนมากว่า ความสำเร็จขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถของฝ่ายจัดการในการโน้มน้าวจิตใจพนักงานในองค์การให้ทุ่มเทกำลังกายและพลังความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การจูงใจนับว่าเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดความสำเร็จตามความมุ่งหมาย สวัสดิการก็เป็นสิ่งจูงใจพนักงานได้อย่างหนึ่ง เพราะสามารถตอบสนองความต้องการบางอย่างของมนุษย์ได้ การจูงใจพนักงานนั้นฝ่ายจัดการจะต้องทราบว่าพนักงานมีความต้องการอะไร จะได้ตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง

ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายหลายประการ ซึ่งมาสโลว์ (A.H. Maslow) ได้สรุปลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs) จากลำดับความต้องการ

---

[1] ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล, หน้า 387.

เบื้องต้นไปจนถึงความต้องการลำดับสูงขึ้นไป ออกเป็น 5 ประการดังนี้[1]

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นแรกซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิ่งอื่น ๆ ที่จะตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายได้

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security or safety needs)

ความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกขั้นคือ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย เช่น สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงทางเศรษฐกิจเมื่อเกิดทุพพลภาพหรือเกษียณอายุก็จะมีรายได้พอที่จะเลี้ยงชีพตลอดไป

3. ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social or belongingness needs)

เป็นความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นในสังคมอย่างเป็นสุข เกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ได้รับการยอมรับเป็นพวกพ้องกัน มีความต้องการทำงานร่วมกับสมาชิกอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่ม

4. ความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องนับถือ (Esteem or stutus needs)

ความต้องการระดับนี้เป็นความต้องการมีชื่อเสียง เกียรติยศ เป็นที่ยกย่องของผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นเห็นความสามารถและยกย่องในความรู้ ความสามารถของตนเองให้ความสำคัญกับตนเอง

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมายของชีวิต (Self-actualization or self-realization)

ความต้องการนี้เป็นความต้องการสูงสุด อยากจะให้สิ่งที่ตนปรารถนาเป็นความจริง

---

[1]ไพลิน ผ่องใส, "พฤติกรรมองค์การ" (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 76-79. (อัดสำเนา)

ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519), หน้า 382-384.

สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ ตัวอย่าง เช่นตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย เช่นสถานที่ทำงานได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีอากาศถ่ายเทได้ดี แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวน มีบริการน้ำดื่ม สวัสดิการช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน มีสถานพยาบาล มีการประกันภัย ประกันชีวิตให้แก่พนักงาน มีความมั่นคงในรายได้ ไม่ว่าจะเป็นยามเจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือออกจากงาน โดยมีการจ่ายเงินทดแทน จ่ายบำเหน็จ บำนาญให้แก่พนักงาน องค์การช่วยสนับสนุนให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยให้พนักงานได้จัดทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น จัดให้มีการสังสรรหรือร่วมแข่งขันกีฬาระหว่างพนักงาน พนักงานจะได้ทั้งความสนุกสนาน การพักผ่อนหย่อนใจ มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและได้ทำประโยชน์ให้แก่กลุ่ม เพื่อเป็นกำลังใจแก่พนักงานที่ทำประโยชน์ให้แก่องค์การ พนักงานจะได้รับการยกย่อง โดยการจัดให้มีการมอบโล่ห์ มอบใบแสดงเกียรติคุณ หรือเผยแพร่คุณความดีในหนังสือวารสารขององค์การ เพื่อเป็นเกียรติและเป็นกำลังใจแก่พนักงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่ามีผู้เห็นคุณความดีในสิ่งที่ตนได้กระทำไป และได้รับการยกย่องก็จะมีความภาคภูมิใจ ส่วนความต้องการเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามความมุ่งหมายในชีวิตนั้น พนักงานบางคนอาจต้องการมีตำแหน่งที่สูงในองค์การ เช่น เป็นผู้อำนวยการฝ่าย สวัสดิการอาจช่วยได้โดยสนับสนุนให้มีความรู้เพิ่มขึ้น เช่น ให้ทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้

