

การวิจัยและวรรณกรรมอื่นที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของพยาบาลในประเทศไทย เท่าที่ผู้วิจัยได้พยายามศึกษาค้นคว้าโดยใช้เวลานานพอสมควร ผู้วิจัยพบว่า การวิจัยทำนองเดียวกันนี้ ได้มีบุคคลอื่นทำการค้นคว้าไว้ไม่มากนัก และโดยเฉพาะเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร ยังไม่มีผู้วิจัยมาก่อน แต่มีการวิจัยบางเรื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นว่าคล้ายคลึงกันและพอที่จะนำมาเป็นตัวอย่างหรือแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ได้ มีดังนี้

พ.ศ. 2510 ประภา อิศพันธ์¹ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ" ผลที่ได้จากการวิจัยพอสรุปได้ว่า กรมตำรวจควรจะให้ความสนใจเป็นพิเศษในเรื่องที่พักอาศัยของตำรวจ รวมทั้งมีการปรับปรุงซ่อมแซมอาคารให้เหมาะสมแก่การอยู่อาศัยได้อย่างมีความสุขสบาย และควรรีเริ่มจัดในรูปอาคารสงเคราะห์เช่าซื้อ ซึ่งจะ เป็นกรรมสิทธิ์แก่ข้าราชการตำรวจในเวลาต่อไป นอกจากนี้ควรจะมีการปรับปรุงร้านสหกรณ์ตำรวจ ควรขยายการค้าเงินงานให้ครอบคลุมถึงส่วนภูมิภาคด้วย เพื่อเป็นการช่วยสงเคราะห์ตำรวจในส่วนภูมิภาคด้วย ส่วน สโมสรตำรวจ เท่าที่เป็นอยู่ ยังมีสภาพทั่วไปไม่เหมาะสม ควรจะกว้างขวางพอสมควร ใต้อโถงไม่รุ่งรัง ตลอดจนการขยายบริการต่างๆ ของสโมสรออกไป เช่น การจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม จัดเกมส์การเล่นต่างๆ ให้มากขึ้น ในค่านการกีฬาตำรวจ เท่าที่เป็นอยู่ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมก็อยู่แล้ว แต่ควรส่งเสริมให้มีการฝึกตลอดจนการแข่งขันขึ้นให้ทั่วถึง ในเขตตำรวจภูธรต่าง ๆ ด้วย นอกจากนี้ควรมีการขยายขอบเขตการอุปถัมภ์สงเคราะห์ให้คลุมไปถึงการที่ให้ครอบครัวของตำรวจเป็นสมาชิกอุปถัมภ์สงเคราะห์ของกรมตำรวจด้วย ประการสุดท้ายที่กรมตำรวจควรรีเริ่มดำเนินการขึ้น คือ การพิจารณาสร้างหอพักสำหรับบุตรข้าราชการตำรวจที่ทำงานในส่วนภูมิภาคขึ้น เช่นเดียวกับกระทรวงมหาดไทย กลาโหมจัดขึ้น

¹ ประภา อิศพันธ์ การจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2510.)

พ.ศ. 2511 ละม่อม ศรีจันทร์พันธ์² ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สภาพการทำงานของ พยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกองในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี" พบว่าพยาบาลเป็นงานหนัก ต้องรับผิดชอบหลายด้าน แต่ไม่มีอำนาจอย่างจริงจังในงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมของที่ทำงานและ ที่พักส่วนใหญ่มีลักษณะแออัด การบริการการเจ็บป่วย ของพยาบาลยังอยู่ในลักษณะที่ไม่ดีพอ เงินเดือนต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับภาระและภาระเสี่ยงต่อการติดโรค ประโยชน์เกื้อกูล สิทธิพิเศษในการ รักษาพยาบาลตนเองและครอบครัวอยู่ในลักษณะที่พอควร ความก้าวหน้า จำนวนตำแหน่งให้ก้าวหน้า มีจำกัด โอกาสศึกษาต่อถึงแม้จะมีบ้างก็ไม่สอดคล้องกับตำแหน่งที่จะบรรจุได้

พ.ศ. 2512 คณะกรรมการโครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและคณะกรรมการดำเนินงานในคณะกรรมการโครงการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาล³ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหา การขาดแคลนพยาบาล" ผลของการวิจัยพบว่า ปริมาณการผลิตพยาบาลมีระดับต่ำกว่าความต้องการ มาก ประกอบกับพยาบาลลาออกจางานในบางปีถึงร้อยละ 3 - 5 เป็นสาเหตุโดยตรงที่ทำให้ เกิดการขาดแคลนพยาบาล และมีสาเหตุอื่น ๆ เช่น พยาบาลไม่ปฏิบัติตามในหน้าที่เกี่ยวกับการ รักษาพยาบาล สิ่งที่จะจูงใจให้ปฏิบัติงานไม่ดี ได้แก่ ขาดความก้าวหน้าในทางราชการและอัตราเงิน เดือนต่ำ

พ.ศ. 2513 เคชา แก้วชาญศิลป์⁴ ได้ทำวิจัย เรื่อง "สวัสดิการข้าราชการไทย" พบขอบทรวงบางประการของสวัสดิการข้าราชการ 2 ประการ คือ

² ละม่อม ศรีจันทร์พันธ์, สภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ระดับกอง ในจังหวัดพระนคร - ธนบุรี วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์, 2511.

³ คณะกรรมการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและคณะกรรมการดำเนินงานในโครงการแก้ไขปัญห การขาดแคลนพยาบาล ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ 2512.

⁴ เคชา แก้วชาญศิลป์ สวัสดิการข้าราชการไทย คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2513, หน้า 24 - 26.

1. สวัสดิการของข้าราชการหลายประการไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและหลักการจัดสวัสดิการ ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในหมู่ราชการ เช่น

1.1 ค่ารักษาพยาบาล มุ่งจะให้สวัสดิการเฉพาะแก่ข้าราชการกลุ่มหนึ่งที่ยากจน โดยเอาอัตราเงินรายได้เป็นเกณฑ์ ข้าราชการที่มีรายได้น้อยเหล่านี้ส่วนมากอยู่ในวัยหนุ่มสาว ซึ่งการเจ็บป่วยไม่มากนัก กลับได้รับสวัสดิการเต็มที่ พออายุมาก ตำแหน่งสูงขึ้น ทั้งตัวเองและครอบครัวก็ต้องการรักษาพยาบาลมากขึ้น แต่กลับถูกตัดไม่ให้ได้รับสวัสดิการโดยเหตุที่มีรายได้มาก อีกประการหนึ่ง การสมรสทำให้ต้องเสียสิทธิในการรับสวัสดิการ เช่น ฝ่ายชายมีรายได้ 2,000 บาท ฝ่ายหญิงมีรายได้ 1,000 บาท ทำการสมรสกัน เมื่อตนเองและครอบครัวเกิดเจ็บป่วยก็จะมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลแต่อย่างใด

1.2 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรข้าราชการ ตามระเบียบกำหนดว่าจะต้องเป็นข้าราชการผู้น้อย เงินเดือนไม่เกิน 2,750 บาท จึงจะมีสิทธิเบิกค่าเล่าเรียนได้ เป็นการกำหนดที่ขัดกับความเป็นจริง เพราะขณะที่ข้าราชการเงินเดือนยังไม่ถึง 2,750 บาท บุตรอาจยังไม่เข้าโรงเรียนหรือมีลูกเข้าโรงเรียนไม่มาก แต่พอเงินเดือนเกิน 2,750 บาท บุตรเข้าโรงเรียนมากขึ้น กลับเบิกค่าเล่าเรียนไม่ได้ อีกประการ ถ้าข้าราชการ 2 ครอบครัว ครอบครัวหนึ่งสามี มีรายได้ 2,500 บาท ภรรยา มีรายได้ 2,500 บาท เช่นกัน อีกครอบครัวหนึ่งสามีมีรายได้ 2,900 บาท และภรรยา มีรายได้ 1,000 บาท ตามระเบียบแล้วครอบครัวแรกมีสิทธิได้รับค่าบำรุงการศึกษา ส่วนครอบครัวที่สองจะไม่มีสิทธิเบิกได้

1.3 สโมสรข้าราชการ ส่วนมากไม่มีการควบคุมที่ดี ปล่อยให้มีการเล่นการพนันและเสพสุรา โดยเสรี รายได้ของข้าราชการถูกสโมสรกินหมด แทนที่จะเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจและสังสรรค์กัน กลับเป็นการสร้างความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการและครอบครัว อีกประการหนึ่ง จุดมุ่งหมายของสโมสรตั้งขึ้นเพื่อให้ข้าราชการทุกคนได้ใช้บริการโดยเท่าเทียมกัน แต่ตามข้อเท็จจริงกลับกลายเป็นสโมสรข้าราชการชาย เกือบไม่มีข้าราชการหญิงเข้าใช้บริการเลย

1.4 การจำหน่ายสินค้าในราคาถูกและให้ข้าราชการยืมส่งได้นั้น มีข้าราชการเป็นจำนวนไม่น้อยที่นำสินค้าเหล่านั้น เช่น พักลม วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ไปขายเป็นเงินสดในราคาที่ถูกลงไปอีก เพื่อหวังเอาเงินก่อนมาใช้จ่าย ทำให้เป็นการสร้างหนี้สิน เค็ดร้อน ผิดจุดมุ่งหมายของสวัสดิการ

✓ 1.5 รับผิดชอบข้าราชการ ควรจัดให้แก่คนทำงานส่วนใหญ่ แต่ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ กลับมีรถประจำตำแหน่ง ซึ่งเป็นคนทำงานส่วนน้อย ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่ได้รับสวัสดิการนี้

✓ 2. สวัสดิการที่รัฐบาลบังคับให้นายจ้างเอกชนจัดให้แก่ลูกจ้าง แต่รัฐบาลมิได้จัดให้แก่ข้าราชการของตนหรือจัดให้ต่ำกว่ามาตรฐานที่รัฐบาลวางไว้เอง ได้แก่

✓ 2.1 ปัจจัยในการประมูขยบาล กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดไว้ในสถานที่ทำงาน แต่รัฐไม่วางระเบียบให้จัดไว้ในหน่วยราชการ หน่วยราชการต้องจัดหากันเขาเอง

✓ 2.2 การตรวจร่างกายประจำปี ข้าราชการถูกกำหนดให้ตรวจสุขภาพเฉพาะตอณรับราชการเท่านั้น หลังจากนั้นแล้วก็ไม่มีการตรวจร่างกายกันอีกเลย

2.3 นำสะดวกสำหรับคัม รัฐบาลปล่อยให้เป็นเรื่องของหน่วยราชการและข้าราชการช่วยตัวเอง บางแห่งก็จัดให้มีแต่บางแห่งก็ไม่จัด

2.4 ห้องน้ำและส้วม เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ บางแห่งคนทำงานมาก แต่ห้องน้ำห้องส้วมไม่เพียงพอกับจำนวนคนทำงาน บางแห่งก็ไม่มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นเพียงพอ

✓ 2.5 ค่าทดแทน ในกรณีที่ถูกจ้างประสมอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง จนต้องสูญเสียอวัยวะ พิการ ทุพพลภาพหรือถึงแก่ชีวิต จะได้รับค่าทดแทนการสูญเสีย นั้นตามสมควร แต่ข้าราชการนั้นจะได้อีกก็แต่บำเหน็จบำนาญ ซึ่งถือกันว่าครอบคลุมหมดทุกอย่างแล้ว

✓ 2.6 ความปลอดภัยในการทำงาน มาตรฐานที่วางไว้ให้นายจ้างปฏิบัติ ไม่ปรากฏว่ามี อยู่ในระเบียบข้าราชการแต่อย่างใด

พ.ศ. 2513 สุปราณี เสนาคิสัย⁵ ได้ทำวิทยานิพนธ์ ปรญญามหาบัณฑิต ที่มหาวิทยาลัย บอสดัน เรื่อง "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย" ซึ่งปรากฏผลว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน โดยเรียงลำดับความไม่พอใจจากมากไปหาน้อย คือ ความลำบากในด้านการเงิน ขาดโอกาสที่จะศึกษาต่อ

⁵ สุปราณี เสนาคิสัย, "เหตุที่ทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจในสภาวะการทำงานของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในประเทศไทย", วารสารการพยาบาล (ปีที่ 22 ฉบับที่ 4 ตุลาคม 2516), หน้า 265 - 269.

สภาพในหอพักโอกาสที่จะหาความรู้เพิ่มเติมในวิชาชีพ การจัดการวางแผนการปฏิบัติงานหนักเกินไป
 พ.ศ. 2514 ไฉไล เปลี่ยนสิน⁶ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การจัดสวัสดิการของการไฟฟ้า
 ส่วนภูมิภาค" ผลการศึกษาพอสรุปได้ว่า แม้ว่าทางฝ่ายบริหารจะได้กำหนดระเบียบข้อบังคับและหลัก
 เกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของการไฟฟ้าฯ และตัวพนักงานเป็นอย่างดีก็ตาม แต่ทางฝ่ายสวัสดิการ
 ต่าง ๆ พอสรุปปัญหาสำคัญ ๆ ดังนี้ คือ

1. เรื่องการกู้เงินกองทุน มีปัญหาดังนี้คือ

1.1 คอกเบี้ย 8 เปอร์เซ็นต์ แพงเกินไป

1.2 หักดอกเบี้ยทั้งหมดล่วงหน้า ทั้ง ๆ ที่ชำระเงินต้นเป็นงวด ๆ

1.3 เมื่อชำระหนี้หมดแล้ว ต้องรอไปอีก 3 เดือน จึงจะกู้เงินใหม่ได้

2. การจัดสรรที่ดิน มีปัญหาดังนี้คือ

2.1 พนักงานชั้นผู้น้อยไม่มีโอกาสที่จะได้รับบริการนี้ได้ เพราะไม่มีเงินพอที่จะผ่อนชำระ

2.2 การให้พนักงานทุกคนมีสิทธิจับสลากทุกครั้งที่มีการจัดสรรที่ดิน ทำให้ผู้ด้อยโอกาส
 ขาดสิทธิของตนกับผู้ที่ต้องการซื้อที่ดินจริง ๆ ได้

3. ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนและเงินบำรุงการศึกษา พนักงานเงินเดือน 1,300 บาท
 และ 1,400 บาท ได้รับการสงเคราะห์ต่างกันมาก และสำหรับเรื่องค่ารักษาพยาบาล พนักงาน
 เงินเดือนต่ำกว่า 1,300 บาท ยังถูกจำกัดสิทธิในการเบิกเงินช่วยเหลือเรื่องเงินค่าห้องพยาบาล
 ให้เบิกได้ในอัตราห้องเดี่ยวค่าสุคะของสถานพยาบาลอีกด้วย

4. บริการทางการแพทย์และพยาบาล มีปัญหาดังนี้

4.1 ไร่น้ำแพทย์อยู่ประจำ

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในทางการแพทย์น้อย

4.3 ไม่มีห้องพยาบาลสำหรับพนักงานที่เกิดป่วยฉุกเฉิน

⁶ ไฉไล เปลี่ยนสิน การจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต
 คณะรัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514.

5. การกุศลสงเคราะห์ (ฌาปนกิจศพ) ปัจจุบันสมาชิกมากพอที่จะขยายบริการเพิ่มเติมออกไป โดยรวมบิณฑบาตของสมาชิกหรือบิณฑบาตของสมาชิกและคู่สมรสได้แล้ว

บริการอื่น ๆ นอกจากนี้ก็อยู่ในเกณฑ์ที่พอสมควร แต่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นไปอีกได้ในโอกาสต่อไป

พ.ศ. 2515 สมศรี ๗ ระนอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ" ใต้ประชากรที่เป็นพยาบาลจากโรงพยาบาลในนครหลวงกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้ พยาบาลส่วนใหญ่เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล และจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพบวางนพยาบาลเป็นงานที่หนักทั้งกายและใจต้องออกทนเสียสละความสุขส่วนตน เสี่ยงต่อการติดเชื้อ ก้าวหน้ายาก แต่การที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่พยาบาลต่อไปนั้นอาจจะเนื่องจากไม่ทราบว่าจะไปทำงานอะไร เพราะได้ศึกษาทางนี้แล้ว หรืออาจเนื่องจากไม่ว่าจะทำงานอะไร หรืออยู่ที่ไหนก็ตาม ไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงการเป็นพยาบาลได้ หรือเมื่อเรียนมาแล้วก็ควรจะทำประโยชน์ต่อสังคมและเพื่อเป็นบุญกุศลต่อไป

พ.ศ. 2518 สมสิริ ๘ ทับแสง ได้ทำวิจัยเรื่อง "สวัสดิภาพของครูพยาบาลในประเทศไทย" ผลที่ได้จากการศึกษามีดังนี้

1. ภูมิลักษณ์โดยทั่วไป ครูพยาบาลส่วนใหญ่เป็นโสด มีความรู้สึกว่ วิชาชีพนี้เหมาะสมกับตน มีค่านิยมในการเป็นข้าราชการ การเป็นครูพยาบาลทำให้ได้รับความรู้และรับความรู้เพิ่มเติม ครูพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐบาลมีความใหม่เอียงที่จะเปลี่ยนอาชีพ เพราะความท้อแท้เบื่อหน่าย

2. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ครูพยาบาลมีความรู้สึกว่ เงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่ที่พอใช้ มีจำนวนน้อยที่รับรายได้พิเศษ มีภาระในการอุปการะบิดามารดา รายจ่ายทางสังคมค่อนข้างสูง เห็นว่

⁷ สมศรี ๗ ระนอง ความคิดเห็นของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพ วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2515.

⁸ สมสิริ ๘ ทับแสง สวัสดิภาพของครูพยาบาลในประเทศไทย วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2518.

การพิจารณาเงินเดือนควรจะเปลี่ยนวิธีการเป็นพิจารณาตามลักษณะงานและความรับผิดชอบแทนที่จะคิดตามจำนวนปีที่ใช้ในการศึกษา

3. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนใหญ่ทำหน้าที่การสอนบริหารธุรการแล้ว ยังต้องทำหน้าที่บริการผู้ช่วยคัย ห้องทำงานครูและอุปกรณ์การสอนยังไม่เหมาะสม

4. สุขภาพทั่ว ๆ ไป มีที่พักที่ทางโรงเรียนจัดให้ ไม่เสียเวลาในการเดินทางมาทำงาน บางแห่งมีร้านอาหารให้ สุขภาพการกินการเจ็บป่วยครอบคลุมทั้งครอบครัว โอกาสติโรคในการปฏิบัติงานยังมีอยู่ ต้องใช้ความระมัดระวัง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพ มีแนวโน้มไปในทางดี

5. ความต้องการเกี่ยวกับสุขภาพ ต้องการให้จัดสรรที่ดินปลูกบ้านให้เช่าซื้อตั้งสหกรณ์ปรับปรุงเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะวิชาชีพและความรับผิดชอบ ต้องการเพิ่มเติมความรู้โดยไม่ว่างถึงปริญญา

6. ความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ครูพยาบาลรู้สึกว่าจะไม่มีความก้าวหน้าเท่าที่ควรเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ไม่มีอิสรภาพในการทำงาน มีแต่ความรับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจในหน้าที่

7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหาร ส่วนใหญ่ครูพยาบาลมีผู้บังคับบัญชาที่เป็นกันเอง ให้ความอบอุ่น สนับสนุนส่งเสริมต้องการผู้บริหารสูงสุดของโรงเรียนให้เป็นผู้วิชาชีพเดียวกัน

ศาสตราจารย์ นิคม⁹ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานในประเทศไทยไว้ดังนี้คือ

1. บทบัญญัติที่มีผลเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ก. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน คำสรุปของงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งกระทำในระดับชาติ ควรนับว่าเริ่มปรากฏชัดขึ้นนับตั้งแต่ได้เริ่มใช้พระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2476 เป็นต้นมา บทบัญญัตินี้ได้วางหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกให้ได้บุคคลที่ปราศจากโรคบางชนิดเข้าทำงาน อันเป็นการวางรากฐานงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยใน

⁹ นิคม จันทรวิฑูร, "สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน" การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, 2515), หน้า 357 - 361.

องค์การของรัฐขึ้นเป็นครั้งแรก พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือนนี้ ได้มีการแก้ไขปรับปรุง
ต่อมาอีกหลายครั้ง แต่หลักการค่านี้นี้ก็ยังคงอยู่จนถึงปัจจุบัน

ข. พระราชบัญญัติสาธารณสุข สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานมีวิวัฒนาการขึ้นเป็น
ลำดับที่สอง เมื่อรัฐบาลได้ใช้บังคับ พระราชบัญญัติสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2477 ซึ่งได้มีการปรับปรุง
แก้ไขต่อมาอีกหลายฉบับ และมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน พระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดให้มีการจัดสุขภาพ
และความปลอดภัยของพนักงานในอุตสาหกรรม โรงงานและสถานที่ทำงานทั้งหลายขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่
เกี่ยวกับการจัดการอาคารสถานที่ เช่น การรักษาความสะอาด ลม ระบายน้ำ การระบาย
อากาศ ฝุ่นละอองและแก๊ส อันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน การกำจัดกลิ่น เสียง
ความสั่นสะเทือน เขม่า เถ้า อันอาจเป็นภัย ตลอดจนกำจัดความมิดชิดของพนักงานในอาคาร
แต่ละแห่ง เป็นต้น บทบัญญัตินี้เป็นรากฐานของการดูแลรักษาอาคารสถานที่ทำงานให้มีสภาพสะอาดและ
ปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน

ค. พระราชบัญญัติโรงงาน การให้บุคคลที่มีสุขภาพดี เข้าทำงานและการจัดสถานที่ทำงาน
ให้สะอาดเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะตามพระราชบัญญัติทั้งสองฉบับที่กล่าวแล้ว ยังไม่เป็นมาตรการอันดี
พอสำหรับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานโดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องใช้
เครื่องมือ เครื่องจักรและวัตถุที่มีอันตราย ซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมากไม่น้อยนั้น ยังมีสภาพเป็นอุปสรรคของงาน
ด้านสุขภาพและความปลอดภัย รัฐบาลจึง เริ่มงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยขั้นที่สามขึ้นในการบังคับ
ใช้พระราชบัญญัติโรงงานในปี 2482 โดยกำหนดมาตรฐานในด้านการปลอดภัยของโรงงาน และ
เครื่องมือ เครื่องจักรขึ้น เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ หลักการสำคัญตามพระราชบัญญัตินี้ได้แก่การ
กำหนด สภาพที่ปลอดภัยในการทำงาน โดยให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในการตรวจตราควบคุมการ
ก่อสร้างโรงงานและการติดตั้งเครื่องมือ เครื่องจักรให้มีลักษณะและสภาพอันปลอดภัย กำหนดให้มีวิธี
การเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ เช่น ให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับเครื่องมือ เครื่องจักรส่วน
ต่าง ๆ ให้มีทางออกฉุกเฉินเพียงพอแก่การหนีภัย ตลอดจนให้มีการป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากวัตถุ
เป็นพิษ เป็นต้น

ง. พระราชบัญญัติแรงงาน เริ่มใช้เมื่อ พ.ศ. 2499 ได้มีการจำกัดชั่วโมงทำงานใน
อุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม การกำหนดให้มีการหยุดพักผ่อน การใช้แรงงานหญิงและเด็กให้เหมาะสม
กับสุขภาพ การควบคุมการใช้แรงงานในงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย การตรวจสุขภาพ

ร่างกายของพนักงานประจำปี การให้มีแพทย์ ปรึกษาในการพยาบาลและเครื่องสูดดมอื่น ๆ การให้ การรักษาพยาบาลแก่ผู้ประสบอันตรายในการทำงาน ตลอดจนการกำหนดภาวะในการจ่ายเงินทดแทน แก่ผู้ประสบอันตรายในการทำงาน และการกำหนดภาวะในการจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ประสบอันตราย เพื่อเร่งเร้าและเป็นเครื่องบีบบังคับให้มีการจัดการทำงานของพนักงานให้มีสภาพปลอดภัยยิ่งขึ้น แต่ พระราชบัญญัติแรงงานฉบับนี้ได้ถูกยกเลิกไปในปี 2501 และได้มีประกาศของกระทรวงมหาดไทยขึ้น ใช้บังคับแทนโดยมีสาระสำคัญอยู่เกือบเท่าเดิม

พระราชบัญญัติทั้ง 4 ฉบับนี้ จัดเป็นบทบัญญัติที่มีผลสะท้อนมาถึงเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ของพนักงานในองค์การต่าง ๆ ด้วย เช่น บทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันระบอบอัคคีภัย และการควบคุม ป้องกันโรคติดต่อ เป็นต้น

10
 วิทยุ สาทร กล่าวว่ การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการ ที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ คือหน่วยงานให้สวัสดิการทั่วไป เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพใน การทำงาน ผู้บริหารควรยึดหลักการดังต่อไปนี้ คือ

1. หลักแห่งความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดจะต้องให้แก่บุคลากรโดยคำนึงถึงความเท่า เทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในค่านับสวัสดิการ
2. หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ควรจะให้คุ้มค่าในการจัดและ เมื่อดำเนินการแล้วจะได้ผลทั้งทางหน่วยงานและส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย
3. หลักแห่งความจงใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความจงใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้ม ที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานให้ทวีขึ้น
4. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่า สิ่งที่จะจัดให้อำนวย ความสะดวกเพื่อแก่อุปสรรคสมาชิคนั้น ตรงตามความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึง

ถึงความต้องการ มักจะไม่เกิดประโยชน์อะไร

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจิตสวดสัจการนั้น ต้องคำนึงถึงว่า ไคลยี่ที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด ได้รับความบริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ

6. หลักแห่งการประหยัด การจิตสวดสัจการในเรื่องใด ควรคำนึงถึงหลักของความสิ้นเปลือง ถ้าหากทำได้โดยไม่ประหยัดแล้ว จะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือย จะเสียประโยชน์มากกว่าไคลยี่

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจิตสวดสัจการ ก็เพื่อสร้างขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจิตสวดสัจการเรื่องใด ถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจก็ไม่ควรกระทำ

8. หลักแห่งความสะดวก การจิตสวดสัจการ ถ้าจะให้ไคลยี่ ต้องมีระบบระเบียบในการจัด ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก คล่องตัวไม่คิซัด ไม่เสียเวลา ในการรับบริการจากสวดสัจการที่จัด

9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจิตสวดสัจการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดทำว่าโครงการใด เรื่องใดจะเป็นประโยชน์ เกื้อกูลแก่บุคลากร มีทุนดำเนินการหมุนเวียนหรือให้แล้วสูญเปล่าหมด มีงบประมาณเหมาะสมเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจิตสวดสัจการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากร ไม่มีใครได้รับเหลื่อมล้ำกว่ากัน ควรจะถือหลักความยุติธรรมในการจัดโครงการทุกกรณีไป

11
 ประจักษ์ ประคัมสุข กล่าวไว้ว่า หน่วยงานบางแห่งจัดสวดสัจการให้แก่คนทำงานมากเสียจนกระทั่งคนทำงานแทบจะไม่ต้องกินอะไรเลย เรื่องส่วนตัวและครอบครัวเกือบทั้งหมด หน่วยงานบริหารจะไปจนเกือบหมดสิ้น นับตั้งแต่ที่อยู่อาศัย อาหารการกิน เครื่องแต่งกาย การรักษาพยาบาล การกีฬาและสันทนาการต่าง ๆ ตลอดจนการศึกษาเล่าเรียนของบุตรหลาน เป็นต้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะคอยให้องค์การของตนแก้ไข ไม่คิดที่จะช่วยตนเอง ฉะนั้น การจิตสวดสัจการที่มากเกินไปก็อาจ

¹¹ ประจักษ์ ประคัมสุข, "แนวการบรรยายเรื่องสวดสัจการ" คำบรรยายเกี่ยวกับการจัดการงานบุคคล (พระนคร : สังฆโฆณการพิมพ์, 2508), หน้า 59.

ทำให้เสียผลได้ อีกกรณีหนึ่งได้แก่การจักษุกรรมให้บริการเงินกู้แก่คนทำงาน ให้อำนาจโดยไม่คำนึงถึง
ความจำเป็น คนทำงานก็ตั้งหน้าตั้งตาจะกู้เงินเพราะง่ายดี เลยไม่คิดที่จะหาทางช่วยตัวเองทางอื่น

สวัสดิการจักษุขึ้นเพื่อเป็นการช่วยเหลือและสงเคราะห์คนทำงาน ดังนั้น เมื่อนายจ้างหรือ
รัฐบาลจักษุให้คนทำงานแล้วควรจักษุให้ตลอดไปตราบเท่าที่คนทำงานยังต้องการสวัสดิการนั้น ๆ อยู่
มิใช่จักษุให้เพียงครั้ง ๆ กลาง ๆ

จากการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคลระดับหัวหน้ากอง สำนักงาน ก.พ. พอสรุป
ได้ดังนี้ "ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสวัสดิการ คือ ต้องการให้คนทำงานมีความสุข มีความสะดวก
สบาย การจัดสวัสดิการต่าง ๆ จึงควรคำนึงถึงข้อนี้ด้วย นักบริหารหลายท่านเห็นความสำคัญของ
สวัสดิการ จึงลงมือจักษุกันเป็นการใหญ่ ทำการเรียกรายเงินเป็นค่าบำรุงสวัสดิการในอัตราสูง ทำให้
เกิดร้อนเป็นภาระแก่คนงาน หรือบางทีคิดว่าการตั้งสโมสรจะเป็นประโยชน์แก่คนทำงานจะได้พัก
ผ่อน หลังจากเคร่งเครียดกับการงานมาแล้ว แต่เนื่องจากไม่มีการควบคุมที่ดี ปล่อยให้ชายสุราและ
เล่นการพนันโดยเสรี เงินเดือนก็อาจไม่เหลือถึงบ้าน เป็นต้น

การที่จะให้สวัสดิการเป็นเครื่องส่งเสริมความสัมพันธ์ได้นั้น มีข้อสำคัญ 2 ประการ คือ
ประการแรก สวัสดิการนั้น ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของคนทำงานอย่างแท้จริง มิใช่เป็นเครื่องหา
ผลประโยชน์จากคนทำงาน เช่น จักษุที่คืนให้คนทำงาน แต่ปรากฏว่านายจ้างหรือสหกรณ์ที่ดำเนิน
การจักษุสรรว่ารายขึ้น ประการที่สอง การบริหารงานและการดำเนินงานสวัสดิการต้องมีประสิทธิภาพ
คนทำงานต้องรอคอยนานกว่าจะได้รับประโยชน์หรือมีการทุจริตกัน เช่น การฉวยโอกาสสงเคราะห์ที่
จักษุกันอยู่ปัจจุบันนี้"¹²

สมพงษ์ เกษมสิน¹³ กล่าววาทสาเหตุที่องค์จักษุสภาการปฏิบัติงานที่ดี คือ

¹² สำนักงาน ก.พ., "สวัสดิการข้าราชการ" จุลสารการประชุมทางวิชาการบริหารงานบุคคล
ระดับหัวหน้ากอง (14 ก.ย.-7 ต.ค.2513) ฉบับที่ 13 กันยายน 2513, หน้า 6.

* ¹³ สมพงษ์ เกษมสิน "สภาการปฏิบัติงานและความปลอดภัย" การบริหารงานบุคคลแผนใหม่
(พระนคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2516,) หน้า 290 - 291.

1. เพื่อลดอัตราการเข้า - ออก จากงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมนอกจากจะก่อให้เกิดอุบัติเหตุและความไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานได้โดยง่ายแล้ว ยังอาจสร้างความเบื่อหน่ายและทอดทิ้งในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะเหตุจากความไม่ปลอดภัยของการปฏิบัติงาน ซึ่งนำไปสู่การลาออกหรือโยกย้ายไปปฏิบัติงานอื่น ซึ่งต้องเป็นภาระและก่อให้เกิดความเสียหาย ให้แก่องค์การในการหาคนมาปฏิบัติงาน

2. เพื่อลดการสูญเสียเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงาน และถือว่าเป็นวัตถุดิบที่มีราคาแพงที่สุดประเภทหนึ่งในการผลิต จึงต้องชำระรักษาเวลาในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด การที่พนักงานต้องหยุดพักงาน ไม่ว่าจะเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานไม่ดี อุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยก็ตามล้วนเป็นสาเหตุทำให้เกิดการสูญเสียขององค์การทั้งสิ้น จึงต้องระมัดระวังอย่าให้เกิดการสูญเสียเวลาในการปฏิบัติงานให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

3. เพื่อลดต้นทุนในการดำเนินงาน การสูญเสียเวลาในการปฏิบัติงานนั้น นอกจากจะเป็นการทำให้เสียแรงงานในการปฏิบัติงาน และทำให้ผลผลิตลดลงแล้ว ยังเป็นการเพิ่มต้นทุนในการดำเนินงานขององค์การด้วย เหตุว่าในระหว่างที่คนงานหยุดงานนั้น องค์การหรือหน่วยงานจะต้องจ่ายค่าชดเชยและค่ารักษาพยาบาลให้แก่คนงานค่าเจ็บป่วย ซึ่งเท่ากับเป็นการเพิ่มต้นทุนในการผลิตโดยปริยาย เหตุนี้การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีจึงเป็นการลดต้นทุนในการผลิตให้แก่องค์การด้วย

4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงานที่ดีย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้คนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นการช่วยให้องค์การสามารถเพิ่มการปฏิบัติงานและปริมาณผลผลิตได้มากขึ้น ฉะนั้น หน่วยงานใดที่หวังก้าวหน้าในด้านการผลิตจึงต้องหมั่นตรวจตราจัดทำให้สภาพการปฏิบัติงานและความเข้าใจของคนงานที่มีต่อองค์การ ย่อมก่อให้เกิดทัศนคติและท่าทีในการปฏิบัติงานที่ดี เป็นการเสริมสร้างสัมพันธภาพในงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายอำนวยการให้เป็นไปด้วยดี ซึ่งสัมพันธภาพอันดีนี้ จะช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานแก่ทั้งสองฝ่าย ทำให้ภาระหน้าที่การงานขององค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นและเรียบร้อย

สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างกำลังใจ และขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่และเป็นปัจจัยอันสำคัญ ในการเพิ่มผลผลิตแก่องค์การด้วย เหตุนี้ผู้บริหารงานในองค์การที่หวังความสำเร็จก้าวหน้าขององค์การ จึงจำต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงาน

ขององค์การ จึงจำต้องสนใจและเอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานของคนงานอยู่เสมอ

สมพงษ์ จูฑีศิริ¹⁴ กล่าวว่า มีผู้พยายามแยกประเภทของประโยชน์เกื้อกูลออกไปมากมาย แต่ที่เห็นว่าเหมาะสมนั้น แบ่งได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. เงินสวัสดิการที่จ่ายเพิ่มให้โดยตรงหรือจ่ายพร้อมกับเงินค่าจ้าง เงินประเภทนี้นายจ้างพยายามจ่ายให้โดยตรงเป็นตัวแทน อาจจะจ่ายเป็นครั้งคราว หรือจ่ายรวมกับเงินเดือนก็ได้ ซึ่งแยกเป็น 2 ประเภท คือ

ก. จ่ายสำหรับการทำงานที่นอกเหนือไปจากปกติ จ่ายเป็นรางวัลในการมาทำงานในวันหยุด หรือจ่ายเป็นรางวัล เพราะมีเวลาทำงานมากกว่าคนอื่น เป็นต้น

ข. จ่ายให้ในกรณีที่มิได้ปฏิบัติงานให้กับนายจ้าง เช่นจ่ายเงินเดือนให้ในระหว่างป่วย ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ จ่ายค่าแรงให้เมื่อคนงานหยุดงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือพักร้อนประจำปี เป็นต้น

2. สวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ของคนงานในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ สวัสดิการประเภทนี้นายจ้างจัดขึ้นไว้เป็นประจำ สามารถจะใช้อำนวยประโยชน์ให้แก่คนงานได้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ มีมากมายสุดแต่กิจการใดจะจัดขึ้นมา เช่น มีน้ำดื่ม มียาและเครื่องมือสำหรับไต่ขามเกิคุบติเหตุ จัดให้มีสถานพักผ่อนหย่อนใจ มีแพทย์และพยาบาลคอยแนะนำและรักษาโรค จัดสหกรณ์ขายของถูก ให้กู้ยืมเงิน มีรถรับส่ง จัดอาหาร จัดดนตรี จัดงานรื่นเริงต่าง ๆ ตลอดจนถึงกับช่วยจ่ายภาษีเงินได้ให้คนงาน

3. จัดวางแผนให้สวัสดิการแก่คนงานในด้านการมั่นคง ความปลอดภัยให้แก่คนงาน นอกจากจะได้เงินค่าสวัสดิการเพิ่มจากค่าจ้างธรรมดาและได้บริการที่มีความสะดวกสบายในชีวิตประจำวัน ขณะที่ยังปฏิบัติงานอยู่แล้ว นายจ้างยังมองเห็นการณ์ไกลออกไปอีกมาก เห็นว่าในอนาคตคนงาน

¹⁴ สมพงษ์ จูฑีศิริ, "สวัสดิการเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างแรงงาน" งานบุคคลในอุตสาหกรรมขนาดย่อม กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย (พระนคร : โรงพิมพ์กรมยุทธศึกษาทหารบก 2510), หน้า 49 - 51.

เหล่านี้อาจเกิดปัญหาว่างงาน เจ็บป่วย ชรา จนทำงานไม่ไหว จะไคร่รายไคร่อะไรมาใช้จ่ายเพื่อ
ดำรงชีวิต จึงจัดวางแผนเพื่อเผชิญกับปัญหาเหล่านี้ เช่นประกันสุขภาพให้คนงาน จ่ายบำเหน็จบำนาญ
ให้เมื่อออกจากงาน เป็นต้น

¹⁵
เบนต์ันและไว (Benton & White) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความพึงพอใจใน
งานสำหรับพยาบาล โดยศึกษาจากประชากรที่เป็นพยาบาลจำนวน 565 คน ว่ามีปฏิกริยาต่อผลกระทบ
ที่เกี่ยวข้องกับงาน 16 ข้อ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม โดยจัดระดับความสำคัญในการทำงาน พบว่าพยาบาลมี
ความเห็นว่าการปลดออกภัยและความมั่นคงมีความสำคัญมากที่สุด คิดตามด้วยการยอมรับของสังคม
ความสมหวังในชีวิต การจ้างเงินเดือน

¹⁶
ครูดินและเชอแมน (Chruden & Sherman) กล่าวว่าแนวโน้มของประโยชน์แก่บุคคลได้
เจริญก้าวหน้าขึ้นกว่าเดิมมาก แต่การให้ประโยชน์แก่บุคคล ต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากในการที่จะจ่ายให้
แก่เจ้าหน้าที่ มีคนแยกประโยชน์แก่บุคคลออกเป็น 5 อย่าง คือ

1. เงินพิเศษในเวลาทำงาน (Extra payment for time worked)
เช่น เงินเพิ่มสำหรับการทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาและเงินเพิ่มค่าครองชีพ เป็นต้น
2. เงินที่จ่ายให้โดยไม่ต้องทำงาน (Payments for time not worked)
เช่น เวลาพักรับประทานอาหาร วันหยุดราชการ วันลา เป็นต้น เวลาเหล่านี้ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน
แต่ได้เงินเป็นประโยชน์ตอบแทน นอกจากนี้ยังรวมถึงเงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานด้วย
3. เงินที่จ่ายเพื่อความมั่นคงของลูกจ้าง (Payments for employee security)

¹⁵
X Douglas A. Benton and Harold C. White, "Satisfaction of Job
Factors for Registered Nurses." Staffing : A Journal of Nursing
Administration (Wakefield Massachusetts : Contemporary Publishing
Inc., 1974), pp. 37 - 44.

¹⁶
Herbert J. Chruden and Arthur W. Sherman, Personnel Management
(Cincinnati : South Western Publishing Company, 1968), p. 652.

เช่น สมทบทุนประกันอุบัติเหตุ ประกันการเจ็บป่วย ประกันชีวิต เงินกองทุนสุขภาพและสวัสดิการ
เงินบำนาญ เป็นต้น

4. บริการสำหรับลูกจ้าง (Payments for employee services) เช่น
ร้านขายอาหาร คนตรี กีฬา การศึกษา สหกรณ์จำหน่ายสินค้าในราคาถูกลง รถรับส่ง ที่พักอาศัย และ
การรักษาพยาบาล เป็นต้น

5. รางวัลและโบนัสที่ไม่เกี่ยวกับการผลิต (Nonproduction awards and bonuses)
เช่น รางวัลประจำปี เงินโบนัสปลายปี รางวัลคนทำงานดี เป็นต้น

17
เอตซีโอนี (Etzioni) กล่าวว่าในระหว่างปี 1927-1932 เมโย (Mayo) กับคณะได้ทำการ
ทดลองค้นคว้าเกี่ยวกับความสำคัญของบุคคลในฐานะ เป็นองค์ประกอบของการจัดการทดลองนี้ ทำที่
เมือง Hawthorne ชิคาโก โดยทำการทดลองที่บริษัท Western Electric โดยให้
คนงานจำนวน 2,000 คน จากการทดลองนี้ คณะผู้ทดลองพบความจริงว่า

1. คนมีใจเสาะแสพรหทัยที่จะปฏิบัติได้เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ (Physical
factor) แต่คนงานเป็นสิ่งที่ชีวิต ท้าที่และขวัญ นับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน

2. ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นกับความสามารถทางกายภาพ (Physical
capacity) แต่เพียงอย่างเดียว หากขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคม (social
capacity) ด้วย

3. นำเห็นจรางวัลทางจิตใจ มีผลต่อการกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขใจในการ
ทำงานมากกว่าที่จะให้นำเห็นจรางวัลทางเศรษฐกิจแต่อย่างเดียว

4. การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) มีได้
เป็นหลักประกันว่า จะอำนวยความสะดวกในการทำงานเสมอไป แต่ยังมีปัจจัยอื่นประกอบอีก
หลายอย่าง

5. คนงานจะไม่มีปฏิริยาสนองตอบต่อวิธีการจัดการหรือบำเหน็จรางวัลใด ๆ มากนักในส่วนบุคคล หากแต่มีการสนองตอบ ในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม

จากผลการทดลองก่อให้เกิดวิธีการจัดงาน เรียกว่า การจัดงานตามแนวมนุษยสัมพันธ์ คือ ให้ความสำคัญแก่คนในฐานะ เป็นปัจเจกบุคคล ฉะนั้น การที่จะให้งานมีประสิทธิภาพ หัวหน้าจึงต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ในบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วย

¹⁸ ฟลิปโป (Flippo) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ที่จัดให้ตรงกับความต้องการแท้จริงของคนทำงาน นักบริหารหลายคนคิดว่าตนเองทราบดีว่าวัตถุประสงค์อะไรบ้างที่เหมาะสมสำหรับคนทำงานในบังคับบัญชาของตน โดยไม่มีการสำรวจความต้องการของคนทำงาน เช่น บางคนคิดว่าควรจัดกิจกรรมทางค่านิยม ก่อตั้งศูนย์เครื่องกีฬาต่าง ๆ มาไว้ให้คนงานเล่น แต่พอเอาเข้าจริง ๆ กลับไม่ค่อยมีคนสนใจ เครื่องเล่นเกมส์กีฬาเหล่านี้ก็ถูกปล่อยให้เสียเงิน ไปโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น การจัดสวัสดิการที่ไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของคนงาน นอกจากจะเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์แล้ว คนงานยังไม่เห็นคุณค่าของสวัสดิการที่จัดให้อีกด้วย การจัดสวัสดิการจึงควรมุ่งที่จะให้ประโยชน์แก่ คนทำงานส่วนใหญ่มากกว่าจัดให้แก่กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ

¹⁹ มี (Mee) กล่าวว่าสวัสดิการแยกออกได้เป็น 2 ส่วน คือ บริการที่เกี่ยวข้องกับการเงินและบริการที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน ซึ่งแยกพิจารณาออกดังนี้ คือ

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจประจำปี ให้บริการทางการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาพัก รักษาตัว การส่งผู้ป่วยเข้ารักษาในโรงพยาบาล
2. บริการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่การจ่ายเงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น รวมทั้งครอบครัวด้วย เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว ค่าเล่าเรียน เงินช่วยเหลือ

18

Flippo, *op.cit.*, pp. 522 - 523.

19

John F. Mee, *Personnel Handbook* (New York : The Renold Press Company, 1958), p. 567.

I 15846192

บรรเทาความเดือดร้อนบางประการ การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดหาหนี้รับส่ง เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการ
ที่ให้เพิ่มเติมจากเงินเดือนที่ได้รับประจำ

3. บริการด้านความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตาม
การแก้สภาพเป็นการดำรงชีวิตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น เช่น บำเหน็จ บำนาญ เงินทดแทน
การประกันประเภทต่าง ๆ เงินสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ เป็นต้น

4. บริการด้านการศึกษา ได้แก่การให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษา
ต่อทั้งในและนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วย บริการต่าง ๆ ในด้านนี้ ได้แก่
การจัดห้องสมุดวิชาการ การออกสิ่งพิมพ์ของหน่วยงาน การจัดการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

5. บริการด้านสหนาการ เช่น การจัดให้สโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจ
นอกเวลาทำงาน ห้องสมุด เป็นต้น

6. บริการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้ มีขอบเขตกว้างขวางมาก รวมทั้งการ
ให้คำปรึกษาและแนะนำช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณา เรื่องราวร้องทุกข์และ
บริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย การจัดโรงอาหาร ห้องน้ำ
ห้องส้วม เป็นต้น

โยเดอ (Yoder) ²⁰ กล่าวว่าจุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ เพื่อก่อให้เกิดหรือเพิ่มพูน
ขวัญในการทำงานซึ่งมีผลทำให้คนทำงานผูกพันอยู่กับงาน และมีผลกระทบถึงผลงานรองและบุคคลด้วย
ในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานนี้สวัสดิการ คำดำเนินงานของหน่วยงานนั้นย่อมจะมีประสิทธิภาพดีกว่าหน่วยงาน
ที่ผู้ทำงานไม่มีกำลังขวัญหรือขวัญเสีย นอกจากนี้เพื่อก่อให้เกิดความภักดีและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร
ซึ่งมีผลจากการที่คนทำงาน รักหน่วยงาน ซึ่งให้ความอบอุ่นและมั่นคงแก่ตน การที่คนทำงานมีความ
ภักดีและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะทำให้อัตราการเข้าและออกจากงาน การขาดงานลดน้อยลง

โดยทั่วไปแล้ว ทุกคนที่ทำงานก็ย่อมปรารถนาผลตอบแทนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลตอบแทนที่ดี

20

Yoder, op.cit., p. 215.

คุณค่าของการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างมีความสุขตามควร สปรีย์เจด (Spriegel) และคณะกล่าวว่า
 21
 ผลตอบแทนดังกล่าว น่าจะไดแก่

1. อัตราเงินเดือนเป็นที่พอใจ หรือสิ่งจูงใจอื่นใดทางการเงิน
2. สวัสดิการและความปลอดภัยจากการเจ็บป่วย อุบัติเหตุจากการทำงาน
3. การได้รับความคุ้มครองและหลักประกันความมั่นคงอย่างเพียงพอในเรื่องการออกจากงาน
4. การได้รับความรักดีในความสามารถและมีใจจากผู้นับตั้งบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันในการทำงาน (sense of belonging)
6. สภาพการทำงานที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น เพื่อจักความเบื่อหน่าย

ในการทำงาน

7. โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 22
 เชดซีนิก (Zalesnik) และคณะ ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 2 ลักษณะโดยมีเหตุผล
 เกี่ยวกับการให้รางวัล ดังนี้

1. ความต้องการภายนอก (The External need) เป็นความต้องการเกี่ยวกับ
 - 1.1 รายได้ตอบแทน
 - 1.2 ความมั่นคงปลอดภัยในงาน
 - 1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

21

William R. Spriegel Edward Schulz and William B. Spriegel
Elements of Supervision (New York : John Wiley and Sons, Inc., 1957),
 pp. 75 - 76.

22

× Abraham Zalesnik and others, Motivation, Productivity and Satisfaction of Workers. (Division of Research : Harvard University, 1958), p. 40.

1.4 ตำแหน่งหน้าที่

1.5 การไต่ทำงานที่ตน

2. ความต้องการภายใน (Internal need) ความต้องการด้านนี้ ได้แก่

2.1 ความต้องการเข้าพวกเข้าหมู่

2.2 ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความ

รักใคร่

2.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น

2.4 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตน

ความต้องการเหล่านี้จะได้อะไรโดยการให้ของหมู่คณะ (Reward by group)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย