



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพจริงที่ได้รับและการดำเนินการ กับความต้องการด้านสวัสดิการ โดยมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพจริงที่ดำเนินการกับความต้องการ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจ ภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ แนวคิด หลักการเกี่ยวกับสวัสดิการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับสวัสดิการ
3. วัฒนาการการจัดสวัสดิการในประเทศไทย
4. แนวคิดหลักการจัดสวัสดิการของประเทศไทย
5. แนวคิดหลักการจัดสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
6. แนวคิดหลักการจัดสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี
7. การจัดส่วนราชการของตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

1.1 ความหมายของความต้องการ

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ความต้องการ (Need)” ไว้หลายประการ ดังนี้

พงษ์ หรดาล (2540 : 66) กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการเกิดจากการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก

เรียม ศรีทอง (2540 : 140) กล่าวว่าไว้ว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะแห่งการเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดดุลยภาพในเรื่องต่าง ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2541 : 108) ได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการไว้ว่า เป็นสถานะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่างและต้องการได้รับสิ่งนั้น โดยความต้องการ จะมีทั้งความต้องการทางด้านร่างกายและทางจิตใจ



กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์ (2542 : 390) กล่าวว่า ความต้องการเป็นลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไปประสงค์ให้มีให้เป็นไปตามธรรมชาติ เช่น ต้องการหายใจ ต้องการรักหรือถูกรัก เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะธรรมชาติ

วิภาพร มาพบสุข (2543 : 53) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นอยู่ภายในตัวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

วุฒิชัย จำนงค์ (2544 : 453) กล่าวว่า ใจว่า ความต้องการของมนุษย์หรือแม้แต่สัตว์ทั่วไปเราไม่อาจสังเกตเห็นได้จนกว่าความต้องการนั้นแสดงออกมาในรูปของแรงขับ (Drive) และความกระวนกระวาย (Anxiety) จึงอาจทราบได้บ้างว่าบุคคลผู้นั้นมีความต้องการอะไร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 160) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาพ ขาดแคลน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่ไม่มี ความสมดุลทางสรีระหรือทางใจ เช่น เราคอแห้งเนื่องจากการพูดมาก เมื่อเชื่อล้าคอขาดน้ำเรารู้สึกกระหายน้ำขึ้นมาทันที หรือเรารู้สึกต้องการอาหาร (หิว) ก็เพราะเกิดจากความขาดแคลนน้ำตาลในกระแสโลหิต เป็นต้น

นอกจากนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ความต้องการ” ไว้หลายประการ ดังนี้

กิปสัน และคณะ (Gibson and others. 1997 : 127) กล่าวว่า ใจว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะการขาดแคลนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลานึง

ลูทาน (Luthans. 1998 : 161) กล่าวว่า ความต้องการเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะทางร่างกาย และจิตใจเกิดความไม่สมดุล

روبบิน (Robbins. 1998 : 168) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการว่า หมายถึง ภาวะภายในซึ่งทำให้ผลที่ออกมาน่าดึงดูดใจ ความต้องการที่ไม่น่าพอใจจะสร้างความเครียดซึ่งกระตุ้นแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับเหล่านี้ก่อให้เกิดการค้นหาพฤติกรรมเพื่อที่จะไปสู่เป้าหมาย ถ้าบรรลุเป้าหมายก็ทำให้เกิดความพึงพอใจกับความ ต้องการนั้นและทำให้ความเครียดลดลง

เชอเมอร์โฮม (Schermerhom. 1999 : 285) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง การที่ ความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง

เจ็ก (Jex. 2002 : 211) ได้ให้ความหมายของความ ต้องการว่า หมายถึง สภาวะที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่างบพร่องหรือขาดแคลนสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การขาดแคลน อากาศ น้ำ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

ราทัส (Rathus. 2002 : 283) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะภายในที่บุคคลเกิดความขาดแคลน ทั้งทางด้านร่างกาย ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำ เป็นต้น และความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ต้องการการยอมรับ ค่ายก้องสรรเสริญ เป็นต้น



สรุป ความต้องการ หมายถึง สภาวะที่เกิดขึ้นกับบุคคลทางร่างกายและจิตใจ ทำให้รู้สึกขาดแคลนจะก่อให้เกิดแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ มาตอบสนองความต้องการที่รู้สึกขาดแคลนทางร่างกายและจิตใจ

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการตามแนวคิดของบิช (Beach) ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ประเภท (ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล. 2540 : 34) ดังนี้

1.2.1 ความต้องการที่มีมาแต่กำเนิดหรือความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ประกอบด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ชารักษาโรค และที่อยู่อาศัย

1.2.2 ความต้องการที่เกิดขึ้นภายหลังแบ่งออก 2 ลักษณะคือ

1.2.2.1 ความต้องการด้านสังคม ได้แก่ ความต้องการเพื่อน การยอมรับจากผู้อื่น ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.2.2.2 ความต้องการเกี่ยวกับตัวเอง ได้แก่ ความสำเร็จของตนเองและความสมหวังของชีวิต

1.3 ลักษณะของความต้องการ

ลักษณะของความต้องการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ (พูนศิริ วิจารณ์. 2539 : 176 - 177) มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ความต้องการเป็นรากฐานของการกระทำของมนุษย์ การกระทำใด ๆ ของมนุษย์ จะเกิดมาจากความต้องการ เมื่อความต้องการเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ การจะชักจูงหรือจูงใจผู้อื่นก็จะต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลเหล่านั้น เพื่อที่จะกระตุ้นได้อย่างถูกต้อง เช่น ผู้หญิงส่วนใหญ่พอใจที่จะจ่ายค่าบริการในราคาแพง หากร้านเสริมสวยสามารถจะให้บริการตกแต่งทรงผม ใบบนหน้า ตลอดจนทรวาดทรงให้ดูสวยงามได้ ร้านเสริมสวยจะต้องพยายามหาช่างฝีมือดี อุปกรณ์พร้อมสถานที่สะอาดสะอ้าน ก็จะสามารถทำให้มีลูกค้ามาใช้บริการ เป็นต้น

1.3.2 ความต้องการไม่ใช่ความขาดแคลน แม้ว่าความขาดแคลนจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความต้องการ แต่ความขาดแคลนคือ การไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเมื่อมีสิ่งนั้นแล้วความขาดแคลนจะหายไปแต่ความต้องการยังคงมีอยู่ เพราะความต้องการเป็นสิ่งที่มนุษย์มีอยู่กับตัวตลอดไป แม้ว่าจะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม

1.3.3 มนุษย์มีอัตราการตระหนักถึงความต้องการต่างกัน การที่คนจะตระหนักถึงความต้องการก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นรู้สึกว่ายังขาดบางสิ่งบางอย่างนั่นเอง แต่บางคนก็ไม่ได้ตระหนักจนกว่าจะมีผู้ไปกระตุ้น เช่น คนอ้วนบางคนจำเป็นต้องลดอาหารควบคู่ไปกับการออกกำลังกายได้



พยายามที่จะทำด้วยตนเองแต่ไม่สำเร็จ ขณะที่คนอ้วนอีกหลายคนได้ไปสถานบริการลดความอ้วน ซึ่งมีผู้รู้แนะนำและเป็นสถานที่ออกกำลังกายด้วย ก็จะช่วยให้สามารถลดความอ้วนได้ เป็นต้น

1.3.4 ความต้องการเป็นสิ่งที่สามารถแปรเปลี่ยนได้ สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล เช่น บางคนมีอายุน้อย ร่างกายแข็งแรง เดินทางไปต่างจังหวัด ใช้บริการรถไฟฟ้าธรรมดา เมื่ออายุมากขึ้นและมีรายได้มากขึ้น อาจจะไปเปลี่ยนเป็นใช้บริการรถไฟฟ้าที่มีตู้โดยสารปรับอากาศเป็นปรับอากาศปรับอากาศมากขึ้น หากมีลูกก็ไม่มีใครเลี้ยงให้เหมือนสมัยก่อน ประกอบกับผู้ช่วยเลี้ยงเด็กหายาก จึงต้องไปใช้บริการของสถานเลี้ยงเด็กอ่อน เป็นต้น

1.3.5 ความต้องการสามารถเปลี่ยนเป็นความปรารถนา โดยสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้น เช่น เมื่อผู้บริโภคเดินเข้าไปในภัตตาคาร ความต้องการจะรับประทานอาหารจานเดียวง่าย ๆ แต่ในช่วงนั้นมีการจัดเทศกาลอาหารยุโรป ผู้บริโภคคนนั้นชอบอาหารยุโรปอยู่แล้ว เมื่อได้กลิ่นอาหารมากระตุ้น ทำให้รู้สึกว่าจะอยากทานอาหารยุโรปเสียแล้ว ซึ่งตรงนี้ความต้องการถูกเปลี่ยนเป็นความปรารถนาเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นขั้นปฐมภูมิและความปรารถนาเป็นขั้นทุติยภูมิ

1.3.6 ความต้องการของมนุษย์ไม่มีวันสิ้นสุด เนื่องจากมนุษย์ไม่มีวันที่จะมีความพอใจที่ตลอดไป ซึ่งอาจจะมาจากสาเหตุที่ว่า ความต้องการในปัจจุบันก็ไม่ได้รับการตอบสนองจนมีความพอใจเต็มที่หรือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว เกิดความต้องการใหม่ขึ้นมาอีก หรือเมื่อได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายแล้วก็ตั้งเป้าหมายสูงขึ้นอีก

1.4 ประเภทความต้องการ

ความต้องการของมนุษย์สามารถสรุปได้เป็น 2 ประเภทดังนี้

1.4.1 ความต้องการด้านร่างกาย มนุษย์ไม่ว่าอยู่ตำแหน่งใดโดยมามีเป้าหมายพื้นฐานเดียวกันคือ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่พอเหมาะแก่ร่างกาย การขับถ่าย การเคลื่อนไหว การพักผ่อน การผสมพันธุ์และปราศจากความเจ็บป่วย เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองความต้องการเหล่านี้อย่างเพียงพอ ร่างกายจะอยู่ในสภาพสมดุลไม่คืนรน แต่ถ้าเมื่อใดร่างกายพร่องในสิ่งที่ต้องการ ก็จะเกิดแรงขับทางกาย แรงขับทางกายจะผลักดันให้สิ่งมีชีวิตมีพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย พฤติกรรมการตอบสนองความต้องการทางกายมี 2 ระดับ (สิริอร วิชชาวุธ. 2542 : 225-226) คือ

1.4.1.1 ระดับที่ 1 กิริยาสะท้อน เป็นกลไกซึ่งจะทำให้ร่างกายปรับตัวอย่างอัตโนมัติ เพื่อรักษาสภาพร่างกาย เช่น ร่างกายมีอุณหภูมิสูงกว่า 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ ร่างกายจะเกิดการขับเหงื่อเพื่อลดความร้อนภายในให้อยู่ในระดับ 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ (สมดุล)



ถ้าอุณหภูมิร่างกายต่ำกว่า 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ ร่างกายจะรู้สึกหนาวและทำให้เกิดการเผาผลาญมากขึ้นเป็นต้น

1.4.1.2 พฤติกรรมเจตนา เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายนอกร่างกายอย่างมีเจตนา เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของตน เช่น เมื่อรู้สึกร้อนจะเปิดพัดลม จะถอดเสื้อหรือจะอาบน้ำ เมื่อรู้สึกหนาวจะหาเสื้อหนาวมาใส่หรือหาผ้าห่มมาห่ม เมื่อรู้สึกกระหายจะเดินไปเปิดตู้เย็นหยิบน้ำมาดื่มเพื่อให้หายกระหาย เป็นต้น

1.4.2 ความต้องการด้านจิตใจเป็นความต้องการด้านจิตวิทยา ซึ่งรวมถึงความต้องการด้านสังคมและความต้องการด้านอารมณ์ ลักษณะสำคัญของความต้องการด้านจิตใจ (สมพร สุทธิพันธ์, 2544 : 62-63) มีดังนี้

1.4.2.1 ระดับความต้องการด้านจิตใจของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการขาดในเรื่องนั้น เช่น เด็กที่พ่อแม่ทอดทิ้ง กลีบดขัง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะโหยหาความรักมากกว่าคนที่เคยได้รับความอบอุ่นในวัยเด็ก เป็นต้น

1.4.2.2 เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น วัดปริมาณไม่ได้ บางคนก็มีความต้องการในระดับสูง บางคนก็มีความต้องการในระดับปานกลางหรือต่ำ

1.4.2.3 สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น เมื่อเด็กๆ ต้องการความรักและการยอมรับในระดับสูง เขาก็ทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับความรักและการยอมรับ เช่น ใ้เป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงหรือนักเขียนนวนิยายที่เป็นที่นิยมของประชาชนในระดับสูง ความต้องการดังกล่าวจะลดลง แต่ถ้าพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วไม่ประสบผลสำเร็จ ความต้องการจะมากขึ้นจนกลายเป็นความต้องการเอาชนะและอิจฉาริษยาผู้อื่นได้

1.4.2.4 กลุ่มมีอิทธิพลต่อระดับความต้องการด้านจิตใจ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มสังคมจะทำให้ความต้องการด้านนี้มากกว่าอยู่คนเดียว คือต้องการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงมากขึ้นเพื่อให้ตนเองเด่นเหนือคนอื่น

1.4.2.5 มีลักษณะปิดบังซ่อนเร้น เช่น คนที่ต้องการความรักจากคนอื่นก็จะต้องให้ความรักแก่ผู้อื่นก่อน สังเกตได้จากการให้กุหลาบสีแดงแก่ผู้อื่นก็จะเงินอวย ไม่เหมือนอีกคนหนึ่งซึ่งต้องการกินอาหาร เขาสามารถพูดคำว่า “หิว” ได้อย่างสะดวกสบายใจกว่า ลักษณะปิดบังซ่อนเร้นนี้คนไทยสมัยโบราณจะปิดบังซ่อนเร้นมากกว่าคนไทยสมัยปัจจุบัน

1.4.2.6 ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่างๆ โดยปราศจากเหตุผล เช่น คนที่ขาดความรัก จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับความรักโดยไม่คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะถูกต้องหรือไม่ เป็นต้น



1.4.2.7 ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน เช่น บุคคลใดขาดความรักมากก็จะต้องการความรักมาก ในทำนองเดียวกัน บุคคลใดไม่เคยได้รับความรักมากเพียงใด ก็จะต้องต้องการความรักมากขึ้นเพียงนั้น เป็นต้น

1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

1.5.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

กรอบข่ายทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ข้อ (สมยศ นาวีการ, 2543 : 298-300) คือ

1.5.1.1 บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

1.5.1.2 ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ

1.5.1.3 บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น

นอกจากนี้ มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำและที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ หน่วยงานอาจทำได้โดยการจ่ายเงินเดือนอย่างเพียงพอ ที่พวกเขาจะรับสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการระดับนี้ จะถูกกระตุ้นภายหลังที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งหน่วยงานสามารถทำได้หลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ การจัดให้มีการทำประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควรและการยอมรับให้มีสภาพแรงงาน เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการระดับนี้จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมจะหมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนอง



ความต้องการทางสังคม หน่วยงานอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม ได้แก่ การจัดเลี้ยง ทีมกีฬา การเป็นสมาชิกสโมสรของหน่วยงาน เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการเหล่านี้ หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ได้แก่ พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อจะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของหน่วยงาน เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล เป็นต้น

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือความต้องการระดับสูงสุด โดยบุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ หรือต้องการความเป็นอิสระ เพื่อที่จะใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะและศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อการประสบความสำเร็จจากงานที่ทำและได้รับการยกย่อง

1.6 ทฤษฎีการจูงใจ อี.อาร์.จี (E.R.G. Theory)

ความต้องการของทฤษฎีการจูงใจ อี.อาร์.จี ผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจได้จำแนกความต้องการเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้คือความต้องการด้านกายภาพกับความต้องการด้านความปลอดภัย

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs) ความต้องการที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้คือความต้องการด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ อาทิ เพื่อนร่วมงาน บุคคลที่ตนเองเกี่ยวข้องกับความต้องการนี้ตรงข้ามกับความต้องการในการดำรงชีวิต ความพอใจ จะขึ้นอยู่กับความเข้าใจร่วมกัน

3. ความต้องการ ความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ความต้องการนี้เป็นผลจากการที่บุคคลเข้ามีส่วนร่วมจริงจังกับสภาพแวดล้อม อาทิ กิจกรรมด้านสหนาการ (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540 : 27-28)

ทฤษฎี อี.อาร์.จี เห็นว่าความต้องการของมนุษย์ มีระดับความต้องการเพียง 3 ชั้น (สมใจ ลักษณะ. 2542 : 202) คือ

ระดับ 1 ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต เป็นความต้องการด้านร่างกายและความมั่นคงปลอดภัย

ระดับ 2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ระดับ 3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการระดับสูง



1.7 ทฤษฎีความคาดหวังของ วูร์ม (Vroom's expectancy theory)

วูร์ม ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของคนว่าคนจะทำอะไรก็ตามมักจะคิดถึงผลที่เกิดขึ้นแล้วปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ วูร์มชี้ให้เห็นการจูงใจขึ้นอยู่กับความคาดหวังความคาดหวังของบุคคลต่อผลที่เกิดขึ้น วูร์มได้สรุปทฤษฎีของเขาเป็นสูตร ดังนี้

$$\begin{array}{l} \text{แรงจูงใจ} \\ \text{(Motivational force)} \end{array} = \begin{array}{l} \text{ความอยาก} \times \text{ความคาดหวัง} \\ \text{(Valence} \times \text{Expectancy)} \end{array}$$

จากสูตรนี้ สามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความคาดหวังหรือความอยากเป็น 0 แรงจูงใจของคนก็เป็น 0 ด้วย ทำนองเดียวกัน ถ้าอย่างหนึ่งมีค่าสูงและอีกอย่างหนึ่งมีค่าต่ำก็ทำให้แรงจูงใจของคนมีค่าต่ำไปด้วย (พุลสุข สังข์รุ่ง. 2543 : 115)

นอกจากนี้ วูร์ม เห็นว่าการที่คนจะทำงานมักมีปัจจัยต่าง ๆ มากกระตุ้นให้เขาอยากทำงาน และตัดสินใจว่าทำให้ดีเยี่ยมหรือดีพอสมควร องค์กรต่าง ๆ พยายามจัดหาสิ่งล่อใจมาให้คนงานในการทำงานโดยการให้สวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร โดยคาดหวังว่าคนงานมีกำลังใจทำงานมากขึ้น แต่หลายแห่งพบว่าไม่เป็นไปตามองค์กรคาดหวังไว้ คนงานเพียงแต่มีความสุขกับสวัสดิการที่ได้รับ

1.8 ทฤษฎีแรงจูงใจของแม็กเกรเกอร์ (McGregor's Theory x. and Theory y.)

ดักลาส แม็กเกรเกอร์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคนในองค์กร เขาแบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภท x และ ประเภท y คนทั้ง 2 กลุ่มนี้ มีความคิดความรู้สึกที่แตกต่างกัน (สจิจิ อนันต์พคุณ. 2542 : 96) ดังนี้

1.8.1 คนในทฤษฎี x จะมีลักษณะดังนี้

1.8.1.1 ภายในจิตใจของคนงานทั่ว ๆ ไปแล้วไม่ชอบทำงานจะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างถ้ามีโอกาส

1.8.1.2 เนื่องจากคนไม่ชอบทำงานจึงต้องบังคับ ควบคุมหรือต้องสั่งการ

1.8.1.3 ชอบให้ผู้อื่นแนะนำชี้ทางในการทำงาน

1.8.1.4 คนส่วนมากให้ความสำคัญด้านความมั่นคง ปลอดภัยมากกว่า

1.8.2 คนในทฤษฎี y จะมีลักษณะดังนี้

1.8.2.1 หากสภาพในการทำงานเหมาะสม งานเปรียบเสมือนการพักผ่อน

1.8.2.2 สามารถดำเนินงานด้วยตนเองได้ และสามารถควบคุมตนเองได้

1.8.2.3 สามารถที่จะเรียนรู้ในการยอมรับหรือแสวงหาความรับผิดชอบ

1.8.2.4 ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ



นอกจากนี้บุคคลกำหนดแนวทางพัฒนาและควบคุมตนเองและสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น หากรู้สึกว่างานมีความท้าทายแทนที่จะใช้อำนาจบังคับ เพราะปกติคนเราอยากที่รับผิดชอบ สถานการณ์ที่เหมาะสม สนุกกับการทำงาน มีความอิสระ และเรียนรู้ข้อผิดพลาดและช่วยให้มีความรับผิดชอบการงานสูงขึ้น (พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินกล้า. 2545 : 395)

1.9 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์สเบิร์ก Herzberg (Two – Factors Theory)

เฟรเดอริก เฮิร์สเบิร์ก (Federick Herzberg) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยเสริมหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)

1.9.1 ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยภายนอกช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่หรือการดำเนินชีวิตเป็นแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) หากได้รับการตอบสนองก็จะส่งผลไปลดความไม่พึงพอใจน้อยลงเท่านั้น ปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย

- 1.9.1.1 นโยบายการบริหารของบริษัท
- 1.9.1.2 การปกครองบังคับบัญชา
- 1.9.1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.9.1.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 1.9.1.5 สภาพการทำงาน
- 1.9.1.6 เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนอื่น ๆ
- 1.9.1.7 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.9.1.8 สถานภาพ
- 1.9.1.9 ความมั่นคงปลอดภัย

1.9.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยภายในลักษณะงาน (Intrinsic to the job) เป็นแหล่งที่มาของความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfactions) หากปัจจัยนี้ได้รับการตอบสนองความพึงพอใจในการทำงานจะสูงขึ้น ปัจจัยจูงใจ (ชนะ เกษ โภศล. 2542 : 107-108) ดังนี้

- 1.9.2.1 ความสำเร็จในการทำงาน
- 1.9.2.2 การยอมรับ
- 1.9.2.3 ลักษณะงาน
- 1.9.2.4 ความรับผิดชอบ
- 1.9.2.5 ความเจริญเติบโต
- 1.9.2.6 ความก้าวหน้า



นอกจากนี้ เอิร์สเบิร์ก เห็นว่าปัจจัยอ้อมนัยได้แก่ สภาพการทำงานเงินรายได้ไม่ใช่เป็น สิ่งจูงใจ ในการทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น ป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจ ในงานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติของคนงานทำให้ คนงานรู้สึกดี มีความพอใจในการทำงาน (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545 : 167)

1.10 ทฤษฎี Z เป็นแนวคิดของ วิลเลียม อูชิ (William OUCHI)

ทฤษฎี Z ของ อูชิ (OUCHI) การบริหารงานแบบทฤษฎี Z เน้นที่ความสำคัญของมนุษย์ หรือคนงานในองค์กรทุกคน คุณลักษณะสำคัญขององค์การที่บริหารแบบทฤษฎี Z มี 7 ประการ (วินิจ เกตุขำ. 2535 : 108-110) ดังนี้

- 1.10.1 เน้นการจ้างงานระยะยาว
- 1.10.2 มีการตัดสินใจร่วมกัน
- 1.10.3 ประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- 1.10.4 มีระบบการควบคุมที่ไม่มีรูปแบบ
- 1.10.5 รับผิดชอบร่วมกัน
- 1.10.6 ไม่เน้นความสามารถเฉพาะด้าน
- 1.10.7 ดูแลเอาใจใส่คนงานทุกด้าน

ทฤษฎีอูชิ เป็นการที่ใ้บุคคลมีความมั่นคงในการทำงานโดยมีการจ้างระยะยาว ตลอดจน มีการตัดสินใจรับผิดชอบร่วมกัน มีการดูแลเอาใจใส่คนงานทุกด้านเรื่องความเป็นอยู่ ตลอดจน ความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้น (สมยศ นาวิการ. 2543 : 209)

2. แนวคิดหลักการเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.1 ความหมายของสวัสดิการ

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “สวัสดิการ” ไว้หลาย ประการ ดังนี้

สมบัติ เอี่ยมระหงษ์ (2540 : 130) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างกำลังใจ ในการทำงานของพนักงาน โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน ความต้องการของ พนักงาน และที่สำคัญจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ ที่เดือดร้อนมากที่สุดก่อน

สัมพันธ์ ภูโฆฬย์ (2540 : 99) ได้กล่าวถึงความรู้สึกของผู้ที่ได้รับสวัสดิการ (พนักงาน) ว่าจะมีความภาคภูมิใจในสวัสดิการที่ได้รับและความรู้สึกของผู้ที่ให้สวัสดิการ (นายจ้าง) ว่าจะพึงพอใจ ในปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้รับ



สมชาย หิรัญภักดี (2542 : 275) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน

สุชาญ โกลิน (2542 : 1) ได้กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของตัวเงินหรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ ตัวเงินก็ได้

อุษณีย์ จิตตะปาโล และนุศประวีณ์ เลิศกาญจนวัติ (2540 : 123) กล่าวว่าสวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นและเพื่อให้ข้าราชการพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับอยู่ ทั้งนี้เป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหายุ่งยาก ทั้งในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจทำงานให้นานที่สุด

ณรงค์ วัฒนดี (2542 : 2) กล่าวว่าสวัสดิการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมในรูปแบบสงเคราะห์เพื่อช่วยเหลือประชาชนทั่วไป เฉพาะผู้ที่ประสบภัยทุกข์ยากไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ โดยให้มีปัจจัยอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิตได้แก่ปัจจัยสี่ ประกอบด้วย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม บำรุงรักษาโรค และที่อยู่อาศัย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545 : 247) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องจัดการจัดสรรให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามผลงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนี้นักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “สวัสดิการ” ไว้หลายประการ ดังนี้

เบียร์ และรู (Byars and Rue. 1997 : 388) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่พนักงานได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กรและสำหรับตำแหน่งของพวกเขาภายในองค์กรที่ไม่ใช่ค่าจ้างเงินเดือน หรือสินน้ำใจ โดยสวัสดิการจะอยู่นอกเหนือการปฏิบัติงานประจำของพนักงาน

เมทิส และแจ็กสัน (Mathis and Jackson. 1997 : 434) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบของค่าตอบแทนทางอ้อมที่ให้กับพนักงานที่เป็นสมาชิกขององค์กร

เบอร์กแมนน์ และคณะ (Bergmann and others. 1998 : 448) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลทางอ้อมที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสวัสดิการจะมีความแตกต่างสำหรับกลุ่มของพนักงานแต่ละกลุ่มในองค์กร



บีนาดิน และรัสเซลล์ (Bernardin and Russell. 1998 : 289) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบของค่าตอบแทนทางอ้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน เดสเลอร์ (Dessler. 1998 : 319) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ส่วนที่เพิ่มเติมจากค่าจ้าง หรือเพิ่มเติมจากที่ได้รับจากการทำงานตามปกติ

เชอร์แมน และสเนลล์ (Sherman and Snell. 1998 : 456) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่จำเป็นจะต้องมี โดยจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร

โทริงตัน และเฮลล์ (Torrington and Hall. 1998 : 522 – 523) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยสวัสดิการที่ได้รับ จะได้ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ

สรุป สวัสดิการ หมายถึง กิจกรรมหรือบริการใด ๆ ที่องค์กรจัดให้บุคคลในองค์กรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่จะส่งผลต่อองค์กรตามที่องค์กรคาดหวังไว้ สวัสดิการอาจมีความสัมพันธ์โดยตรงกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือทางอ้อม ซึ่งสวัสดิการแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านพื้นฐาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศชื่อเสียง

2.2 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมโดยทั่วไป มีการใช้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะกว้าง และลักษณะแคบ ดังนี้

2.2.1 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม ในลักษณะกว้าง แบ่งได้ 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.2.1.1 การศึกษา (Education)
- 2.2.1.2 สุขภาพอนามัย (Health)
- 2.2.1.3 ที่อยู่อาศัย (Housing)
- 2.2.1.4 การทำงานและมีรายได้ (Employment and income maintenance)
- 2.2.1.5 ความมั่นคงทางสังคม (Social security)
- 2.2.1.6 บริการสังคม (Social services)
- 2.2.1.7 นันทนาการ (Recreation)

2.2.2 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคม ในลักษณะแคบ แบ่งตามพระราชบัญญัติความมั่นคงทางสังคมของประเทศสหรัฐอเมริกาแบ่งเป็น 3 บริการ ประกอบด้วย

- 2.2.2.1 บริการประกันสังคม (Social insurance)



2.2.2.2 บริการสงเคราะห์ประชาชน บริการประชาสงเคราะห์ บริการ

สาธารณูปการ (Public assistance)

2.2.2.3 บริการสังคม (Social services)

2.3 จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ

จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์การ (ปริยาพร วงศ์อนุโรจน์. 2542 : 252) มีดังนี้

- 2.3.1 เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.3.2 เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตของพนักงาน
- 2.3.3 เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน
- 2.3.4 เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 2.3.5 เพื่อเป็นสิ่งสนใจในการจัดการพนักงานเข้าทำงานในหน่วยงาน
- 2.3.6 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อหน่วยงาน
- 2.3.7 เพื่อป้องกันความขัดแย้งและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
- 2.3.8 เพื่อลดการร้องทุกข์ของพนักงานในหน่วยงาน
- 2.3.9 เพื่อลดข้อพิพาทกับสหภาพแรงงาน
- 2.3.10 เพื่อให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้สุทธิเวลาแรงงานในการปฏิบัติงาน อย่างดีและ

เต็มใจ

- 2.3.11 เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- 2.3.12 เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพปกติ

2.4 ประเภทของสวัสดิการ

เสนาะ คิเขาว์ (2537 : 255-257) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการไว้ 2 ประเภท คือ แบ่งตามลักษณะ

2.4.1 การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน สวัสดิการที่ได้รับโดยไม่ต้องทำงาน มีอยู่ 4 รูปแบบ คือ

2.4.1.1 วันหยุดประจำปี ได้แก่ วันหยุดในเทศกาลพิเศษ วันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น วันหยุดเหล่านี้ในแต่ละปีองค์การจะต้องประกาศล่วงหน้าและอาจยืดหยุ่นได้บ้างในแต่ละปี และบางครั้งอาจให้พนักงานเลือกได้สำหรับบางวัน การหยุดดังกล่าวพนักงานจะได้รับค่าจ้างตามปกติเสมือนมาทำงาน

2.4.1.2 วันหยุดพักผ่อน ได้แก่ วันที่อนุญาตให้พนักงานหยุดพักผ่อนติดต่อกันได้หลาย ๆ วันในแต่ละปี การจะกำหนดให้หยุดกี่วันมักจะขึ้นอยู่กับแนวปฏิบัติขององค์การ และ



จะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

2.4.1.3 วันหยุดพิเศษ เป็นวันที่องค์การอนุญาตให้พนักงานไปใช้สิทธิในทางกฎหมายเช่น วันหยุดเพื่อพนักงานไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งผู้แทนราษฎร เป็นต้น

2.4.1.4 วันลาพนักงาน เป็นการลาพนักงานเพื่อหาความรู้พิเศษหรือไปทำกิจอย่างอื่นที่มีความสัมพันธ์กับงาน เช่น ลาไปอบรมเพิ่มเติม ไปศึกษาต่อ เป็นต้น

2.4.2สวัสดิการทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้ 3 รูปแบบ คือ

2.4.2.1 ความมั่นคงทางสังคม (Social security) เป็นการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย ผู้ไร้ความสามารถ และผู้ที่ออกจากงานแล้วให้มีรายได้เลี้ยงตนเองได้ ทั้งบุคคลที่อยู่ในวัยทำงาน และวัยปลดเกษียณแล้วและครอบคลุมทั้งนายจ้างและพนักงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนประกันสังคม เป็นต้น

2.4.2.2 ความมั่นคงทางรายได้ (Income security) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้ในระหว่างว่างงานโดยรัฐจะเรียกเก็บเงินจากนายจ้างเป็นอัตราส่วนจากจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานใน 1 ปี หรืออาจทำในรูปแบบของการทำประกันชีวิตซึ่งจะมีผลพลอยคือ การตรวจสุขภาพประจำปี

2.4.2.3 ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล (Medical security) เป็นการคุ้มครองพนักงานในองค์การในเรื่องของสุขภาพและการรักษาพยาบาล เมื่อพนักงานเจ็บป่วยในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน

2.4.2.4 สวัสดิการที่ให้เมื่อออกจากงาน มีจุดประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันว่าเมื่อพนักงานออกจากงานแล้วจะมีรายได้เพียงพอในการครองชีพ อาจทำได้โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสะสมให้ทั้งหมดหรือทั้งนายจ้างและพนักงานร่วมกันสมทบตามสัดส่วนที่ตกลงไว้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2.4.3 แบ่งตามการเกิดขึ้น

2.4.3.1 สวัสดิการที่ให้ตามกฎหมาย เป็นการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ เช่น การจัดให้มีน้ำดื่ม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาลและอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลเพื่อช่วยเหลือพนักงานได้ทันทั่วทั้งที่เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและการจ่ายเงินทดแทน เป็นต้น

2.4.3.2 สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เองโดยความสมัครใจ เป็นการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือพนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น วันหยุดพักผ่อน การช่วยเหลือทางการเงิน การขายของราคาถูกให้กับพนักงาน เป็นต้น



2.4.3.3 สวัสดิการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างพนักงานและนายจ้าง มักจะเป็นการให้ในด้านความมั่นคงและเกี่ยวข้องกับสังคม อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการหักเงินสะสมของพนักงานและหักเงินสมทบสำหรับนายจ้างเพื่อเป็นเงินออมให้กับพนักงานเมื่อลาออกจากงาน ซึ่งเงินส่วนนี้ยังเป็นแหล่งเงินออมภายในประเทศที่สำคัญอีกด้วย

2.5 การบริหารโครงการด้านสวัสดิการ

วิธีการและขั้นตอนในการบริหารโครงการด้านสวัสดิการ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่สำคัญ 4 ขั้นตอน (Ivancevich, 1998 : 397-398) ดังนี้

2.5.1 กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการบริหารโครงการ ซึ่งมีกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 กลยุทธ์ คือ

2.5.1.1 จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเป็นขั้นตอน โดยจัดสวัสดิการที่มีความจำเป็นและตอบสนองความต้องการของพนักงานก่อน

2.5.1.2 เปรียบเทียบโครงการสวัสดิการขององค์กร กับโครงการสวัสดิการในองค์กรอื่นที่ประกอบกิจการคล้ายคลึงกัน

2.5.1.3 การจัดสวัสดิการขั้นต่ำ โดยจัดเฉพาะที่กฎหมายได้กำหนดไว้ที่ทำให้องค์กรเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

การเลือกใช้กลยุทธ์จะขึ้นอยู่กับเป้าหมายการบริหารขององค์กรเป็นหลัก ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เป็นต้น

2.5.2 การมีส่วนร่วมของพนักงานและสหภาพแรงงาน การให้พนักงานและสหภาพแรงงาน เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการสวัสดิการ นอกจากจะช่วยให้รับทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของพนักงานแล้ว ยังทำให้โครงการสวัสดิการตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง การให้พนักงานและสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมทำได้โดยการสำรวจความคิดเห็น ทศนคติ ตลอดจนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานที่มากเกินไป

2.5.3 การติดต่อสื่อสารกับพนักงาน การให้พนักงานได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการสวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตาม การเปลี่ยนแปลงนั้นจะส่งผลกระทบต่อพนักงาน ซึ่งการสื่อสารกับพนักงานให้ทราบถึงโครงการ สวัสดิการและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นอาจทำได้โดยการแจ้งไว้ในคู่มือพนักงาน จุลสารภายในองค์กร ป้ายประกาศและการประชุม เป็นต้น



2.5.4 จัดให้มีที่ปรึกษา เพื่อคอยให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือพนักงานให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงการสวัสดิการที่จัดขึ้น เพื่อให้การบริหารโครงการได้รับความร่วมมือจากพนักงานและเกิดประสิทธิผลต่อโครงการ

2.6 หลักการจัดสวัสดิการ

หลักการจัดสวัสดิการมุ่งเน้นถึงความต้องการหรือความจำเป็นในเรื่องปัจจัยสี่ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ปัจจัยสี่ดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐาน เช่น การจัดที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล

การจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เน้นเป็นพิเศษ ได้แก่ การจัดในด้านที่พักผ่อนหย่อนใจ กีฬา จัดบริการด้านนันทนาการ

ฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการ มีหลัก 4 ประการ (อุทัย จิตตะปาโล และบุตรประวีณ์ เลิศกาญจน์วัติ. 2540 : 126 - 127) ดังนี้

1. สวัสดิการที่จะจัดขึ้นควรให้ตรงกับความต้องการที่แท้จริง
2. สวัสดิการควรมีขอบเขตครอบคลุมถึงกลุ่มมากกว่าจะช่วยเหลือคนใดคนหนึ่ง
3. ควรขยายสวัสดิการให้กว้างขวาง
4. ค่าใช้จ่ายในการสวัสดิการ คาดคะเนและคำนวณได้เหมาะสมกับสถานะทางการเงิน

พิกโอรส์ และเมเยอร์ (Pigors and Myers. 1956 : 631-369) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของข้าราชการ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้ออกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้ เช่น การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงานการให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

3. สวัสดิการด้านสังเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะแนว และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังและพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย



4. สวัสดิการนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อน หย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

กฤษฎี สาธร (2517 : 388-389) ให้หลักการจัดสวัสดิการไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. หลักแห่งความเสมอภาพ สวัสดิการทุกชนิดต้องให้แก่บุคคลโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในการรับสวัสดิการ

2. หลักแห่งประโยชน์ สวัสดิการทุกชนิดในการจัดสรรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่คุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งหน่วยงานและส่วนตัวตามเป้าหมาย

3. หลักแห่งความภูมิใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจทำให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำ หรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความก้าวหน้าแก่หน่วยงานให้ทวียิ่งขึ้น

4. หลักแห่งการสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงว่า สิ่งที่จัดให้อำนวยความสะดวกแก่ลูกแก่สมาชิก ตรงกับความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการมักจะไม่เกิดการสนองตอบขึ้น

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่าได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาการลงทุนน้อยที่สุด มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใด ควรคำนึงถึงความสิ้นเปลือง ถ้าทำโดยไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นความฟุ่มเฟือยจนเสียประโยชน์

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการในเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจก็ไม่ควรกระทำ

8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการถ้าจะให้ก่อให้เกิดผลดีจะต้องมีระบบระเบียบการจัด ซึ่งเป็นการให้อำนวยความสะดวกแก่ตัวไม่ติดขัด

9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการใด ๆ ต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดว่าทำโครงการเรื่องใด เรื่องใดที่จะเป็นประโยชน์แก่ลูกบุคลากรมีทุนดำเนินการหมุนเวียนให้ หรือสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่



10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องไม่มีใครได้รับเหลี่ยมล้ำต่ำสูงกว่ากัน ควรคำนึงถึงหลักแห่งความเป็นธรรมในการจัดทำโครงการทุกกรณีไป

กฤษณ หนาพงษธร (2529 : 203) มีหลักการจัดสวัสดิการ 6 ประการ คือ

1. หลักความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ กล่าวคือ สวัสดิการที่จัดตั้งให้ขึ้น ต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรโดยส่วนรวมหรือทั้งหมด มิใช่เป็นการจัดตั้งแก่กลุ่ม โดยเฉพาะเท่านั้น

2. หลักความสม่ำเสมอ กล่าวคือ จะต้องดำเนินการต่อเนื่องสม่ำเสมอ มิใช่ทำตามความพึงพอใจขององค์กรเท่านั้น

3. หลักความสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร กล่าวคือ จะต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของบุคลากร **มิใช่ตรงกับความคิดเห็น**ของบุคลากร

4. หลักความเสมอภาพ กล่าวคือจะต้องให้แก่บุคลากรทุกคนขององค์กรอย่างเสมอหน้าเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

5. หลักความประหยัด กล่าวคือ องค์กรจะต้องคำนึงถึงความสามารถทางการเงินที่จะจ่ายได้ และจะต้องมีลักษณะเป็นการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในการช่วยตนเองต่อไปในอนาคต

6. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ กล่าวคือ จะต้องสามารถนำไปใช้**ปฏิบัติได้** โดยสะดวก ไม่สร้างภาวะยุ่งยากให้แก่บุคลากรที่ได้รับสวัสดิการ เช่น กำหนดเงื่อนไขให้ผู้ที่ได้รับสวัสดิการจะต้องเสียค่าธรรมเนียม หรือออกเงินสมทบส่วนหนึ่ง

ชลินทร์ อมรธรรม (2535 : 14-15) ได้ให้หลักของการจัดสวัสดิการ มีดังต่อไปนี้

1. ควรเป็นหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การจัดสวัสดิการจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลได้ทราบอย่างถูกต้อง หลักเกณฑ์ควรกำหนดให้เป็นที่ชัดเจนและเผยแพร่ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบทั่วกัน

2. การจัดสวัสดิการต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย การให้สวัสดิการที่มีกฎหมายกำหนดไว้อยู่แล้ว จะต้องพิจารณาให้ได้ว่ากฎหมายกำหนดไว้อย่างไร และอย่างน้อยก็เป็นไปตามนั้น ส่วนสวัสดิการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ก็จะให้ได้โดยเสรี ความไม่ขัดต่อกฎหมายอาจรวมไปถึงความไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี การให้สวัสดิการพึงเป็นการปฏิบัติที่สังคมยอมรับได้

3. สวัสดิการจะต้องพยายามให้อย่างทั่วถึงกันเท่าที่ขอบเขต และลักษณะของสวัสดิการจะกำหนดไปถึง

4. การให้สวัสดิการเท่าเทียมกันมิใช่คนหนึ่งได้มากคนหนึ่งได้น้อยให้โดยขาดการวินิจฉัยที่ถูกต้องก็ย่อมจะไม่ได้ ความเท่าเทียมกันเป็นหลักสำคัญเพราะแสดงถึงความเป็นธรรมในการให้ความเท่าเทียมกัน ถ้าถืออย่างเคร่งครัด การให้สวัสดิการจะมีความ**ศักดิ์สิทธิ์**ขึ้น



5. การให้สวัสดิการ คือ การให้โดยแท้ มิใช่เป็นการแลกเปลี่ยนกัน หรือมิใช่เป็นการให้ซึ่งจะต้องมีเงื่อนไขตั้งไว้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องให้อย่างไรเสียก่อน ลักษณะที่เป็นการให้จึงต้องคงไว้เพื่อเป็นการให้ที่สมบูรณ์ การให้จะต้องมีหลักเกณฑ์ แต่มิได้หมายความว่า การได้รับสวัสดิการนั้นจะต้องมีการให้กันก่อน

6. การให้สวัสดิการอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการเมื่อให้แล้วก็คงจะหยุดกันไม่ได้ จะต้องมีความต่อเนื่องสืบต่อกันไป การให้สวัสดิการที่มีความต่อเนื่องแสดงถึงนโยบายและการปฏิบัติของนายจ้างที่คงเส้นคงวาไม่ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ลูกจ้างจะรู้สึกว่ามีความแน่นอนในการได้รับประโยชน์อันควรได้จากนายจ้าง

7. การให้สวัสดิการโดยไม่เปรียบเทียบกับผลงาน หลักการให้สวัสดิการ คือ การให้โดยไม่เปรียบเทียบกับตัวผลของงาน ถ้าให้โดยคำนึงก่อนว่างานดีจึงให้สวัสดิการ งานไม่ดี จึงไม่ให้อะไร การทำงานไม่ใช่เป็นเหตุของการให้สวัสดิการ แต่การทำงานเป็นผลของการให้สวัสดิการ

8. การให้สวัสดิการเพื่อบรรลุดตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องมีอะไรกำหนดขึ้นเป็นเหตุเพื่อหวังผลที่จะให้เกิดหรือที่เรียกว่า วัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการในแต่ละเรื่องจึงประสงค์อยู่ในตัวเมื่อให้แล้วก็ต้องคำนึงว่าก่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์นั้นหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ การให้โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด แสดงถึงการมีทิศทางในการให้เป็นคุณลักษณะอันสำคัญของสวัสดิการ

9. ผลสุดท้ายของการให้สวัสดิการที่ต้องการอย่างยั่งยืนก็คือ การทำงานที่ดีของพนักงานทุกคน สวัสดิการใดที่เกิดผลดีต่องาน คือ คนรักงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น มีความเสียสละส่วนตัวเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น สวัสดิการนั้นก็ถือว่าได้ผลคุ้มค่าที่สุด

การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ มีหลัก 5 ประการ (ณัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2545 : 243-244) คือ

1. ตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องพยายามให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ก็จะเกิดความพอใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. การมีส่วนร่วม การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการจะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ระบบสวัสดิการที่ดีต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงาน มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดภาวะทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรในองค์กร



4. ความยืดหยุ่น ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด และสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและความไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาวะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพและพละานามัย เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สุชาญ โภคิน (2542 : 2) ได้กล่าวถึงหลักในการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

1. สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ เช่น ค่าครองชีพ เป็นต้น
2. หลักของความสม่ำเสมอ มีความแน่นอนและความต่อเนื่องของสวัสดิการ
3. หลักของความเสมอภาค การจ่ายค่าจ้าง / เงินเดือนนั้น อาจจะไม่มีความแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานะ / ตำแหน่งหรือขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน แต่สวัสดิการน่าจะต้องเสมอภาคทัดเทียมกันบ้าง

4. หลักของความประหยัด คือการจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับพนักงานนั้น ต้องยึดหลักความประหยัดด้วยไม่ไร้พุ่มเพื่อจะจนเกินไป

5. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนหรือมีเงื่อนไขต่าง ๆ มากจนเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยากและเบื่อหน่าย นอกจากนี้ยังเป็นภาระแก่ผู้บริหารอีกด้วย

2.6 หลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการสังคมในแง่ของรัฐหรือองค์กร

รัฐหรือองค์กรที่จัดสวัสดิการสังคมต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์ดังนี้

2.6.1 คำนึงถึงต้นทุนและงบประมาณ การจัดบริการสวัสดิการสังคมในรูปแบบโปรแกรมกิจกรรมใด ๆ รัฐต้องดำเนินการอย่างรอบคอบ รัดกุม โดยเฉพาะต้องมีการศึกษาอย่างจริงจังกับมาตรการการเงิน การคลังของรัฐว่ามีแผนรองรับการดำเนินการอย่างไร

2.6.2 คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น การจัดบริการสวัสดิการสังคมรัฐหรือองค์กรต้องคิดรอบด้านว่าจะทำให้กระทบกับปัญหาสังคมด้านอื่นที่ยังไม่เกิดขึ้นหรือไม่

2.6.3 คำนึงถึงผลประโยชน์ที่ได้รับ รัฐหรือองค์กรต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การประหยัด และประโยชน์ที่เกิดขึ้นว่าไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

2.6.4 คำนึงถึงการลดระดับความสำคัญของปัญหา การจัดบริการสวัสดิการสังคมต้องเป็นการจัดให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย



2.7 ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

ศาสตราจารย์เอสวินบี ฟลิปโป (FDWIN B. FLIPPO) ชี้ให้เห็นประโยชน์การจัดสวัสดิการ (อุษณีย์ จิตตะปาโล และนฤตประวีร์ เลิศกาญจนวัตติ. 2540 : 130) ดังนี้

- 2.7.1 จะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
- 2.7.2 จะทำให้การสรรหาคนมาทำงานบังเกิดผลมากขึ้น
- 2.7.3 เพิ่มพูน กำลังขวัญและความจงรักภักดีต่อองค์กร
- 2.7.4 จะทำให้การเข้าออกและขาดงานบ่อย ๆ ของคนงานลดลง
- 2.7.5 ก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์
- 2.7.6 ลดอิทธิพลสหภาพแรงงานไม่ว่าแสดงตัวหรือแสดงศักยภาพปรากฏ
- 2.7.7 ลดการปฏิบัติอันเป็นการแทรกแซงของรัฐบาล

3. วิวัฒนาการการจัดสวัสดิการในประเทศไทย

สำหรับประเทศไทยการศึกษาประวัติวิวัฒนาการสวัสดิการสังคมอาจจำแนกได้ 3 ยุค คือ ยุคก่อน พ.ศ. 2475 ยุค พ.ศ. 2475 – 2503 และยุค 2503 - ปัจจุบัน (วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ. 2538 : 13) ดังนี้

3.1 ยุคก่อน พ.ศ. 2475

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจัดสวัสดิการของประเทศไทย ยุคดั้งเดิมเป็นปัจจัยด้านศาสนาและวัฒนธรรม การนับถือศาสนาของคนไทยมีเอกลักษณ์แตกต่างจากสังคมอื่น ๆ โดยมีการผสมผสานระหว่างคติทางพุทธ พราหมณ์ และผี คนไทยสมัยดั้งเดิมมีวัฒนธรรมช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งในเรื่องทำมาหากินและชีวิตประจำวันซึ่งถือได้ว่าสวัสดิการของประเทศไทยยุคดั้งเดิมเป็นสวัสดิการสังคมที่มีจิตวิญญาณ แบ่งออกเป็น 3 ยุค ดังนี้

3.1.1 ยุคสุโขทัย สมัยกรุงสุโขทัยเป็นรูปสังคมที่ผนวกรวมหมู่บ้านอิสระหรือกิ่งอิสระ เข้าภายใต้อำนาจรัฐมีระบบปกครองที่เรียกว่า “พ่อปกครองลูก” มีหลักฐานจากหลักศิลาจารึกว่า พ่อขุนปกครองรัฐนั้นได้มีการลำดับรับฟังปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน

ดังนั้น การจัดสวัสดิการสมัยกรุงสุโขทัยเป็นไปทางเชิดชูผู้ปกครองและภายใต้ความอุปถัมภ์ที่เลียนรูปแบบของสถาบันครอบครัว

3.1.2 ยุครุ่งศรีอยุธยา สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นไปแนวศาสนาพุทธ สักกานา ชนชั้นปกครองเป็นสมมุติเทพ ในยุคนี้มีหลักฐานชี้ให้เห็นว่ามีการจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือคนกำพร้า อนามัย และความยากจนเป็นจำนวน 10 ชั่งต่อปี

นโยบายสวัสดิการสังคมในช่วงสมัยกรุงศรีอยุธยาจึงเป็นลักษณะจัดระเบียบบริหารรัฐ ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

3.1.3 ยุครัตนโกสินทร์ตอนต้น ได้มีการจัดองค์กรสงเคราะห์ขึ้น ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) คือสภาอุณาโลมแดง (สภากาชาดไทยในปัจจุบัน) เพื่อช่วยเหลือทหารที่บาดเจ็บจากการสู้รบระหว่างไทยกับฝรั่งเศสและได้มีการจัดตั้งโรงเรียนอนาถาขึ้น (บ้านราชวิถี สังกัดกรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในปัจจุบัน)

3.2 ยุค พ.ศ. 2475 – 2503

ยุคการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตย โดยคณะราษฎรซึ่งรัฐบาลได้ประกาศนโยบายเป็นหลักการส่งเสริมสวัสดิการ 6 ประการ ซึ่งถือว่าเป็นนโยบายสังคมและสวัสดิการสังคม เป็นลำดับขั้นอีกยี่สิบเจ็ดข้อ เช่น การบำรุงความสุขสมบูรณ์ของราษฎรในทางเศรษฐกิจโดยรัฐบาลจะหางานให้ราษฎรทำทุกคน จะวางโครงการเศรษฐกิจแห่งชาติ ไม่ปล่อยให้ประชาชนอดอยาก

3.3 ยุค พ.ศ. 2503 – ปัจจุบัน

เป็นยุคที่เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติขึ้น โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ดังนี้

3.3.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1- 3 (พ.ศ. 2504-2514) มิได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับสวัสดิภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนแต่เน้นด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นหลัก

3.3.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4-6 (พ.ศ. 2520- 2534) แนวคิดนโยบายสวัสดิการสังคม เริ่มชัดเจนขึ้น โดยถือว่าความยากจน ความเหลื่อมล้ำทางสังคมเป็นต้นตอใหญ่ของปัญหาสังคมทั้งหมด โดยเริ่มมีเป้าหมายที่ชัดเจนด้านสังคมได้แก่ แผนพัฒนาคน สังคมและวัฒนธรรม เน้นในการพัฒนาเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

3.3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 - ปัจจุบัน (พ.ศ. 2535-ปัจจุบัน) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 มีความเจริญเติบโตแบบเศรษฐกิจ ฟองสบู่ และเกิดปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนที่ 8 เกิดการรัฐประหารในเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2535 จนถือเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญของประเทศไทยมีการผลักดันสู่การแก้ไขรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. 2540 ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิรูประบบการเมืองของประเทศไทย รัฐได้มีการเน้นเปลี่ยนนโยบายจากการเน้นพัฒนาเศรษฐกิจมาเป็นพัฒนาคนเป็นศูนย์กลางและพัฒนาสังคมมากขึ้น



3.4 องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมประเทศไทย

องค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมประเทศไทย ประกอบด้วย

3.4.1 บริการประกันสังคม (Social insurance) เป็นบริการที่เกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งกฎหมายดังกล่าวใช้สถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม

3.4.2 บริการสงเคราะห์ประชาชน (Public assistance) เป็นบริการที่รัฐจัดช่วยเหลือแก่ประชาชนและครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้เป็นการช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ เฉพาะหน้า (Relief) และตลอดจนให้บริการอื่น ๆ ที่จำเป็น

3.4.3 บริการสังคม (Social services) เป็นบริการที่รัฐหรือเอกชนมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ให้บริการซึ่งมุ่งส่งเสริมสวัสดิภาพของบุคคลในสังคมให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามอัตภาพ (ระพีพรรณ คำหอม, 2545 : 15-16)

4. หลักการจัดสวัสดิการของประเทศไทย

หลักการจัดสวัสดิการของประเทศไทยที่สำคัญได้แก่

4.1 สิทธิมนุษยชน (Human rights)

สาระสำคัญของปฏิญญาสากลว่าด้วยการกำหนดสิทธิมนุษยชนของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้กำหนดสิทธิมนุษยชนที่ประชาชนชาวไทยได้รับจำนวน 27 ข้อด้วยกัน (อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์, 2548 : 183 – 184) ดังนี้

4.1.1 สิทธิเสรีภาพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน

4.1.2 สิทธิเสรีภาพที่เสมอภาคโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ

4.1.3 สิทธิในการดำรงชีวิตและความมั่นคงแห่งร่างกาย

4.1.4 เสรีภาพจากการถูกบังคับให้เป็นทาส เสรีภาพ จากการถูกบังคับให้อยู่ภายใต้

ภาวะจำยอม

4.1.5 เสรีภาพจากการถูกทรมานหรือการลงโทษที่โหดร้าย

4.1.6 สิทธิในการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลตามกฎหมาย

4.1.7 สิทธิในการได้รับความคุ้มครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ

4.1.8 สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากศาลต่อการละเมิดสิทธิ

4.1.9 เสรีภาพจากการถูกจับกุม ทักรัง หรือเนรเทศโดยพลการ

4.1.10 สิทธิในการได้รับการพิจารณาคดีในศาลอย่างเป็นธรรม



4.1.11 สิทธิในการได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์ จนกว่าจะมีการพิสูจน์ความผิด เสรีภาพจากการไม่ถูกบังคับใช้กฎหมายอาญาย้อนหลัง

4.1.12 สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว ในครอบครัว ในสถาน เสรีภาพในการสื่อสาร

4.1.13 เสรีภาพในการเดินทางและการเลือกถิ่นที่อยู่อาศัย

4.1.14 สิทธิในการลี้ภัย

4.1.15 สิทธิเสรีภาพในการถือและเปลี่ยนสัญชาติ

4.1.16 สิทธิในการสมรสและสร้างครอบครัว

4.1.17 สิทธิในการถือครองทรัพย์สิน เสรีภาพจากการถูกยึดทรัพย์สินโดยพลการ

4.1.18 เสรีภาพในความคิด มโนธรรมและในการนับถือศาสนา

4.1.19 เสรีภาพในความคิดเห็นและการแสดงออก

4.1.20 เสรีภาพในการร่วมชุมนุมและในการรวมกันเป็นสมาคม

4.1.21 สิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองโดยผ่านการเลือกตั้ง สิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณะ

4.1.22 สิทธิในความมั่นคงและการได้รับผลทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

4.1.23 สิทธิที่จะเลือกทำงานและได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สิทธิที่จะเข้าร่วมสหพันธกรรมกร

4.1.24 สิทธิที่จะพักผ่อนและมีเวลาว่างจากการทำงาน

4.1.25 สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่พอเพียง สิทธิในการรักษาพยาบาลที่จำเป็น สิทธิในความมั่นคงจากการว่างงานหรือขาดไร้อาชีพ สิทธิของบุตรนอกสมรส

4.1.26 สิทธิในการศึกษา

4.1.27 สิทธิทางวัฒนธรรม สิทธิในความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์

4.2 ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs)

ประชาชนชาวไทยทุกคนควรได้รับการสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐานจากรัฐ เพื่อมุ่งตอบสนองปัญหาและความต้องการของคนในสังคมทั่วไปบริการขั้นพื้นฐานถือเป็นบริการขั้นพื้นฐานต่ำสุดที่รัฐต้องจัดให้ ได้แก่ บริการขั้นพื้นฐานด้านปัจจัยสี่ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม อาหาร และยารักษาโรค

4.3 ความเป็นธรรมทางสังคม (Social justice)

เป็นการบริการสวัสดิการสังคมที่อยู่บนพื้นฐานกฎหมายและความยุติธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกันไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีแหล่งกำเนิด เผศ ภาษา หรือศาสนาใดย่อมได้รับความคุ้มครองภายใต้



รัฐธรรมนูญโดยเสมอภาคกัน

4.4 การมีส่วนร่วมของคนในสังคมทุกระดับ (Participation)

เป็นบริการโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมของคนในสังคมทุกระดับทุกชั้นตอน

4.5 ความโปร่งใส (Transparency)

ประชาชน องค์กรต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดบริการสามารถเข้าร่วมตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และผู้ใช้บริการเป็นหลัก

5. แนวคิดการจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ ที่ภาครัฐจัดให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยราชการต่าง ๆ นั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2546 : 4-6) ดังนี้

5.1 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ

เป็นสวัสดิการที่รัฐรับผิดชอบ ดำเนินการ ค่าใช้จ่าย ให้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน สวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่

- 5.1.1 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- 5.1.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
- 5.1.3 เงินสวัสดิการสำหรับบุตร
- 5.1.4 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
- 5.1.5 เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- 5.1.6 ค่าเช่าบ้าน
- 5.1.7 โครงการสวัสดิการเงินกู้ที่อยู่อาศัยของข้าราชการ
- 5.1.8 เบี้ยประชุมกรรมการ
- 5.1.9 เงินสมนาคุณวิทยากร
- 5.1.10 เงินค่าสอนพิเศษ
- 5.1.11 เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ
- 5.1.12 ค่าตอบแทนกรรมการผู้อ่าน ตรวจและประเมินผลงานทางวิชาการ
- 5.1.13 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- 5.1.14 เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 5.1.15 บ้านหนึ่ง บ้านญาติ
- 5.1.16 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกัณฑ์การ



5.2 สวัสดิการภายในส่วนราชการ

เป็นสวัสดิการที่หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ริเริ่มส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้นตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติราชการและการดำรงชีวิตของข้าราชการในสังกัด เช่น ค่าใช้จ่ายจากกองทุนสวัสดิการซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการเป็นผู้จัดหารายได้ และคณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบายระเบียบการดำเนินการกำกับดูแลการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการสวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่

- 5.2.1 การออมทรัพย์
- 5.2.2 การกู้เงิน
- 5.2.3 การเคหะสงเคราะห์
- 5.2.4 การสงเคราะห์ข้าราชการ
- 5.2.5 การฌาปนกิจ
- 5.2.6 การกีฬาและนันทนาการ
- 5.2.7 ร้านค้าสวัสดิการ
- 5.2.8 กิจกรรมอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

5.3 การจัดสวัสดิการภายในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้าราชการตำรวจนอกจากจะได้รับสวัสดิการข้างต้นแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็ได้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นการช่วยเหลือเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2546 : 3) ดังนี้

- 5.3.1 สหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 5.3.2 สวัสดิการด้านการให้กู้ยืมเงิน ได้แก่ เงินกู้ยืมกลางในกรณีปกติ กรณีพิเศษ เงินกู้ยืมกลางเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ และเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจเพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดิน
- 5.3.3 กองทุนสงเคราะห์ ได้แก่ การฌาปนกิจ มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว มูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจรจร (กรณีปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจร) และมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ
- 5.3.4 สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่ อาคารบ้านพักส่วนกลาง โครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการตำรวจ เงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขยารถจักรยานยนต์ผ่อนส่ง และเงินทุนหมุนเวียน เพื่อซื้อขยารถป็นผ่อนส่ง



5.3.5 สวัสดิการด้านสันตนาการและการบริการ ได้แก่ สถานตากอากาศพักผ่อน (บางละมุง) การมาปณีสถาน และสโมสรตำรวจ

6. การจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรสุพรรณบุรี

การจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรสุพรรณบุรี ดังนี้

6.1 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประกอบด้วย สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับศึกษาบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ

6.2 สวัสดิการภายในที่ส่วนราชการส่งเสริมหรือจัดให้มีขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

รัฐมนตรี พ.ศ. 2530

สวัสดิการภายในที่ส่วนราชการส่งเสริมหรือจัดให้มีขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2530 ประกอบด้วย การออมทรัพย์ การกู้เงิน การเลหะสงเคราะห์ การสงเคราะห์ราชการ มาปณิกิจ และกีฬาและนันทนาการ

6.3 สวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย สหกรณ์ออมทรัพย์ สวัสดิการ การกู้ยืมเงิน กองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และอุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่ และสันตนาการและการบริการ

6.4 สวัสดิการภายในของตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี

สวัสดิการภายในของตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย เงินกู้ดอกเบียดำ อาหารกลางวัน งานเลี้ยงสังสรรค์ อาชีพเสริม การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น และเงินช่วยเหลือศพ

จากแนวความคิดการจัดสวัสดิการ สรุปออกมาเป็นตารางการจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ดังนี้



ตาราง 1 วิเคราะห์แนวการจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ

ประเภทสวัสดิการ	สวัสดิการ และประโยชน์ เกี่ยวกับ ที่อยู่	สวัสดิการ ภายใน ส่วนราชการ	สวัสดิการ ของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	สวัสดิการ ของตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี
1. สวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล	✓	-	-	✓
2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร	✓	-	-	✓
3. เงินสวัสดิการสำหรับบุตร	✓	-	-	✓
4. เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่พิเศษ	✓	-	-	-
5. เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา ราชการ	✓	-	-	-
6. ค่าเช่าบ้าน	✓	-	-	✓
7. โครงการสวัสดิการ เงินกู้ที่อยู่อาศัย ของข้าราชการ	✓	-	-	✓
8. เบี้ยประชุมกรรมการ	✓	-	-	-
9. เงินสมนาคุณวิทยากร	✓	-	-	-
10. เงินค่าสอนพิเศษ	✓	-	-	-
11. เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ	✓	-	-	-
12. ค่าตอบแทนกรรมการผู้อ่านตรวจ และประเมินผลงานทางวิชาการ	✓	-	-	-
13. ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ	✓	-	-	✓
14. เครื่องราชอิสริยาภรณ์	✓	-	-	✓
15. บ้านหนึ่งบ้านญาติ	✓	-	-	✓
16. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกั้นการ	✓	-	-	-
17. การออมทรัพย์	-	✓	-	✓
18. การกู้เงิน	-	✓	-	✓
19. การทะเลสงเคราะห์	-	✓	-	✓
20. การสงเคราะห์ข้าราชการ	-	✓	-	✓
21. ฌาปนกิจ	-	✓	-	✓
22. การกีฬาและนันทนาการ	-	✓	-	✓
23. ร้านค้าสวัสดิการ	-	✓	-	-
24. กิจกรรมอื่น ๆ	-	✓	-	-
25. สหกรณ์ออมทรัพย์	-	-	✓	✓



ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภทสวัสดิการ	สวัสดิการ และประโยชน์ เกื้อกูล	สวัสดิการ ภายใน ส่วนราชการ	สวัสดิการ ของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ	สวัสดิการ ของตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี
26. สวัสดิการด้านการกู้ยืมเงิน	-	-	✓	✓
27. กองทุนสงเคราะห์	-	-	✓	✓
28. สวัสดิการที่อยู่อาศัย และอุปกรณ์ ปฏิบัติหน้าที่	-	-	✓	✓
29. สันทนาการและบริการ	-	-	✓	✓
30. อาหารกลางวัน	-	-	-	✓
31. อาชีพเสริม	-	-	-	✓
32. เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ	-	-	-	✓
33. เงินช่วยเหลือสห	-	-	-	✓
34. การได้รับการยกย่องชมเชย จากการปฏิบัติงานดีเด่น	-	-	-	✓
35. การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี	-	-	-	✓

จากตาราง 1 พบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ประกอบด้วย 35 เรื่อง แต่การจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 24 เรื่อง ซึ่งนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการจัดสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ ดังนี้

1. ด้านพื้นฐาน คือ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเช่าบ้าน และบ้านพักส่วนกลาง

2. ด้านความมั่นคงปลอดภัย คือ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับศึกษาบุตร ทุนการศึกษาสำหรับบุตร เงินช่วยเหลือบุตร ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ เงินช่วยเหลือจากสหกรณ์ออมทรัพย์ โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของทางราชการ เงินช่วยเหลือสห บำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติงาน เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำที่ทางหน่วยงานจัดตั้งขึ้น อาชีพเสริม อาหารกลางวัน อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลขณะปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือจากมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ และเงินช่วยเหลือจากมูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว



3. ด้านสังคม คือ การฝึกอบรมสัมมนา การจัดกิจกรรมกีฬาภายในหน่วย และการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี

4. ด้านเกียรติยศชื่อเสียง คือ การรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการได้รับการยกย่องชมเชยมอบรางวัลจากการปฏิบัติงานดีเด่น

7. การจัดส่วนราชการตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี

7.1 ประวัติความเป็นมา

ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี เดิมอาศัยห้องสอบสวนของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นสถานที่ปฏิบัติงานชั่วคราว

พ.ศ. 2502 ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ขออนุมัติผู้ว่าราชการจังหวัดสุพรรณบุรี ทำการปลูกสร้างกองอำนวยการจราจรจังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2514 ทางราชการได้ตั้งอนุมัติให้ดำเนินการก่อสร้างที่ทำการตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ขึ้น ณ ที่ตำบลท่าพี่เลี้ยง อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2540 ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับงบประมาณในการก่อสร้างอาคารที่ทำการแห่งใหม่ โดยตั้งอยู่ที่บริเวณ ศูนย์ราชการ จังหวัดสุพรรณบุรีแห่งใหม่ ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท ตำบลสนามชัย อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี จนถึงปัจจุบัน

7.2 การแบ่งส่วนราชการและหน้าที่ความรับผิดชอบ

การแบ่งส่วนราชการของตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรีในปกครองมีทั้งสิ้น 17 หน่วยงาน โดยแบ่งออกได้ดังนี้

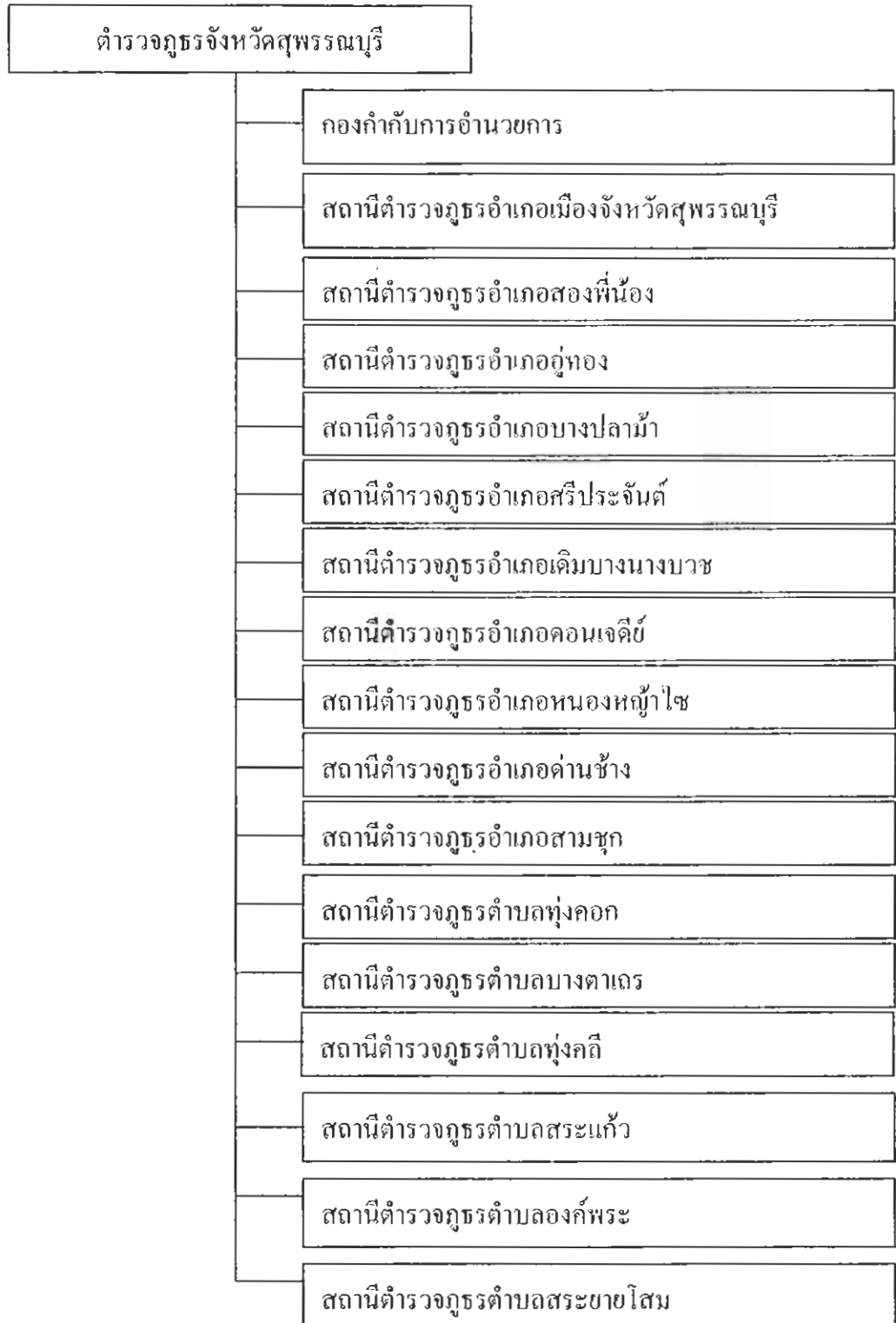
1. กองกำกับการอำนวยการ	มีผู้กำกับกองอำนวยการ เป็นหัวหน้า	กำลังพลรวม 136 นาย
2. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 258 นาย
3. สถานีตำรวจภูธรอำเภออู่ทอง	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 166 นาย
4. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสองพี่น้อง	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 108 นาย
5. สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางปลาม้า	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 104 นาย
6. สถานีตำรวจภูธรอำเภอศรีประจันต์	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 99 นาย
7. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสามชูก	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 102 นาย
8. สถานีตำรวจภูธรอำเภอเดิมบางนางบวช	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 118 นาย
9. สถานีตำรวจภูธรอำเภอดอนเจดีย์	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 89 นาย



10. สถานีตำรวจภูธรอำเภอด่านช้าง	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 122 นาย
11. สถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองหญ้าไซ	มีผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 72 นาย
12. สถานีตำรวจภูธรตำบลบางตาเถร	มีสารวัตรเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 43 นาย
13. สถานีตำรวจภูธรตำบลทุ่งคอก	มีรองผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 56 นาย
14. สถานีตำรวจภูธรตำบลทุ่งคลี	มีรองผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 47 นาย
15. สถานีตำรวจภูธรตำบลองค์พระ	มีรองผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 45 นาย
16. สถานีตำรวจภูธรตำบลสระแก้ว	มีรองผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 50 นาย
17. สถานีตำรวจภูธรตำบลสระขยโส	มีรองผู้กำกับเป็นหัวหน้าสถานี	กำลังพลรวม 51 นาย

โดยมีแผนผังการแบ่งส่วนราชการของสถานีตำรวจภูธร จำนวน 1 กองกำกับการ

16 สถานีตำรวจภูธร ดังภาพประกอบ 2

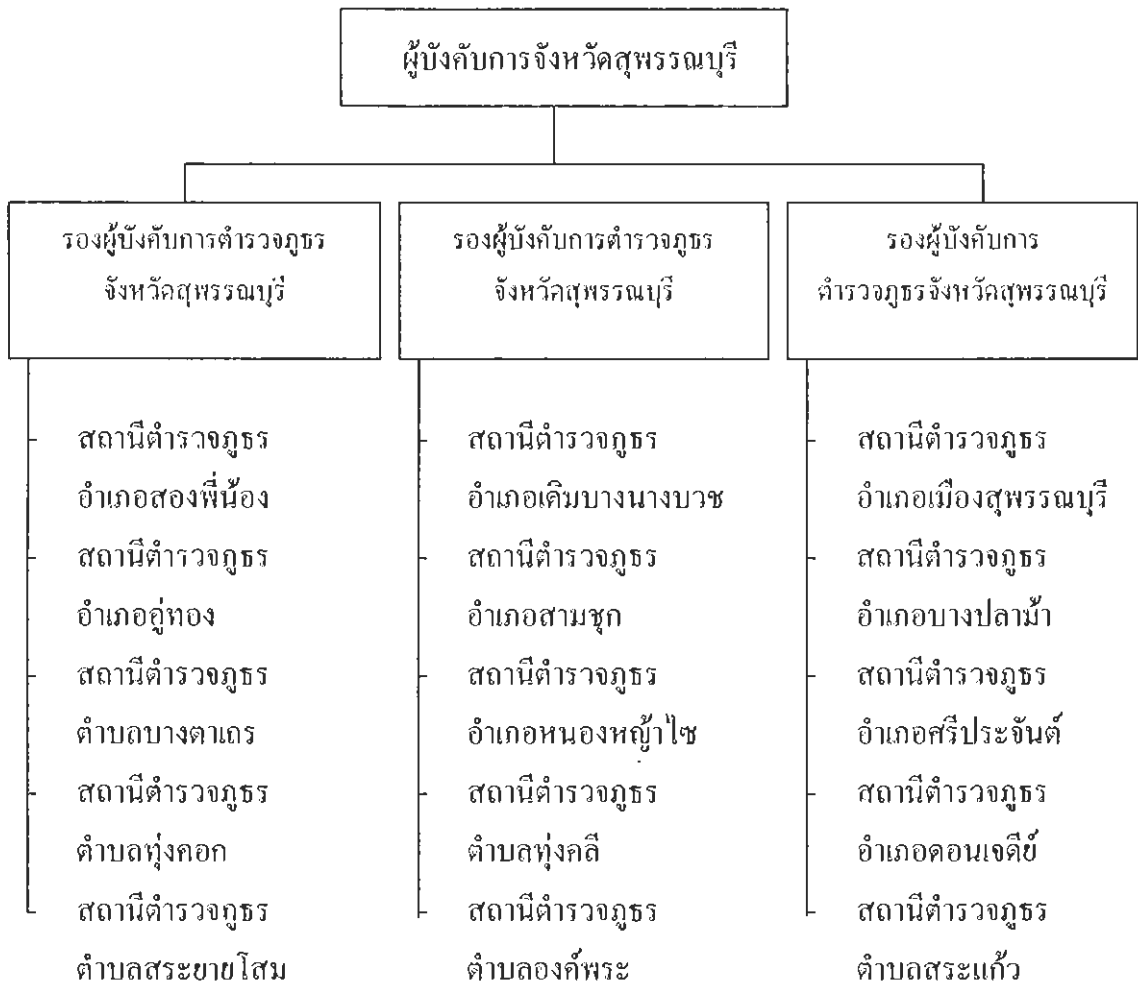


ภาพประกอบ 2 การแบ่งส่วนราชการตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี

ที่มา : ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี, 2548 : ไม่ปรากฏเลขหน้า



มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่จากผู้บังคับการจังหวัดตำรวจนครสวรรค์ให้
รองผู้บังคับการจังหวัดตำรวจนครสวรรค์สุพรรณบุรี ควบคุมดูแลบังคับบัญชาสถานีตำรวจ
ในสังกัด ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แสดงการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับการปกครอง
ควบคุม ดูแล บังคับบัญชา

ที่มา : ตำรวจจังหวัดสุพรรณบุรี. 2546 : ไม่ปรากฏเลขหน้า



เจ้าหน้าที่ตำรวจจังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย

1. กองกำกับการอำนวยการตำรวจจังหวัดสุพรรณบุรี	136	คน
2. สถานีตำรวจอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี	258	คน
3. สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง	108	คน
4. สถานีตำรวจอำเภอดู่ตอง	166	คน
5. สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้า	104	คน
6. สถานีตำรวจอำเภอสรีประจันต์	99	คน
7. สถานีตำรวจอำเภอเดิมบางนางบวช	118	คน
8. สถานีตำรวจอำเภอดอนเจดีย์	89	คน
9. สถานีตำรวจอำเภอหนองหญ้าไซ	72	คน
10. สถานีตำรวจอำเภอด่านช้าง	122	คน
11. สถานีตำรวจอำเภอสามชุก	102	คน
12. สถานีตำรวจตำบลบางคาเดร	43	คน
13. สถานีตำรวจตำบลทุ่งคอก	56	คน
14. สถานีตำรวจตำบลสระยายโสม	51	คน
15. สถานีตำรวจตำบลทุ่งคลี	47	คน
16. สถานีตำรวจตำบลองค์พระ	45	คน
17. สถานีตำรวจตำบลสระแก้ว	50	คน
รวมทั้งหมด	1,666	คน

เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนของตำรวจจังหวัดสุพรรณบุรี และหน่วยงาน สังกัด
ตำรวจจังหวัดสุพรรณบุรี รวม 17 แห่ง (ตำรวจจังหวัดสุพรรณบุรี, 2548) ประกอบด้วย

1. กองกำกับการอำนวยการตำรวจจังหวัดสุพรรณบุรีจำนวน	113	คน
2. สถานีตำรวจอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน	220	คน
3. สถานีตำรวจอำเภอสองพี่น้อง จำนวน	93	คน
4. สถานีตำรวจอำเภอดู่ตอง จำนวน	145	คน
5. สถานีตำรวจอำเภอบางปลาม้า จำนวน	93	คน
6. สถานีตำรวจอำเภอสรีประจันต์ จำนวน	91	คน
7. สถานีตำรวจอำเภอเดิมบางนางบวช จำนวน	106	คน
8. สถานีตำรวจอำเภอดอนเจดีย์ จำนวน	77	คน
9. สถานีตำรวจอำเภอหนองหญ้าไซ จำนวน	61	คน



10. สถานีตำรวจภูธรอำเภอคำม่วน	จำนวน	111	คน
11. สถานีตำรวจภูธรอำเภอสามสูง	จำนวน	91	คน
12. สถานีตำรวจภูธรตำบลบางคาเดร	จำนวน	40	คน
13. สถานีตำรวจภูธรตำบลทุ่งคอก	จำนวน	51	คน
14. สถานีตำรวจภูธรตำบลสระขยโส	จำนวน	47	คน
15. สถานีตำรวจภูธรตำบลทุ่งกลี	จำนวน	40	คน
16. สถานีตำรวจภูธรตำบลองค์พระ	จำนวน	41	คน
17. สถานีตำรวจภูธรตำบลสระแก้ว	จำนวน	40	คน
รวม	จำนวน	1,460	คน

7.2 การแบ่งหน้าที่สายงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธร

สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี

สายงานที่ปฏิบัติ หมายถึง ลักษณะงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี แบ่งได้ดังนี้

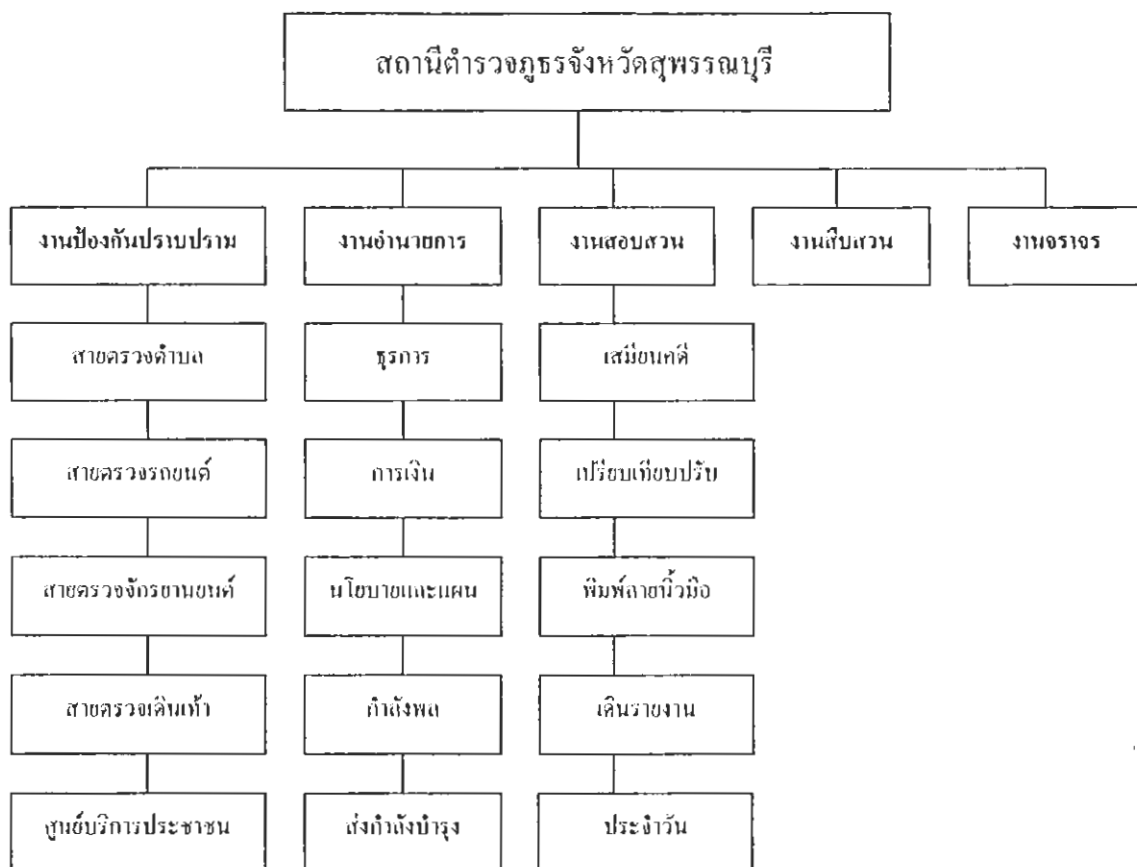
7.2.1 สายงานสืบสวน หมายถึง สายงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์ความผิดและนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษและรวมถึงการรวบรวมพยานหลักฐานและความดำเนินตามบทบัญญัติ แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่น

7.2.2 สายงานป้องกันปราบปราม หมายถึง สายงานที่มีลักษณะเกี่ยวกับการป้องกันปราบปราม มิให้กระทำความผิด การเกิดเหตุร้าย การระงับปราบปรามเมื่อมีการกระทำความผิด การรักษาร่องรอยพยาน สถานที่เกิดเหตุ การให้ความช่วยเหลือบริการแก่ประชาชน

7.2.3 สายงานจราจร หมายถึง สายงานที่มีลักษณะเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในงานด้านการจราจรทางบกและกวดขันจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติเกี่ยวกับจราจร

7.2.4 งานสายอำนวยการและงานสนับสนุน สายงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับธุรการ การเงิน เปรียบเทียบปรับประจำวัน กำลั้งพล และด้านอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

7.2.5 งานสอบสวน หมายถึง สายงานที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรวบรวมหลักฐาน เพื่อนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่น โดยมีการแบ่งแผนผังสายงานการบังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร ดังนี้



ภาพประกอบ 4 การบังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี

ที่มา : ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี. 2548 : ไม่ปรากฏเลขหน้า

เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ปฏิบัติงานดังนี้

1. งานป้องกันปราบปราม
 - 1.1 สายตรวจตำบล
 - 1.2 สายตรวจรถยนต์
 - 1.3 สายตรวจจักรยานยนต์
 - 1.4 สายตรวจเดินเท้า
 - 1.5 ศูนย์บริการประชาชน
2. งานอำนวยการ
 - 2.1 ธุรการ
 - 2.2 การเงิน



- 2.3 นโยบายและแผน
- 2.4 กำลังพล
- 2.5 สังกัดงบประมาณ
- 3. งานสอบสวน
 - 3.1 ประจำวัน
 - 3.2 เสมียนคดี
 - 3.3 เปรียบเทียบปรับ
 - 3.4 พิมพ์ลายนิ้วมือ
 - 3.5 เดินรายงาน
- 4. งานสืบสวน
- 5. งานจราจร

8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยพบดังนี้

อุเทน ชนะกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ฆราวาส) มหาวิทยาลัยสงฆ์ ศึกษากรณีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉพาะส่วนกลาง ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการของด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับสูงใกล้เคียงกันคือร้อยละ 92 มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จ เงินกู้ กองทุนสะสม เงินทุนสำรองชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเลี้ยงดูบุตร ร้อยละ 76.6 มีความต้องการสวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ เงินโบนัส เบี้ยขยัน การประกันชีวิต การลาพักผ่อน การลาภิกเป็นต้น ร้อยละ 76.3 มีความต้องการด้านสังคม ได้แก่ การศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงาน การสัมมนา ร่วมกับสถาบันอื่น ๆ และบริการนันทนาการต่าง ๆ

ชณิการ์ ละเอียด (2543 : 125 - 129) ได้ศึกษาถึงความคาดหวังต่อลักษณะและรูปแบบการจัดสวัสดิการของบุคลากร กรณีออกนอกระบบเป็นองค์การมหาชน : ศึกษากรณีสำนักงานประกันสังคม ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะความต้องการด้านสวัสดิการที่ดีค่าเป็นตัวเงิน ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการด้านที่พักอาศัย บุคลากรต้องการเพื่อจัดด้านที่อยู่อาศัยในระดับมาก ความต้องการด้านรักษาพยาบาลพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ได้แก่ การเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนอยู่ในระดับมาก ความต้องการสวัสดิการค่าครองชีพเมื่อออกจากงาน ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญอยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านการกู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ



ของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ความต้องการด้านสวัสดิการช่วยเหลือบุตร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการเงินการศึกษาของบุตร ได้แก่ ค่าเล่าเรียนบุตร ทุนการศึกษาในระดับมาก สวัสดิการเพื่อสร้างแรงจูงใจลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ความต้องการในการช่วยเหลืองานศพให้หน่วยงานพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์มีความต้องการระดับมาก

ราชย์ เผ่าดิษฐ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบรายได้และสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนโรงพักในเขตเมืองและเขตชนบทในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า รายได้ประจำเดือนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตเมืองและชนบทเดือนละ 6,000-10,000 บาท โดยตำรวจที่อยู่ในเขตชนบทมีเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงสูงกว่าเขตเมือง เพราะตำรวจส่วนใหญ่ในเขตชนบทมีเงินเดือนเบี้ยเลี้ยงสูงกว่าเขตเมือง เพราะตำรวจส่วนใหญ่ในเขตชนบทมีชั้นยศและอายุราชการสูงกว่าเขตเมืองสำหรับอาชีพเสริม พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริม

ถัดดา ปินดา (2545 : 79 - 83) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ รูปแบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสวัสดิการโดยภาพรวมพบว่าด้านสวัสดิการที่รัฐจัดหาให้ และด้านสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐหาให้ ระดับความพึงพอใจในสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันอยู่ในระดับน้อย ส่วนสภาพความคาดหวังต่อปัจจัยด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุดพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่เป็นอยู่ในปัจจุบันคิดเป็นร้อยละ 59.9 ความสะดวกในการบริการสวัสดิการ ไม่ได้รับความสะดวกคิดเป็นร้อยละ 76.5 ความรวดเร็วในการให้บริการสวัสดิการไม่ได้รับความรวดเร็วคิดเป็นร้อยละ 88.2 พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการที่รัฐจัดหาให้และสวัสดิการนอกเหนือจากรัฐจัดหาให้อยู่ในระดับมากที่สุด เรื่องเกี่ยวกับบ้านพักอาศัย ค่าเช่าบ้าน การลาฝึกรอบมและดูงาน

ทันสนีย์ ศรีสันต์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การได้รับการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ตามทัศนคติของพนักงานบริษัท พลัส หรือเพอร์ดี พาร์ทเนอร์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 53.25 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.52 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 51.52 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 67.10 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.52 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในบริษัท พลัส หรือเพอร์ดี พาร์ทเนอร์ จำกัด 4 ปีขึ้นไป ร้อยละ 53.68 ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 8,001-18,000 บาท ร้อยละ 87.90 เป็นผู้ปฏิบัติงานในบริษัท พลัส หรือเพอร์ดี พาร์ทเนอร์ จำกัด ในส่วนงานหลัก และ 2) พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์รวมทั้ง 5 ด้าน ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ 4 ด้านในระดับมาก ประกอบไปด้วย ด้านความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ด้านความต้องการการยอมรับนับถือ และด้านความต้องการ



ความมั่นคงและความปลอดภัยตามลำดับ พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของ มาสโลว์ 1 ด้าน ในระดับปานกลาง คือ ด้านความต้องการทางร่างกาย

สุทธิศักดิ์ มีฉลาด (2546 : 64 - 66) ได้ทำการศึกษาเรื่องสถานะทางเศรษฐกิจของตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรตำบลภูฝิงนคราชนิเวศน์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจชั้นประทวนมีรายจ่ายไม่เพียงพอกับรายได้ โดยส่วนใหญ่การใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ มาก ทั้งยานพาหนะ ที่อยู่อาศัย อาวุธ วิทยุสื่อสาร การต่อสู้ที่ต้องอุปการะซึ่งแสดงให้เห็นได้จาก การที่ตำรวจชั้นประทวนยังไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่ได้รับการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง สวัสดิการที่ได้รับ อยู่บางอย่างอาจเกิดความล่าช้าการเบิกจ่ายของระบบหรือความเป็นธรรมที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาหรือระบบของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อการสร้างหรือจัดอาชีพเสริม การจัดสรรบ้านพักที่มีต่อครอบครัว การเบิกจ่ายสวัสดิการที่เป็นเงินฌาปนกิจต่าง ๆ ในส่วนจังหวัดและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตัวแปรที่เป็นสถานะสำคัญทางเศรษฐกิจ คือ การมีอาวุธปืนส่วนตัว การมียานพาหนะส่วนตัว อุปกรณ์ส่วนตัวที่ใช้ปฏิบัติหน้าที่ ค่าใช้จ่ายสำหรับที่อยู่อาศัย เช่น เช่าบ้าน ผ่อนบ้าน ตำรวจจะต้องจัดหาเอง

ณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547 : 104-109) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากโดยที่สวัสดิการที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการที่ต้องการน้อยที่สุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ในส่วนของรายได้ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการและจำนวนของผู้อุปการะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการ

กมลธิป ศรีทิพย์ (2547 : 1) ได้ศึกษาเรื่องสวัสดิการของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจน้ำ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำหมายความว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ยังต้องการให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมเช่น ไม่พอใจเงินเดือนที่ได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพเดียวกัน ไม่ได้รับความสะดวกรวดเร็วในสิทธิประโยชน์จากระบบสวัสดิการอย่างเต็มที่ เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีจำนวนน้อย การเบิกค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยมีความล่าช้า ทำให้เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่ มีผลทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น พบว่า บุคลากรในองค์กร ตลอดจนเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ซึ่งจากแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ สามารถจัดเป็นกรุปแต่ละด้านของความต้องการ



ด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านพื้นฐาน 2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ด้านสังคม 4) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ซึ่งสวัสดิการแต่ละด้านที่กล่าวไปข้างต้น เป็นสิ่งที่สำคัญที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังไว้ของตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี

พิการ์ด (Picard. 1986 : 1143-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์ตามการรับรู้ของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนในรัฐเนบราสก้า พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และอาจารย์ที่มีเงินเดือนสูงจะมีแรงจูงใจมากกว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำ จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการได้รับการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการของบริษัท พลัส หรือเพอร์ดี พาร์ทเนอร์ จำกัด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท พลัส หรือเพอร์ดี พาร์ทเนอร์ จำกัด มี 2 ประเด็นที่น่าสนใจและนำมาศึกษา ดังนี้ 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ อัตราเงินเดือน ส่วนงาน 2) การได้รับการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ตามทฤษฎีของพนักงานบริษัท พลัส หรือเพอร์ดี พาร์ทเนอร์ จำกัด 5 ด้าน ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการการยอมรับนับถือ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง สาเหตุที่เลือกเพราะผู้ศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย และในองค์การยังไม่มีผู้ศึกษาเรื่องนี้ ฉะนั้นจึงทำการศึกษาในเรื่อง การได้รับการตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ ตามทฤษฎีของพนักงานบริษัท พลัส หรือเพอร์ดี พาร์ทเนอร์ จำกัด เพื่อเป็นประโยชน์เกี่ยวกับการบริหารบุคคลในปัจจุบันและอนาคต

มอร์ และเบอร์น (Moore and Berne) (หัทธรัตน์ มาลัยกฤษณะชลิ. 2547 : 35) ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจการปฏิบัติงาน พบว่า มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารต่าง ๆ สถานภาพ และการยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความสามารถของผู้ร่วมงาน ความสอดคล้องระหว่างงานกับความสามารถ และความถนัดความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานในหน้าที่กับความรับผิดชอบ การอุทิศตนเพื่อหน่วยงาน ความยุติธรรมในหน่วยงาน และสวัสดิการของหน่วยงาน



กิลเมอร์ (Gilmer, 1967 : 251) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานว่า ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หน่วยงานและการจัดการ ค่าจ้าง ลักษณะงาน ลักษณะสังคม การนิเทศงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพการทำงาน และสิ่งตอบแทนที่ได้จากงาน