นอกจากสวัสดิการจะช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงานแล้ว ยังช่วยป้องกันความไม่พอใจที่จะเกิดขึ้นได้ ซึ่งมีทฤษฎีที่ช่วยสนับสนุนคือทฤษฎีของเฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) เฮอร์ซเบอร์กได้ทำการทดลองและสรุปผลว่า มีปัจจัยประเภทหนึ่งเรียกว่า ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เมื่อขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจ แต่ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้เป็นแต่เพียงป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจและปัญหาต่าง ๆ ไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะมีแรงจูงใจสูงในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้เช่น ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงของงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี[1]

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าถ้าจะลดความไม่พอใจ หรือป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจนั้น สวัสดิการสามารถช่วยได้ เช่น ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี เป็นต้น

[1]สมยศ นาวีการ, การบริหาร : ระดับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนก (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2524), หน้า 43.

หลักในการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานในองค์การเป็นบริการอย่างหนึ่ง ที่จะอำนวยความสะดวกสบายให้แก่พนักงาน สามารถจูงใจพนักงานให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน หลักของการจัดสวัสดิการที่ดีควรตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานได้รับการตอบสนอง เกิดความพอใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การและเกิดความผูกพัน ดังนั้นฝ่ายบริหารงานบุคคลจึงควรพิจารณาให้ถ่องแท้ถึงความต้องการอันแท้จริงของพนักงานในองค์การ เพื่อสามารถใช้การจัดสวัสดิการให้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์การ

การจัดสวัสดิการจะต้องคำนึงถึง ผู้รับบริการคือพนักงาน ผู้ให้บริการคือองค์การและยังต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่เข้ามามีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการ เช่น กฎหมายแรงงาน สหภาพแรงงาน เป็นต้น

การจัดสวัสดิการพิจารณาในแง่ของพนักงานมีหลักเกณฑ์การจัดดังต่อไปนี้

1. จัดให้ตรงตามความต้องการของพนักงาน[1]

การจัดสวัสดิการจะต้องจัดให้ตรงตามความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นความสำคัญอันดับแรกที่จะนำมาพิจารณา เพื่อให้บริการนั้นได้เป็นประโยชน์แก่พนักงาน สามารถช่วยเหลือพนักงานได้จริง ๆ ก่อให้เกิดผลที่คุ้มค่ากับการลงทุน การจัดสวัสดิการที่ไม่ตรงตามความต้องการของพนักงาน จะทำให้เสียเวลาเสียเงินทองไปโดยเปล่าประโยชน์ นอกจากนั้นพนักงานยังไม่เห็นคุณค่าของบริการที่ได้จัดขึ้นด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสำรวจเพื่อหาความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการที่จะให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มเติมในเรื่องใดและอย่างไรบ้าง อาจทำได้โดยการสัมภาษณ์ การออกแบบสอบถาม และจากการสังเกตสภาพการต่าง ๆ รวมกันหลายวิธี เพื่อรวบรวมปัญหาและความต้องการที่จะเป็นประโยชน์ในการจัดสวัสดิการ จะได้จัดสวัสดิการได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง

---

[1] สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, หน้า 246.

มนทพร ภู่ตระกูล, "การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารไทยพาณิชย์" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 26.

2. ให้พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการ[1]

เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ พนักงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ คือผู้บริหาร ผู้แทนสหภาพ และผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ ได้ร่วมรับผิดชอบในการจัดสวัสดิการ การที่องค์การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาและแสดงความคิดเห็น จะก่อให้เกิดความรับผิดชอบ พนักงานจะให้การสนับสนุน ลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้น เกิดความกระตือรือร้น และมีความสนใจที่จะร่วมในกิจกรรมนั้น เช่นให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำคำนึกษา

3. จัดให้พนักงานทุกระดับชั้นโดยเท่าเทียมกัน[2]

การจัดสวัสดิการควรให้พนักงานได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน ไม่ว่าผู้รับบริการจะอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างใด องค์การควรจัดสวัสดิการให้อย่างยุติธรรม ไม่เกิดความเหลื่อมล้ำต่ำสูงกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างพนักงาน ไม่เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก ซึ่งยากแก่การควบคุม นำไปสู่การแตกร้าวในหมู่พนักงานด้วยกัน เช่น การจัดแฟลตให้พนักงานพัก แต่พนักงานมีมาก ควรใช้วิธีจับฉลากเพื่อความยุติธรรม

4. จัดให้โดยสม่ำเสมอ[3]

บริการที่จัดให้แก่พนักงานในองค์การนั้นควรจัดให้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่

---

[1] มนทพร ภู่ตระกูล, " การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารไทยพาณิชย์", หน้า 31.

[2] รัตนา อภิรมยานนท์, "การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานในอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ในประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต แผนกวิชาพาณิชยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 21.

[3] สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, หน้า 247.

ตามความพอใจของผู้บริหาร การจัดสวัสดิการให้พนักงานยั่วครั้งยั่วคราว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความผูกพันและไม่ทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน

6. จัดให้ต้องไม่เป็นภาระแก่พนักงาน[1]

การจัดสวัสดิการก็เพื่อผ่อนคลายความเดือดร้อน และเสริมสร้างความผาสุกให้แก่พนักงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการไม่ควรเป็นภาระแก่พนักงาน เช่นการมีร้านค้าขององค์การเพื่อขายสินค้าในราคาถูก ก็ไม่ควรให้พนักงานซื้อเชื่อจนเกิดหนี้สินรุงรัง

การจัดสวัสดิการพิจารณาในแง่ขององค์การมีหลักเกณฑ์การจัดดังต่อไปนี้

1. คำนึงถึงต้นทุนขององค์การ[2]

ก่อนที่จะจัดบริการสวัสดิการชนิดใด จำเป็นที่จะต้องคำนวณและประเมินค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นก่อน ความสามารถที่จะจ่ายได้ตลอดไปอย่างสม่ำเสมอ แม้ในปีที่กำไรต่ำลงก็ตาม เพราะถ้าเริ่มจัดสวัสดิการแล้วไม่สามารถที่จะจ่ายให้ได้ตามเงื่อนไขตลอดไปแล้ว จะเกิดผลเสียทางจิตใจแก่พนักงาน ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีแผนในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการจัดบริการสวัสดิการให้เป็นที่แน่นอนและถาวร โดยคำนึงถึงต้นทุนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทางการเงิน และประโยชน์ที่จะได้รับให้รัดกุมรอบคอบด้วย

2. คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ[3]

การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็นด้านประสิทธิภาพ การประหยัด ใช้เวลา แรงงาน และทรัพย์สิน ให้เกิดประโยชน์และได้ผลดีที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อย คุ้มค่ากับการลงทุน พนักงานมีขวัญดี และมีความตั้งใจที่จะอุทิศการทำงานให้แก่องค์การทั้งกำลังกายและกำลังใจ

---

[1] เรื่องเดียวกัน, หน้า 248.

[2] เรื่องเดียวกัน

[3] ภิญโญ สาธร, การบริหารงานบุคคล, หน้า 388.

3. คำนึงถึงชื่อเสียงและการประชาสัมพันธ์ [1]

การจัดสวัสดิการจะต้องคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์การด้วย การที่มีโปรแกรมสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมกับขนาดขององค์การ เช่นให้น้อยเกินไปเมื่อเทียบกับองค์การอื่นที่มีขนาดเล็กกว่า กำไรน้อยกว่า ย่อมมีผลเสียด้านภาพพจน์และการประชาสัมพันธ์

4. ความรับผิดชอบต่อสังคม [2]

องค์การดำเนินการไม่ใช่แสวงหากำไรอย่างเดียว ควรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นเมื่อถึงเทศกาลทอดกฐิน ก็เปิดโอกาสให้พนักงานร่วมกันทำบุญทำกุศล โดยองค์การออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางเช่น ออกค่ารถให้หรือออกเงินสมทบอีกก้อนหนึ่งเพื่อทำบุญ

ปัจจัยอื่น ๆ ที่จะต้องคำนึงถึงในการจัดสวัสดิการ

นอกจากหลักเกณฑ์ที่ได้กล่าวมาแล้ว การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานยังต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ด้วยคือ

1. กฎหมายที่ใช้บังคับ [3]

สวัสดิการบางอย่างรัฐเห็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่นายจ้างจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง จึงได้ตรากฎหมายบังคับให้นายจ้างปฏิบัติตาม และนายจ้างก็จำต้องปฏิบัติ มิฉะนั้นจะมีความผิด เช่นการจ่ายเงินชดเชย การจ่ายเงินทดแทน สภาพการทำงาน สุขภาพความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นการจัดสวัสดิการจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับกฎหมายที่ใช้บังคับเหล่านั้น

2. ทัศนคติและอำนาจของสหภาพแรงงาน [4]

มีสวัสดิการหลายอย่างที่เกิดขึ้น เพราะการต่อรองของสหภาพแรงงาน ถ้าหากไม่

---

[1] เสนาะ ติเยาว์ สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข และนิยะดา ชุณหวงศ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522), หน้า 248.

[2] เรื่องเดียวกัน, หน้า 249.

[3] สุดา จารุประกร, "การจัดสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน", หน้า 81.

[4] เรื่องเดียวกัน, หน้า 80.

โอนอ่อนผ่อนตาม อาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดข้อพิพาทใหญ่โต เป็นผลเสียหาย เพราะฉะนั้นผู้บริหารควรจะได้มีการหยั่งถึงความต้องการของสหภาพแรงงาน และจัดอนุโลมตามความต้องการนั้นพอควร เพื่อประโยชน์ของการมีไมตรีต่อกัน

3. การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

สวัสดิการจะต้องจัดให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายขององค์การ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับตัวพนักงาน เช่นอายุ ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเหล่านั้น

4. สวัสดิการที่องค์การอื่นจัดให้แก่พนักงาน

เมื่อผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ เห็นว่าสวัสดิการในบางเรื่องที่องค์การประเภทเดียวกันได้จัดให้แก่พนักงานนั้นเป็นเรื่องที่ดี มีความเหมาะสมและมีงบประมาณพอ ก็อาจพิจารณาและดำเนินการ

เมื่อจัดสวัสดิการแล้วผู้บริหารจะต้องติดตามผลโดย

1. สื่อความเกี่ยวกับการจ่ายผลประโยชน์ตอบแทน[1]

ผู้บริหารจะต้องสื่อความให้พนักงานเข้าใจและนิยมใช้บริการสวัสดิการที่ได้จัดขึ้น การสื่อความอย่างมีประสิทธิภาพ จะเป็นกลไกที่สำคัญให้พนักงานได้เข้าใจโครงการจัดสวัสดิการ ได้ใช้และได้รับประโยชน์จากการบริการอย่างเต็มที่ เช่นการประกันชีวิต และการคิดบำเหน็จ-บำนาญ มักจะเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก จึงควรสื่อความให้พนักงานเข้าใจ อาจจะมอบหมายให้หัวหน้างานเป็นผู้ชี้แจง

---

[1] ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, [ม.ป.ป.]), หน้า 266.

2. ควรเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือถูกวัตถุประสงค์ในการจัด[1]

หลักเกณฑ์ในการจัดบริการควรจะสนองวัตถุประสงค์ของการจัดบริการ การจัดบริการให้แก่พนักงาน หากไม่ดำเนินไปตามจุดมุ่งหมายหรือถูกวัตถุประสงค์แล้วย่อมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานและองค์การอย่างแท้จริง เช่นองค์การให้พนักงานกู้เงินได้เมื่อมีความจำเป็น แต่พนักงานเมื่อกู้แล้วกลับนำเงินไปใช้จ่ายอย่างฟุ่มเฟือยซึ่งไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายในการจัด อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีหนี้สินเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น ดังนั้นเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายควรมีการกำหนดกฎเกณฑ์ให้รัดกุม ควบคุมให้ดีเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงาน

3. จะต้องติดตามถึงปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง[2]

เพื่อให้การจัดสวัสดิการมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง ฝ่ายจัดการจำเป็นต้องพิจารณาติดตามสวัสดิการแต่ละรายการด้วยความระมัดระวัง และจะต้องปรับปรุงให้ทันสมัยอยู่เสมอ ติดตามภาวะการเปลี่ยนแปลงหรือความต้องการของพนักงานที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ อันอาจมีผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการ จะได้จัดสวัสดิการให้เหมาะสม

สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

รัฐบาลได้ออกกฎหมาย เพื่อจะได้มีมาตรฐานกำหนดไว้บังคับนายจ้างให้ปฏิบัติต่อลูกจ้าง เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานอยู่หลายหมวด ซึ่งเกี่ยวข้องกับสวัสดิการ การมีสภาพการทำงานที่ดี มีรายได้ที่มั่นคง ดังได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทย สรุปได้ดังนี้

1. การจ่ายค่าชดเชย[3]

ค่าชดเชยหมายความว่า "เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง" โดยใช้ระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างเป็นเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

---

[1]มนทพร ภู่ตระกูล, "การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารไทยพาณิชย์", หน้า 27.

[2]เรื่องเดียวกัน, หน้า 267.

[3]กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, รวมกฎหมายแรงงาน 2523 (กรุงเทพมหานคร: กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, 2523), หน้า 77-78.

ก. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับ ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 90 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ค. ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 3 ปีหรือ 3 ปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่นายจ้างสั่งให้หยุด เพื่อประโยชน์ของนายจ้าง ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน 180 วันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

2. <u>การจ่ายเงินทดแทน</u>

เงินทดแทนคือ "เงินที่นายจ้างหรือองค์การจ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือพนักงานเมื่อประสบอันตรายถึงบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือตายเนื่องจากการปฏิบัติงานให้แก่นายจ้าง หรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือตายด้วยโรคดังกล่าว" เงินทดแทนเป็นเงินที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง 3 ประการ ดังนี้

ก. <u>เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทดแทน</u>[1]

ค่าทดแทนได้แก่เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ คือบิดามารดา สามีหรือภรรยา บุตร เมื่อประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายของลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือน ดังต่อไปนี้

1) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกิน 3 วัน โดยนับแต่วันแรกที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ จ่ายไปตลอดเวลา

---

[1]กระทรวงมหาดไทย, "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดการจ่ายค่าทดแทน", 25 สิงหาคม 2525.

ที่ไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้ แต่ต้องไม่เกิน 1 ปี

2) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย จะจ่ายยาวนานเพียงใดขึ้นอยู่กับประเภทของการสูญเสียอวัยวะ แต่ไม่เกิน 10 ปี ตัวอย่างเช่น แขนขาดข้างหนึ่ง จ่ายเป็นเวลา 4 ปีกับ 6 เดือน

3) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างทุพพลภาพ จะจ่ายยาวนานเพียงใดขึ้นอยู่กับประเภทของการทุพพลภาพ แต่ไม่เกิน 10 ปี

4) ร้อยละหกสิบของค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย มีกำหนด 5 ปี

การจ่ายค่าทดแทนจะต้องไม่ต่ำกว่าเดือนละ 1,000 บาท และไม่เกินเดือนละ 6,000 บาท

ข. เงินที่จ่ายให้เป็นค่ารักษาพยาบาล[1]

ค่ารักษาพยาบาลได้แก่เงินที่จ่ายเกี่ยวกับ การตรวจรักษา การพยาบาล และการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึง ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้ทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้น นายจ้างจะต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกิน 30,000 บาท

ค. เงินที่จ่ายให้เป็นค่าทำศพ[2]

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำศพ เป็นจำนวนเงิน 3 เท่าของค่าจ้างรายเดือนโดยเฉลี่ย แต่ไม่น้อยกว่า 5,000 บาท และไม่เกิน 10,000 บาท

---

[1] เรื่องเดียวกัน.

[2] เรื่องเดียวกัน.

3. สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง

การที่ออกกฎหมายบังคับเพราะถือว่าสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างเป็นสิ่งสำคัญซึ่งจะต้องได้รับความคุ้มครองอย่างดี การปล่อยให้นายจ้างเป็นฝ่ายริเริ่มจัดให้มีขึ้นเองนั้น ย่อมไม่อาจรับรองได้ว่านายจ้างจะดำเนินการจนได้มาตรฐานที่สมควรหรือไม่ ได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ดังต่อไปนี้

ก. สุขภาพการทำงาน[1] เช่นมีการกำหนดเวลาทำงานไม่มากเกินไป ให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาหยุดงานบ้าง การใช้แรงงานหญิงและเด็กก็เป็นไปโดยเหมาะสม

ข. จัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม[2] ให้นายจ้างมีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีห้องน้ำห้องส้วม อันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณที่เพียงพอแก่ลูกจ้าง

ค. จัดให้มีการปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาล[3] ให้นายจ้างจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

ง. จัดให้แพทย์ตรวจร่างกายลูกจ้าง[4] เฉพาะงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้างเท่านั้น เช่นงานที่ต้องทำเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี นายจ้างจะต้องจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันยั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง และบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

จ. ความปลอดภัยเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม[5] ได้แก่

ความร้อน ภายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่ จะมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิของร่างกายของลูกจ้างสูงเกินกว่า 38 องศาเซลเซียสไม่ได้ ถ้าอุณหภูมิในบริเวณที่ทำงานสูงกว่า 45 องศาเซลเซียส จะต้องให้ลูกจ้างสวมชุดแต่งกาย รองเท้าและถุงมือสำหรับ

---

[1]ประคนธ์ พันธุ์วิชาติกุล, คำอธิบาย: กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ คุรุภาคิลป์, 2523), หน้า 19.

[2]เรื่องเดียวกัน, หน้า 117.

[3]เรื่องเดียวกัน,

[4]เรื่องเดียวกัน, หน้า 118.

[5]เรื่องเดียวกัน, หน้า 121.

ป้องกันความร้อน

แสงสว่าง มีการควบคุมแสงสว่างจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะและความละเอียดของงาน

เสียง จะมีการกำหนดระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับ เช่นทำงานไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง ต้องมีระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับติดต่อกันไม่เกิน 91 เดซิเบล

สถานที่ จะต้องจัดให้มีการระบายอากาศ ทางระบายน้ำและสิ่งโสโครก แสงสว่าง ทางออกฉุกเฉิน ในอาคารที่ลูกจ้างทำงาน ตามมาตรฐานและวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

นอกจากนี้ยังมีการกำหนดความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะอย่างคืองานก่อสร้าง งานเกี่ยวกับเครื่องจักร ไฟฟ้า สารเคมี

ประเภทของสวัสดิการ[1]

การแบ่งประเภทของสวัสดิการ สามารถทำได้หลายแบบหลายวิธีขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน ประเภทของกิจการ สภาวะแวดล้อม ความพอใจของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ในที่นี้ได้จำแนกประเภทของสวัสดิการออก ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพ

การให้บริการด้านสุขภาพขององค์การแต่ละองค์การมักแตกต่างกันออกไป เช่น บางองค์การมีเพียงการให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือการรักษาในกรณีเจ็บป่วยไม่ร้ายแรง บางองค์การที่มีเงินทุนเพียงพอ ก็มีการขยายบริการทางสุขภาพให้มีขอบเขตกว้างขวางมากขึ้น

---

[1] กระทรวงมหาดไทย, กรมแรงงาน, การจัดการงานบุคคล, หน้า 76-78.

มนทพร ภู่ตระกูล, "การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการด้านสวัสดิการของธนาคารไทยพาณิชย์", หน้า 33-36.

สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, หน้า 252-257.

สุดา จารุประกร, "การจัดสวัสดิการของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน", หน้า 84.

โดยมีสถานพยาบาล มีแพทย์ประจำ วัตถุประสงค์ของการบริการด้านสุขภาพเพื่อให้พนักงานได้รับการรักษาสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจได้อย่างถูกวิธีและรวดเร็ว ช่วยลดอัตราการลาป่วยของพนักงาน องค์การส่วนใหญ่ได้มีการจัดแผนงานนี้เพื่อติดตามดูแลสุขภาพของพนักงาน

2. บริการที่ก่อให้เกิดความมั่นคงของรายได้

การให้บริการด้านความมั่นคงของรายได้นั้น เพื่อให้พนักงานมั่นใจว่าถ้าตนไม่สามารถทำงานได้แล้ว จะมีเงินทุนก้อนหนึ่งซึ่งพอจะจุนเจือตนเองและครอบครัวได้ เพื่อจะได้ไม่ต้องลำบากในภายหลัง การบริการเรื่องนี้ได้แก่การประกันชีวิต ประกันภัย เงินทดแทน บำเหน็จ บำนาญ การให้บริการด้านนี้ก็เพื่อเป็นหลักประกันในทางการเงินเมื่อออกจากงานหรือทุพพลภาพ เป็นการสร้างความมั่นใจเมื่อพนักงานยังทำงานอยู่ในองค์การ

3. บริการเพื่อช่วยเสริมรายได้

เพื่อเป็นการช่วยเสริมรายได้ของพนักงาน องค์การได้จัดให้มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เช่น จ่ายเงินโบนัส จ่ายเงินค่าครองชีพ จ่ายค่าภาษีเงินได้ให้

4. บริการด้านพักผ่อนหย่อนใจ

องค์การแต่ละองค์การมีการให้บริการด้านการพักผ่อนหย่อนใจ ที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความต้องการของพนักงาน การจัดโครงการเพื่อการพักผ่อนนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ เช่น การให้บริการด้านกีฬา สโมสร การจัดนำเที่ยว การจัดงานรื่นเริง บริการห้องสมุด การจัดบริการอาจครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงานด้วย การจัดบริการด้านนี้เพื่อช่วยให้พนักงานได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดของพนักงาน ช่วยเสริมสร้างสุขภาพ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมความสามัคคีระหว่างพนักงานด้วยกัน

5. บริการเพื่อส่งเสริมความรู้และให้คำปรึกษาแนะนำ

บริการด้านนี้เพื่อช่วยเสริมสร้างความรู้และให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้และคำแนะนำทางด้านกฎหมาย เปิดอบรมความรู้พิเศษให้แก่พนักงาน เช่น การตัดเสื้อ การให้คำปรึกษาปัญหาในการทำงาน ปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาทางครอบครัว

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6. บริการเพื่ออำนวยความสะดวก

บริการเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น มีห้องอาหารในโรงงานเพื่อความสะดวกในการรับประทานอาหาร จัดอาหารราคาถูกและมีคุณค่ามาบริการ มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีห้องน้ำห้องส้วม เครื่องใช้อันจำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัย จัดบริการรถรับส่งเพื่อให้ความสะดวกในการเดินทางมาทำงานได้ตรงเวลา มีบริการร้านค้าสำหรับคนงานเพื่อสะดวกในการซื้อหาของใช้ที่จำเป็นในราคาประหยัด จัดสร้างบ้านพักให้พนักงานอยู่อาศัยใกล้ที่ทำงาน เพื่อให้ความสะดวกในด้านที่อยู่อาศัยและสะดวกในการมาทำงาน

7. บริการเพื่อช่วยเหลือพนักงาน

องค์การต่าง ๆ ได้พยายามให้ความช่วยเหลือพนักงานของตนในด้านต่าง ๆ เช่น ให้กู้เงิน ช่วยเหลือการสมรส ค่าคลอดบุตร ค่ารักษาพยาบาล รับทายาทเข้าทำงานแทนพนักงานที่ออกไป ช่วยค่าทำศพ

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการสามารถพิจารณาได้ 2 ประการ คือ[1]

ประโยชน์ต่อองค์การ

1. เป็นการเพิ่มผลผลิตของกิจการ
2. เพิ่มความเชื่อถือและความภักดีของคนงานต่อองค์การ
3. เป็นการบำรุงขวัญพนักงานขององค์การ
4. มีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์
5. ลดอิทธิพลของสหพันธ์กรรมกร และการแทรกแซงของรัฐบาล
6. ช่วยเหลือการสรรหา คัดเลือก และบรรจุคนงาน
7. ลดการร้องทุกข์
8. ป้องกันการแย่งยิงคนงานขององค์การที่แข่งขัน
9. คนงานมีส่วนร่วมในกิจการของคนงานมากขึ้น

---

[1] สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, หน้า 261-262.

ประโยชน์ต่อคนงาน

1. มีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
2. มีความพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. มีความเป็นอยู่ที่ดี และมีความก้าวหน้าในการงาน
4. สัมพันธภาพระหว่างคนงานและนายจ้างดีขึ้น
5. ลดอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน การลางานและขาดงาน
6. ขจัดความเครียดในการปฏิบัติงาน
7. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
8. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น
9. ช่วยส่งเสริมสุขภาพให้ดี

การจัดสวัสดิการ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความพอใจและความต้องการของพนักงาน โดยมีความหวังว่าความพึงพอใจนั้นจะส่งผลให้เห็นถึงการใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์การมากขึ้น การจัดสวัสดิการจะต้องดำเนินการโดยกำหนดไว้เป็นนโยบาย และมีแผนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการจัดสวัสดิการขององค์การอื่นที่อยู่ในประเภทเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน การจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม จะอำนวยประโยชน์ให้แก่พนักงานและองค์การ ลดความขัดแย้งป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงานระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร ทำให้องค์การได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย