



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบัน มีการแข่งขันกันสูงมากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรแต่ละแห่งต่างก็สรรหาวิธีการที่จะพัฒนาการดำเนินงานของตนเองให้ก้าวหน้าตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งยังต้องหันมาให้ความสำคัญกับบุคลากร พนักงานของตนให้มากยิ่งขึ้น เพราะการดำเนินงานที่ดีขององค์กรใด ๆ ก็ตามนั้น ย่อมมีรากฐานสำคัญมาจากสมาชิกขององค์กรที่ดี มีคุณภาพ มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ดังนั้น การรักษาพนักงานที่ดีมีคุณภาพ ตลอดจนการดึงเอาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมดำเนินการในหน่วยงานนั้น จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นมากขึ้นตามไปด้วย องค์กรต่าง ๆ จึงใช้วิธีการต่าง ๆ ในรูปแบบของการแข่งขันกัน เช่น การให้ค่าจ้างที่สูงขึ้น ให้สวัสดิการที่ดีกว่า รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในแนวทางอาชีพ (Career Path) ให้สูงขึ้น

เมื่อกล่าวถึง สวัสดิการ นั้น หมายถึง บริการ และประโยชน์ "พิเศษ" ต่าง ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งโดยปกติหน่วยราชการหรือนายจ้างจัดให้มีขึ้นตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ระบบการให้บริการและการให้ประโยชน์มีลักษณะต่าง ๆ กันไป บางระบบมีลักษณะ "เป็นการร่วมกัน" (Mutual) คือทั้งฝ่ายองค์กรและคนขององค์กรร่วมกันจัดให้มีบริการขึ้น เพื่อสนองความต้องการอันแท้จริงของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ บางระบบมีลักษณะเป็นการ "สงเคราะห์เกื้อกูล" ซึ่งฝ่ายองค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดให้เองโดยตลอด อย่างไรก็ตาม บริการและประโยชน์พิเศษนั้น ๆ ต้องมีคุณค่าโดยตรงในระยะยาวต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมากกว่าต่อหน่วยราชการหรือนายจ้างเอง ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ และเพื่อให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น (รมณี ชัยกรรมกิจ, 2522 : 110-111) โดยสวัสดิการ อาจแบ่งออกได้เป็น 6 ประเภท คือ

1. **สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ** เป็นบริการที่ให้ออกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว เช่น การจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของพนักงาน เงินกู้ เงินทุนช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล การจัดยานพาหนะรับส่ง การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น
2. **สวัสดิการด้านการศึกษา** เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้พนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรพนักงาน การจัดทำสิ่งพิมพ์ที่เสริมสร้างความรู้ และการจัดให้มีห้องสมุดทางวิชาการ เป็นต้น
3. **บริการด้านสังคมสงเคราะห์** บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก เพราะรวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย เป็นต้น

4. สวัสดิการด้านสหภาพการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา ห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน
5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิตของพนักงานในหน่วยงานนั้น ๆ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกัน รวมทั้งเงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ ด้วย
6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เช่น การจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี การให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การอนุญาตให้ลาป่วย เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม การให้บริการสวัสดิการของแต่ละองค์การ ย่อมมีข้อแตกต่างกันไปตามจุดมุ่งหมายขององค์การ หรือหน่วยงานนั้น ๆ แต่สิ่งหนึ่งที่ทุกองค์การต้องการ ก็คือเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งจะเป็นผลให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการสำรวจเพื่อจัดอันดับขององค์การที่มีผู้ต้องการเข้าไปทำงานมากที่สุด พบว่า เหตุผลที่ทำให้เลือกบริษัทนั้น ๆ เนื่องจากมีสวัสดิการดี ค่าจ้างสูง มีความมั่นคง มีการพัฒนาองค์การอยู่เสมอ มีโอกาสก้าวหน้า เป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีภาพพจน์ที่ดี (การจัดอันดับของช่อง 9 อ.ส.ม.ท. 12 พ.ย. 2538 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วดีนารมณี ,2540 : 117-118) จะเห็นได้ว่า เหตุผลจูงใจให้มีผู้ต้องการเข้าทำงานในองค์การใด ๆ ก็ตาม ก็เพราะมีสวัสดิการดีเป็นอันดับแรก ฉะนั้น จึงมีการจัดอันดับสวัสดิการ 10 อันดับที่คนทำงานโดยทั่วไปมีความต้องการมากที่สุด (โดย Today Radio : 103.5 เมกะเฮิรตส์ อ้างถึงในเล่มเดียวกัน : 118-119) ได้แก่

1. การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่สะดวกรวดเร็ว
2. รถรับส่งพนักงาน
3. บำเหน็จ บำนาญ ถ้าไร เมื่อลาออก
4. ที่พักอาศัยสำหรับพนักงานใกล้ที่ทำงาน
5. กู้เงินโดยไม่เสียดอกเบี้ย
6. สโมสร - กีฬา
7. ฝึกอบรมทักษะขณะทำงาน
8. เพิ่มวันลาป่วย - ลากิจ
9. จัดห้องเที่ยวประจำปี
10. จัดสถานที่รับเลี้ยงบุตร

จากผลที่ได้นำเสนอมานี้ เห็นได้ว่าสวัสดิการประเภทหนึ่งที่มีความสำคัญและเป็นที่ต้องการของพนักงานในองค์การต่าง ๆ ก็คือ กิจกรรมสโมสรพนักงาน ซึ่งถือเป็นการจัดกิจกรรมนันทนาการอย่างหนึ่งที่พนักงานสามารถเลือกที่จะเข้าร่วมได้ตามความสนใจของตนเอง ประกอบกับในการทำงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็ประเภท หรือขนาดใดก็ตามนั้น สิ่งทีพนักงานหลีกเลี่ยงได้

ยากก็คือ ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งอาจจะส่งผลถึงสุขภาพพลานามัยของพนักงาน และ ผลดังกล่าวอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลงได้ (คณิต เขียววิชัย, 2534 :145) ดังนั้น การจัดกิจกรรมสไมสรจึงควรให้พนักงานได้มีทางเลือกที่จะเข้าร่วมได้หลากหลายประเภท อาทิ กิจกรรมกีฬา กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม กิจกรรมพักผ่อนหรือเสริมความสนใจ เช่น การท่องเที่ยว อ่านหนังสือ ฟังธรรม ทำบุญ ฯลฯ หรือกิจกรรมเพื่อสังคม เช่น การอนุรักษ์ธรรมชาติ การปลูกป่า การบำเพ็ญประโยชน์ เป็นต้น และในบางกิจกรรมยังจัดขึ้นเพื่อบุตรหลานหรือครอบครัวของพนักงาน รวมไปถึงกิจกรรมเพื่อพนักงานที่เกษียณอายุไปแล้วด้วย

นอกจากนี้แล้ว การจัดให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกันนอกเหนือจากเวลาทำงานนั้น ยังทำให้มีแนวโน้มที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถเอาไว้กับองค์กรได้อีกด้วย เนื่องจากพนักงานเหล่านี้มีโอกาสที่ได้ผ่อนคลาย เกิดความสุข และเกิดความคิดสร้างสรรค์ไปด้วยพร้อมกัน ดังนั้น หน่วยงานโดยเฉพาะภาคธุรกิจต่างๆ ที่ประสบความสำเร็จในยุคเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ (Cyber-speed times) เช่นนี้ จึงมักจะให้ความสำคัญกับกิจกรรมนันทนาการเหล่านี้มาก ดังตัวอย่างหน่วยงานในต่างประเทศ ซึ่งมองบุคลากรในหน่วยงานเปรียบเสมือนองค์ประกอบของทีมงานใหญ่และหาวิธีการที่จะสร้างทีมงานโดยสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการทำงานให้น่าเพลิดเพลิน (Enjoyable) และส่งเสริมให้มีกิจกรรมนันทนาการ (Recreational activities) เพื่อให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมด้วยกันได้ กิจกรรมบางอย่าง เช่นการแข่งขันกีฬา ยังช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสได้ปลดปล่อยความเครียดจากการทำงาน ออกมาทางการใช้พลังงานในการเล่นกีฬาอย่างเต็มที่ และได้นำทักษะในการแก้ไขปัญหาในการเล่นนั้น ๆ มาปรับใช้กับการทำงานจริงได้อีกด้วย การทำกิจกรรมร่วมกันของพนักงานนี้ยังช่วยให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย อย่างไรก็ตาม กิจกรรมนันทนาการในองค์การเหล่านี้ จะต้องมาจากความสมัครใจเลือกเอง (Voluntary) ของพนักงาน เพราะความสมัครใจนั้นจะนำมาซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสร้างทีมงานได้ดีกว่าในบรรยากาศของการทำงานจริง อันจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน เกิดความร่วมมือนำใจต่อกัน เกิดความสุขในการทำงาน และมีความสุขที่ได้ทำงานกับผู้อื่นด้วย เพราะเรามักจะใช้เวลาในการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social Interaction) ระหว่างบุคคลในการทำงาน มากกว่าเวลาที่ให้กับครอบครัวในแต่ละวัน (Mariotti, 1999 : 63)

ในการจัดกิจกรรมสไมสรพนักงาน หรือการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อพนักงานนั้น องค์การจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารในการเผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมให้พนักงานได้ทราบ เพื่อให้พนักงานได้ใช้สิทธิในด้านสวัสดิการของตนในการเข้าร่วมกิจกรรมที่ตนสนใจ ตลอดจนนำข่าวสารที่ได้รับไปบอกกล่าว ชักชวนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ที่สนใจ เข้าร่วมกิจกรรมด้วย การประชาสัมพันธ์ภายในองค์การจึงเป็นหนทางที่จะแจ้งข่าวสารให้พนักงานได้รับทราบ และยังเป็น การสร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การในสายตาของพนักงาน และทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับการดูแล เอาใจใส่ในสวัสดิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย แต่รูปแบบของการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรของพนักงานนั้น มีองค์ประกอบ

สำคัญอยู่หลายประการด้วยกัน ได้แก่ การเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรพนักงาน , ความสนใจในกิจกรรม , ทศนคติต่อกิจกรรม และการเข้าร่วมในกิจกรรมที่จัดขึ้น

การเปิดรับข่าวสารของแต่ละบุคคลนั้น จะผ่านการเลือกในกระบวนการเลือกสรรในการรับสาร (Selective Process) เพราะข่าวสารที่ล้นไหลเข้าไปยังบุคคลจากช่องทางต่าง ๆ นั้นมีมากมาย จึงต้องถูกคัดเลือกอยู่ตลอดเวลา ซึ่งผู้รับสารแต่ละคนก็จะมีกระบวนการเลือกสรรข่าวสารที่แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ ความต้องการ ความเชื่อ ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิดที่ไม่เหมือนกัน สำหรับการเลือกเปิดรับข่าวสาร (Selective Exposure) นั้นเปรียบเสมือนเครื่องกรองชั้นแรก และจากการศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางพบว่า การเลือกเปิดรับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ เช่น ทศนคติเดิมของผู้รับสาร ปัจจัยด้านสังคม จิตใจ และลักษณะส่วนบุคคลอีกหลายประการ ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อ อุดมการณ์ ลัทธิ นิยม ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรม และประสบการณ์

ส่วนความสนใจของบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของทศนคติ แต่เป็นความรู้สึกที่แคบกว่า ทศนคติ เพราะเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นอย่าง ๆ ไป ความสนใจทำให้เอาใส่และเกิดความรู้สึกที่ดี (ทศนคติ) นอกจากนี้ความสนใจของแต่ละคนจะแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ และ ความวัย (สุนีย์ ธีรดากร อ้างถึงใน ชุพดี เส้นขาว , 2532 : 9) สาเหตุของความสนใจเกิดจาก ความรู้ การเอาอย่าง ผลประโยชน์ ความอยากรู้อยากเห็น หรือสาเหตุส่วนตัวก็ได้ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ อ้างถึงใน ชลธิชา จินดากุล , 2530 : 11-12)

ทศนคติต่อสิ่งใด ๆ ก็ตามนั้น เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) รับรู้ (Perception) จากแหล่งทศนคติ (Source of Attitude) ต่าง ๆ ที่มีอยู่มากมาย และที่ทำให้คนเกิดทศนคติที่สำคัญคือ ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) , การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication with other) , สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) , ความเกี่ยวข้องกับสถาบัน (Institutional Factors) (ภาวี กรีใจวัง , 2541: 24) ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การสื่อสารเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ก่อให้เกิดทศนคติ เพราะไม่ว่าทศนคติจะเกิดจากประสบการณ์เฉพาะอย่าง สิ่งที่เป็นแบบอย่าง หรือความเกี่ยวข้องกับสถาบันก็ตาม ย่อมจะต้องมีการสื่อสารเข้ามาเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเสมอ

การเกิดพฤติกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ (Recreation Participation) นั้นได้รับผลมาจากปัจจัย 2 กลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ประกอบด้วย บุคลิกภาพ , การรับรู้และทศนคติ , ความรู้และทักษะ , ศาสนาและลัทธิ, ชชาติพันธุ์ (Ethnicity) , ความประหม่า (Shyness), ความพอใจและการเอาอย่างกัน , ภาษา , การศึกษา , อาชีพ , รายได้ส่วนบุคคล และเวลาที่มีให้ในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ส่วนปัจจัยอีกกลุ่มหนึ่งได้แก่ ปัจจัยภายนอก (External Factors) ซึ่งประกอบด้วย การพิจารณาถึง ภาวะเศรษฐกิจ , ประชากร , ทรัพยากรทางสังคม และการคมนาคม (Chubb & Chubb อ้างถึงใน Suvimol Tangsujajapoj , 1991: 21)

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ จะเห็นว่า ในการเปิดรับข่าวสารของคนเรานั้น อาจเริ่มต้นจากการมีทัศนคติ ความเชื่อ ประสบการณ์มาก่อนหน้านั้น แล้วจึงเปิดรับตามที่สนใจ หรืออาจเกิดจากการเปิดรับข่าวสารแล้วจึงค่อยเกิดทัศนคติ และเกิดพฤติกรรมตามมาภายหลังก็ได้ ดังนั้นรูปแบบหรือลำดับของกระบวนการสื่อสารที่ก่อให้เกิดการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานนั้น อาจมีการสลับสับเปลี่ยนกันได้ดังนี้*

รูปแบบที่ 1 :

การเผยแพร่ข่าวสาร → การเปิดรับข่าวสาร → ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบนี้เริ่มจากการที่องค์การจัดกิจกรรมขึ้น แล้วเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ออกไปให้พนักงานทราบ เมื่อพนักงานเปิดรับข่าวสารจากสื่อประชาสัมพันธ์ รวมทั้งจากการสื่อสารกับบุคคลอื่นแล้ว เกิดความสนใจในกิจกรรม และเกิดทัศนคติในทางบวกต่อการเข้าร่วมกิจกรรม จึงตัดสินใจเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานที่จัดขึ้น

รูปแบบที่ 2 :

ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร → การเข้าร่วมกิจกรรม

รูปแบบที่ 2 นี้เริ่มจากพนักงานมีความสนใจในกิจกรรมนั้น ๆ เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมนั้น และมีการแสวงหาข่าวสารที่สอดคล้องกับความสนใจของตน เมื่อเปิดรับสื่อแล้วพบว่ามีกิจกรรมที่ตรงกับความสนใจของตน ก็เข้าร่วมในกิจกรรมนั้นทันทีเมื่อมีโอกาส

รูปแบบที่ 3 :

การเข้าร่วมกิจกรรม → ความสนใจในกิจกรรม → ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม → เปิดรับข่าวสาร

รูปแบบที่ 3 เริ่มจากพนักงานเคยเข้าร่วมกิจกรรมนี้มาแล้ว อาจจะโดยตั้งใจหรือเพื่อนชักชวนก็ตาม แล้วเกิดความสนใจขึ้น จึงเกิดทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม และแสวงหาข่าวสาร โดยการเปิดรับข่าวสารที่เกี่ยวกับกิจกรรมที่ตนสนใจนั้น ๆ

ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารดังกล่าวนี้ อาจเกิดจากหลายปัจจัยประกอบกัน ปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล อาทิเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้ออำนวย (Favorable social milieu), โอกาส (Opportunity), ความรู้ (Knowledge)เกี่ยวกับกิจกรรม,

* รูปแบบทั้ง 3 สันนิษฐานขึ้นจากหลักทฤษฎีทางการสื่อสาร และความคิดรวบยอดจากการอนุมานรูปแบบตามกระบวนการที่อาจเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

การยอมรับความคิดใหม่ได้ง่าย (Receptiveness) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นเงื่อนไขที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดการยอมรับกิจกรรมนั้นหนทางการ (Adoption of activity) (Brandenburg et al. อ้างถึงใน Torkildsen , 1994 : 164) นอกจากนี้ยังมีตัวแปรย่อยอื่น ๆ ที่นำมารวมอยู่ในปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะและความสามารถ , กลุ่มเพื่อน เป็นต้น (Torkildsen , 1994 : 91) รวมทั้งปัจจัยอีกประการหนึ่งที่น่าสนใจก็คือ รูปแบบการดำเนินชีวิต (Lifestyle) ของแต่ละบุคคล เนื่องจากรูปแบบการดำเนินชีวิตนั้น เป็นปัจจัยด้านตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล (Kotler, 1997 : 173)

เมื่อก้าวถึงหน่วยงานที่มีการจัดสวัสดิการด้านกิจกรรมสโมสรรให้แก่พนักงานแล้ว หน่วยงานของรัฐ นับเป็นหน่วยงานหนึ่งจัดสรรงบประมาณให้กับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของตนอย่างเป็นระบบ เนื่องจากมีกฎหมายรองรับ มีระเบียบวางไว้อย่างชัดเจน ซึ่งหน่วยงานของรัฐในที่นี้ หมายถึง หน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ นั้นเอง

สำหรับคำว่า “ราชการ” นั้น ตามความหมายในพจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ พ.ศ.2530 หมายถึง การงานของรัฐบาลหรือของพระเจ้าแผ่นดิน ส่วนคำว่า “ระบบราชการ” (Bureaucracy) มีความหมายถึงการปกครองโดยจัดส่วนราชการออกเป็นส่วนหรือกรมต่างๆ (อรุณ รัถธรรม, 2524 : 34)

ส่วนรัฐวิสาหกิจ ตามคำนิยามตามกฎหมายที่สำคัญ 3 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ.2502 , พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ.2502 และแก้ไขเพิ่มเติมในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.2521 และพระราชบัญญัติกำหนดคุณสมบัติพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 นั้น สรุปได้ว่า รัฐวิสาหกิจมีลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้ (พิพัฒน์ ไทยอารี , ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ : 2)

- เป็นองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของหรือกิจการของรัฐ
- บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล ที่ส่วนราชการหรือองค์การของรัฐบาล หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือกิจการของรัฐที่มีทุนรวมอยู่เกินกว่าร้อยละห้าสิบ
- บริษัทจำกัด หรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่ส่วนราชการ หรือรัฐวิสาหกิจอื่น ๆ มีทุนรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ

จะเห็นได้ว่าหน่วยงานของรัฐ ทั้งราชการ และรัฐวิสาหกิจนั้น ต่างก็มีรัฐบาลเป็นเจ้าของและควบคุมนโยบายในการดำเนินงาน ดังนั้น หน่วยงานทั้งสองประเภทนี้จึงต้องจัดสรร และใช้งบประมาณที่ได้จากรายได้ของรัฐ ซึ่งหมายถึงภาษีจากประชาชน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดสวัสดิการแก่พนักงานก็เช่นกัน แม้ว่าการจัดสวัสดิการจะเป็นสิ่งที่จำเป็น และควรจัดให้มีในทุกองค์การเพื่อช่วยบำรุงขวัญ กำลังใจในการทำงานของพนักงาน แต่อย่างไรก็ตาม การจัดสวัสดิการต่าง ๆ นั้นก็ควรคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของพนักงานด้วย เพื่อที่กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดขึ้นจะได้ไม่เป็นการใช้งบประมาณของชาติไปโดยเปล่าประโยชน์

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสนใจ และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงานใน องค์การประเภทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ โดยการศึกษารูปแบบการ เปิดรับข่าวสารที่นำไปสู่การเข้าร่วมกิจกรรมที่องค์การจัดเป็นสวัสดิการขึ้นเพื่อพนักงานในหน่วย งานของตน ว่าในแต่ละองค์การ มีรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเป็นไปในลักษณะใดมากที่สุด ตลอดจน จนปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสนใจและการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวนั้น จะเป็นประโยชน์แก่ องค์การในการใช้สื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านสโมสรรพนักงาน เพื่อให้การสื่อสารเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามความสนใจในการเปิดรับ และทำให้งบประมาณในการจัดสวัสดิการ ขององค์การ เป็นไปอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิผลได้มากที่สุด รวมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับใช้ในการ พัฒนาคุณภาพบริการ หรือปรับเปลี่ยนแนวทางการจัดสวัสดิการดังกล่าวให้สอดคล้องกับความจำ เป็น และความต้องการที่แท้จริง โดยยึดผู้รับบริการเป็นสำคัญ (Customer based) เพื่อให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพใน การทำงานในที่สุด.

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน ของหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ ว่า เป็นไป ในลักษณะใด
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรของพนักงาน และรูปแบบการเปิด รับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และรูปแบบการเปิดรับ ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรของพนักงาน และการเปิดรับข่าว สารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจในกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และทัศนคติที่ พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และ การเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงาน
7. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน และการเข้าร่วมกิจกรรม สโมสรรพนักงาน
8. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรของพนักงาน และการเข้าร่วมกิจ กรรมสโมสรรพนักงาน
9. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรรพนักงาน และ ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมสโมสรรพนักงาน

ปัญหานำในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรหรือไม่
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานมีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสรหรือไม่
3. ลักษณะทางประชากรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานหรือไม่
4. ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงานหรือไม่
5. ทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานหรือไม่
6. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานหรือไม่
7. ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงานหรือไม่
8. การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงานหรือไม่

ขอบเขตการวิจัย

1. เนื่องจากการเลือกองค์การที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ทำให้จำเป็นต้องเลือกองค์การเฉพาะที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยต้องการเท่านั้น ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่สามารถอ้างอิงไปยังประชากรในหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้งหมดได้ แต่จะสามารถอ้างอิงผลได้เฉพาะประชากรในหน่วยงานที่ศึกษาเท่านั้น
2. การวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะหน่วยงานราชการ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวนทั้งสิ้น 4 แห่ง ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และการไฟฟ้านครหลวง โดยศึกษาเฉพาะในที่ทำกลาง หรือสำนักงานใหญ่ที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร หรือปริมณฑลเท่านั้น
3. การวิจัยในครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะสวัสดิการพนักงานประเภทกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยชมรมหรือสโมสรพนักงาน อย่างเป็นทางการเท่านั้น กล่าวคือ ได้รับการสนับสนุนจากองค์การ และมีรูปแบบการจัดที่เป็นระบบ

สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสร
2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมสโมสร
3. ลักษณะทางประชากรของพนักงานมีความสัมพันธ์กับการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน
4. ความสนใจในกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงาน
5. ทัศนคติที่พนักงานมีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน
6. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน
7. ลักษณะทางประชากรของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน
8. การเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงาน มีความสัมพันธ์กับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อกิจกรรมสโมสรพนักงาน

นิยามศัพท์

การเปิดรับข่าวสาร หมายถึง แหล่งที่มาของข่าวสารที่เปิดรับ และความบ่อยครั้งในการเปิดรับข่าวสารด้านกิจกรรมสโมสรพนักงานจากสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์การ และสื่อบุคคล

ลักษณะทางประชากร หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ องค์การที่สังกัด และตำแหน่งหน้าที่

สื่อบุคคล หมายถึง เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรอื่น ๆ ในองค์การ

รูปแบบการเปิดรับข่าวสาร หมายถึง รูปแบบของกระบวนการในการเปิดรับข่าวสาร การเกิดความสนใจ ทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรม และการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรพนักงาน

การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การดำเนินการเผยแพร่ข่าวสารของหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจและสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มเป้าหมาย

การประชาสัมพันธ์ภายใน หมายถึง การดำเนินการเผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ขององค์การหรือหน่วยงาน เพื่อสร้างความเข้าใจ ทัศนคติและความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มเป้าหมายภายในหน่วยงาน ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง บุคลากร พนักงานขององค์การทุกระดับ โดยอาศัยสื่อประชาสัมพันธ์ภายใน

สื่อประชาสัมพันธ์ภายใน หมายถึง ช่องทางข่าวสารภายในที่องค์การใช้ในการเผยแพร่ข่าวสารแก่กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ , สื่อประเภทโสตทัศน , สื่อประเภทการจัดกิจกรรมที่ต้องใช้คำพูด , การจัดกิจกรรมพิเศษ และสื่อบุคคล

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานโดยไม่จำกัดตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ภายในองค์การ ทั้งหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ

กิจกรรมสไมสรพนักงาน หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ก็ตามที่องค์การหรือหน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้พนักงานเลือกเข้าร่วมได้ตามความสนใจของตน ซึ่งการจัดกิจกรรมเหล่านี้อาจจัดอยู่ในรูปของสไมสร ชมรม หรือเป็นกิจกรรมที่จัดเสร็จเป็นครั้ง ๆ ไป ไม่ได้รับสมัครสมาชิกถาวร

ความสนใจในกิจกรรมสไมสรพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ รู้สึกถึงความสำคัญของกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งที่องค์การจัดให้เลือกเข้าร่วมได้อย่างอิสระ ทำให้เกิดแนวโน้มที่จะเลือกเข้าร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งความสนใจนี้เป็นส่วนหนึ่งของเจตคติ หรือทัศนคติ

ทัศนคติต่อกิจกรรมสไมสรพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่ก่อให้เกิดแนวโน้มที่จะมีปฏิกิริยาในทางบวกหรือในทางลบต่อ วัตถุประสงค์ของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งทัศนคตินี้มีรากฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นมีอยู่ก่อนหน้านั้นแล้ว

การเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงาน หมายถึง การมีส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่ชมรม หรือสไมสรพนักงานขององค์การได้จัดขึ้น โดยการเข้าไปร่วมในกิจกรรมนั้น มาจากความสมัครใจ ความสนใจของพนักงานเอง นอกจากนี้ยังหมายถึงความรวมถึงความถี่ของการเข้าร่วม รวมทั้ง เหตุผลที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นข้อมูลเฉพาะบุคคล ซึ่งอาจมีผลต่อความรู้สึก ความคิด ความสนใจ ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ ในที่นี้ประกอบด้วย โอกาส รูปแบบการดำเนินชีวิต และปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ สถานการณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรม, การยอมรับความคิดใหม่ได้ง่าย (Receptiveness), ความรู้ หรือประสบการณ์เกี่ยวกับกิจกรรม, ทักษะและความสามารถเกี่ยวกับกิจกรรม และ เพื่อนหรือกลุ่มทางสังคม

รูปแบบการดำเนินชีวิต หมายถึง องค์ประกอบภายในจิตใจที่มีผลต่อความแตกต่างทางด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่อาจส่งเสริม สนับสนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยชมรมหรือสไมสรพนักงาน ในที่นี้ใช้รูปแบบการดำเนินชีวิตที่ปรับมาจากแนวความคิดของ Kotler (1997) โดยเลือกเฉพาะปัจจัยที่อาจมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรมสไมสรพนักงานแต่ละองค์การ และตั้งคำถามเกี่ยวกับแต่ละปัจจัยของรูปแบบดังกล่าวปัจจัยละ 1 ข้อคำถาม ซึ่งเป็นคำถามปิด ปัจจัยที่เลือกมาเป็นคำถามในแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วยปัจจัยด้านกิจกรรม คือการทำงาน งานอดิเรก กิจกรรมทางสังคม เวลาว่างช่วงพักร้อน สิ่งที่ทำให้ความบันเทิง การเป็นสมาชิกสไมสร กิจกรรมชุมชน การจับจ่ายซื้อของ และกีฬา และปัจจัยด้านความสนใจ คือ ครอบครัว บ้าน งาน ชุมชน การนันทนาการ แฟชั่น อาหาร สื่อต่าง ๆ และการประสบความสำเร็จ

ราชการ หมายถึง องค์การที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ และมีการปกครองโดยจัดแบ่งโครงสร้างออกเป็นส่วนหรือกรมต่าง ๆ

รัฐวิสาหกิจ หมายถึง องค์การของรัฐบาลหรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือมีส่วนเป็นเจ้าของ โดยมีการดำเนินงานในลักษณะผสมระหว่างกิจการเอกชน ซึ่งมีความคล่องตัวและดำเนินงานเพื่อแสวงหากำไร กับการเป็นหน่วยงานของรัฐที่รับนโยบายจากรัฐบาลเพื่อดำเนินการอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนส่วนรวมโดยไม่มุ่งหวังกำไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อรูปแบบการเปิดรับข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสโมสรรพนักงน ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสนใจ และการเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว อันจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ในการที่จะนำไปเป็นแนวทางเพื่อพิจารณาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการใช้สื่อในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านสโมสรรพนักงน ให้เข้าถึงพนักงาน และตรงตามความสนใจของพนักงานมากที่สุด

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ และ รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการเข้าร่วมกิจกรรมสโมสรรพนักงนของพนักงานของตน ว่ามีสาเหตุมาจากปัจจัยใดบ้าง ตลอดจนรับทราบถึงข้อจำกัดบางประการที่ทำให้พนักงานไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ ปรับปรุงรูปแบบการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้รับประโยชน์มากที่สุด และการใช้งบประมาณในการจัดสวัสดิการด้านสโมสรรพนักงน ไม่เสียเปล่าโดยใช่เหตุ

3. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ศึกษาด้านนิเทศศาสตร์พัฒนาการ ในการศึกษารูปแบบการสื่อสารในแบบต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย