

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติ ศึกษาเฉพาะกรณี กองสวัสดิการกับสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน” ผู้ศึกษาได้ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร งานวิจัย และวิทยานิพนธ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 1.1 ความสำคัญของสวัสดิการ
 - 1.2 จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ
 - 1.3 ประเภทของสวัสดิการ
 - 1.4 หลักการจัดสวัสดิการ
 - 1.5 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ
2. สวัสดิการที่ได้รับของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
 - 2.1 โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 2.2 การจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 2.3. การจัดส่วนราชการของกองสวัสดิการ
 - 2.4 การจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการตำรวจนครบาล
 - 2.5 การจัดส่วนราชการะสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ มีผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายไว้หลากหลายทัศนะ ดังนี้

โดยปกติแล้ว ค่าตอบแทน (Compensation หรือ Remuneration) ที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการ สามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วน (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541, น. 135) ดังนี้

1. ค่าตอบแทนในรูปเงินเดือน (Salary) ที่ทางราชการจ่ายให้ข้าราชการเป็นรายเดือน จากเงินงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยไม่ขึ้นกับวันหรือชั่วโมงทำงานหรือปริมาณงานที่ทำได้

2. ค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ (Welfare Fringe Benefit) ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ตาม

นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะให้ความหมายของสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลไปในทางเดียวกัน โดยถือหลักว่าต่างเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่งานนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างแต่อย่างไรก็ตาม นิวัฒน์ วชิรวิภากร (2529, น. 745) ได้จำแนกความแตกต่างระหว่างสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้อย่างน่าสนใจว่า ประโยชน์เกื้อกูลรวมถึงสวัสดิการทุกประเภท แต่ประโยชน์เกื้อกูลบางชนิดมิใช่สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลที่กำหนดเป็นสวัสดิการจะเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่จำเป็นที่องค์กรจัด ให้แก่สมาชิกทุกคนซึ่งอาจเป็นไปตามที่รัฐบาลบังคับ หรือเพิ่มเติมมากกว่าที่รัฐบาลกำหนดไว้ก็ได้ ส่วนประโยชน์เกื้อกูลบางรูปแบบจัดให้บุคคลเฉพาะกลุ่มเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานหรือเพื่อเสริมสร้างเกียรติยศ สถานะ ตำแหน่งหน้าที่ เช่น การให้รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

“สวัสดิการ” (Welfare) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สวัสดิการนี้อาจใช้ในรูปค่าอื่น เช่น “สิ่งตอบแทนทางอ้อม” นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง หรือ “ประโยชน์และบริการ” หรือ “ประโยชน์เกื้อกูล” ซึ่งล้วนแต่เป็นความหมายที่หมายถึงการที่องค์กรจัดหา แสวงหาเพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากรเพื่อตอบแทนในการปฏิบัติงานหรือเพื่อเอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงาน โดยความหมายของ “สวัสดิการ” ที่นักวิชาการให้นิยามไว้ มีหลากหลายทัศนะ โดยนักวิชาการหลายท่านให้ความหมาย “สวัสดิการ” เป็นเรื่องที่เน้นหนักเกี่ยวกับสิ่งที้องค์กรจัดให้และคำนึงถึงสภาวะการทำงานให้มีความผูกพันกับองค์กร สภาพความเป็นอยู่โดยคำนึงถึงความเดือดร้อนให้เกิดความมั่นคงในชีวิต และสภาพทางใจในการทำงานโดยการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ได้ให้ความหมายสอดคล้องกัน ดังนี้

อุทัย หิรัญโต (2523, น. 200) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงาน หรือองค์กรการธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถ

ของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลกับปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจจะทำงานนั้นให้นานที่สุดซึ่งสอดคล้องกับ

ประชุม รอดประเสริฐ (2528, น. 112) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงานทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้ เป็นสิ่งจูงใจให้คนงานมีขวัญและกำลังใจ มีความรักงานและเต็มใจทำงานให้มีคุณภาพ

สัญญา บุญยะโทตระ (2538, น. 25) สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงานและเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่จะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่า และความสามารถอีกด้วย

สมบัติ เขียมระหงษ์ (2540, น. 130) การจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน ความต้องการของพนักงาน และที่สำคัญจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ ที่เดือดร้อนมากที่สุดก่อน

โสภณ ศรีวพจน์ (2540, น. 185) กล่าวว่าสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงิน หรือไม่เป็นตัวเงิน ที่ทางหน่วยงานจ่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้วทั้งนี้เพื่อช่วยให้ข้าราชการตำรวจเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตเป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการตำรวจ และรักษาข้าราชการตำรวจเหล่านั้นให้อยู่ในหน่วยงานตำรวจ ตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญคือเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2542, น. 1143) ได้ให้ความหมายว่าสวัสดิการ หมายถึง การให้สิ่งทีเื้อ้อำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกเช่นมีสถานพยาบาลที่พักออาศัย เป็นต้น

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, น. 247) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที้องค์การจัดสรรให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามผลงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกันกับหน่วยงาน มีขวัญกำลังใจดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

สมพงษ์ เกษมสิน (รสริน ศรีพญา, 2545, น. 6) สวัสดิการ หมายถึงการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จบำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวมกันว่า เป็นรายได้พิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

ดีเร็ก ทอริงตัน (Derek Torrington) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ การกินดีอยู่ดี ซึ่งหมายถึงสุขภาพและความปลอดภัย โดยหมายรวมทั้งร่างกายและจิตใจสวัสดิการด้านร่างกายจะเป็นสวัสดิการพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั่ว ๆ ไป เช่น วันหยุด เป็นต้น ส่วนสวัสดิการด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

Byars and Rue (1997, p. 388) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่พนักงานได้รับจากการเป็นสมาชิกองค์การและสำหรับตำแหน่งของพวกเขาภายในองค์การ ที่ไม่ใช่ค่าจ้างเงินเดือน หรือสินน้ำใจ โดยสวัสดิการจะอยู่นอกเหนือการปฏิบัติงานประจำของพนักงาน

Bemardin and Russell (1998, p. 289) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ไพเกอร์ ไมเออร์ (Myer, 1969, p. 570) กล่าวว่าสวัสดิการ คือ ผลประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคคล มี 3 ประเภท คือ

1. ขณะทำงาน (On the job)
2. นอกรงาน แต่ยังเป็นบุคลากรประจำองค์กรอยู่ (Off the job but in the cummunity)
3. พ้นจากงานไปเป็นสมาชิกธรรมดาของสังคมทั่วไป (outside of the Company in the community)
4. ทั้งนี้เพื่อให้บริการหรือช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ 8 ประการ คือ
5. สุขภาพ (Health)
6. ความปลอดภัย (Satety)
7. ความสะดวก (Conveniences)
8. การศึกษา ข่าวสาร และความรู้ (Education And Information)
9. ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ (Economic Security)
10. การพักผ่อนหรือนันทนาการ (Recreation)
11. การให้คำปรึกษาหารือ (Couselling)

12. การให้ผลประโยชน์แก่ชุมชน (Community Interests Both Civivand Hamanitarian)

นอกจากนี้สวัสดิการยังรวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น การจ่ายเงินล่วงหน้า การประชุมหรือทำงานเฉพาะเรื่อง ตลอดจนการจ่ายเงินให้ไปในวันหยุดพักผ่อน

กล่าวโดยสรุปสวัสดิการ คือ สิ่งที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อตอบแทน ให้บริการ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ นอกเหนือจาก เงินเดือน หรือ ค่าจ้าง ในที่นี้อาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช้ตัวเงินก็ได้ องค์กรใดที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ บุคลากรก็จะเป็นการเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีความผูกพันต่อหน่วยงาน อันจะเป็นประโยชน์และนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพที่มีประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

1.1 ความสำคัญของสวัสดิการ

ทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ “ทรัพยากรมนุษย์” บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในองค์กรจึงมีการจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการบริหารบุคคลโดยตรงเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่โดยมีระบบต่าง ๆ เข้ามาช่วย เช่น ระบบการจูงใจ วิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งก็คือ การจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทน ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. เพื่อสร้างความสนใจดึงดูดบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรโดย คำนึงว่าองค์กรใดที่มีบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จดีกว่า

2. เมื่อมีบุคลากรแล้วย่อมต้องการให้บุคลากรนั้นใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นการดึงศักยภาพของบุคลากรทำให้องค์กรสามารถเลือกเฟ้นคน ได้ถูกกับงาน และเหมาะสมกับเวลา โดยองค์กรต้องสร้างหลักประกันความพึงพอใจความมั่นใจ ให้แก่บุคลากรโดยการให้สวัสดิการประโยชน์อื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะช่วยให้บุคลากรละทิ้งความกังวลเรื่องต่าง ๆ ได้และทุ่มเทให้แก่งาน

3. การที่บุคลากรทำงานในองค์กรใดเป็นเวลายาวนานเท่ากับว่าบุคลากรนั้นมีความ ซำนาญ และประสบการณ์สูงมีความเข้าใจในนโยบายและแนวทางขององค์กรไม่เป็นภาระต่อ องค์กรดังนั้นในองค์กรขนาดใหญ่จึงต้องรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ซึ่งวิธีการบำรุงรักษาวิธีหนึ่งคือ การจัดสวัสดิการที่ดี

4. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะความ ขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน การจัดสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้เกิด

สัมพันธภาพทั้ง 2 ฝ่าย ให้เป็นไปอย่างราบรื่นความสำคัญดังกล่าวมีผลต่อกระบวนการบริการ งานงานบุคคลดังต่อไปนี้

- 4.1 เป็นเครื่องมือจูงใจให้มีผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ
- 4.2 ช่วยรักษาบุคลากรให้อยู่ในระบบราชการต่อไป
- 4.3 สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตหลังจากข้าราชการเกษียณอายุราชการไปแล้ว หรือหากพิจารณาความสำคัญของสวัสดิการในแง่ของผู้ได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อตัวข้าราชการ

- ช่วยให้ข้าราชการมีความพอใจในการปฏิบัติงาน
- ช่วยให้ข้าราชการมีความพอใจต่อหน่วยงาน
- ช่วยให้ข้าราชการเกิดความสะอาดสบายในการทำงาน
- ช่วยให้ข้าราชการมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเคร่งเครียดในการทำงาน
- ช่วยให้ข้าราชการและครอบครัวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี
- ช่วยให้เกิดความสามัคคีระหว่างข้าราชการในหน่วยงาน

2. ประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ

- ช่วยให้การให้บริการของหน่วยราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ช่วยให้ข้าราชการมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน
- ช่วยประชาสัมพันธ์หน่วยงาน
- ช่วยให้การสรรหา คัดเลือก ได้บุคคลที่มีคุณภาพเป็นข้าราชการ
- ช่วยลดเรื่องราวร้องทุกข์ ร้องเรียน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของสวัสดิการดังที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่าการจัดสวัสดิการมีความสำคัญทั้งต่อตัวข้าราชการและหน่วยงาน เพราะสวัสดิการเปรียบเหมือนเครื่องมือจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหน่วยงานใดมีการจัดและบริหารสวัสดิการที่ดี โดยคำนึงถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ พฤติกรรมการทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค และการได้รับสิ่งจูงใจที่พึงพอใจ ก็จะช่วยให้อำนาจการปกครองภายในหน่วยงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่คิดโยกย้าย และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีศักยภาพ

1.2 จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ

จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์, 2542, น. 252)

1. เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตของพนักงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน
4. เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อเป็นสิ่งล่อใจในการจัดการพนักงานเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
6. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อหน่วยงาน
7. เพื่อป้องกันความขัดแย้งและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
8. เพื่อลดการร้องทุกข์ของพนักงานในหน่วยงาน
9. เพื่อลดข้อพิพาทกับสหภาพแรงงาน
10. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ใช้เวลา แรงงานในการปฏิบัติงาน อย่างดีและเต็มใจ

11. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
12. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพปกติ

จากจุดมุ่งหมายข้างต้นจะเห็นได้ว่า ขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ และความรับผิดชอบร่วมกันของผู้ปฏิบัติงานมีส่วนช่วยให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติกับองค์กร เป็นไปในทางที่ดีขึ้น และสะท้อนไปถึงความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด เร็วหรือช้า ส่วนมากขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของแต่ละคนในองค์กรว่าให้ ความร่วมมือร่วมใจกับองค์กรมีความรู้สึก รับผิดชอบกับองค์กรในอันที่จะทำให้กิจการขององค์กรดำเนินไปด้วยดีหรือไม่มีความ กระตือรือร้นสนใจงานที่ทำ ร่วมมือร่วมใจอย่างแท้จริง และมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลของ องค์กรหรือไม่ กล่าวได้ว่าเป็นผลเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติขององค์กรแต่ละคนมีขวัญและกำลังใจใน การทำงานอยู่ในระดับสูง

จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กร ต้องให้ความสนใจอย่างมากในการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการให้บริการด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลที่ตรงตาม ความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อสร้างจิตสำนึกในการภักดีกับองค์กรและตั้งใจปฏิบัติงาน

ให้ดีและมีประสิทธิภาพ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วทุกคนที่ทำงานก็ย่อมต้องการ หรือปรารถนาถึงผลตอบแทนที่มีคุณค่าต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันหากได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าและเพียงพอ ก็จะไม่นำไปสู่การทุจริตในหน้าที่การงานโดยการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบต่อไป

ผลตอบแทนที่มีคุณค่า ได้แก่

1. อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่ทวีสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ หรือสิ่งจูงใจอันใดทางการเงิน
2. สวัสดิการและความปลอดภัยจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน
3. การได้รับความคุ้มครองและหลักประกันความมั่นคง อย่างเพียงพอในการออกจากงาน
4. การได้รับความนับถือ และยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
5. ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในการปฏิบัติงาน มีความสมานสามัคคีไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก
6. สภาพการแวดล้อมในการปฏิบัติงาน สะอาด น่าอยู่ เพื่อขจัดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

ที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะทำให้การปฏิบัติในองค์กรสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่คนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะคนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการที่จะขับเคลื่อนให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะควรให้ความสำคัญกับคนในองค์กรในสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ เพราะหากบุคลากรไม่แข็งแรงปลอดภัยงานก็จะเดินไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพรวมถึง สวัสดิการด้านสหพันธนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านการช่วยเหลือสงเคราะห์ทางเศรษฐกิจในระยะเวลาที่ยืดงานนั้นเป็นอาชีพ หรือลาออกจากงานไปแล้วก็ดี การให้บริการด้านการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรได้รับการตอบแทนและยังสามารถบรรเทาความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่ง

ฉะนั้นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ คือการจัดสวัสดิการให้กับคนในองค์กร สวัสดิการที่ดีย่อมมีส่วนช่วยสนับสนุนในการสร้างเอกภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ผลที่ตามมาไม่ว่าจะเป็นเรื่องความพึงพอใจในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดีมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานหรือเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันก็จะน้อยลง หากบุคคลกรมีความ

เป็นอยู่ที่ดีขึ้นจะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร ส่งผลต่อองค์กรเหล่านั้นมีประสิทธิภาพ และเกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

1.3 ประเภทของสวัสดิการ

การจำแนกประเภทของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้บุคลากรอาจแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับมุมมองและนโยบายของผู้บริหาร ดังมีนักวิชาการได้จัดประเภทสวัสดิการไว้หลายท่าน ซึ่งได้จำแนกประเภทสวัสดิการตามความหมายของแต่ละท่าน ดังนี้

คณะกรรมการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ (2531) ได้จัดประเภทสวัสดิการไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ฐานะความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และครอบครัวดีขึ้น เช่น การจัดที่พักอาศัย อาหาร รถรับ-ส่ง การรักษาพยาบาล การกู้เงิน เงินสะสม เป็นต้น

2. สวัสดิการทางสังคม หมายถึง สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจ ความนึกคิด การเพิ่มพูนความรู้ ตลอดจนความสนุกสนานรื่นเริงแก่ลูกจ้าง เช่น การเยี่ยมเยียนลูกจ้างที่เจ็บป่วย การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาส่วนตัว การจัดให้มีห้องสมุด การกีฬา และบริการด้านนันทนาการต่าง ๆ

3. สวัสดิการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างเกิดกำลังใจในการทำงาน เช่น เงินโบนัส การประกันภัย และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อออกจากงาน

สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536, น. 22-25) ได้จัดประเภทสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท ประกอบด้วยสวัสดิการชนิดต่าง ๆ ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) มีแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) ได้แก่ การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษา เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปแบบเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต

4. บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment Entitled Leave) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลากิจ วันหยุดหลังการแต่งงาน เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปแบบการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ

7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) ได้แก่ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้าง ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรส บุตร

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลิิตการแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน พนักงานดีเด่น เป็นต้น

10. บริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล็ก ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจอบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง วิทยุ และโทรศัพท์ติดตัว เป็นต้น

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2541, น. 271-272) ได้แบ่งสวัสดิการภาครัฐออกเป็น 2 ประเภทดังนี้.

1. สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด คือ สวัสดิการที่หน่วยงานภาครัฐจัดให้แก่ข้าราชการ ตามที่มีระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ โดยเบิกจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนี้

1.1 ค่าเช่าบ้าน เช่าซื้อ และบ้านพักทางราชการ มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อต้องการให้ความช่วยเหลือแก่ข้าราชการที่เดือดร้อนที่อยู่อาศัย อันเนื่องมาจากทางราชการเป็นเหตุ เนื่องจากทางราชการสั่งให้ไปปฏิบัติงานในท้องที่อื่นอันไม่ใช่ท้องที่ที่บรรจุราชการในครั้งแรก แต่ทางราชการไม่มีบ้านพักให้ จึงช่วยเหลือจ่ายค่าที่พัก ซึ่งอาจเป็นการเช่าบ้านหรือเช่าซื้อแทน

1.2 ค่ารักษาพยาบาล รัฐให้การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลแก่ข้าราชการ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ

1.3 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร รัฐจะให้การช่วยเหลือการศึกษาแก่บุตรของข้าราชการจนถึงการศึกษาในชั้นที่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาและมีอายุไม่เกิน 25 ปี

1.4 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ได้แก่ ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าที่พัก เป็นต้น

1.5 สวัสดิการในการลาประเภทต่าง ๆ

1.6 รถยนต์ประจำตำแหน่ง

1.7 สวัสดิการในลักษณะการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้เพิ่มขึ้น ได้แก่ การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรมดูงานต่างประเทศ การสัมมนา เป็นต้น

1.8 สวัสดิการในลักษณะบำเหน็จความชอบ เพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบของข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานให้แก่ทางราชการด้วยดีหรือการเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ทำประโยชน์ให้แก่ทางราชการ โดยบำเหน็จความชอบที่ทางราชการจัดให้ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จ-บำนาญ เงินทำขวัญข้าราชการกรณีได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการ และบำเหน็จความชอบกรณีพิเศษคือกรณีที่ข้าราชการได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงชีวิตหรือไม่สามารถรับราชการต่อได้ เนื่องจากการปราบโจรผู้ร้าย เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

1.9 เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

1.10 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ

1.11 เบี้ยประชุมกรรมการ

1.12 เงินค่าสมนาคุณวิทยากร

1.13 เงินค่าสอนพิเศษ

1.14 เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ

1.15 ค่าตอบแทนกรรมการผู้อ่าน ตรวจและประเมินผลงานทางวิชาการ

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ได้แก่ สวัสดิการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานจัดสรรให้แก่ข้าราชการ หรือจัดให้โดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและข้าราชการ หรือจัดให้เนื่องจากได้รับการร้องขอจากข้าราชการ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ โครงการอาหารกลางวัน แหล่งเงินกู้ยืม เป็นต้น

Pigors and Myers (คณาธิป ศรีทิพย์, 2547, น. 13) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรและภรรยาข้าราชการตำรวจ หรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัวเพื่อการสมรส การจ่ายเสื้อผ้า หรือเครื่องแบบ ให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว

2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ เช่น การจัดสิ่งพิมพ์ของหน่วยงานให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

3. สวัสดิการด้านสังเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากรวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟัง และพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

4. สวัสดิการนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจ นอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามแต่ข้อตกลงในการดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการประกันตนประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปีให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล

กล่าวโดยสรุป ประเภทสวัสดิการในองค์กรจะเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นระเบียบข้อบังคับตามที่กฎหมายกำหนด ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดจะแตกต่างกันในแต่ละองค์กร ตามสภาพความเหมาะสมและความเป็นจริงแล้วแต่นโยบายของผู้บริหารองค์กร ซึ่งโดยทั่วไปจะครอบคลุมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

1.4 หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการที่จะให้ประโยชน์คุ้มค่า บุคลากรที่ดำเนินการต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการจัดสวัสดิการเพื่อที่จะให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กรการจัดองค์การจึงควรมีหลักการพิจารณาการจัดสวัสดิการโดยมีนักวิชาการให้ความหมาย ดังนี้

ปฏิญญา สาทร (2517, น. 388-389) ให้หลักการจัดสวัสดิการไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. หลักแห่งความเสมอภาคและเป็นธรรม สวัสดิการทุกชนิดที่จัดขึ้นต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการและให้ประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึงรวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์เปิดโอกาสให้มีการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

2. หลักแห่งประโยชน์ สวัสดิการทุกชนิดในการจัดสรรคำนึงถึงผลประโยชน์ที่คุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งหน่วยงานและส่วนตัวตามเป้าหมาย

3. หลักแห่งความภูมิใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจทำให้เกิดกำลังใจมีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความก้าวหน้าแก่หน่วยงานให้ทวียิ่งขึ้น

4. หลักแห่งการสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่สุขภาพ ตรงกับความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการมักจะไม่เกิดการสนองตอบขึ้น

5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่าได้ผลดีที่สุดเกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาการลงทุนน้อยที่สุด มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

6. หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใด ควรคำนึงถึงความสิ้นเปลือง ถ้าทำโดยไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นความฟุ่มเฟือยจนเสียประโยชน์

7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการในเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจก็ไม่ควรกระทำ

8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการถ้าจะให้เกิดผลดีจะต้องมีระบบระเบียบการจัด ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกคล่องตัวไม่ติดขัด โดยการจัดสวัสดิการขั้นตอนไม่ยุ่งยากสามารถตอบสนองความต้องการได้รวดเร็วนอกจากนี้ในส่วนของผู้บริหารที่สวัสดิการต้องให้บริการด้วยความเป็นมิตรและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานสวัสดิการมีความคล่องตัวไม่ติดขัด หากมีอุปสรรคเกิดขึ้นต้องรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป

9. หลักแห่งงบประมาณ การจัดสวัสดิการในองค์การต้องมีการกำหนดวางแผนด้วยงบประมาณไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มีความสอดคล้องในการกันหรือตั้งงบประมาณรวมทั้งต้องดำเนินการจัดสวัสดิการด้านความประหยัด มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและสภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องไม่มีใครได้รับประโยชน์เหนือกว่าคนอื่น ต้องคำนึงถึงหลักแห่งความเป็นธรรมในการจัดทำโครงการทุกครั้งไป

ชลินทร์ อมรธรรม (2535, น. 14-15) ได้ให้หลักการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1. ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การจัดสวัสดิการจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้ด้วย ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลได้ทราบอย่างถูกต้อง หลักเกณฑ์ควรกำหนดให้ชัดเจน และเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบทั่วกัน

2. การจัดสวัสดิการต้องไม่ขัดต่อกฎหมาย การให้สวัสดิการที่มีกฎหมายกำหนดไว้อยู่แล้วจะต้องพิจารณาให้ดีว่ากฎหมายกำหนดไว้อย่างไรและอย่างน้อยก็เป็นไปตามนั้น ส่วนสวัสดิการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ก็จะให้ได้โดยเสรีการไม่ขัดต่อกฎหมาย อาจรวมไปถึงการไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี การให้สวัสดิการพึงเป็นการปฏิบัติที่สังคมยอมรับได้

3. สวัสดิการจะต้องพยายามให้อย่างทั่วถึง เท่าที่ขอบเขต และลักษณะของสวัสดิการจะกำหนดไปถึง

4. การให้สวัสดิการเท่าเทียมกัน มิใช่คนหนึ่งได้มากคนหนึ่งได้น้อยโดยขาดการวินิจฉัยที่ถูกต้องก็ย่อมจะไม่ได้ความเท่าเทียมกันเป็นหลักสำคัญ เพราะเป็นการแสดงถึงความเป็นธรรมในการให้ความเท่าเทียมกัน ถ้าถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด การให้สวัสดิการจะมีความศักดิ์สิทธิ์ขึ้น

5. การให้สวัสดิการ คือการให้โดยแท้จริง มิใช่เป็นการแลกเปลี่ยนกัน หรือมิใช่เป็นการให้ซึ่งจะต้องมีเงื่อนไขตั้งไว้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งต้องให้อย่างไรเสียก่อน ลักษณะที่เป็นการให้จึงต้องคงไว้เพื่อเป็นการให้ที่สมบูรณ์ การให้จะต้องมีหลักเกณฑ์ แต่มิได้หมายความว่า การได้รับสวัสดิการเท่านั้นจะต้องมีการให้กันก่อน

6. การให้สวัสดิการอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการเมื่อให้แล้วก็คงจะหยุดกันไม่ได้ จะต้องมีความต่อเนื่องสืบต่อกันไป การให้สวัสดิการที่มีความต่อเนื่องแสดงถึงนโยบายและการปฏิบัติของนายจ้างที่คงเส้นคงวาไม่ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา ลูกจ้างจะรู้สึกว่ามีแน่นอนในการได้รับประโยชน์อันควรได้จากนายจ้าง

7. การให้สวัสดิการโดยไม่เปรียบเทียบกับผลงาน หลักการให้สวัสดิการ คือ การให้โดยไม่เปรียบเทียบกับตัวผลของงาน ถ้าให้โดยคำนึงก่อนว่างานดีจึงให้สวัสดิการ งานไม่ดีจึงไม่ให้งานทำงานไม่ใช่เป็นเหตุของการให้สวัสดิการ แต่การทำงานเป็นผลของการให้สวัสดิการ

8. การให้สวัสดิการเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะต้องมีอะไรกำหนดขึ้นเป็นเหตุเพื่อหวังผลที่จะให้เกิด หรือเรียกว่า วัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการในแต่ละเรื่องจึงมีวัตถุประสงค์อยู่ในตัวเมื่อให้แล้วก็ ต้องคำนึงถึงว่าก่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์นั้นหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ การให้โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด แสดงถึงการมีทิศทางในการให้เป็นคุณลักษณะอันสำคัญของสวัสดิการ

9. ผลสุดท้ายของการให้สวัสดิการที่ต้องการอย่างยิ่ง คือ การทำงานที่ดีขึ้นของ คนทำงานทั่วกัน สวัสดิการใดที่เกิดผลดีต่องาน คือ คนรักงานมากขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น มีความเสียสละส่วนตัวเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น สวัสดิการนั้นก็ถือว่าได้ผลคุ้มค่าที่สุด

เสนาะ ตีเขาว (2537) ได้เสนอหลักการให้บริการสวัสดิการเพื่อไปกำหนดแนวทางการ จัดสวัสดิการขององค์กร ไว้ดังนี้

1. การให้บริการสวัสดิการ จะต้องสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง และการจัดบริการสวัสดิการ ควรจะได้ศึกษาให้ทราบถึงลักษณะความต้องการของบุคลากรขององค์กรไม่ควรดำเนินกรขึ้นมาจากเห็นว่าบุคลากรบางกลุ่มเรียกร้อง เพราะบางครั้งองค์กรจัดโครงการด้าน บริการขึ้นแล้วแต่ไม่มีผู้ใช้บริการนั้น

2. การให้บริการสวัสดิการจะต้องสนองความต้องการของบุคลากรทั้งหมด หรือโดยส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากต้องการจัดให้มีการประกันบุคลากร ควรจะมีการประกันเป็นกลุ่ม เพราะมีผลคุ้มครองทั้งกลุ่มและเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายอีกด้วย

3. การให้บริการแก่บุคลากร ควรมีขอบเขตที่กว้างขวางเท่าที่จะทำได้ เพื่อทุกคนจะได้มีส่วนร่วมในการใช้บริการขององค์กรให้มากที่สุด กล่าวคือ บริการควรมีขอบเขตที่ทำให้ทุกคนได้ใช้บริการอย่างทั่วถึง

4. การให้บริการควรมีแบบอย่างเดียวกันกับทุกคน และมีความเสมอภาคกัน ให้ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะบริการจากองค์กรจะก่อให้เกิดความพอใจกับทุกฝ่าย

5. ควรคำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่า คือ ค่าใช้จ่ายที่เสียไปสำหรับโครงการ ประโยชน์และบริการนั้นจะต้องคุ้มค่า กับค่าใช้จ่ายและได้รับประโยชน์สูงสุด จากการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย การให้บริการเป็นรายจ่ายอย่างหนึ่งขององค์กร การคำนวณต้นทุนของประโยชน์ และบริการต้องทำอย่างถูกต้อง

6. ต้องตั้งอยู่บนหลักความสะดวก คือประโยชน์ และบริหาร ที่จัดให้มีต้องปฏิบัติได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ไม่เป็นการสร้างภาระให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

โสภณ ศรีวาทน์ (2540, น. 186) กรมตำรวจได้ยึดหลักการจัดสวัสดิการ 6 หลัก ดังนี้

1. สนองต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง
2. สนองต่อความต้องการส่วนรวม หรือความต้องการทั้งหมดของข้าราชการตำรวจ

3. มีขอบเขตการให้สวัสดิการอย่างกว้างขวางครอบคลุมกับข้าราชการตำรวจทุกคน

4. มีแบบอย่างอันเดียวกันสำหรับข้าราชการตำรวจทุกคน

5. ยึดหลักความเสมอภาคในการให้สวัสดิการ

6. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสะดวกไม่ยุ่งยากซับซ้อน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545, น. 243-244) กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

1. การตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องพยายามให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ก็จะทำให้เกิดความพอใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. การมีส่วนร่วม การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบ สวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการจะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรง และทางอ้อมแก่องค์กรระบบสวัสดิการที่ดีต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุน และการดำเนินงาน มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงิน และการดำเนินงานตลอดจนผลกระทบต่อความรู้สึกต่อบุคลากรในองค์กร

4. ความยืดหยุ่นระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด และสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและความไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพและพละนาามัย เป็นต้น ซึ่งทำให้อุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

กล่าวโดยสรุป ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงบประมาณและความพร้อมของแต่ละองค์กร แต่อย่างไรก็ตามสวัสดิการที่จะจัดให้มีขึ้น

นั้นควรจะสนองต่อความต้องการของบุคลากร และใช้แบบอย่างเดียวกันในการให้สวัสดิการ รวมทั้งในการให้สวัสดิการดังกล่าวต้องเป็นไปด้วย ความยุติธรรม เสมอภาค ประหยัดคุ้มค่าและทั่วถึงกัน การให้บริการสวัสดิการของแต่ละหน่วยย่อมเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหน่วยงานนั้น ๆ แต่สิ่งหนึ่งที่องค์กรทั่วไปต้องการ คือ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและความร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งจะเป็นผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

1.5 ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ

1.5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ

มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ ซึ่งส่วนหนึ่งกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ที่ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการหาสิ่งตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น ทฤษฎีกลุ่มนี้จึงใช้อธิบายแรงจูงใจในการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการได้ มีเนื้อหาสอดคล้องกัน 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy)
2. ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี (E.R.G. Existence Relatedness Growth Needs)
3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Dual Factor Theory)

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่ความต้องการของมนุษย์อย่างเป็นลำดับ โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้นด้วยกัน จากขั้นต่ำสุดไปสู่อันดับสูงสุด แต่ละขั้นตอนของความ ต้องการสามารถนำมาเทียบได้กับรูปสวัสดิการในองค์กร และเป็น เป็นทฤษฎีที่ถูกอ้างอิงอย่างกว้างขวาง และเกือบทุกครั้งเมื่อกล่าวถึงแรงจูงใจของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ Abraham H. Maslow (ราชัย เผ่าดิษฐ์, 2543, น. 13-14) ได้เสนอผลวิจัยและเสนอผลไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนั้นเมื่ออยู่เสมอไม่มีวันสิ้นสุด แต่จะเป็นความต้องการอะไรขึ้นอยู่กับว่ามีการตอบสนองความต้องการนั้นแล้วหรือไม่ หากมีการตอบสนองแล้วความต้องการสิ่งอื่น ๆ จะเข้ามาแทนที่ เป็นกระบวนการอยู่เช่นนี้

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรม

3. เมื่อลำดับชั้นความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงขึ้นจะเป็นสิ่งเร้าให้มีการตอบสนองต่อไป

4. ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกได้เป็น 5 ลำดับชั้น ซึ่งสามารถไล่เรียงจากต่ำสุดไปสูงสุดได้ คือ

4.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร อากาศหายใจ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม การพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

4.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการต่อจากความต้องการทางร่างกาย ได้แก่ ความปลอดภัยจากภัยอันตรายต่าง ๆ ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ และความมั่นคงในอาชีพ

4.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการต่อจากความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการเข้ามีส่วนร่วมในสังคม ความต้องการให้สังคมยอมรับในความสำเร็จของตน ความต้องการมีพวก ความต้องการมิตรภาพความรักและความต้องการความเป็นเจ้าของ

4.4 ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) หรือความต้องการการยกย่อง เป็นความต้องการต่อจากความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการมีความเชื่อมั่นในตนเอง ความต้องการการยกย่องนับถือ ได้รับคำสรรเสริญ มีเกียรติ มีชื่อเสียง และมีความเด่นในสังคม

4.5 ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ที่ต้องการจะทำหรือต้องการจะเป็นมากที่สุด ซึ่งอาจแตกต่างกันไประหว่างบุคคล เช่น ต้องการเป็นนักกีฬาชื่อดัง ต้องการเป็นจิตรกร หรือเป็นนักประดิษฐ์ เป็นต้น

ทฤษฎีนี้อธิบายการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการได้ว่า (เอกพล บงกชมาศ, 2544, น. 21) ผู้ปฏิบัติงานจะใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเป็นลำดับขั้นหากองค์กรสามารถจัดสวัสดิการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ในลักษณะที่จะทำให้เกิดการพัฒนาความต้องการจนถึงระดับสูงสุดได้ ผู้ปฏิบัติงานก็จะแสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อกันกล่าวคือหากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างต่อเนื่อง ผู้ปฏิบัติงานก็จะนำศักยภาพของตนซึ่งได้รับการพัฒนาจาก

การตอบสนองของความต้องการไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างต่อเนื่องไปเช่นกัน

ประเภทของสวัสดิการที่ใช้ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แสดงไว้ในภาพที่ ตารางเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดมาสโลว์กับประเภทสวัสดิการ ตามความต้องการทั้ง 5 ลำดับชั้นเรียงลำดับตามความจำเป็นก่อนหลัง อย่างไรก็ตามหาก ผู้ปฏิบัติงานเน้นการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการตอบสนองความต้องการของตนในลำดับชั้นใด ชั้นหนึ่ง ก็อาจทำให้เกิดการชะงักงันของการพัฒนาระดับความต้องการได้ การป้องกันในเรื่องนี้ จึง อยู่ที่กลยุทธ์ในการจัดสวัสดิการของผู้บริหารหน่วยงานด้วย

ตารางที่ 2.1

เปรียบเทียบลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิด
ของ Maslow กับประเภทของสวัสดิการ

ลำดับ ชั้น	ลักษณะความต้องการ	ประเภทสวัสดิการ
1.	ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)	อาหาร, ที่พัก, สภาพแวดล้อมในการทำงาน , การรักษาพยาบาล, น้ำดื่ม
2.	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)	อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต, เงินชดเชย, เงินทดแทน การรักษาพยาบาล
3.	ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)	การนันทนาการ, การกีฬา, งานรื่นเริง ประจำปี
4.	ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs)	การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศเกียรติคุณในวาระ ต่าง ๆ การให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง
5.	ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self Actualization Needs)	ทุนการศึกษา, การศึกษาดูงานต่างประเทศ

2. ทฤษฎีการจูงใจ อี อาร์ จี (E.R.G. หรือ Existence Relatedness Growth Needs)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer ได้พัฒนาโดยยึดถือพื้นฐานความรู้มาจากทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ โดยตรงแต่ได้มีการสร้างรูปแบบที่เป็นจุดเด่นที่ต่าง โดยจากการศึกษาวิจัยของ แอลเดอร์เฟอร์ เห็นว่าความต้องการของมนุษย์น่าจะแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ซึ่งตรงกับความเป็นจริงมากกว่าความต้องการของมนุษย์ทั้ง 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs หรือ E)
2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs หรือ R)
3. ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs หรือ G)

1. ความต้องการอยู่รอด (Existence Needs หรือ E) จะเกี่ยวข้องกับความต้องการด้านร่างกายและปรารถนา อยากรมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ต้องการค่าจ้าง เงินโบนัส และผลประโยชน์ตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขการทำงานที่ดีและสัญญาการจ้างเหล่านี้ล้วนแต่เป็นเครื่องมือตอบสนองสิ่งจูงใจในด้านนี้ทั้งสิ้นและถ้าหากจะนำมาเปรียบเทียบกันแล้วความต้องการอยู่รอดนี้จะเทียบได้กับความต้องการทางร่างกายและความต้องการด้านความปลอดภัยของมาสโลว์ นั่นเอง

2. ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs หรือ R) จะประกอบด้วยส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ความสัมพันธ์เหล่านี้จะหมายถึงความต้องการทุกชนิดที่มีความหมาย ความสำคัญในเชิงมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้น ความต้องการของคนที่ต้องการจะเป็นผู้นำหรือมียศฐาณะเป็นหัวหน้า ความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสายสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับใคร ๆ เหล่านี้ล้วนจัดอยู่ในความต้องการประเภทนี้ ความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการของมาสโลว์ กำหนดไว้ก็จะเท่ากับความต้องการด้านความมั่นคงทางใจ การไม่ถูกทอดทิ้ง ความต้องการสังคม และความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า

3. ความต้องการความก้าวหน้าและเติบโต (Growth Needs หรือ G) ความต้องการชนิดนี้จะเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับเรื่องราวของการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะสภาพ และการเติบโตก้าวหน้าของคนทำงาน ความต้องการอยากเป็นคนริเริ่มบุกเบิก มีขอบเขตอำนาจ ขยายกว้างออกไปเรื่อย ๆ และการพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ความสามารถต่างก็เป็นความต้องการประเภทนี้ ซึ่งสำหรับชีวิตจริงในองค์กรนั้นความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น หรือ ความต้องการอยากได้ทำกิจกรรมใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้าน ล้วนจัดอยู่ในความต้องการก้าวหน้าและ

เติบโตทั้งสิ้น ความต้องการประเภทนี้เปรียบเทียบกับความต้องการของมาสโลว์ที่จะได้รับ
ความสำเร็จทางใจและความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง นั่นเอง

แผนภูมิที่ 2.1
เปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ
Maslow กับ ทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer

ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self Actualization Needs)	ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs หรือ G)
ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs)	ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Needs หรือ R)
ความต้องการทางสังคม (Social Needs)	
ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)	ความต้องการที่จะมีชีวิตรอด (Existence Needs หรือ E)
ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)	
Maslow	Alderfer

ทฤษฎี E.R.G. มีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) หากความต้องการระดับใด ได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง เช่น ถ้าพนักงานได้รับเงินเดือนน้อยความต้องการด้านเงินเดือนก็จะมีอยู่สูงขึ้นไป

2. ขนาดความต้องการ (Desire Strength) ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า เช่น ความต้องการด้านการอยู่รอด ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่สูงกว่า เช่น ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต มีมากยิ่งขึ้น เช่น ถ้าหัวหน้าได้รับค่าตอบแทนจากเงินเดือนมากพอแล้ว (ความต้องการอยู่รอด) ก็จะต้องการได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Need Frustration) ถ้าหากความต้องการประเภทที่มีอยู่สูงมีอุปสรรคได้รับการตอบสนองน้อย ก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่ต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เช่น หัวหน้างานไม่ได้เลื่อนตำแหน่งงานใหม่ (ความก้าวหน้าและเติบโต) ก็จะทำให้หันมาสนใจและต้องการได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องมากขึ้น (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

จากทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของแอลเดอร์เฟอร์ สามารถสรุปว่าความต้องการทั้ง 3 กลุ่มนั้นมิได้แยกจากกันอย่างเด็ดขาด แต่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องและคาบเกี่ยวกัน และความต้องการของมนุษย์นั้นไม่จำเป็นจะต้องเกิดขึ้นมากต่ำไปหาสูงตามลำดับเหมือนความต้องการของมาสโลว์เสมอไป แต่อาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน หลายอย่างก็ได้ เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความต้องการสวัสดิการด้านที่พักอาศัย ต้องการได้รับเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ หรือต้องการเงินช่วยเหลือจากการบาดเจ็บและเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

1. การจูงใจคนในการทำงาน

ผู้บริหารจำเป็นต้องทำการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน แต่ในสภาพปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยตัวมันเองจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจและไม่ค่อยท้าทายหรือจูงใจคนมากนัก งานต่าง ๆ ในสายตาของผู้ปฏิบัติจะเป็นสิ่งที่ไม่น่าสนใจเท่าใดและค่อนข้างน่าเบื่อ แต่ด้วยความจำเป็นก็ยังคงต้องปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังนั้นการจูงใจเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำเพื่อให้มีการแก้ไขปัญหาล่วงหน้าได้

การจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่จะมีความหมายในทางที่ให้ได้ผลงานที่ดีและสูงขึ้น ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะทำให้หน่วยงานมีข้อได้เปรียบหน่วยอื่นในด้านต่าง ๆ จากความมีประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่เป้าหมายของการจูงใจจึงต้องเน้นให้การทำงานของเจ้าหน้าที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

งานที่จะต้องกระทำในการจูงใจคือ การพยายามให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติตามที่เขาต้องการอยู่เป็นวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล ในขั้นแรกผู้บริหารจะต้องพยายาม

ประสานหรือปรับเป้าหมายส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ให้เข้ากับเป้าหมายของหน่วยงานเสมอ ทั้งนี้ก็เพื่อจะให้เจ้าหน้าที่มีผลประโยชน์ร่วมในผลประโยชน์ของหน่วยงานและเพื่อเขาได้เห็นหนทางที่จะได้รับผลประโยชน์หรือได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการของเขา การปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบก็ควรจะเป็นไปอย่างดีที่สุด การจูงใจจึงมักมีหลักการอย่างกว้าง ๆ ว่าจะต้องพยายามตอบสนองความต้องการของคนงานอยู่เสมอและตลอดเวลา

ปัญหาของการทำการจูงใจมักจะยุ่งยากในเรื่องต่าง ๆ ในอดีตผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะเข้าใจความหมายของการจูงใจแต่เพียงด้วยวิธีการให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ในสมัยปัจจุบัน ผู้บริหารสมัยใหม่ต่างก็เข้าใจได้ถูกต้องยิ่งขึ้นว่าการจูงใจนั้นจะกระทำได้ด้วยหลายวิธีมากมายผู้บริหารอาจใช้สิ่งต่าง ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีไม่ใช่เป็นตัวเงินมาใช้ตอบสนองสิ่งจูงใจของคนได้แตกต่างกันไป กล่าวอีกนัยหนึ่งโดยมองที่ตัวคนงานเป็นเกณฑ์ยึดถือก็คือ คนจะเข้ามาทำงานด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น นอกจากต้องการเงิน ในฐานะในอาชีพที่ต้องการสังคมกับคนอื่นก็เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการเช่นเดียวกัน สิ่งที่น่าสนใจใหม่ในที่นี้ก็คือคนทุกคนจะมีเป้าหมายหรือความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกันได้เสมอ

Mayo ได้ทำการศึกษา (Hawthorne Studies) โดยเน้นให้เห็นว่าผลตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน (Non-monetary Incentives) มีความสำคัญต่อคนงานไม่แพ้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Monetary Incentives) ซึ่งทำให้นักบริหารมุ่งความสนใจไปถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับขวัญของคนงาน (Employee Morale) ว่ามีความเป็นมาอย่างไรมีความสัมพันธ์กับวิธีการจูงใจหรือไม่ และจะมีผลกระทบต่อผลผลิตอย่างไรบ้าง จนกระทั่งปัจจุบันการวัดผลของการทำงานจากการพิจารณาขวัญของคนงาน ได้กลายเป็นหลักยึดถือสำหรับการประเมินผลความสำเร็จของการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์อยู่ตลอดเวลา

ในการจูงใจเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะมีโอกาสเลือกใช้สิ่งต่าง ๆ ได้หลายอย่างแตกต่างกันการตอบสนองโดยให้สิ่งที่ผิดจากความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอยู่ ย่อมจะไม่สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ขวัญกำลังใจของเขาก็จะไม่ดี ผลงานที่ได้อาจไม่ดีหรือต่ำลง แต่ตรงกันข้ามถ้าหากตอบสนองความต้องการได้ถูกต้อง ความพอใจย่อมเกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะแสดงออกในทางที่ดีมีผลทำให้งานโดยรวมดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ ปัญหาของผู้บริหารจึงอยู่ที่ว่า จะต้องสามารถทราบให้ได้ว่าเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชา กำลังมีปัญหา หรือมีความต้องการที่ให้อะไรบ้าง และมีที่ประเภทและสิ่งใด มีความสำคัญเร่งด่วนมากกว่ากัน ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารในฐานะสิทธิในฝ่ายผู้ให้ผลประโยชน์ตอบแทนซึ่งมีโอกาสที่จะเลือกใช้สื่อ หรือ

เลือกสิ่งที่จะให้ก็ต้องมีความสามารถเลือกใช้ตอบสนองให้ถูกต้องตรงกันโอกาสที่จะมีการจูงใจอย่างได้ผล และมีประสิทธิภาพจึงจะเกิดขึ้น

2. เครื่องมือที่จูงใจ

ในการจูงใจนั้นผู้บริหารจะต้องสามารถเลือกใช้สื่อหรือเครื่องมือที่จะใช้ตอบสนองได้และใช้ให้ถูกต้องกับชนิดของความต้องการที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอยู่ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ เหล่านี้จะมีความแตกต่างกันไปหลายอย่างที่ผู้บริหารจะต้องเลือก โดยมีการจัดส่วนประกอบของสิ่งจูงใจหลายอย่างที่เหมาะสม และควรจะมีการให้นำหนักต่อแต่ละสิ่งได้อย่างถูกต้องอีกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือจะต้องมีการให้สิ่งตอบสนองสิ่งจูงใจหลาย ๆ ชนิด และจะต้องให้แต่ละชนิดมากน้อยต่างกันตามความเหมาะสมด้วย เครื่องมือหรือสิ่งที่จะใช้จูงใจ มีดังนี้คือ

2.1 เทคนิคในการควบคุมงาน (Suoervusiry Techniques) อาจแบ่งออกเป็น 2 วิธี คือ

ก. Positive method หรือแบบมีการเอาใจคนงาน

ข. Negative method หรือแบบไม่มีการเอาใจคนงาน

2.2 การใช้อำนาจหน้าที่ (Authority) ลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ที่ต่างกันจะมีผลต่อพฤติกรรม ของคนงานเสมอ และจะสามารถช่วยประกันให้ผลงานที่ออกมาอย่างน้อยที่สุดจะต้องได้ประสิทธิภาพตามสมควร แต่ถ้าการใช้อำนาจที่เกินกว่าขนาดที่เหมาะสมหรือใช้ผิดลักษณะก็อาจเกิดผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของคนงานได้

2.3 การให้ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือที่สามารถตีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ การให้บริการด้านอาหาร การให้บริการเกี่ยวกับคำรักษาพยาบาล เป็นต้น

2.4 ผลตอบแทนอื่น ๆ ที่มีใช้ตัวเงิน เช่น คนงานอาจต้องการได้รับการฝึกอบรมเพื่อหวังจะให้มีความรู้ในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การให้เกียรติและถือเป็นที่นับถือของคนงาน การให้มีส่วนร่วมในการบริหารมักจะทำให้คนงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจได้เสมอ

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจเป็นทฤษฎีที่ศึกษาถึงปัจจัยที่จะจูงใจให้มนุษย์ปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการและมองว่าความต้องการพื้นฐานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องทำการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และในการจูงใจนี้เอง ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องศึกษาถึงความต้องการพื้นฐาน และความต้องการในด้านต่าง ๆ

ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้สนองตอบให้ตรงความต้องการอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานที่องค์กรต้องการต่อไป

3. ทฤษฎีสองปัจจัย (Frederick Herzberg (Two-Factor Theory)

Herzberg ได้ทำการศึกษาความต้องการของพนักงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและได้สรุปปัจจัยที่สนองตอบความต้องการของบุคคล ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปได้ว่า Herzberg ได้แบ่งปัจจัยออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวข้องกับตัวงาน เรียกว่าปัจจัยจูงใจ (motivation) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene) ได้แก่

3.1 ปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยมูลเหตุจูงใจ (Motivation factor)

ลักษณะของปัจจัยนี้จะเกี่ยวข้องกับงานเพื่อสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจและสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

- การประสบความสำเร็จในงาน (Achievement)
- การยกย่องและการยอมรับนับถือ (Recognition)
- ลักษณะของงาน (The Work Itself)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้า (Advancement)

3.2 ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance Factors หรือ Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่ป้องกันไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในงาน ได้แก่

- นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร (Company Policy Administration)
- วิธีการปกครองและการบังคับบัญชา (Technical Supervision)
- ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- เงินเดือน (Salary)
- สภาพะการทำงาน (Working Conditions)
- ความมั่นคงในการทำงาน
- สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

นอกจากนี้ Herberg เห็นว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้น เป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญอย่างยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนอง หรือการที่ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้คนไม่พอใจจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยเพียงใด ก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงานหรือจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ นั่นคือ ปัจจัยอนามัยไม่สามารถจูงใจบุคคลมีแต่ปัจจัยจูงใจเท่านั้นที่สามารถจูงใจบุคคลให้ทำงานได้ ดังนั้นหากยึดทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อนำมาใช้แล้วบุคคลจะต้องทำงานที่มีลักษณะท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง (สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ, 2545, น. 101)

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสรุป ได้ว่าการตอบสนองความต้องการให้แก่คนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้ปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร หากบุคลากรได้รับความต้องการสวัสดิการที่ดีก็จะนำไปสู่ความผูกพันกับองค์กรหรือหน่วยงานทำให้ส่งผลดีต่อหน่วยงานในการพัฒนาประสิทธิภาพในหน่วยงานที่ดียิ่งขึ้น

1.5.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ทฤษฎีกลุ่มนี้ เชื่อว่าธรรมชาติของผู้บริหารหรือเจ้าขององค์กร มีผลต่อการกำหนดสวัสดิการที่จัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยทฤษฎีนี้อธิบายการจัดสวัสดิการในหน่วยงานของทางราชการ มี 3 ทฤษฎี (วิจิตร ระวิวงศ์ อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, น. 60-64)

1. ทฤษฎีว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory)
2. ทฤษฎีว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory)
3. ทฤษฎีว่าด้วยหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ (The Functional Theory)

1. ทฤษฎีว่าด้วยความรักต่อเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory)

ทฤษฎีนี้ถือว่า มนุษย์เป็นผู้มีจิตใจดีงาม มีความเมตตา กรุณา และความรักให้แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หากรู้ว่าเพื่อนมนุษย์คนอื่นมีความทุกข์ก็จะมีมีความสุข และต้องการยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือ ดังนั้นการให้ความช่วยเหลือตามทฤษฎีนี้จะเกิดจากความบริสุทธิ์ใจ และการเสียสละโดยไม่หวังผลตอบแทน ตัวอย่างการจัดสวัสดิการตามทฤษฎีนี้ เช่น การจัดโครงการอาหารกลางวันขึ้นในหน่วยงาน การจัดนำเที่ยวพักผ่อน เป็นต้น

การจัดสวัสดิการในหน่วยงานราชการตามทฤษฎีนี้จะอยู่ในรูปของการปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความสะดวกสบาย ให้ความสำคัญกับการแบ่งภาระงานและปัญหาส่วนตัวของผู้ปฏิบัติ เป็นการจัดสวัสดิการให้โดยอาศัยความรู้สึก (Sentiment) ของผู้บังคับบัญชาเป็นพื้นฐาน ซึ่งความรู้สึกนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ไม่มีความยั่งยืน และแตกต่างกันไปตามอารมณ์จิตใจของแต่ละคนสวัสดิการที่จัดให้โดยผู้บังคับบัญชาแต่ละคนจึงไม่มีหลักเกณฑ์แน่นอน จะให้ประโยชน์มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความรู้สึกรักเพื่อนมนุษย์ที่แต่ละคนมี

2. ทฤษฎีว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory)

ทฤษฎีนี้อธิบายการจัดสวัสดิการในหน่วยงานราชการได้ว่าการจัดสวัสดิการคือ เครื่องมือสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ปฏิบัติงาน รวมไปถึงประชาชนผู้รับบริการจากหน่วยงานราชการนั้น ยิ่งจัดสวัสดิการได้ดีเท่าไรก็ยิ่งเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์หน่วยงานมากขึ้นเท่านั้น สิ่งนี้จะสร้างคะแนนนิยมในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ประชาชนทั่วไปจะมองภารกิจของหน่วยงานราชการนั้นอย่างชื่นชม มีความพอใจในการบริการ ผู้บังคับบัญชาที่บริหารหน่วยงานนั้นจะได้รับความดีความชอบหรือคำชมเชยไปด้วย รูปแบบของสวัสดิการที่จัดให้จึงเน้นไปทางด้านการประชาสัมพันธ์ชื่อเสียงของหน่วยงาน เช่น การจัดตั้งทีมกีฬา การจัดวงดนตรี การนำอุปกรณ์ที่ทันสมัยให้บริการได้รวดเร็วมาใช้ในหน่วยงาน เป็นต้น

การจัดสวัสดิการตามทฤษฎีนี้ จะเอื้อประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานได้มาก ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือทางราชการทุ่มเทให้กับการจัดสวัสดิการอย่างจริงจัง แต่ข้อเสียคือ สวัสดิการที่จัดให้อาจมิได้อยู่บนพื้นฐานความต้องการของผู้ปฏิบัติ จึงอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจได้

3. ทฤษฎีว่าด้วยหน้าที่ที่พึงปฏิบัติ (The Functional Theory) หรือเรียกว่า ทฤษฎีประสิทธิภาพ (Efficiency Theory)

เป็นทฤษฎีที่ใช้กับการจัดสวัสดิการในหน่วยงานราชการได้ทฤษฎีนี้ถือว่าผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจึงมีหน้าที่ต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย และจิตใจเหมือนกับการบำรุงรักษาเครื่องจักรที่มีราคาแพง สวัสดิการที่จัดให้ผู้ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน การจูงใจให้มีความพอใจในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชาหรือทางราชการก็จะได้รับประโยชน์ตอบแทนเป็นประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

ในทัศนะของผู้วิจัย ทฤษฎีนี้ช่วยขจัดข้อขัดแย้งในการจัดสวัสดิการตามทฤษฎีที่ว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ ในแง่ที่การจัดสวัสดิการตามทฤษฎีนี้จะเน้นที่ความพอใจของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การจัดสวัสดิการตามทฤษฎีที่ว่าด้วยการประชาสัมพันธ์ในบางครั้ง อาจมองที่ความพอใจของบุคคลภายนอกจนมองข้ามความพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยได้ การจัดสวัสดิการ ตามทฤษฎีที่ว่าด้วยหน้าที่ที่พึงปฏิบัติจึงเหมาะสมที่จะใช้หลักในการจัดสวัสดิการในทุกหน่วยงานเพราะผู้บังคับบัญชา หรือทางราชการจัดสวัสดิการโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้หน่วยงานมีความก้าวหน้าและผู้บังคับบัญชาได้รับคำชมเชย เป็นลักษณะต่างตอบแทนกัน

แต่การจัดสวัสดิการตามทฤษฎีนี้ก็อาจมีข้อเสียได้ เนื่องจากหน่วยงานที่จัดสวัสดิการตามทฤษฎีนี้ จัดได้ว่าเป็นองค์กรที่มีพฤติกรรมแบบอุปถัมภ์ (Custodial) ตามแนวคิดของ David Kieth และ William G. Scott (กิติมา บริติติลล, 2529, น. 243) ซึ่งมองว่าผู้บังคับบัญชาในองค์กรแบบนี้จะคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานมากกว่าการถืออำนาจฝ่ายเดียว ผู้บังคับบัญชามีทัศนะว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานได้ดีหากการทำงานนั้นมีผลตอบแทนเป็นสวัสดิการต่าง ๆ ที่ช่วยสร้างความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาข้อเสียขององค์กรแบบนี้อยู่ที่การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดการทุ่มเทให้กับงานหน้าที่หรือไม่พยายามเพิ่มศักยภาพตนเองอีกเนื่องจากรู้สึกสุขสบายมีความมั่นคงในชีวิต กลายเป็นคนทำงานแบบเฉื่อยชาไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

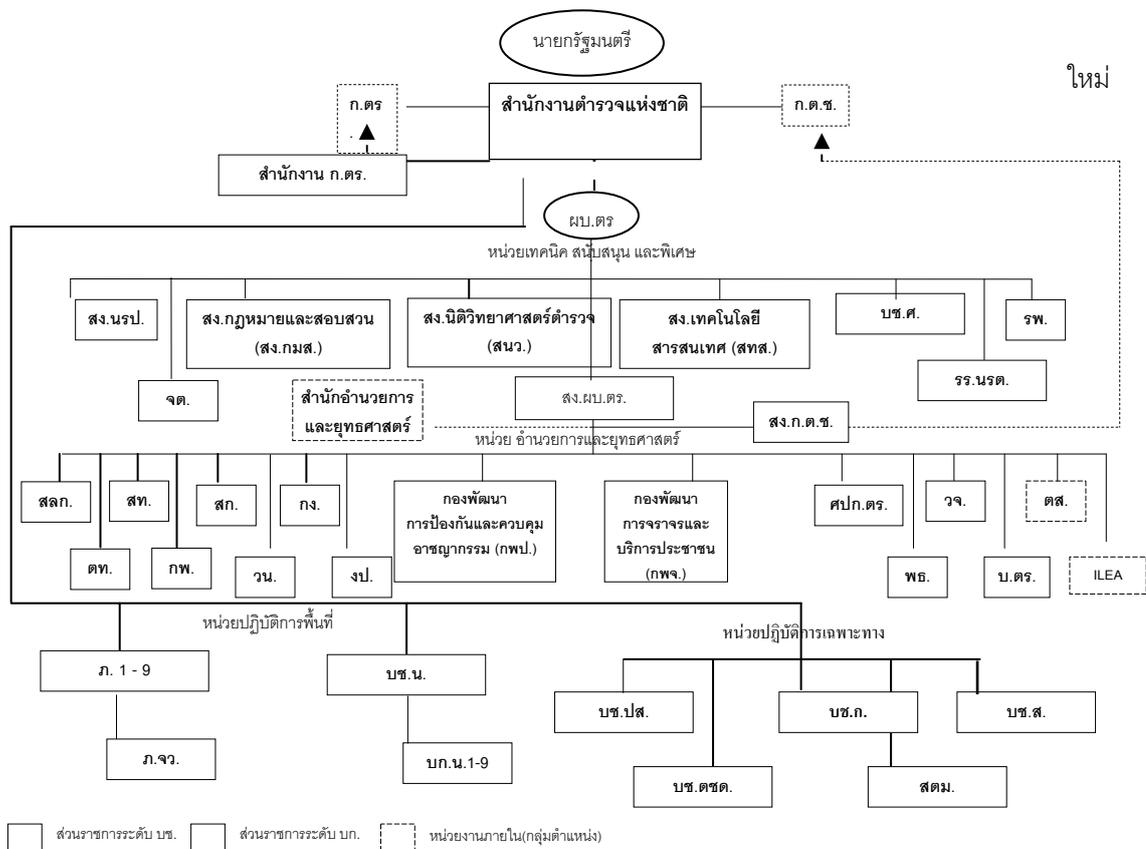
กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการข้างต้น ช่วยให้เราทราบว่า สวัสดิการที่จัดขึ้นในหน่วยงานหนึ่ง ๆ มีความสำคัญทั้งต่อตัวผู้รับและต่อหน่วยงานจึงต้องกำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการแต่ละประเภทให้ชัดเจนและอยู่บนพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มีการดำเนินงานให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และควรอาศัยองค์ความรู้ทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดสวัสดิการให้เกิดความสอดคล้องตรงกับความต้องการของทุกฝ่าย มีความเสมอภาคและเป็นธรรมเพื่ออำนวยประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ต่อไป

2. สถิติการที่ได้รับของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.1 โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แผนภูมิที่ 2.2

โครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



ที่มา: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2549

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดและมียศพลตำรวจเอก หน่วยงานที่มีระดับรองลงมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติคือ หน่วยงานระดับกองบัญชาการ มีตำแหน่งผู้บัญชาการเป็นหัวหน้าหน่วย และมียศพลตำรวจโท หน่วยงานที่มีระดับรองลงมาจากกองบัญชาการ เรียกว่า กองบังคับการ มีตำแหน่งผู้บังคับการเป็นหัวหน้าหน่วยและมียศพลตำรวจตรี และหน่วยระดับท้ายสุดของ

องค์กรตำรวจคือ กองกำกับการ โดยมีตำแหน่งผู้กำกับการเป็นหัวหน้าหน่วยและมียศพันตำรวจเอก

ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำลังจะมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่ ตามกฎหมายสำหรับกิจการตำรวจฉบับใหม่คือพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 แต่ระเบียบและคำสั่งที่จะออกบังคับใช้ตามกฎหมายฉบับใหม่นี้ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ ทำให้ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังไม่ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง แต่อย่างไรก็ตาม สำนักงานตำรวจแห่งชาติคาดว่าจะสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างตามการแบ่งส่วนราชการของกฎหมายใหม่ได้ภายในต้นปี 2548

โครงสร้างปัจจุบันของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย หน่วยงานระดับกองบัญชาการ 16 หน่วยงาน ระดับกองบังคับการที่ขึ้นตรง 5 หน่วยงาน กลุ่มตำแหน่ง 2 หน่วยงาน และหน่วยงานที่ไม่ได้ปรากฏในกฎหมาย 2 หน่วยงาน โดยหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 กลุ่มงานด้านปฏิบัติ เป็นกลุ่มงานหลักของปฏิบัติการของตำรวจซึ่งเป็นงานรับผิดชอบทางด้านปราบปรามอาชญากรรม การสืบสวนสอบสวน การจราจร และงานธุรการหรือบริการ ในกลุ่มนี้จะมีหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบพื้นที่ คือ กองบัญชาการตำรวจนครบาล 1-9 และกองบัญชาการตำรวจภูธร 1-9 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานเฉพาะทาง ประกอบด้วย กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจสันติบาล และสำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มงานอำนวยการ เป็นหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ กลุ่มงานอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย กองกำลังพล สำนักงานแผนงานและงบประมาณ สำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานเลขานุการ กองการเงิน กองวิชาการ กองคดี กองการต่างประเทศ งานตรวจสอบภายใน กองสวัสดิการ

กลุ่มที่ 3 กลุ่มงานทางด้านเทคนิค เป็นหน่วยงานที่สนับสนุนทางด้านเทคนิควิทยาการต่าง ๆ ให้กับหน่วยงานหลัก และหน่วยงานอำนวยการในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วย สำนักงานแพทย์ใหญ่ สำนักงานวิทยาการตำรวจ สำนักงานจรตำรวจ กองบัญชาการศีกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

2.2 การจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการตำรวจ ที่ภาครัฐจัดให้แก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานราชการดังกล่าว สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (สำนักงาน ก.พ., 2546, น. 4-6) คือ

1. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ข้าราชการตำรวจได้รับ เป็นสวัสดิการที่รัฐบาลให้จัดตามกฎหมายโดยรัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการเงินค่าใช้จ่ายโดยจ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ได้แก่

- 1.1 เครื่องแต่งกายและอุปกรณ์
- 1.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- 1.3 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
- 1.4 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
- 1.5 เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ
- 1.6 เงินรางวัลเจ้าหน้าที่
- 1.7 เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานท่าลายวัดสระเบ็ด
- 1.8 เงินเบี้ยกันดาร
- 1.9 การบรรจุกายาพของข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่เข้ารับราชการ
- 1.10 เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปราม หรือด้านสอบสวน
- 1.11 การขอพระราชทานเพลิงศพและจัดตั้งกองเกียรติยศ
- 1.12 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 1.13 เงินรางวัลในคดีจับกุมผู้กระทำความผิดตาม พ.ร.บ. เกี่ยวกับการจราจรทางบก (ตำรวจจราจร)
- 1.14 เงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา (พนักงานสอบสวน)
- 1.15 การขอยศ ขอนั้นกรณีพิเศษ
- 1.16 เงินบำเหน็จความชอบ ค่าทดแทนและช่วยเหลือ (ตามระเบียบ บ.ท.ช. พ.ศ. 2541)
- 1.17 เงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ

1.18 เงินกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

1.19 บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ

2. สวัสดิการภายในส่วนราชการ เป็นสวัสดิการที่หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ริเริ่มส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ใช้แทนระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ที่ยกเลิกไป เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติราชการและการดำรงชีวิตของข้าราชการในสังกัดเงินค่าใช้จ่ายจากกองทุนสวัสดิการซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการเป็นผู้จัดหารายได้ และคณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ระเบียบในการจัด ดำเนินการจัดและกำกับดูแลสวัสดิการภายในส่วนราชการดังกล่าว โดยสวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่

2.1 สหกรณ์ออมทรัพย์

2.2 การให้กู้เงิน

2.3 การเคหะสงเคราะห์

2.4 การฌาปนกิจสงเคราะห์

2.5 การกีฬาและนันทนาการ

2.6 การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ

2.7 การฝึกอบรมเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก

2.8 สงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น ช่วยค่าอาหาร เงินค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น

2.9 กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการสวัสดิการ เห็นสมควร

โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการจัดสวัสดิการภายในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยให้กองสวัสดิการเป็นหน่วยประสานงานและรับผิดชอบเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจตำรวจทั่วประเทศเพื่อเป็นการช่วยเหลือเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากแผนกรมตำรวจแม่บทฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535-2539 กองวิจัยและแผนกรมตำรวจ) ที่สอดคล้องกับระเบียบสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 เพื่อให้การจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมี

ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันมีผลเป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (กองสวัสดิการ, 2548)

1. สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจแห่งชาติ จำกัด
2. สวัสดิการด้านการให้กู้เงิน ได้แก่
 - 2.1 เงินกู้กองกลางกรณีปกติและกรณีพิเศษ
 - 2.2 เงินกู้กองกลางเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 2.3 โครงการกู้เงินตามมาตรการส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของรัฐบาล (สวัสดิการสินเชื่อ 100 %)
 - 2.4 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (สวัสดิการไม่มีเงินฝาก)
3. กองทุนสงเคราะห์ ได้แก่
 - 3.1 การฌาปนกิจสงเคราะห์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 3.2 มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว
 - 3.3 มูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจราจร
 - 3.4 มูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ
 - 3.5 กองทุนสวัสดิการสงเคราะห์
4. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่
 - 4.1 อาคารบ้านพักส่วนกลาง
 - 4.2 เงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายอาวุธปืนผ่านส่ง
5. สวัสดิการด้านสหกรณ์และการบริการ ได้แก่
 - 5.1 สถานพักฟื้นและตากอากาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 5.2 การฌาปนสถาน
 - 5.3 สโมสรตำรวจ
 - 5.4 สนามกีฬาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 5.5 ดุริยางค์ตำรวจ

3. สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจแห่งชาติ จำกัด

การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นวิธีหนึ่งที่สามารถช่วยแก้ปัญหาให้กับข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยที่มีรายได้ต่ำ ไม่สามารถเก็บออมทรัพย์ได้ด้วยตนเองเมื่อมีเหตุจำเป็นต้องใช้จ่ายอย่างเร่งด่วน หรือต้องใช้จ่ายเงินเป็นจำนวนมาก ก็ต้องกู้ยืมจากสถาบันการเงินต่าง ๆ โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราที่สูงจึงเป็นเหตุให้เดือดร้อนจึงเห็นว่าหนทางเดียวที่

สามารถแก้ปัญหาได้ก็โดยการจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ เพื่อประโยชน์ที่จะได้มีเงินออมไว้หรือช่วยเหลือเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำและเจตนากรณีในการจัดตั้งสหกรณ์เพื่อมุ่งหวังจะช่วยสมาชิกมิให้ถูกเอาเปรียบและเป็นแหล่งเงินออมเพื่อช่วยเหลือตนเอง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเล็งเห็นความสำคัญต่อระบบสหกรณ์จึงดำเนินการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจแห่งชาติ จำกัด จัดตั้งเมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2520 โดยใช้ชื่อว่า “สหกรณ์ออมทรัพย์หน่วยกลางกรมตำรวจ จำกัด” และให้หน่วยราชการระดับกองบังคับการขึ้นไปทุกหน่วย ในส่วนกลางและทุกกองกำกับการในส่วนภูมิภาคจัดตั้งสหกรณ์ในหน่วยงานของตนเอง โดยถือว่าการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์เป็นนโยบายของกรมตำรวจ และเนื่องจากมีข้าราชการตำรวจหลายหน่วยงานประสงค์จะสมัครเข้าเป็นสมาชิก ดังนั้นเพื่อรับสมาชิกได้ทุกหน่วย เมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2532 จึงได้เปลี่ยนชื่อ “สหกรณ์ออมทรัพย์หน่วยกลางกรมตำรวจ จำกัด” เป็น “สหกรณ์ออมทรัพย์ กรมตำรวจ จำกัด” เมื่อ พ.ศ. 2541 ได้มีพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเปลี่ยนชื่อเป็น “สหกรณ์ออมทรัพย์ ตำรวจแห่งชาติ จำกัด” เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2542 เป็นต้นมา ปัจจุบัน พล.ต.ท.นิพนธ์ วีระสุนทร เป็นประธานคณะกรรมการดำเนินการ ปัจจุบันมีจำนวนสมาชิกทั้งสิ้น 6,830 คน และทุนเรือนหุ้นจำนวน 858,523,340.-บาท ระยะเวลาของสวัสดิการเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2546 สหกรณ์ฯ ได้รับความกรุณาจาก ตร. ให้ใช้พื้นที่อาคาร 19 ชั้น 10 เป็นที่ทำการ

วัตถุประสงค์

เพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมและบรรดาสมาชิก โดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามหลักสหกรณ์ฯ ด้วยการร่วมกันดำเนินธุรกิจนี้

1. ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์ถือหุ้น เพื่อให้สามารถสงวนส่วนแบ่งรายได้ของตนไว้ในทางอันมั่นคงและได้รับประโยชน์ตามสมควร

2. รับฝากเงินจากสมาชิก หรือสหกรณ์อื่น

3. ให้สมาชิกกู้เงินตามความจำเป็นหรือมีประโยชน์และส่งเสริมการช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่คณะ

4. ดำเนินการให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อการเคหะ

5. จัดหาทุนเพื่อกิจการตามวัตถุประสงค์

6. ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงิน

7. ร่วมมือกับสันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย ชุมนุมสหกรณ์และสหกรณ์อื่นเพื่อเสริมสร้างและปรับปรุงกิจการของสหกรณ์ (ข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ จำกัด, 2547)

8. ส่งเสริมการประหยัดทรัพยากรช่วยเหลือตนเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก

9. จัดให้มีสวัสดิการ หรือให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกและครอบครัว

10. ดำเนินกิจการอื่น ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสหกรณ์

นอกจากนั้นสหกรณ์ออมทรัพย์ ยังให้บริการในด้านการรับฝากเงินและการกู้ยืมเงิน ดังนี้

1. การรับฝากเงิน

สหกรณ์ฯ รับฝากเงินประจำจากสมาชิกโดยไม่จำกัดวงเงินฝาก ปัจจุบันสหกรณ์ อัตราดอกเบี้ยเงินฝากออมทรัพย์ ร้อยละ 2.00 ต่อปี ออมทรัพย์พิเศษ ร้อยละ 4.00 ต่อปี ฝากประจำ 6 เดือน อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 3.50 ต่อปี ฝาก 12 เดือน ร้อยละ 4.25 ต่อปี (ฝากตั้งแต่ 1 แสนบาท รับดอกเบี้ยรายเดือน) 24 เดือน ร้อยละ 4.50 บาท ฝาก 36 เดือน ร้อยละ 4.50 ต่อปี (ฝากประจำต้องภาษี)

2. การกู้ยืมเงิน สหกรณ์ได้แบ่งการกู้ยืมเงินออกเป็น 2 ประเภท คือ

ก. เงินกู้ฉุกเฉิน กู้ได้ 2 เท่าของเงินเดือนแต่ไม่เกิน 30,000.- บาท ผ่อนชำระ 8 เดือน

ข. เงินกู้สามัญ กู้ได้สูงสุดไม่เกิน 700,000.- บาท (ตามเกณฑ์อายุเป็นสมาชิก)

3. กู้พิเศษ ใช้ซื้อสิ่งหจรมทรัพย์จ้านองเป็นประกันวงเงินกู้ไม่เกิน 70% ของราคาประเมิน

นอกจากนี้ยังมีสิทธิประโยชน์ขอรับทุนสาธารณประโยชน์เมื่อเดือดร้อนจากอัคคีภัย วาตภัย อุบัติเหตุ คู่สมรสหรือบุตรเสียชีวิต (ช่วยเหลือตั้งแต่ 10,000-25,000 บาท) และ

ถ้าสมาชิกเสียชีวิตด้วยอุบัติเหตุ ได้รับเงินช่วยเหลือ 150,000.- บาท เสียชีวิตธรรมดาได้รับ 100,00.- บาท เป็นสมาชิกไม่ถึง 12 เดือน ด้วยโรคต้องห้ามให้ได้รับเงินสงเคราะห์เกี่ยวกับการศพ 50,000.- บาท ปัจจุบันการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจแห่งชาติ จำกัด เป็นนิติบุคคล และเป็นไปตามกฎหมายเฉพาะ อยู่ในความรับผิดชอบของคณะอนุกรรมการสหกรณ์ฯ ที่ได้รับการแต่งตั้งมาจากสมาชิกสหกรณ์

สถานที่ติดต่อ : สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจแห่งชาติ จำกัด อาคาร 19 ชั้น G โทรศัพท์ 0-2205-2250

2. สวัสดิการด้านการให้กู้ยืมเงิน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดให้มีสวัสดิการด้านการให้กู้ยืม แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

2.1 เงินกู้ยืมกองกลางกรณีปกติและกรณีพิเศษ

2.2 เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.3 โครงการกู้เงินตามมาตรการส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของรัฐบาล (สวัสดิการสินเชื่อบริษัท 100 %)

2.4 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (สวัสดิการไม่มีเงินฝาก)

2.1 เงินกู้ยืมกองกลางกรณีปกติและกรณีพิเศษ

เงินกู้ยืมกองกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดสวัสดิการให้กู้ยืมเงินกองกลาง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับข้าราชการตำรวจ และลูกจ้างประจำในอัตราดอกเบี้ยต่ำ(เงินนอกงบประมาณ) โดยมีระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยระเบียบเงินกองกลาง (ฉบับที่ 14) พ.ศ.2546 ลง 23 เม.ย. 2546 วางไว้เป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

วัตถุประสงค์

เงินกู้ยืมกองกลาง แบ่งออกเป็น 2 กรณี คือ

1. กรณีปกติ กู้เพื่อชำระหนี้

2. กรณีพิเศษ กู้เพื่อเป็นค่าใช้จ่าย

2.1 ในการรักษาพยาบาลข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำ คู่สมรส บุตร

บิดา มารดา

2.2 ในการจัดงานฌาปนกิจศพคู่สมรส บุตร บิดา มารดาของข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำ

2.3 เนื่องจากประสบภัยธรรมชาติของข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำ

2.4 ในการอุปสมบทของข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำ

2.5 จัดงานมงคลสมรสของข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำ

วงเงินให้กู้

1. กรณีปกติ ให้กู้เงินได้ไม่เกิน 10 เท่าของอัตราเงินเดือนผู้กู้ แต่ต้องไม่เกิน 50,000.- บาท (มีวงเงินให้กู้เดือนละ 2,500,000.- บาท)

2. กรณีพิเศษ ให้กู้เงินได้ไม่เกิน 5 เท่าของอัตราเงินเดือนผู้กู้ แต่ต้องไม่เกิน 30,000.-บาท (มีวงเงินให้กู้เดือนละ 300,000.- บาท)

ระยะเวลาการชำระหนี้และอัตราดอกเบี้ย

ไม่เกิน 30 เดือน อัตราดอกเบี้ยร้อยละ 12 ต่อปี (ร้อยละ 1 บาทต่อเดือน) กรณีเป็นสมาชิก ฌาปนกิจสงเคราะห์ตำรวจ คิดอัตราดอกเบี้ยเป็นกึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 0.50 บาทต่อเดือน)

หลักประกันในการขอกู้

ผู้กู้ 1 ราย ต้องใช้ผู้ค้ำประกันจำนวน 2 ราย โดยมีเงื่อนไขในคุณสมบัติของผู้กู้และผู้ค้ำประกัน ดังนี้

ผู้กู้

1. เป็นข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ผู้กู้ต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 5 ปี และให้มีการรับรองอายุราชการโดยผู้รับรองจะต้องมีตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไป
3. ผู้กู้ต้องมีเงินเดือนคงเหลือสุทธิไม่น้อยกว่า 2 เท่าของเงินที่จะต้องผ่อนชำระในแต่ละงวด และให้มีการรับรองเงินเดือนคงเหลือสุทธิต่อเดือน ลงนามโดยเจ้าหน้าที่การเงินตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไป

ผู้ค้ำประกัน

1. เป็นข้าราชการตำรวจประจำสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ผู้ค้ำประกันต้องมีอายุราชการเหลือไม่น้อยกว่า 5 ปี และให้มีการรับรองอายุราชการโดยผู้รับรองจะต้องมีตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไป
3. ผู้ค้ำประกันต้องมีเงินเดือนคงเหลือสุทธิที่รับรองมาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของเงินที่จะต้องผ่อนชำระในแต่ละงวด และให้มีการรับรองเงินเดือนคงเหลือสุทธิต่อเดือน ลงนามโดยเจ้าหน้าที่การเงินตำแหน่งตั้งแต่สารวัตรขึ้นไป
4. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสามารถค้ำประกันผู้กู้ได้จำนวน 2 ราย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถค้ำประกันผู้กู้ได้จำนวน 1 ราย

สถานที่ติดต่อ : งาน 5 ฝ่ายสวัสดิการ 1 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10 โทรศัพท์ 0-2205-2539

2.2 เงินกู้กองกลางเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กำกับดูแลโดย กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำกู้ยืมเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย

หลักเกณฑ์

1. คุณสมบัติผู้กู้ต้องเป็นข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำราชการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีอายุไม่เกิน 55 ปี
2. กู้ได้ไม่เกิน 30 เท่าของเงินเดือน และไม่เกินร้อยละ 80 ของราคาที่ดินที่นำมา ค้ำประกัน และกู้ได้ไม่เกิน 500,000.- บาท
3. อัตราดอกเบี้ยเปลี่ยนแปลงได้ โดยที่ประชุมกำหนดเป็นคราว ๆ ไป ระยะเวลา ผ่อนชำระ 100 งวด (ณ ต.ค.2545 ประกาศอัตราดอกเบี้ยเป็นคงที่ร้อยละ 4 ต่อปี ตลอด 100 เดือน)

วงเงินให้กู้

มียอดเงินให้กู้เดือนละประมาณ 2,500,000-3,000,000.- บาท

สถานที่ติดต่อ : งาน 5 ฝ่ายสวัสดิการ 1 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10 โทรศัพท์ 0-2205-2539 และ งาน 2 ฝ่ายบัญชี กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาคาร 18 ชั้น 3 โทร.0-2205-2312-3

2.3 โครงการกู้เงินตามมาตรการส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ของรัฐบาล (สวัสดิการสินเชื่อ 100%)

ด้วยรัฐบาลได้เห็นชอบมาตรการในการส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยให้ ธนาคารอาคารสงเคราะห์ให้สินเชื่อแก่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในวงเงินไม่เกินร้อยละ 100 ของราคาประเมินหลักประกันและราคาซื้อขาย ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เห็นชอบตาม มาตรการดังกล่าวโดยลงนามในข้อตกลงยินยอมเป็นผู้ดำเนินการหักเงินเดือนของผู้กู้ และรวบรวม นำส่งชำระหนี้เงินกู้ให้ธนาคารฯ ทุก ๆ เดือน ธนาคารฯ จะคิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้กับผู้กู้ในสังกัด สำหรับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้อยู่ระยะยาวประเภทลอยตัวในอัตราต่ำกว่าอัตราที่คิดกับบุคคล ธรรมดาทั่วไปร้อยละ 1.00 ต่อปี

วัตถุประสงค์

เป็นการขอสินเชื่อใหม่ ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อซื้อที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุด
2. เพื่อปลูกสร้างอาคาร หรือเพื่อซื้อที่ดินพร้อมปลูกสร้างอาคาร
3. เพื่อขยาย หรือต่อเติม ซ่อมแซมอาคาร
4. ใถ่ถอนจำนองที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุด

คุณสมบัติของผู้กู้

1. เป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานองค์การอิสระของรัฐหรือพนักงานองค์การมหาชน
 2. อายุไม่เกิน 55 ปี
- วงเงินให้กู้
ให้กู้ไม่เกินร้อยละ 100 ของราคาประเมินราคาที่ดินพร้อมอาคารหรืออาคารหรือห้องชุด

วัตถุประสงค์

ในการขอกู้เงินแต่ละประเภท และไม่เกินร้อยละ 100 ของราคาซื้อขายหรือราคาค่าก่อสร้างแล้วแต่ว่าราคาใดต่ำกว่าจำนวนเงินที่กู้ได้ต้องสอดคล้องกับรายได้ และความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามระเบียบธนาคารฯ

ระยะเวลาการกู้

ไม่เกิน 30 ปี และอายุผู้กู้รวมกับจำนวนปีที่ขอกู้ต้องไม่เกิน 65 ปี

หลักประกันในการขอกู้เงิน

เป็นโฉนดที่ดิน หรือ น.ส.3 ก. หรือหนังสือแสดงกรรมสิทธิ์ห้องชุด

สถานที่ติดต่อ : งาน 2 ฝ่ายบัญชี กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาคาร

18 ชั้น 3 โทร.0-2205-2312-3

2.4 โครงการสวัสดิการการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย (สวัสดิการไม่มีเงินฝาก)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อซื้อที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุดเป็นที่อยู่อาศัยของตนเอง
2. เพื่อซื้อหรือปลูกสร้างอาคารเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยของตนเอง
3. เพื่อขยาย/ต่อเติม/ซ่อมแซมอาคารอันเป็นที่อยู่อาศัยของตนเอง
4. เพื่อไถ่ถอนจำนองที่ดินและหรืออาคาร หรือห้องชุดอันเป็นที่อยู่อาศัยของ

ตนเอง

5. เพื่อซื้อที่ดินเป็นที่อยู่อาศัยของตนเอง

6. เพื่อชำระหนี้เกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

คุณสมบัติของผู้กู้

เป็นข้าราชการที่ยังรับราชการอยู่

วงเงินให้กู้

1. ให้กู้ไม่เกินร้อยละ 90 ของราคาประเมิน แต่ไม่เกินร้อยละ 90 ของราคาซื้อขาย
กรณีหลักประกันเป็นที่ดินพร้อมอาคาร

2. ไม่เกินร้อยละ 75 ของราคาประเมิน แต่ไม่เกินร้อยละ 75 ของราคาซื้อขาย
กรณีหลักประกันเป็นที่ดินเปล่า ไม่มีอาคาร อาคารพาณิชย์ และห้องชุด

3. ไม่เกินร้อยละ 70 ของราคาประเมิน แต่ไม่เกินร้อยละ 70 ของราคาซื้อขาย
กรณี

- หลักประกันอยู่ในระหว่างเวนคืน ที่ยังไม่ได้กำหนดแนวเขตเวนคืน

4. ไม่เกินร้อยละ 60 ของราคาประเมิน กรณี

- รถยนต์เข้าไม่ถึงหลักประกัน (ยกเว้นโครงการจัดสรรของการเคหะแห่งชาติ)

- หลักประกันอยู่ในแนวเขตเวนคืน

- สาธารณูปโภคไฟฟ้าห่างจากหลักประกันเกิน 100 เมตร และมีน้ำใช้ตาม

สภาพท้องถิ่น

ระยะเวลาการกู้

ไม่เกิน 30 ปี และอายุผู้กู้ (ผู้มีคุณสมบัติตามโครงการ) รวมกับจำนวนปีที่ขอกู้
ต้องไม่เกิน 70 ปี

หลักประกันในการขอกู้เงิน เป็นโฉนดที่ดิน หรือ น.ส.3 ก. หรือหนังสือแสดง
กรรมสิทธิ์ห้องชุด

อัตราดอกเบี้ยเงินกู้

1. วงเงินกู้ไม่เกิน 200,000.- บาท คิดอัตราดอกเบี้ย 5.00

2. วงเงินกู้ไม่เกิน 300,000.- บาท คิดอัตราดอกเบี้ย 5.50

3. วงเงินกู้ไม่เกิน 3,000,000.- บาท คิดอัตราดอกเบี้ย 5.75

* อัตราดอกเบี้ยสามารถขึ้น/ลงตามภาวะเศรษฐกิจ

การชำระหนี้เงินกู้

เป็นการกู้เงินโดยให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นผู้หักเงินเดือนนำส่งชำระหนี้

ให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์

การหมดสิทธิการกู้เงินตามโครงการ

1. กรณีมีงวดค้างชำระตั้งแต่ 3 งวด

2. กรณีพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ อนาคตฯ จะยกเลิกการใช้สิทธิ และเปลี่ยนดอกเบียเงินกู้เป็นอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ลอยตัวสำหรับลูกค้าทั่วไปของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ตั้งแต่วันที่พ้นสภาพการเป็นข้าราชการ การพิจารณาให้กู้/เงื่อนไขอื่น ๆ /กรณีผิดนัดชำระหนี้ให้เป็นไปตามระเบียบการให้กู้ของธนาคารอาคารสงเคราะห์

3. กองทุนสงเคราะห์

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดให้มีสวัสดิการด้านการให้กู้ยืม แบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

- 3.1 การฌาปนกิจสงเคราะห์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กฌ.ตร.)
- 3.2 มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว (ม.ส.ตร.)
- 3.3 มูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจราจร (ม.ส.จร.)
- 3.4 มูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ (ส.บ.ต.)
- 3.5 กองทุนสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.1 การฌาปนกิจสงเคราะห์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กฌ.ตร.)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีการจัดตั้งการฌาปนกิจสงเคราะห์ขึ้น เมื่อปี 2499 โดยมีจัดตั้งเพื่อให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์แก่ข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับการจัดทำศพ สมาชิกที่ถึงแก่กรรม โดยการฌาปนกิจสงเคราะห์จะหักเงินส่วนหนึ่งจากเงินเดือนของข้าราชการตำรวจที่เป็นสมาชิกแล้วรวบรวมเงินก่อนเฉลี่ยจ่ายเป็นเงินสงเคราะห์ให้แก่ทายาทสมาชิกที่ถึงแก่กรรมตามที่ได้ระบุไว้ในใบสมัครกฌ.ตร.ที่ได้ระบุชื่อทายาทผู้รับผลประโยชน์ในใบเปลี่ยนแปลงทายาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทำการสงเคราะห์ซึ่งกันและกันในการจัดทำศพและสงเคราะห์ครอบครัวของสมาชิก และคู่สมรสที่ถึงแก่กรรมด้วยเงินสงเคราะห์
2. ไม่ประสงค์เป็นกำไรเพื่อแบ่งปันให้แก่สมาชิก
3. ไม่ดำเนินการในทางการเมือง
4. เป็นงานสวัสดิการส่วนหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
5. รับบริจาคเงิน ทรัพย์สิน หรือรับการช่วยเหลือในด้านกิจการของการฌาปนกิจสงเคราะห์จากสมาชิกหรือบุคคลอื่น
6. รับช่วงกิจการฌาปนกิจสงเคราะห์ ที่ได้ดำเนินการมาก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิก กฌ.ตร. เพื่อ

6.1 เป็นการช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนแก่ทายาท และครอบครัวของข้าราชการตำรวจในด้านค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของสมาชิกที่ถึงแก่กรรม โดยเฉพาะสมาชิกที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ซึ่งส่วนมากจะยากจนไม่มีเงินจัดทำศพเมื่อเสียชีวิต ทำให้ครอบครัวไม่ต้องรับภาระในการกู้ยืมเงินมาจัดทำศพ

6.2 เงินที่เหลือจากการจัดทำศพนั้น สามารถนำมาใช้จ่ายในเรื่องการศึกษาของบุตรธิดาและการประกอบอาชีพให้ดำรงชีวิตได้โดยไม่ลำบากและเดือดร้อน

6.3 ผลประโยชน์ทางอ้อมก็คือ สมาชิกที่ชำระเงินสงเคราะห์ในแต่ละเดือนก็เหมือนกับการทำบุญให้แก่ข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิต เนื่องจากเงินสงเคราะห์เหล่านี้จะนำไปเป็นเงินสงเคราะห์จ่ายให้แก่ทายาทของสมาชิกที่ถึงแก่กรรมเพื่อใช้ในการจัดการศพ

6.4 โดยสมาชิก กฃ.ตร. จะได้รับส่วนลดดอกเบี้ยเงินกู้ยืมเงินกู้ยืมกลาง ร้อยละ 50 สตางค์

6.5 ได้รับสิทธิในการขอซื้อรถจักรยานยนต์ และอาวุธปืนผ่อนส่งจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การฃาปนกิจสงเคราะห์จะดำเนินการใด ๆ นอกเหนือจากวัตถุประสงค์ตามที่ระบุไว้ข้างต้นมิได้

สมาชิกการฃาปนกิจสงเคราะห์แบ่งเป็น 2 ประเภท

1. สมาชิกสามัญ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำหรือบุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยต้องรับราชการหรือทำงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติมาไม่เกิ 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุ

2. สมาชิกสมทบ ได้แก่ คู่สมรสของข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำที่เป็นสมาชิกหรือบุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี ต้องมีสุขภาพสมบูรณ์ มีหลักฐานการรับรองจากสถานพยาบาลของทางราชการ

การสิ้นสุดการเป็นสมาชิก

1. ตาย, บุคคลที่ถึงแก่ความตายตามผลของกฎหมาย
2. นับแต่วันที่สมาชิกแสดงเจตนาขอลาออกเป็นลายลักษณ์อักษร
3. ขาดส่งเงินสงเคราะห์ติดต่อกันเกินกว่า 9 เดือน นับแต่วันที่ส่งเงินสงเคราะห์ครั้งสุดท้าย
4. การสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้กระทำไปโดยไม่สุจริต ซึ่งคณะกรรมการมีมติให้เพิกถอน

5. คณะกรรมการมีมติให้พ้นจากการเป็นสมาชิก

การดำเนินการจ่ายเงิน

การจ่ายเงินสงเคราะห์ กรณีข้าราชการตำรวจในประจำการถึงแก่กรรม ต้นสังกัดมีหน้าที่จัดทำรายงานการถึงแก่กรรมไปยังกองสวัสดิการ กรณีสมาชิกนอกประจำการที่ชำระเงินสงเคราะห์ที่กองสวัสดิการ ทายาทของสมาชิกนั้นต้องแจ้งการถึงแก่กรรม ณ กองสวัสดิการ ปัจจุบัน กม.ตร. มีสมาชิกจำนวน 284,062 คน ป.สามัญ 242,241 คน ป.สมทบ 41,821 คน หากสมาชิกสามัญถึงแก่กรรม ทายาท/บุคคลที่สมาชิกการฌาปนกิจระบุชื่อเป็นผู้รับผลประโยชน์ที่ถูกต้องตามกฎหมาย จะได้รับเงินทั้งสิ้นประมาณ 355,000.- บาท (เฉลี่ยสมาชิกเสียชีวิตต่อเดือนประมาณ 200 ราย) ส่วนสมาชิกสมทบถึงแก่กรรมทายาทจะได้รับเงินทั้งสิ้นประมาณ 135,000.- บาท โดยการจ่ายเงินแบ่งออกเป็น 2 งวด คือ

งวดแรก คือ เงินยืมทดรองจัดการศพพระยะแรก 150,000.- บาท การรับเงินยืมทดรองฯ ให้ทายาททุกคนมารับด้วยตนเองที่กองสวัสดิการหากทายาท ไม่สามารถมารับได้ด้วยตนเอง ให้ทายาทจัดทำ กม.ตร. 8 (หนังสือมอบอำนาจ) พร้อมถ่ายสำเนาบัตร พยาน/นายตำรวจ พร้อมรับรองสำเนาถูกต้องโดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กรณีอยู่ส่วนภูมิภาคไม่สะดวกมาด้วยตนเอง สก. จะโอนผ่านบริษัท มหาชน ธนาคารกรุงไทย จำกัด เข้าเงินนอกงบประมาณบัญชีต้นสังกัด. โดยให้ต้นสังกัดจ่ายเงินให้สมาชิกเอง

งวดสอง คือ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ส่วนที่เหลือ ห่างจากงวดแรกประมาณ 3 เดือน หลังหักเงินงวดแรกและเงินค้างชำระค่างวด จากสมาชิก ป.สามัญ ได้รับเงินประมาณ 205,000.- บาท กองสวัสดิการ จะมีหนังสือแจ้งทายาทและต้นสังกัดผู้เสียชีวิต เพื่อให้จัดเตรียมเอกสารและมารับเงินที่กองสวัสดิการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๆ กรณีจะรับที่ สก. ต้องมีหนังสือแจ้งตายจากต้นสังกัดให้ยินยอมมารับที่นี้ หากไม่สะดวกมาด้วยตนเอง สก. จะจัดทำเป็นดราฟท์ส่งไปให้ที่ต้นสังกัด โดยได้รับเงินดังนี้

สมาชิกประเภทสามัญ

งวดแรก จ่ายทั้งสิ้นประมาณ 150,000.- บาท

งวดที่สอง จ่ายทั้งสิ้นประมาณ 205,000.- บาท

สมาชิกประเภทสมทบ

จ่ายงวดเดียวทั้งจำนวนประมาณ 135,000.- บาท

เงินสงเคราะห์ที่ให้เรียกเก็บจากสมาชิกเมื่อมีสมาชิกถึงแก่ความตาย ดังนี้

1. กรณีสมาชิกสามัญถึงแก่ความตาย สมาชิกสามัญจ่ายให้ศพละ 1.50 (หนึ่งบาทห้าสิบสตางค์) และสมาชิกสมทบ จ่ายให้ศพละ 0.25 (ยี่สิบห้าสตางค์)

2. กรณีสมาชิกสมทบถึงแก่ความตาย สมาชิกสมทบจ่ายให้ศพละ 2 (สองบาท) และสมาชิกสามัญจ่ายให้ศพละ 0.25 (ยี่สิบห้าสตางค์)

สถานที่ติดต่อ : งาน 4 ฝ่ายสวัสดิการ 1 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10
โทรศัพท์ 0-2205-2540 ,0-2205-2547

3.2 มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว (ม.ส.ตร.)

มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัวได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2498 โดยได้รับทรัพย์สิน ที่เป็นทุนเดิม จาก พล.ต.ต.เอก เผ่า ศรียานนท์ จำนวน 500,000.- บาท และ พ.ต.อ.พันธ์ศักดิ์ วิเศษภักดี และข้าราชการกองกำกับการ 2 กองปราบปราม จำนวน 100,000.- บาท และปี 2526 พลเอกเทียนชัย ศิริสัมพันธ์ ได้จัดแข่งยิมนาสติกานานาชาติ และได้บริจาคสมทบทุนมูลนิธิ จำนวน 5,000,000.- บาท คุณมงคล กาญจนพาสน์ บริจาคร่วม 2,000,000.- บาท

วัตถุประสงค์

เพื่อให้การสงเคราะห์แก่บรรดาข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บในหน้าที่หรือทุพพลภาพ เสียชีวิตหรือสูญเสียไปเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตลอดจนให้ความช่วยเหลือแก่กิจการเกี่ยวกับการการกุศลหรือสาธารณประโยชน์ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

บุคคลที่ได้รับการสงเคราะห์จากมูลนิธิฯ

1. ทายาทโดยชอบธรรม และภรรยาที่ถูกต้องตามกฎหมาย ตลอดจนผู้ในอุปการะของผู้เสียชีวิต หรือสูญหาย จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งเกิดจากการปะทะต่อสู้ หรือถูกโจมตี การปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วถูกทำร้าย และการปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วเกิดอุบัติเหตุ

2. ผู้ออกจากราชการเพราะเหตุทุพพลภาพ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งเกิดจาก การปะทะต่อสู้ หรือการถูกทำร้าย หรืออุบัติเหตุ

3. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการจนเป็นเหตุให้ได้รับอันตรายสาหัส เป็นเหตุให้สูญเสียตา แขน ขาหรือสมองพิการ หรือไฟไหม้ทั้งตัว หรือไฟไหม้อวัยวะสำคัญ หรือขาพิการ แขนพิการ

4. ผู้ได้รับอันตรายสาหัสนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาล

โครงการตรวจเยี่ยมบำรุงขวัญแก่ข้าราชการตำรวจที่บาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ให้ช่วยเหลือบำรุงขวัญแก่ข้าราชการตำรวจที่บาดเจ็บเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

และเข้าพักรักษาที่โรงพยาบาลตำรวจ โดยมีผู้บังคับบัญชาระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติไปตรวจเยี่ยม หมุนเวียนกัน เป็นหัวหน้าคณะตรวจเยี่ยม ร่วมกับ โรงพยาบาลตำรวจ กองทะเบียนผลกองวิจัยกองสารสนเทศ กองการเงิน และกองสวัสดิการ โดยมอบเงินบำรุงขวัญรายละ 2,000.- บาท เป็นประจำทุกเดือน ปัจจุบันได้ขยายการตรวจเยี่ยมบำรุงขวัญไปยังข้าราชการที่ได้รับบาดเจ็บจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมอบหมายให้ ศูนย์ปฏิบัติการตำรวจส่วนหน้า เป็นผู้ดำเนินการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินมูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว ตั้งแต่ 31 มกราคม 2535 เป็นต้นมา

1. กรณีเสียชีวิต

- ปะทะต่อสู้หรือถูกช่มใจมดี จ่าย 30,000.00 บาท
- ถูกทำร้าย จ่าย 20,000.00 บาท
- อุบัติเหตุ จ่าย 15,000.00 บาท

2. กรณีออกจากราชการเพราะเหตุทุพพลภาพ

- ปะทะต่อสู้หรือถูกช่มใจมดี จ่าย 20,000.00 บาท
- ถูกทำร้าย จ่าย 16,000.00 บาท
- อุบัติเหตุ จ่าย 12,000.00 บาท

3. กรณีบาดเจ็บสาหัส

- สูญเสียตา, แขน, ขา, สมองพิการ, ไฟไหม้ทั้งตัว จ่าย 20,000.00 บาท
- ไฟไหม้อวัยวะสำคัญ จ่าย 14,000.00 บาท
- ขาพิการ จ่าย 12,000.00 บาท
- แขนพิการ จ่าย 10,000.00 บาท

4. กรณีบาดเจ็บนอกเหนือจากข้อ 3

- จากการปะทะต่อสู้หรือถูกช่มใจมดี หรือถูกทำร้าย จ่าย 10,000.00 บาท
- อุบัติเหตุ จ่าย 7,500.00 บาท

5. กรณีบาดเจ็บไม่สาหัส จ่าย 3,000.00 บาท

6. กรณีบาดเจ็บสาหัสซึ่งเสี่ยงอันตรายต้องรักษาพยาบาลเป็นพิเศษ
จ่าย 100,000.00 บาท

7. กรณีผู้ประสบเคราะห์กรรมที่สมควรได้รับการอนุเคราะห์จ่าย จ่ายตาม
ดุลยพินิจของประธานในการให้ความช่วยเหลือ

สถานที่ติดต่อ : งาน 6 ฝ่ายสวัสดิการ 1 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10 โทรศัพท์
0-2205-2528

3.3 มูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจราจร (ม.ส.จร.)

มูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจราจร ม.ส.จร. ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2534 ได้เล็งเห็น
ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจรต้องประสบและเสี่ยงภัยจากมลพิษทางอากาศ
และเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจจราจร โดยมีทุนจดทะเบียนเริ่มแรก 800,000.-
บาท

วัตถุประสงค์

1. เพื่อช่วยเหลือและให้ความสงเคราะห์แก่ข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นพนักงาน
เจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติจราจรทางบก พ.ศ. 2522 โดยทำประกันชีวิตให้กับตำรวจจราจรทั่ว
ประเทศตาม

2. เพื่อดำเนินการเพื่อสาธารณประโยชน์ หรือร่วมมือกับองค์กรการกุศลอื่น ๆ
เพื่อสาธารณประโยชน์

3. เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่กิจการเกี่ยวกับการกุศลหรือสาธารณประโยชน์ ซึ่ง
ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนทั่วไป

4. ไม่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการเมืองแต่ประการใด

โดยมูลนิธิฯ ได้จัดทำประกันชีวิตให้แก่ข้าราชการตำรวจจราจรทั่วประเทศที่
เสียชีวิต ทำสัญญาประกันปีต่อปี แล้วแต่ความเห็นชอบตามข้อตกลงในมติที่ประชุมของ
คณะกรรมการมูลนิธิฯว่าจะทำประกันกับบริษัทอะไร ในวงเงินเท่าไร ปัจจุบันมูลนิธิฯได้ทำ
กรมธรรม์ประกันชีวิตกลุ่ม กับ ธนชาติ ประกันชีวิต คุ่มครองสมาชิก 12,000 คน คุ่มครองทุน
ประกัน 50,000.- บาท เบี้ยประกัน 125 บาท/คน/ปี

สถานที่ติดต่อ : งาน 6 ฝ่ายสวัสดิการ 1 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10
โทรศัพท์ 0-2205-2528

3.4 มูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ (ส.บ.ต.)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดตั้งมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจขึ้น
เมื่อ พ.ศ. 2518 โดยทุนเริ่มแรกในการก่อตั้งเป็นเงินสด จำนวน 1,000,000.- บาท

วัตถุประสงค์

1. ให้ทุนการศึกษาแก่นักบุตรข้าราชการตำรวจที่เรียนดีและมีความประพฤติดีที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนเตรียมทหารส่วนหนึ่งและในระดับอุดมศึกษาอีกส่วนหนึ่ง

2. ส่งเสริมการฝึกอบรมวิชาชีพให้แก่บุตรข้าราชการตำรวจ

3. ส่งเสริมบุตรข้าราชการตำรวจที่กระทำความดี

4. ส่งเสริมและพัฒนาจิตใจบุตรข้าราชการตำรวจให้เป็นพลเมืองดี

5. ให้ทุนการศึกษาแก่สถาบันการศึกษาทั่วไป

6. ให้ทุนการศึกษาแก่นักบุตรประชาชนทั่วไปที่เรียนดีและมีความประพฤติดี

ผู้มีสิทธิได้รับทุนการศึกษารอปีปกติ ครอบครัวละไม่เกิน 1 ทุนต่อปี โดยจ่ายภายในต้นปีของการศึกษา จ่ายคนละ 10,000.- บาท ต้องมีคุณสมบัติ

1. เป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการตำรวจ ยศไม่เกินชั้นพันตำรวจตรี ที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือเสียชีวิตจากการทำคุณประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. กำลังศึกษาในระดับอุดมศึกษาไม่เกินชั้นปริญญาตรีของสถานการศึกษาภาครัฐบาลภายในประเทศ

3. มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ระดับเกรดเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป

4. ผู้ได้รับทุนดังกล่าวจะต้องมีความประพฤติดีไม่ต้องคดีอาญา ผลการเรียนในปีการศึกษาที่ผ่านมาในระดับเกรดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.00 หากผลการเรียนต่ำกว่านี้ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจพิจารณา

ผู้มีสิทธิได้รับทุนการศึกษารอปีพิเศษ จ่ายคนละ 3,000.- บาท ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นบุตรที่ชอบด้วยกฎหมายของข้าราชการตำรวจประจำการ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนเตรียมทหารในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือกำลังศึกษาอยู่ระดับอุดมศึกษาไม่เกินชั้นปริญญาตรีของสถานศึกษาภาครัฐบาลภายในประเทศ

3. มีผลการเรียนอยู่ในเกณฑ์ระดับเกรดเฉลี่ยตั้งแต่ 3.00 ขึ้นไป ในกรณีที่ไม่มีผู้ใดได้คะแนนรวมดังกล่าวหรือมีแต่ไม่ครบตามจำนวนทุนที่จัดสรรในปีนั้น ๆ ให้คณะกรรมการพิจารณาจากผู้มีความประพฤติเรียบร้อย และได้คะแนนเท่ากันให้พิจารณาระดับชั้นยศของบิดาหรือมารดา โดยให้พิจารณาระดับที่ต่ำกว่าก่อน

4. บิดาหรือมารดามียศไม่เกินชั้นพันตำรวจตรี

สถานที่ติดต่อ : งาน 6 ฝ่ายสวัสดิการ 1 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10 โทรศัพท์
0-2205-2528

3.5 กองทุนสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ก่อตั้ง
กองทุนสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2548 โดยทุนเริ่มแรกในการก่อตั้งเป็นเงิน
จำนวน 248,000,000.- บาท

วัตถุประสงค์

เพื่อช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและทายาทข้าราชการตำรวจที่บาดเจ็บและ
เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่กรณีปะทะต่อสู้ ทั่วประเทศ และบาดเจ็บและเสียชีวิตในการปฏิบัติ
หน้าที่กรณีเหตุความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ของประเทศไทย คือ สงขลา ปัตตานี
ยะลา นราธิวาส โดยจะจ่ายช่วยเหลือเท่าที่กองทุนมีรายรับมากกว่ารายจ่าย โดยได้รับทุกราย
และให้ผู้มีสิทธิรายงานตนทุก ๆ 6 เดือน

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. กรณีเสียชีวิตเนื่องจากปะทะต่อสู้ จ่ายให้กับทายาท คือบิดา มารดา คู่สมรส
หรือบุตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงบุตรบุญธรรมที่อายุยังไม่ครบ 20 ปีบริบูรณ์ จ่ายให้ทายาท
ทุกคน 100,000.- บาท และเป็นรายเดือนคนละ 2,000.- บาท

2. กรณีบาดเจ็บจ่ายตามอาการ

2.1 บาดเจ็บไม่สามารถช่วยตนเองได้ต้องพึ่งพาอาศัยคนอื่น 10,000.- บาท/
เดือน

2.2 สูญเสียอวัยวะสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานเป็นเหตุให้ออก
จากราชการ 5,000.- บาท/เดือน แต่ถ้ายังรับราชการอยู่ 3,000.- บาท/เดือน

2.3 บาดเจ็บสาหัสสูญเสียอวัยวะที่ไม่สำคัญ 1,000.- บาท/เดือน

2.4 บาดเจ็บสาหัส ช่วยค่ารักษาพยาบาลทุกอย่างในโรงพยาบาลรัฐยกเว้น
ไม่สามารถทำการรักษาได้

สถานที่ติดต่อ : งาน 7 ฝ่ายสวัสดิการ 1 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10 โทรศัพท์
0-2205-2536

4. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่

4.1 อาคารบ้านพักส่วนกลาง

4.2 เงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายอาวุธปืนผ่านส่ง

4.1 อาคารบ้านพักส่วนกลาง

สวัสดิการบ้านพัก เป็นการให้สวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยแก่ข้าราชการ ตำรวจ หรือลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติในส่วนกลางที่มีความเดือดร้อนเรื่องที่พักอาศัย เนื่องจากข้าราชการตำรวจส่วนมากไม่ได้รับบรรจุแต่งตั้งภูมิลำเนาของตนเอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงเล็งเห็นความสำคัญในด้านนี้ โดยปัจจุบันมีอาคารส่วนกลางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งหมด 7 แห่ง รวมห้องพักอาศัย จำนวน 5,729 หน่วย ดังนี้

1. อาคารส่วนกลางแฟลตชอยลือชา ตั้งอยู่ ถนนพหลโยธิน 1 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร มีจำนวนห้องพักอาศัยจำนวน 1,004 หน่วย

2. อาคารส่วนกลางแฟลตเฉลิมลาภ ตั้งอยู่ ถนนพหลโยธิน 6 แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร มีจำนวนห้องพักอาศัยรวมทั้งหมด 730 หน่วย

3. อาคารส่วนกลางถนนวิภาวดีรังสิต ตั้งอยู่ ถนนวิภาวดีรังสิต (ตรงข้าม ตำรวจภูธรภาค 1) แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีจำนวนห้องพักอาศัยรวมทั้งหมด 538 หน่วย

4. อาคารส่วนกลางแฟลตลาดยาว ตั้งอยู่ ถนนวิภาวดีรังสิต (หลัง กองบัญชาการศึกษา) แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร มีจำนวนห้องพักอาศัยรวมทั้งหมด 810 หน่วย

5. อาคารส่วนกลางของกรมตำรวจแขวงทุ่งสองห้อง ตั้งอยู่ ถนนวิภาวดีรังสิต (ตรงข้ามสโมสรตำรวจ) แขวงทุ่งสองห้อง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีจำนวนห้องพักอาศัยรวมทั้งหมด 918 หน่วย

6. อาคารส่วนกลางแฟลตอุดมสุข ตั้งอยู่ ถนนสุขุมวิท แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร มีจำนวนห้องพักอาศัยรวมทั้งหมด 1,480 หน่วย

7. อาคารส่วนกลางถนนอมมิตรปาร์ค ตั้งอยู่ ถนนวัชรพล แขวงท่าแร้ง เขต บางเขน กรุงเทพมหานคร มีจำนวนห้องพักอาศัยรวมทั้งหมด 249 หน่วย

ประเภทของห้องพัก มี 4 ประเภท คือ

1. ห้องพักสัญญาบัตรโสด มี 2 ห้องนอน พักอาศัย 2 คน
2. ห้องพักสัญญาบัตรครอบครัว มี 2 ห้องนอน
3. ห้องพักประหวนโสด มี 1 ห้องโถง พักอาศัย 2 คน
4. ห้องพักประหวนครอบครัว มี 1 ห้องนอน

การขอสิทธิเข้าพักอาศัย

ข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำที่มีความเดือดร้อนเรื่องที่พักอาศัย สามารถยื่นคำร้องขอสิทธิเข้าพักในอาคารบ้านพักสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ดำเนินการ ดังนี้

1. ยื่นคำร้องต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดโดยผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดจะเป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง ความจำเป็นและความเดือดร้อนในการขอเข้าพัก เช่น ถูกแต่งตั้งมารับราชการสังกัดใหม่ไม่มีที่พักอื่น เว้นแต่ได้ร้องขอแต่งตั้งมาเองและแจ้งว่าไม่เดือดร้อนที่พักอาศัย มีที่พักอาศัยอยู่ห่างไกล ต้องเสียค่าพาหนะเดินทางประจำวัน มีครอบครัวใหญ่ มีบุตรจำนวนมาก

2. ให้ยื่นคำร้องขอเข้าพักอาศัยในอาคารบ้านพักส่วนกลาง หรืออาคารบ้านพักอิสระได้เพียงประเภทเดียว

3. ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาคำร้อง และมีความเห็นประกอบว่าผู้ยื่นมีความจำเป็นจริงหรือไม่ มากน้อยเพียงใด แล้วส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาคำร้องของหน่วย พิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้างต้น เสนอผู้บังคับบัญชาอาคารพิจารณานุมัติ

สำหรับอาคารส่วนกลาง ให้คณะกรรมการพิจารณาคำร้องของหน่วยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ข้างต้น และจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงตามลำดับความเดือดร้อน จำเป็น ก่อน-หลัง ส่งให้คณะกรรมการคำร้องขอเข้าพักอาศัย ผ่านกองสวัสดิการต่อไป บัญชีรายชื่อผู้ที่ได้รับสิทธิที่ผู้บังคับบัญชาอนุมัติ จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้ เว้นแต่กรณี หมดสิทธิตามระเบียบให้คัดชื่อออกจากบัญชี นอกจากนี้ตำรวจนครบาลยังมีอาคารบ้านพักอาศัยตามส่วนที่สถานีตำรวจท้องที่ต่าง ๆ จัดให้ ซึ่งเป็นอำนาจในการจัดสรรผู้พักอาศัยของหัวหน้าสถานีตำรวจนั้น ๆ

สถานที่ติดต่อ : ฝ่ายสวัสดิการ 2 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10
โทรศัพท์ 0-2205-22540-2205-1386

4.2 เงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้ออาคารเป็นผ่อนส่ง

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นความจำเป็นของข้าราชการตำรวจ ต้องมีอาคารพักไว้ใช้ประจำภายในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจที่มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือปราบปรามมีอาคารเป็นของตนเอง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความคล่องตัว ในปี พ.ศ. 2533 สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นเงินทุนหมุนเวียนเพื่อจัดหาอาคารเป็นเพื่อจำหน่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจโดยผ่อนชำระเป็นรายเดือนวงเงินทั้งสิ้น 50 ล้านบาท

วัตถุประสงค์

1. ให้ข้าราชการตำรวจมีอาคารเป็นที่พักประจำกายเป็นของตนเองทำให้

2. ปฏิบัติหน้าที่ได้รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
3. มีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่
4. มีความชำนาญในการใช้และถูกต้องแม่นยำ
5. การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เกิดภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน
6. ให้ข้าราชการตำรวจได้ซื้อปืนในราคายุติธรรม ได้อาวุธปืนที่มีมาตรฐาน และไม่เป็นภาระแก่ผู้ซื้อเกินไป

7. ลดภาระของทางราชการในการจัดหาและซ่อมแซมอาวุธปืนสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ

การดำเนินการ

1. เป็นข้าราชการตำรวจซึ่งรับราชการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี อายุไม่เกิน 55 ปี บริบูรณ์ นับจากวันที่ยื่นแบบแสดงความจำนงขอซื้ออาวุธปืน ผู้บังคับบัญชาระดับสารวัตรหรือเทียบเท่าขึ้นไปตรวจสอบแล้วว่ามีคุณสมบัติผ่านชำระปืนได้ และมีคุณสมบัติที่จะได้รับใบอนุญาตให้ซื้ออาวุธปืนจากนายทะเบียนท้องที่

2. การพิจารณาให้สิทธิ ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนและปราบปราม ปฏิบัติหน้าที่ตุลาการ ข้าราชการตำรวจคนหนึ่งมีสิทธิซื้ออาวุธปืนได้เพียง 1 กระบอกเท่านั้น

3. การทำสัญญา ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มอบหมายเป็นหนังสือให้หัวหน้าหน่วยต้นสังกัดของผู้ซื้ออาวุธปืนเป็นผู้ทำสัญญาซื้อขายในฐานะผู้ขายแทน และต้องแจ้งให้ผู้ซื้อซื้ออาวุธปืนทราบภายใน 7 วัน นับแต่วันรับมอบอาวุธปืนจากกองสวัสดิการ

4. การดำเนินการ กองสวัสดิการ เป็นผู้ดำเนินการจัดซื้อตามระเบียบพัสดุฯ โดยหน่วยงานระดับภาคเป็นผู้พิจารณาและตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ได้รับสิทธิ แล้วแจ้งรายชื่อให้ กองสวัสดิการ

5. ขนาดของอาวุธปืน สำนักงบประมาณกำหนดให้จัดซื้อได้ 4 ขนาด คือ ขนาด .38 ล้ากล้อง 4 นิ้ว, .357 แม็กนั่มลูกม่, ขนาด 9 มม. และขนาด .45

6. ราคาอาวุธปืน สำนักงบประมาณกำหนดให้เบิกจ่ายราคาอาวุธปืนแต่ละขนาดได้ เท่ากับขนาด .38 ล้ากล้อง 4 นิ้ว การผ่อนชำระ (ราคาปัจจุบัน 27,500.- บาท) ส่วนเกินผู้ซื้อจ่ายเงินสดสมทบในงวดแรกชำระวันทำสัญญาซื้อขาย งวดต่อไปหักเงินเดือนจากต้นสังกัดที่ผู้ซื้อสังกัดอยู่เท่าจำนวนที่ระบุในสัญญาจนครบ

7. การผ่อนชำระ ระยะเวลา 30 งวด ๆ ต้นสังกัดหักเงินเดือนส่วนกลาง นำส่งกองการเงิน ภายใน 3 วันทำการ นับแต่วันที่รับเงิน และกองการเงินนำส่งกระทรวงการคลัง ส่วน

ภูมิภาค นำส่งคลังจังหวัดหรือคลังอำเภอภายใน 5 วันทำการ หลักฐานการรับและนำส่งเงิน ส่งให้ กองสวัสดิการ ภายในวันที่ 10 ของเดือนถัดไป

กรณีย้ายสังกัดภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หัวหน้าหน่วยต้องแจ้งให้ สังกัดใหม่ทราบภายใน 15 วันนับแต่วันส่งตัวพร้อมส่งสัญญาซื้อขายและหลักฐานทั้งหมด พร้อม ส่งสำเนาแจ้งให้ กองสวัสดิการ ทราบโดยด่วน

สถานที่ติดต่อ : งาน 5 ฝ่ายสวัสดิการ 1 กองสวัสดิการ อาคาร 19 ชั้น 10 โทรศัพท์ 0-2205-2539

5. สวัสดิการด้านสันติภาพและการบริการ ได้แก่

5.1 สถานพักฟื้นและตากอากาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5.2 การฌาปนสถาน

5.3 สโมสรตำรวจ

5.4 สนามกีฬาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5.5 ดุริยางค์ตำรวจ

5.1 สถานพักฟื้นและตากอากาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สถานพักฟื้นและตากอากาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งได้เปิดดำเนินการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 เป็นต้นมา เป็นการให้สวัสดิการด้านสันติภาพ สำหรับข้าราชการตำรวจและ ครอบครัว ตลอดจนการพักฟื้นของข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่หรือบุคคล ที่ได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการได้ช่วยเหลือข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการรวมทั้ง เป็นสวัสดิการแก่ครอบครัวข้าราชการตำรวจและเพื่อเป็นสวัสดิการในการบำรุงขวัญและ กำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำ ตั้งอยู่ เลขที่ 106 หมู่ 3 ถนนสุขุมวิท ตำบลบาง ละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

วัตถุประสงค์

1. ให้การสงเคราะห์แก่ข้าราชการตำรวจ ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการ ปฏิบัติหน้าที่ ในรูปของการเข้าพักฟื้นและเข้าพักตากอากาศ
2. การกีฬา การนันทนาการ และการพักผ่อนประจำปีสำหรับข้าราชการ ตำรวจและครอบครัว
3. เป็นสถานฝึกอบรม และสัมมนาของข้าราชการตำรวจ
4. เป็นสถานที่พักรับรองแขกผู้มีเกียรติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งใน และต่างประเทศ
5. กิจกรรมอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยไม่ขัดต่อระเบียบ

บุคคลที่มีสิทธิเข้าพัก

1. ต้องเสียค่าบำรุง คือ ข้าราชการตำรวจ ครอบครัวข้าราชการตำรวจ ข้าราชการอื่น ๆ ทั่วไป ลูกจ้างประจำโดยทั่วไป กรณีบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น ซึ่งเป็นผู้ทำคุณประโยชน์แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขอใช้สถานที่พักตากอากาศให้อยู่ในอำนาจของประธานหรือรองประธานคณะกรรมการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากประธานคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ

2. ไม่ต้องเสียค่าบำรุง คือ

- 2.1 ข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการต่อสู้กับคนร้าย
- 2.2 ข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนอกที่ตั้งปกติ
- 2.3 ข้าราชการตำรวจที่บาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- 2.4 บุคคลที่ได้รับบาดเจ็บเพราะเหตุที่ได้ช่วยเหลือข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่โดยต้องมีหนังสือรับรองการปฏิบัติหน้าที่จากต้นสังกัด

ปัจจุบัน สถานพักฟื้นและตากอากาศบางละมุง มีบ้านพักบังกาลี และห้องพักอาคารสัมมนาสามารถรองรับผู้เข้าพักได้ 164 คน ห้องประชุมสัมมนาได้ 200 คน โดยห้องพักประกอบด้วยห้องพักบังกาลี 24 หลัง และอาคารพักฟื้น 1 อาคาร ประกอบด้วย ห้องพักขนาดใหญ่ (8 เตียง) 4 ห้อง ห้องพักขนาดเล็ก (4 เตียง) 16 ห้อง มีทั้งห้องพัสดุและติดแอร์ อัตราค่าบำรุงห้องพักแต่ละประเภทเป็นไปตามที่กองสวัสดิการกำหนด

สถานที่ติดต่อ : ฝ่ายสวัสดิการ 2 กองสวัสดิการ โทรศัพท์ 0-3824-0274-5 , 0-3824-1357

5.2 การฌาปนสถานตำรวจ (วัดตรีทศเทพวรวิหาร)

การฌาปนสถานตำรวจ (วัดตรีทศเทพวรวิหาร) ได้จัดตั้งขึ้นเมื่อ 16 ก.ค. 2514 โดยใช้ทุนในการก่อสร้างในขั้นแรกเป็นเงิน 5,082,000 บาท ได้มีพิธีเปิดฌาปนสถานกรมตำรวจ วันที่ 1 พ.ย. 2516 ตั้งอยู่ ถ. ประชาธิปไตย แขวงบ้านพานถม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร ปัจจุบันได้ขยายฌาปนสถานตำรวจเพิ่มเติมแห่งที่ 2 คือ การฌาปนสถาน (วัดบางบอน) ถ.เอกชัย-บางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

เป็นการให้บริการแก่ข้าราชการตำรวจและประชาชนทั่วไปที่ต้องการสถานที่ตั้งศพบำเพ็ญกุศล สวดอภิธรรมศพและฌาปนกิจศพ การให้บริการรับบรรจุศพที่สุสาน การควบคุมและจัดให้มีร้านค้าเพื่อประกอบการให้บริการแก่เจ้าภาพที่ใช้บริการของฌาปนสถาน

ในกรณีข้าราชการตำรวจ จะได้รับส่วนลดค่าบำรุงฌาปนสถานดังต่อไปนี้

1. ศพข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่และศพบุคคลที่เสียชีวิตเนื่องจากช่วยเหลือราชการตำรวจ โดยต้องมีหนังสือรับรองการปฏิบัติหน้าที่จากต้นสังกัด ไม่เสียค่าบำรุง

2. ศพสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ตำรวจ ได้รับส่วนลดค่าบำรุงร้อยละ 50

3. ศพข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำที่ไม่เป็นสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ตำรวจ ได้รับส่วนลดค่าบำรุงร้อยละ 40

4. ศพครอบครัวข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำ ได้รับส่วนลดเฉพาะค่าบำรุงร้อยละ 30

สถานที่ติดต่อ : ฝ่ายสวัสดิการ 2 กองสวัสดิการ โทรศัพท์ 0-2281-9901, 0-2281-9906-7

5.3 สโมสรตำรวจ

ก่อสร้างแล้วเสร็จเมื่อเดือนพฤษภาคม 2540 ซึ่งได้ดำเนินการให้บริการสวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำ และครอบครัวข้าราชการตำรวจ และข้าราชการอื่น และส่วนราชการอื่น ตั้งอยู่ ถนนวิภาวดี เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้ในภารกิจต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้เป็นสถานที่จัดประชุม สัมมนา จัดเลี้ยง สังสรรค์ การกีฬาและกิจกรรมอื่น ๆ เป็นสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ และครอบครัว โดยเป็นที่รวมของข้าราชการตำรวจในการพบปะสังสรรค์สังนทานการ และบันเทิงในรูปแบบต่าง ๆ

โดยประกอบด้วย ห้องจัดเลี้ยง ที่สามารถบรรจุจำนวนผู้ร่วมงาน ได้ตั้งแต่ 100 คน ถึง 1,200 คน โดยค่าบำรุงสถานที่ของข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างประจำ และครอบครัวส่วนราชการตำรวจ เริ่มตั้งแต่ 4,200-23,300.- บาท ข้าราชการอื่นและส่วนราชการอื่น เริ่มตั้งแต่ 4,600- 27,500.- บาท อัตราค่าบำรุงเครื่องโสตทัศนูปกรณ์ 3,500.- บาท ห้องออกกำลังกาย ค่าบริการข้าราชการตำรวจ 80 บาท ครอบครัวข้าราชการตำรวจ 120 บาท สระว่ายน้ำ ค่าบริการเด็ก 20 บาท ผู้ใหญ่ 30 บาท และห้องอบชาวดิน้ำ นอกจากนี้สโมสรตำรวจยังได้จัดให้มีสวัสดิการโครงการสมรสหมู่ให้แก่ข้าราชการตำรวจ จำนวน 30 คู่ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

สถานที่ติดต่อ : ฝ่ายสวัสดิการ 3 กองสวัสดิการ โทรศัพท์ 0-2973-5900-5

5.4 สนามกีฬาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สนามกีฬาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สนามบุญยะจินดา) สร้างตั้งแต่ปี พ.ศ. 2511 กองสวัสดิการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดูแลอีกครั้งเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2539 พบว่าสนามกีฬาดำรงอยู่ในสภาพทรุดโทรมมาก กรมตำรวจ จึงจัดสรรเงินงบประมาณร่วมกับเงินจากกองทุนบุญยะจินดาเพื่อพัฒนา พัฒนาปรับปรุงสภาพสนาม ก่อสร้างอัฒจันทร์ สวนหย่อม ที่ทำการงานกีฬาใต้อัฒจันทร์ และบริเวณโดยรอบ จนปัจจุบัน สนามกีฬาตำรวจสามารถใช้งานได้ในระดับมาตรฐานทัดเทียมกับสนามกีฬาของเหล่าทัพอื่น ๆ ตั้งอยู่ ถนนวิภาวดี เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้ในการกิจการ และบริการให้แก่ข้าราชการตำรวจและหน่วยงานส่วนราชการอื่นในการใช้ สนามฟุตบอล โรงยิม และลานปูน ของสนามกีฬาสำนักงานตำรวจโดยเสียค่าธรรมเนียม 1,000.- บาท ในการใช้สนาม จากหน่วยงานอื่น

สถานที่ติดต่อ : ฝ่ายสวัสดิการ 4 กองสวัสดิการ โทรศัพท์ 0-2552-4404

5.5 วงดุริยางค์ตำรวจ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้บริการในกิจกรรมของทางราชการ การจัดเลี้ยง ประชุม สัมมนา ถือว่าเป็นวงดุริยางค์ที่มีชื่อเสียงวงหนึ่งในระบบข้าราชการ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการต่าง ๆ และประชาชน โดยเฉพาะวงโยธวาทิต ได้รับเกียรติให้บรรเลงดนตรีในงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศอยู่เสมอ ใน พ.ศ. 2539 วงดุริยางค์ตำรวจได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนบุญยะจินดาเพื่อพัฒนาโรงพักของเรา ในการจัดหาเครื่องดนตรีและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย พร้อมทั้งบรรณนักดนตรีเป็นข้าราชการตำรวจเพิ่มขึ้น ปัจจุบัน มีวงดนตรีประกอบด้วย วงโยธวาทิต (ฟันเฟียร์ ปีสักออต แตรเดี่ยว) วงสหสดนตรี วงแชมเบอร์มิวสิค วงดนตรีไทย

สถานที่ติดต่อ : ฝ่ายสวัสดิการ 3 กองสวัสดิการ โทรศัพท์ 0-2584-6590 , 0-2583-0330

จากสวัสดิการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีแนวทางในการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการตามระเบียบสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 แล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติยังได้เล็งเห็นความสำคัญในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่องโดยได้มีการจัดระเบียบสวัสดิการแผนใหม่ คือระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2549 ที่

สอดคล้องกับแผนกรมตำรวจแม่บทฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535-2539) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 เพื่อก่อให้เกิดการจัดสวัสดิการที่ถูกต้องและเหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ และสนองตอบความต้องการสวัสดิการที่แท้จริงของระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และระดับหน่วยงานในพื้นที่นั้น ๆ ได้ใช้ทรัพยากรที่อยู่มาใช้อย่างคุ้มค่า และก่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

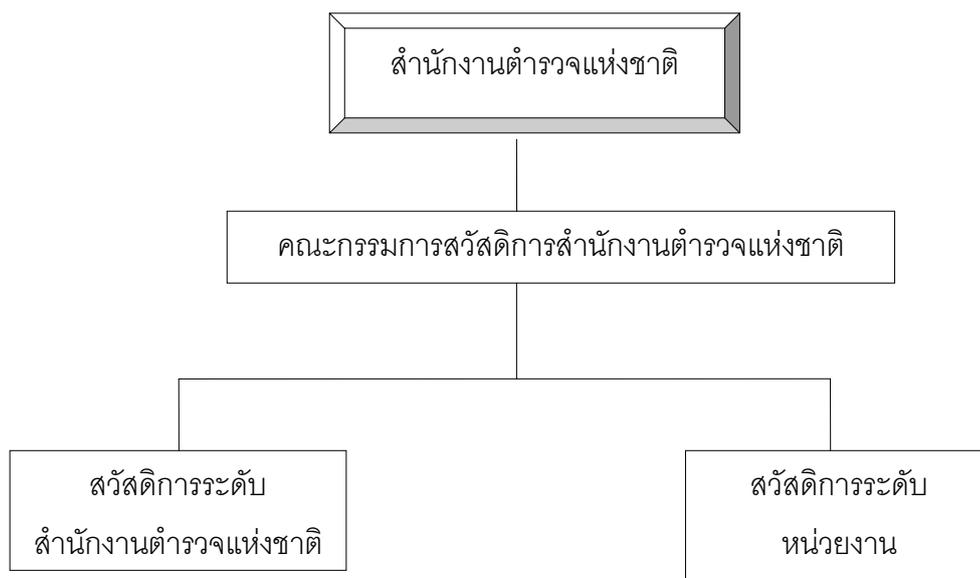
เดิมสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มอบหมายให้กองสวัสดิการ ดำเนินการจัดสวัสดิการแทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในเรื่องการจัดสวัสดิการในภาพรวมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งกองสวัสดิการเป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบกับขนาดของหน่วยงานที่เกินความสามารถและไม่เหมาะสม ดังนั้นเพื่อให้การจัดสวัสดิการเหมาะสมตามสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงจำเป็นต้องปรับระบบการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักกฤษฎีกาเศรษฐกิจและสังคม ภารกิจหน้าที่ หน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อสนองตอบความต้องการที่แท้จริงของผู้รับสวัสดิการ

โดยแบ่งสวัสดิการเป็น 2 ระดับ คือ สวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสวัสดิการระดับหน่วยงาน โดยสวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะดูแลการจัดสวัสดิการในภาพรวมระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ เช่น สโมสรตำรวจ สถานพักผ่อนและตากอากาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สนามกีฬา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น ส่วนสวัสดิการระดับหน่วยงานเป็นการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานตนเองเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการที่แท้จริงผู้รับสวัสดิการที่แท้จริง เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยกลางอาจจะไม่ทราบความต้องการสวัสดิการที่แท้จริงเท่ากับหน่วยงานเจ้าของพื้นที่เองจึงเป็นเหมือนการกระจายความต้องการสวัสดิการให้ผู้รับบริการได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง

จากสวัสดิการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภูมิการจัดสวัสดิการตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 2.3

การจัดสวัสดิการตามนโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ตามระเบียบ คณะกรรมการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2549



2.3 การจัดส่วนราชการของกองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ประวัติความเป็นมา

พระราชกฤษฎีกา การจัดวางระเบียบราชการกรมตำรวจ ในกระทรวงมหาดไทย ให้ไว้เมื่อ 4 กรกฎาคม 2498 ให้แผนกสวัสดิการและแผนกดุริยางค์ เป็นแผนกหนึ่งในสังกัดกองบัญชาการเรตำรวจ

พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2503 ให้ไว้เมื่อ วันที่ 13 กันยายน 2503 ได้ปรับปรุงโครงสร้างและหน้าที่ความรับผิดชอบของกองสวัสดิการ โดยยกฐานะขึ้นเป็น “กอง” สายบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 แผนก คือ

1. แผนกสงเคราะห์
2. แผนกกีฬา
3. แผนกดุริยางค์
4. แผนกโรงพิมพ์

ในปี พ.ศ. 2508 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยได้ปรับปรุงโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการของกรมตำรวจขึ้นใหม่ ในส่วนของกองสวัสดิการคงยังแบ่งส่วนราชการเป็น 4 แผนกตามเดิม

ในปี พ.ศ. 2518 ได้มีพระราชบัญญัติกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 ทำให้แผนกโรงพิมพ์ กองสวัสดิการ ได้แยกเป็นสำนักงานโรงพิมพ์ตำรวจ ไม่ขึ้นกับกองสวัสดิการดังเดิมรัฐวิสาหกิจขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ

ในปี พ.ศ. 2528 ได้มีมติ ก.ต.ร. ครั้งที่ 17/2528 เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2528 ให้เปลี่ยนแปลงกำหนดตำแหน่งในกองสวัสดิการ โดยกำหนดงานเพิ่มเติมให้กองสวัสดิการรับผิดชอบดำเนินการอีก 5 งาน คือ

1. งานอำนวยการ
2. งานสวัสดิการบ้านพัก
3. งานฌาปนสถานและพิธีกร
4. งานสถานพักผ่อน
5. งานบัญชี

ในปี พ.ศ. 2535 ได้มีพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 21) พ.ศ. 2535 ให้ไว้เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2535 กรมตำรวจได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจใหม่ โดยรวบรวมหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลทั้งหมด ซึ่งได้แก่กองสวัสดิการ กองกำลังพล กองตำแหน่งและอัตรา กองวินัย และ กองการสอบเข้าด้วยกัน ตั้งเป็น “สำนักงานกำลังพล” เป็นหน่วยงานระดับกองบัญชาการ ในส่วนของกองสวัสดิการ ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 กองกำกับการ ได้แก่

1. กองกำกับการอำนวยการ
2. กองกำกับการ 1
3. กองกำกับการ 2
4. กองกำกับการ 3

ในปี พ.ศ. 2538 ได้มีมติ อ.ก.ตร. ตำแหน่ง ครั้งที่ 6/2538 เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2538 อนุมัติเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งในสำนักงานกำลังพล โดยอนุมัติและเปลี่ยนแปลงตำแหน่งข้าราชการตำรวจเพื่อปฏิบัติงานในศูนย์กรรมวิธีข้อมูลบุคคลของกองบังคับการ ในสังกัดสำนักงานกำลังพล ซึ่งรวมกองสวัสดิการด้วย ศูนย์กรรมวิธีข้อมูลบุคคล กองสวัสดิการ มีฐานะเทียบเท่าแผนกโดยมีสารวัตรเป็นหัวหน้างานขึ้นต่อกองสวัสดิการโดยตรง

ในปี 2539 ได้มีพระราชทานกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2539 ให้ไว้เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2539 ได้ปรับปรุงโครงสร้างบางหน่วยงานในกรมตำรวจขึ้นใหม่แต่กองสวัสดิการยังคงแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 กองกำกับการ และ 1 งานเช่นเดิม ได้แก่

1. กองกำกับการอำนวยการ
2. กองกำกับการ 1
3. กองกำกับการ 2
4. กองกำกับการ 3
5. ศูนย์กรรมวิธีข้อมูลบุคคล

คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ได้มีการประชุมครั้งที่ 8/2540 เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2540 และได้มีมติให้กรมตำรวจ ตั้ง “ฝ่ายส่งเสริมและทดสอบสมรรถภาพร่างกายกรมตำรวจ” เทียบเท่ากองกำกับการขึ้น โดยอยู่ในสังกัดกองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพลในการประชุม อ.ก.ตร. ครั้งที่ 7/2540 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2540 ได้มีมติให้ตั้งสโมสรตำรวจ เทียบเท่าแผนกขึ้น โดยอยู่ในสังกัดกองกำกับการ 3

โดยปัจจุบันกรมตำรวจได้เปลี่ยนเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยได้รับการจัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2541 โดยพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541 และขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี

ในปี พ.ศ. 2548 ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกฎกระทรวงแบ่งราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 โดยใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 30 มิ.ย. 2548 โดยกองสวัสดิการมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานฌาปนกิจสงเคราะห์ งานเงินกู้ยืม กองทุนสงเคราะห์ งานฌาปนสถาน งานสวัสดิการบ้านพัก งานสถานพักผ่อนและตากอากาศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และงานกีฬา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งออกเป็น 2 คือ กองกำกับการอำนวยการ และงานเทคโนโลยีสารสนเทศ กับ 4 ฝ่าย (เทียบเท่ากองกำกับการ) คือ ฝ่ายสวัสดิการ 1, ฝ่ายสวัสดิการ 2, ฝ่ายสวัสดิการ 3 และฝ่ายสวัสดิการ 4

ภารกิจกองสวัสดิการ

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ และให้บริการด้านสิทธิประโยชน์ แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวด้วยความโปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม

2. พัฒนาการให้บริการด้านปัจจัยขั้นพื้นฐานของการดำรงชีวิตของ ช้าราชการตำรวจ อย่างเพียงพอ และมีศักดิ์ศรี

3. พัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูล โดยนำเทคโนโลยีและสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานในกองสวัสดิการ (<http://www.welfare.police.go.th>)

สำนักงานผู้บังคับการ กองสวัสดิการ มีหน้าที่ก่อกองงาน เสนองงาน และประสาน และติดตามงาน รวมทั้งงานอื่นที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

งานเทคโนโลยีสารสนเทศ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูล ดำเนินการวางแผน และกำหนดโครงการเกี่ยวกับเทคโนโลยีฯ ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีฯ และฐานข้อมูลต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย รวบรวมประมวลผล และบริการข้อมูลการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของกองบังคับการ และภารกิจอื่นที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

งานอำนวยการ กองสวัสดิการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานการเงินและพัสดุ งานแผนและงบประมาณ งานบัญชี และงานตรวจสอบ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายสวัสดิการ 1 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานฌาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการ ตำรวจพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และครอบครัว งานทะเบียน งานตรวจสอบด้านฌาปนกิจสงเคราะห์ งานจ่ายเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ งานกองทุนสงเคราะห์ งานเงินทุนหมุนเวียน งานกองทุนสวัสดิการ ตร. รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ฝ่ายสวัสดิการ 2 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานฌาปนสถาน งานสวัสดิการ บ้านพัก และงานสถานพักฟื้นบางละมุง รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

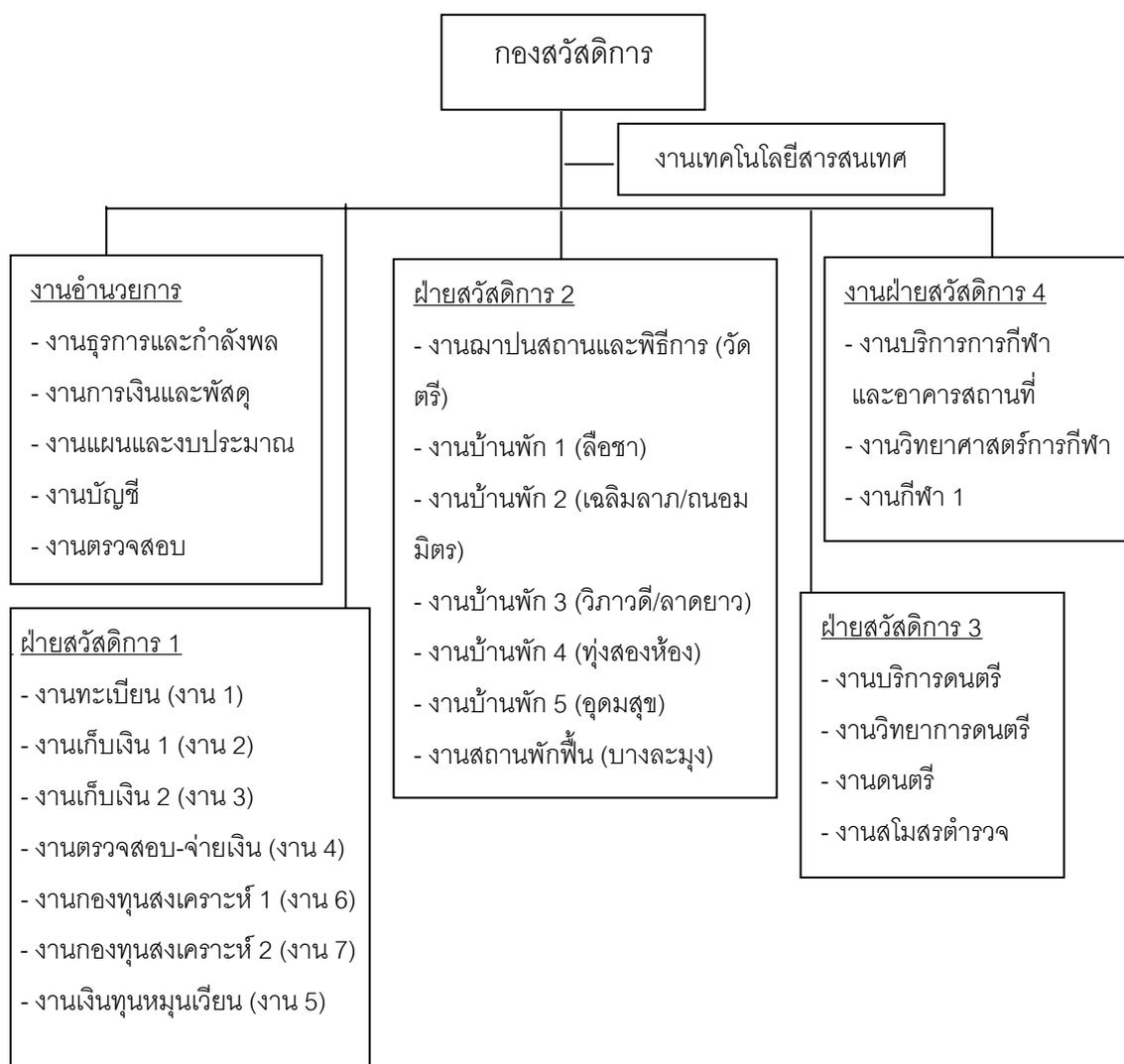
ฝ่ายสวัสดิการ 3 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริการดนตรี งานวิทยาการดนตรี และงานสโมสรตำรวจ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ฝ่ายสวัสดิการ 4 มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมด้านการกีฬา โดยปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกอบรม การนิเทศ การสาธิต การสอนวิชาพลศึกษาและวิชาอื่น ๆ การ

ตัดสินคดีของกีฬาประเภทต่าง ๆ ของตำรวจ รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมายตาม กฎ ระเบียบ
ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แผนภูมิที่ 2.4

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกองสวัสดิการ



ที่มา: กองสวัสดิการ, 2549

2.4 การจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีสิทธิได้รับสวัสดิการจากทางราชการเช่นเดียวกับข้าราชการประจำอื่น ๆ นอกจากนี้ ยังมีสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้แก่ข้าราชการตำรวจทั่วประเทศ และสวัสดิการที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลจัดเพิ่มเติมขึ้นให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดเอง ดังนี้

1. สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด
2. เงินช่วยเหลือจากมูลนิธิพระยาภิรมย์ภักดี
3. ทุนการศึกษาบุตรจากทุนสาธารณประโยชน์เพื่อส่งเสริมการศึกษานูตโรสมาธิ สหกรณ์ จำกัด และมูลนิธิส่งเสริมการศึกษา นูตโร-ธิดา ข้าราชการตำรวจนครบาล จำกัด
4. ทุนสาธารณประโยชน์เพื่อส่งเสริมการศึกษานูตโร-ธิดา ข้าราชการตำรวจนครบาล จำกัด

1. สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด

จดทะเบียนก่อตั้งเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2519 ตามนัยคำสั่งกรมตำรวจที่ 1379/2519 ลง 14 กันยายน 2519 ซึ่งให้หน่วยราชการระดับกองบังคับการขึ้นไปในส่วนกลางและระดับกองกำกับการขึ้นไปในส่วนภูมิภาค จัดตั้งสหกรณ์ขึ้นในหน่วยงานของตน สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด ได้จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของสมาชิก ข้าราชการตำรวจในกองบัญชาการตำรวจนครบาล อันเป็นการสอดคล้องกับหลักการของสหกรณ์ที่ส่งเสริมให้ช่วยตัวเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก โดยการร่วมกันดำเนินการธุรกิจ ดังนี้

1. ส่งเสริมให้สมาชิกออมทรัพย์โดยการถือหุ้น เพื่อให้สามารถส่งมอบส่วนแบ่งรายได้ของตนไว้ในทางอันมั่นคงและได้รับประโยชน์ตามสมควร
2. รับฝากเงินจากสมาชิก
3. ให้สมาชิกกู้เงินตามความจำเป็นหรือมีประโยชน์
4. ดำเนินการให้สมาชิกกู้ยืมเงินเพื่อการเคหะ
5. จัดหาทุนเพื่อกิจการตามวัตถุประสงค์
6. ให้สหกรณ์อื่นกู้ยืมเงิน
7. ร่วมมือกับทางราชการ สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทยชุมนุมสหกรณ์ และสหกรณ์อื่น เพื่อส่งเสริมกิจการของสหกรณ์

8. การช่วยเหลือตนเอง และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิก

9. กระทำการใด ๆ ตามที่กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ให้กระทำได้ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ เช่น ให้การสงเคราะห์แก่สมาชิกและครอบครัว ซึ่งได้แก่ การสงเคราะห์เกี่ยวกับศพของสมาชิก การสงเคราะห์เกี่ยวกับการบาดเจ็บของสมาชิกและทุนการศึกษาบุตรของสมาชิกข้างต้น

ปัจจุบัน พล.ต.ท.วิโรจน์ จันทพงษ์ เป็นประธานคณะกรรมการดำเนินการ ยอดสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด เมื่อสิ้นปีงบประมาณ 2549 มีจำนวนทั้งสิ้น 16,125 คน และทุนเรือนหุ้นจำนวน 1,750,946,800.-บาท ของข้าราชการตำรวจนครบาล ปัจจุบันสหกรณ์ได้รับผลกระทบจากภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ เนื่องจากสถาบันการเงินต่าง ๆ ปรับลดสมาชิกสหกรณ์ได้นำเงินมาลงทุนกับสหกรณ์ในรูปแบบของการฝากเงินและการเพิ่มหุ้น ทำให้สหกรณ์มีเงินเหลือจากการปล่อยให้สมาชิกกู้เงินในแต่ละเดือนเป็นจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องชะลอการรับฝากเงินและเพิ่มหุ้นดังกล่าว คงเปิดโอกาสให้ซื้อหุ้นได้เฉพาะผู้สมัครเป็นสมาชิกใหม่เท่านั้น ส่วนการให้เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ และบริการให้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำยังคงเหมือนเดิม โดยดอกเบี้ยเงินฝาก ออมทรัพย์ ร้อยละ 3.00 ต่อปี เงินฝากออมทรัพย์พิเศษ ร้อยละ 4.75 ต่อปี

2. เงินช่วยเหลือจากมูลนิธิพระยา ภู นคร

จัดตั้งขึ้นเพื่อให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ข้าราชการตำรวจนครบาล ซึ่งได้รับอันตรายแก่กายหรือจิตใจ เนื่องจากได้ปฏิบัติกรตามหน้าที่แล้วถูกผู้ร้ายต่อสู้อหรือลอบทำร้าย หรือปฏิบัติกรตามหน้าที่แล้วเกิดอุบัติเหตุ จนได้รับอันตรายถึงแก่ความตาย ได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บสาหัส หรือได้รับอันตรายถึงบาดเจ็บ วงเงินช่วยเหลือเป็นไปตามที่ระเบียบว่าด้วยการจ่ายเงินดอกผลของมูลนิธิกำหนดไว้เมื่อข้าราชการตำรวจคนใดได้รับอันตรายเข้าหลักเกณฑ์ที่จะขอรับความช่วยเหลือให้หัวหน้าหน่วยงานของผู้นั้นรายงานบันทึกเสนอตามลำดับชั้นจนถึงกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งจะมีคณะกรรมการมูลนิธิพิจารณาตรวจสอบหลักฐาน และเสนอให้ผู้บัญชาการตำรวจนครบาลเป็นผู้สั่งจ่ายเงินช่วยเหลือต่อไป

นอกจากนี้กองบัญชาการตำรวจนครบาลยังได้จัดอาคารบ้านพักอาศัยของทางราชการ (แฟลตตำรวจ) ให้แก่ข้าราชการตำรวจนครบาล คือ ส่วนที่อยู่ตามสถานีตำรวจท้องที่

3. ทุนการศึกษาบุตร จากทุนสาธารณะประโยชน์เพื่อส่งเสริมการศึกษาบุตรสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด และมูลนิธิส่งเสริมการศึกษาบุตร-ธิดา ข้าราชการตำรวจนครบาล

เมื่อเริ่มมีการจัดตั้งทุนเพื่อการศึกษาให้แก่บุตรข้าราชการในนครบาลนั้น เล็งเห็นว่าทั้งสองส่วนถือเป็นสวัสดิการที่เป็นการมอบทุนการศึกษา ให้แก่บุตรข้าราชการตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์และประเภทของทุนการศึกษาต่างกัน ต่อมาผู้บังคับบัญชาได้ร่วมกันพิจารณาเห็นว่าควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์และประเภททุนทั้งสองให้เหมือนกัน เพื่อให้สามารถมอบทุนการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องทุกปี โดยแบ่งประเภทของทุนการศึกษา ไว้ดังนี้

ประเภทที่ 1 ทุนช่วยเหลือการศึกษานบุตร-ธิดา ข้าราชการตำรวจนครบาล ที่ได้รับบาดเจ็บสาหัสจนถึงทุพพลภาพหรือถึงแก่กรรมในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการป้องกันปราบปรามหรือระงับเหตุตามหน้าที่โดยไม่หวั่นเกรงภัยอันตราย เป็นทุนต่อเนื่องตั้งแต่อายุลาจนจบการศึกษาระดับปริญญาตรี

ประเภทที่ 2 ทุนช่วยเหลือการศึกษานบุตร-ธิดา ข้าราชการตำรวจนครบาล ที่เรียนดีประพฤติดี ให้เป็นทุนการศึกษาระดับปริญญาตรีจนสำเร็จการศึกษา

ประเภทที่ 3 ทุนช่วยเหลือการศึกษานบุตร-ธิดา ข้าราชการตำรวจนครบาล ที่เรียนดีประพฤติดี หรือยากจนขาดแคลน ให้เป็นทุนการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมถึงอนุปริญญาโดยไม่ซ้ำทุนต่อเนื่อง

ระดับผลการเรียนและวงเงินทุนการศึกษาแต่ละประเภท เป็นไปตามระเบียบของกองทุนและมูลนิธิฯ

4. ทุนสาธารณประโยชน์เพื่อสงเคราะห์เกี่ยวกับการศพของสมาชิกและการได้รับบาดเจ็บ จากการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด จัดตั้งตามข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือทางการเงินเกี่ยวกับการศพของสมาชิกและการได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของสมาชิก ในกรณีดังนี้

1. ถึงแก่กรรม, ถึงแก่กรรมในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่, ถึงแก่กรรมเนื่องจากการป้องกันปราบปราม หรือระงับเหตุตามหน้าที่
2. ได้รับบาดเจ็บสาหัสจากการปฏิบัติหน้าที่, และสาหัสจากการป้องกันปราบปรามหรือระงับเหตุตามหน้าที่
3. ได้รับบาดเจ็บในการปฏิบัติหน้าที่ รักษาตัวตั้งแต่ 10 วัน ขึ้นไป
4. ได้รับบาดเจ็บจากการป้องกันปราบปราม หรือระงับเหตุ ตามหน้าที่รักษาตัวตั้งแต่ 7 วัน ขึ้นไป

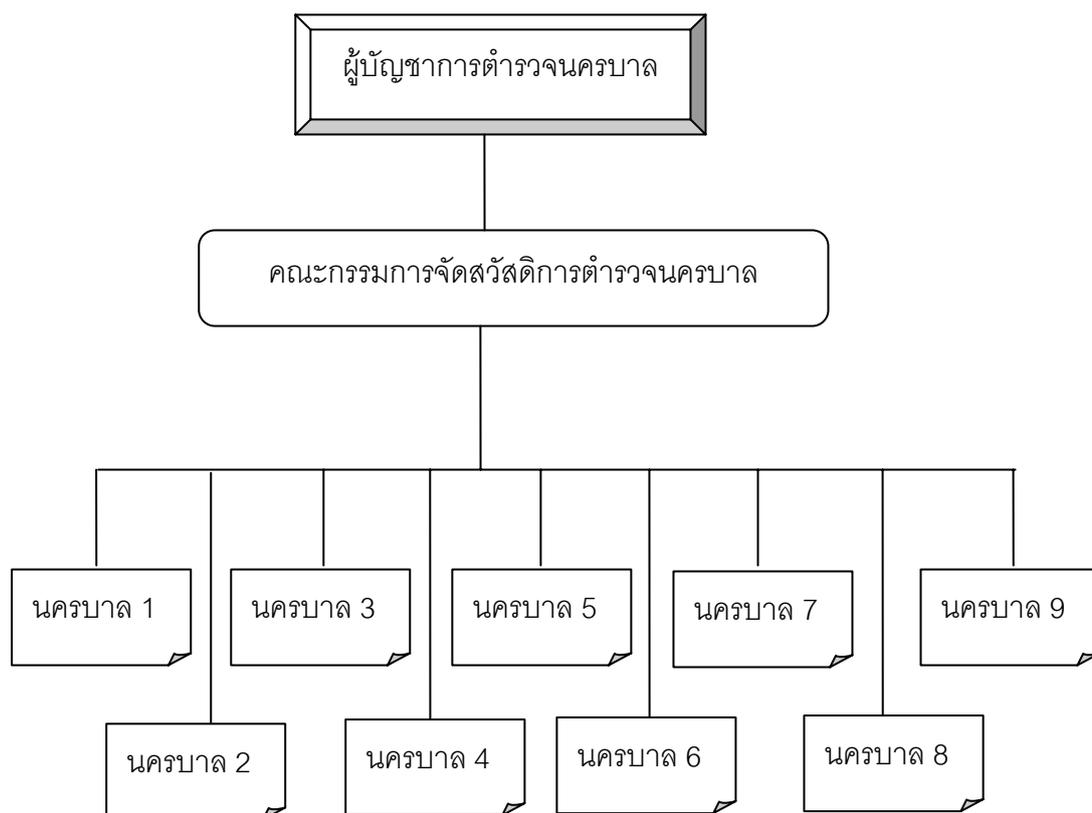
5. ผู้ทำคุณประโยชน์แก่สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด ได้รับบาดเจ็บหรือถึงแก่กรรม

วงเงินสงเคราะห์เป็นไปตามระเบียบที่สหกรณ์กำหนด โดยการพิจารณาอนุมัติวงเงินจากคณะกรรมการ สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาล จำกัด

จากการจัดสวัสดิการดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปเป็นโครงสร้างการจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้แก่ข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีจำนวน 9 กองบังคับการ รวม 88 สถานี ตำรวจนครบาล ซึ่งสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยมีรายละเอียดดังนี้

แผนภูมิที่ 2.5

การจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการตำรวจนครบาล



กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 9 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลชนะสงคราม สถานีตำรวจนครบาลดินแดง สถานีตำรวจนครบาลดุสิต สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง สถานีตำรวจนครบาลบางโพ สถานี

ตำรวจนครบาลพญาไท สถานีตำรวจนครบาลมักกะสัน สถานีตำรวจนครบาลสามเสน และสถานีตำรวจนครบาลห้วยขวาง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 11 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว สถานีตำรวจนครบาลโคกคราม สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง สถานีตำรวจนครบาลเตาปูน สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง สถานีตำรวจนครบาลบางเขน สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ สถานีตำรวจนครบาลประชาชื่น สถานีตำรวจนครบาลพหลโยธิน สถานีตำรวจนครบาลสายไหม และสถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร

กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 11 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลจรัลเข้ น้อย สถานีตำรวจนครบาลเฉลิมกรุง สถานีตำรวจนครบาลนิมิตรใหม่ สถานีตำรวจนครบาลประชาสำราญ สถานีตำรวจนครบาลมีนบุรี สถานีตำรวจนครบาลร่มเกล้า สถานีตำรวจนครบาลลาดกระบัง สถานีตำรวจนครบาลลำผักชี สถานีตำรวจนครบาลลำหิน สถานีตำรวจนครบาลสุวินทวงศ์ สถานีตำรวจนครบาลหนองจอก

กองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 8 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลโชคชัย สถานีตำรวจนครบาลบางชัน สถานีตำรวจนครบาลบึงกุ่ม สถานีตำรวจนครบาลประเวศ สถานีตำรวจนครบาลลาดพร้าว สถานีตำรวจนครบาลวังทองหลาง สถานีตำรวจนครบาลห้วยหมาก สถานีตำรวจนครบาลอุดมสุข

กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 9 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลบางนา สถานีตำรวจนครบาลบางโพงพาง สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี สถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกร สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ

กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 8 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ สถานีตำรวจนครบาลบางรัก สถานีตำรวจนครบาลปทุมวัน สถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 สถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2 สถานีตำรวจนครบาลยานนาวา สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์

กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 11 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลตลิ่งชัน สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ สถานีตำรวจนครบาลธรรมศาลา สถานีตำรวจนครบาลบรมมงคล สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย

สถานีตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่ สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์ สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน สถานีตำรวจนครบาลบางเสาธง สถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง

กองบังคับการตำรวจนครบาล 8 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 11 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลตลาดพลู สถานีตำรวจนครบาลทุ่งครุ สถานีตำรวจนครบาลบางคอแหลม สถานีตำรวจนครบาลบางมด สถานีตำรวจนครบาลบุคคโล สถานีตำรวจนครบาลบุปผาราม สถานีตำรวจนครบาลบางยี่เรือ สถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน สถานีตำรวจนครบาลราษฎร์บูรณะ สถานีตำรวจนครบาลสมเด็จพระยา สถานีตำรวจนครบาลลำเหร่

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ประกอบด้วยสถานีตำรวจ (สน.) ที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 10 สน. คือ สถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน สถานีตำรวจนครบาลบางบอน สถานีตำรวจนครบาลเพชรเกษม สถานีตำรวจนครบาลภาษีเจริญ สถานีตำรวจนครบาลแสมดำ สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู สถานีตำรวจนครบาลหลักสอง

2.5 การจัดส่วนราชการของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน

ประวัติความเป็นมา

สน.บางยี่ขัน ที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 เป็น สน.เก่าตั้งมานาน โดยเริ่มก่อตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2496 โดยขึ้นการกับ สน.บางพลัด เดิมตั้งอยู่เลขที่ 372 ซอยอัศวนิมิตร แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร มีเนื้อที่ประมาณ 1 ไร่เศษ ตั๋วอาคารเป็นอาคารไม้ 2 ชั้นเล็ก

พ.ศ. 2515 หลังจากที่ดินบริเวณพื้นที่ในย่านนี้มีความเจริญขึ้น กรมตำรวจจึงได้ยกฐานะจากกิ่งสน.บางยี่ขันมีการปกครองบังคับบัญชาเป็นเอกเทศแยกจากสน.บางพลัด

พ.ศ. 2522 กรมตำรวจจึงได้ยกระดับของ สน.ขึ้นเป็น สน.ที่มีผู้บังคับบัญชาเป็นระดับสัญญา. เป็นผู้รับผิดชอบปกครองดูแลเรื่อยมาโดยใช้ที่ตั้งของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขันเดิมเป็นที่ทำการ ช่วงเวลาต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ยกฐานะเป็น สน. มีผกก. เป็นหัวหน้า โดยได้ตรวจสอบหาที่ดินที่จะสร้าง สน.ใหม่ จนกระทั่งพบว่าที่ดินด้านหลังตึกสำนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ด้านที่ติดริมแม่น้ำเจ้าพระยา จำนวน 11 ไร่ ก่อสร้างที่ทำการ สน.ใหม่ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 264 ซอยสมเด็จพระปิ่นเกล้า 7 ถนนสมเด็จพระปิ่นเกล้า แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร นอกจากนั้น

ยังมีแพลตฟอร์มซึ่ง สน. จัดให้เพื่อเป็นสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้แก่ข้าราชการตำรวจ และครอบครัว มี 2 อาคาร จำนวน 64 ห้อง อยู่หลัง สน.ตลิ่งชัน โดยสถานีตำรวจนครบาลบางเขินแบ่งสายงานในความรับผิดชอบออกเป็น 4 สายงาน คือ

1. งานป้องกันปราบปราม
2. งานสืบสวนสอบสวน
3. งานจราจร
4. งานธุรการ

หน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานของสถานีตำรวจนครบาลบางเขิน

1. งานด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

- จัดสายตรวจ 3 ผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมง
- รถจักรยานยนต์ 4 สาย กำลังพล สายละ 2 นาย
- รถยนต์ 1 สาย กำลังพล 2 นาย
- แบ่งเป็น 4 เขตตรวจ

2. งานด้านสืบสวน

แบ่งกำลังเป็น 3 ชุดปฏิบัติการ ชุดละ 4 นาย มีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นหัวหน้าชุด ปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง, สืบสวนคดีคลายคดีที่เกิดขึ้น, สืบสวนจับกุมคดีความผิดต่าง ๆ สืบสวนจับกุมคดีค้างเก่าตามหมายจับ, สืบสวนโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่, สืบสวนปราบปรามความผิดเกี่ยวกับยาเสพติด, สืบสวนปราบปรามอาชญากรรมข้ามชาติ, สืบสวนปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

3. งานด้านธุรการ

ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการของ สน. รับส่งหนังสือทั้งภายในและภายนอกหน่วยเบิกจ่ายเงินสวัสดิการต่าง ๆ, การแต่งตั้งยศ ปรับ ย้าย ข้าราชการตำรวจ, งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์, งานแผน-คำสั่งต่าง ๆ, งานเกี่ยวกับเงินเดือน, งานคนต่างด้าว, งานงบประมาณ, งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. งานด้านจราจร

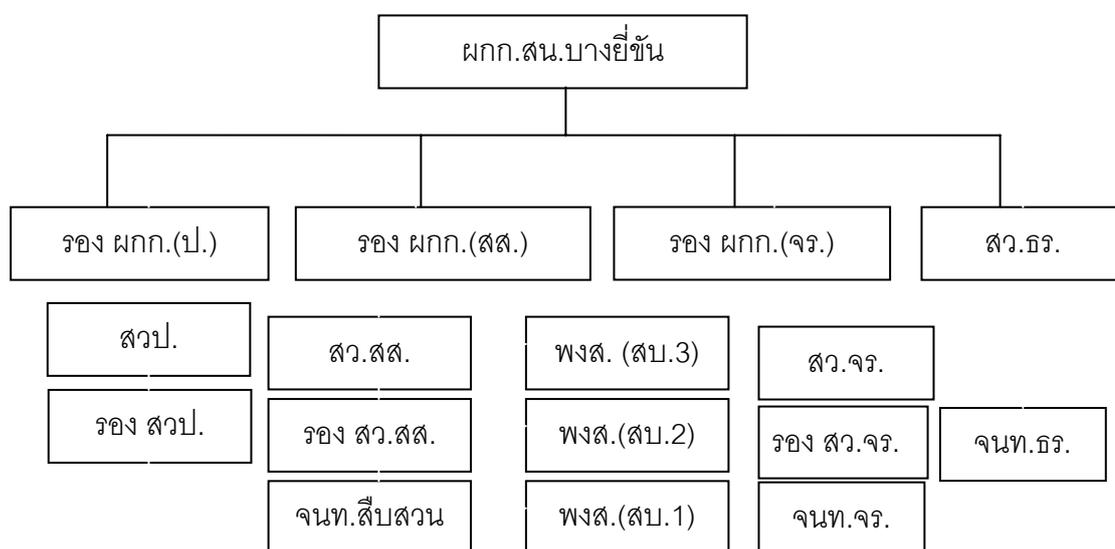
จัดกำลังเป็น 2 ชุด ๆ ละ 8 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 05.30 น.-14.00 น. และ 14.00 น.-22.00 น. โดยมีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นหัวหน้า อำนวยการจราจรตามจุดที่กำหนด และ จุดที่มีปัญหาอำนวยการจราจร อารักขาและรักษาความปลอดภัยในเส้นทางเสด็จตลอด 24 ชั่วโมง

5. งานด้านสอบสวน

จัด พนักงานสอบสวน เข้าเวรผลัดละ 2 นาย ตลอด 24 ชม. แบ่งเป็น 4 ผลัด ๆ ละ 8 ชม. หมุนเวียนกัน โดยผู้ที่พักเวรจะหมุนเวียนเปลี่ยนกัน เป็นเวรผัดฟ้องฝากขังศาล และสะสางสำนวน

แผนภูมิที่ 2.6

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน



1. จนท.สายตรวจ
2. จนท.เสมียนประจำวัน
3. จนท.พิมพ์ลายนิ้วมือ
4. จนท.ประชาสัมพันธ์
5. พนักงานวิทยุ
6. จนท.ควบคุมผู้ต้องหา

ที่มา: สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน, 2549

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้งฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติ ได้รับสวัสดิการในด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงเหมือนกันทั่วประเทศ ดังเช่นกองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติและสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบในสายการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปก็ตาม สวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้ง 2 ฝ่ายอาจได้รับเหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าสวัสดิการที่ผู้ขอรับบริการเข้ากับระเบียบหรือหลักเกณฑ์ของสวัสดิการในด้านต่าง ๆ หรือไม่

เช่น หากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ก็มีสวัสดิการ กองทุนสวเคราะห์รองรับ แต่ต้องเข้ากับหลักเกณฑ์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติวางไว้จึงมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือดังกล่าว รวมถึงสวัสดิการในด้านอื่น ๆ ด้วย

นอกจากนี้สวัสดิการที่ได้รับอาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับการจัดสวัสดิการภายในระดับหน่วยงาน ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เปิดโอกาสในการกระจายความต้องการสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานของตนได้จัดสวัสดิการขึ้นเองโดยให้หน่วยงานในพื้นที่สามารถจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานตามความเหมาะสมว่าจะจัดให้มีสวัสดิการด้านใดเพิ่มเติมจากที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติตำรวจจัดให้ เช่น การการจัดสวัสดิการภายในกองสวัสดิการ ได้แก่ กองทุนสวัสดิการ กองสวัสดิการที่ให้ความช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและลูกจ้างภายในกองสวัสดิการ ได้แก่ การช่วยเหลือข้าราชการตำรวจ ลูกจ้าง และครอบครัว ในกรณีได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต รวมถึงสวัสดิการด้านการให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ ส่วนการจัดสวัสดิการภายในสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน เช่นสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ โครงการอาหารกลางวัน รวมถึงสถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขันยังได้รับสวัสดิการจากกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้วยเนื่องจากเป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ 7 ที่สังกัดในกองบัญชาการตำรวจนครบาลจึงมีสิทธิได้รับสวัสดิการดังกล่าวที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลจัดให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อสนองตอบความต้องการให้แก่ข้าราชการตำรวจภายในพื้นที่อย่างแท้จริง

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมเกียรติ เกิดจรงค์ (2440) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ทักษะคติและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุดรธานีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ มีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการของกรมตำรวจอยู่ในระดับมาก และมีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ มีสถานภาพทางสังคมแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พบว่า อายุราชการ สถานภาพสมรส จำนวนบุตรที่เลี้ยงดู รายได้ต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และการรักษาพยาบาลแตกต่างกัน นอกจากนี้การปฏิบัติงานต่างกันมีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยและด้านนันทนาการแตกต่างกัน มีหนี้สินต่างกัน มีทัศนคติต่อการจัดสวัสดิการด้านการช่วยเหลือบุตรแตกต่างกัน และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน-พลตำรวจ ที่มีสถานภาพทาง

สังคมต่างกัน มีความต้องการด้านการจัดสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นยศต่างกัน จะต้องการสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ตำรวจ และครอบครัวแตกต่างกัน จำนวนบุตรที่เลี้ยงดูต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านการช่วยเหลือบุตรและด้านนันทนาการแตกต่างกัน สถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ตำรวจและครอบครัว และด้านนันทนาการต่างกัน มีรายจ่ายต่อเดือนต่างกันมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านการช่วยเหลือบุตรต่างกัน รวมถึงมีหนี้สินต่างกันมีความต้องการด้านที่พักอาศัยต่างกัน

ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ที่มีอายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน สถานภาพการสมรส และรายได้รวมต่อครอบครัวแตกต่างกัน จะมีผลต่อปัญหาและความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน ปัญหา สวัสดิการที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านบุคลากร คือ การขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้เกี่ยวกับงานด้าน สวัสดิการ โดยเฉพาะด้านโครงสร้าง คือ การมีลำดับการบังคับบัญชาหลายขั้นตอน ด้านงบประมาณและการดำเนินงาน คือ การพิจารณาอนุมัติสวัสดิการต่าง ๆ ในแต่ละครั้งล่าช้า ด้านที่อยู่อาศัย คือ ความต้องการบ้านพักของทางราชการ (แฟลต) และความต้องการสวัสดิการที่สำคัญในด้านอื่น ๆ คือ การได้รับความช่วยเหลือกรณีบาดเจ็บและเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่

นพดล วิเศษศรี (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองอุดรธานี” พบว่าสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบันเหมาะสมดีอยู่แล้ว แต่เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่พอเพียงและใช้การได้ไม่ดี การให้ความสำคัญและกำกับดูแลด้านสวัสดิการจากผู้บังคับบัญชายังน้อยไป และเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนร่วมมือปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย การฝึกฝนและอบรมในเรื่องการปฏิบัติงานยังน้อยไป การจัดหน่วยงานยังไม่สวยงามและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน บุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ระบบการจัดสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ไม่ดี เช่น การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย สวัสดิการด้านช่วยเหลือบุตร สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย การเบิกจ่ายเงินล่าช้า

ราชัย เผ่าดิษฐ์ (2543) ได้ทำการศึกษาถึง การศึกษาเปรียบเทียบรายได้และสวัสดิการของตำรวจชั้นประทวนของโรงพักเขตเมืองและเขตชนบทในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า รายได้ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดเชียงใหม่เป็นรายได้ประจำจากเงินเดือนทั้งในเขตเมืองและ

ชนบทเดือนละ 6,000-10,000 บาท โดยตำรวจที่อยู่ในชนบทมีเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงสูงกว่าเขตเมืองเพราะส่วนใหญ่ตำรวจชนบทมีชั้นยศและอายุมากกว่าตำรวจในเมือง รายจ่ายของตำรวจชั้นประทวน พบว่า รายจ่ายส่วนตัวของตำรวจชั้นประทวนทั้งเขตเมืองและชนบทส่วนใหญ่มากกว่า 2,000 บาทต่อเดือน และรายจ่ายของครอบครัวมากกว่าเดือนละ 5,000 บาท ในส่วนของรายจ่ายเกี่ยวกับอาชีพตำรวจอันได้แก่ อาวุธปืน วิทยุสื่อสาร และยานพาหนะ พบว่า ตำรวจในเมืองซื้ออาวุธปืน วิทยุสื่อสาร ในราคาแพงกว่าตำรวจในเขตชนบท สำหรับยานพาหนะตำรวจชั้นประทวนที่อยู่ในเมืองนิยมใช้รถจักรยานยนต์มากกว่าตำรวจในเขตชนบท ตำรวจชั้นประทวนทั้งในเขตเมืองและชนบทส่วนใหญ่ไม่พึงพอใจต่อรายได้และเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับ แต่พึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันของเขตเมืองและชนบททำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องค่าใช้จ่ายของครอบครัวและรายได้จากอาชีพเสริมของตำรวจชั้นประทวน ภูมิหลังทางเศรษฐกิจที่แตกต่างกันอันเนื่องจากรายได้ต่อเดือนทำให้ลักษณะการมียานพาหนะ และอาวุธปืนแตกต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้สูงกว่าจะมียานพาหนะและอาวุธปืนที่ดีกว่า แต่ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างกันในการมีวิทยุสื่อสาร สำหรับสถานะทางเศรษฐกิจในสังคมที่แตกต่างกันจึงทำให้ตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญต่อสวัสดิการและรายได้ที่ได้รับแตกต่างกัน

ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) ได้ทำการศึกษาถึง ปัญหาและความต้องการสวัสดิการตำรวจท่องเที่ยว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 35-44 ปี ส่วนมากสมรสแล้ว จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน รับราชการมาแล้ว 11-20 ปี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาค และได้รับอัตราเงินเดือน 6,000-10,000 บาท ปัญหาการได้รับสวัสดิการด้านงบประมาณ คือ การขอเบิกเงินสวัสดิการจากการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยทำให้ตำรวจท่องเที่ยวอยู่ในส่วนภูมิภาคต้องเดินทางเข้ามารับเงินที่ส่วนกลาง (กรุงเทพฯ) ปัญหาการได้รับสวัสดิการด้านการดำเนินการ คือ เบิกเงินค่าบ้านต้องใช้เอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุมัติจำนวนมาก ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ความต้องการเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจนได้รับอันตรายแก่ร่างกายขณะปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด ความต้องการสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ความต้องการที่ทำการเป็นของตนเองมากที่สุด

เอกพล บงกชมาศ (2544) ได้ทำการศึกษาถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการฝ่ายอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าสวัสดิการทั่วไปที่จัดให้กับข้าราชการตำรวจนครบาล มีทั้งสวัสดิการตามกฎหมายและสวัสดิการที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานจัดเพิ่มเติมให้ แต่ไม่มีสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสายอำนวยการโดยเฉพาะ กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้สวัสดิการในระดับปานกลางส่วนใหญ่ใช้หรือเคยใช้

ประโยชน์จากสวัสดิการที่ตนเองมีสิทธิ และมีความคาดหวังสูงที่จะใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ รวมทั้งมีความพอใจต่อสวัสดิการดังกล่าว และผลจากการทดสอบสมมุติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจกองกำกับการฝ่ายอำนวยการ มีการรับรู้สวัสดิการไม่ทั่วถึง นอกจากนั้นในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างชุดตัวแปรพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านระบบสวัสดิการมีอิทธิพลต่อการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพล คือ เพศ การศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตรและระดับชั้นยศ ปัจจัยด้านระบบสวัสดิการ คือ ความเพียงพอและความจำเป็นของสวัสดิการบริการของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสวัสดิการ ความยุ่งยากและความล่าช้าของการให้บริการตลอดจนการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสวัสดิการ

รสนิน ศรีพญา (2545) ได้ทำการศึกษาถึง ความพึงพอใจและความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สายการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อัตราเงินเดือน และจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและความต้องการของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับส่วนรูปแบบของสวัสดิการและค่าตอบแทนที่บุคลากรต้องการให้เพิ่มเติมเป็นอันดับแรก คือ ด้านสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านเศรษฐกิจ

ดอง ไฮ แบ (2545) ได้ทำการศึกษาถึง การศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างบริหารองค์กร และการจัดสวัสดิการของตำรวจประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐเกาหลี พบว่า ในการจัดโครงสร้างองค์กรของตำรวจไทยเป็นแบบระบบทหารโดยมีการควบคุมบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น การบริหารงานจึงเป็นระบบใช้คำสั่งเน้นการทำงานตามกฎระเบียบ มีโครงสร้างแบบรวมศูนย์รวมอำนาจและซับซ้อน ทำให้การบริหารงานล่าช้า ส่วนโครงสร้างขององค์กรตำรวจสาธารณรัฐเกาหลี มีลักษณะการบริหารงานแบบพลเรือน ไม่มีชั้นยศ แต่ใช้ระบบตำแหน่งในการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการบริหารงานของเกาหลี รัฐมนตรีมหาดไทยมีหน้าที่เสนอชื่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ส่วนการบริหารงานองค์กรตำรวจเป็นหน้าที่ของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยที่นักการเมืองไม่มีสิทธิที่จะไปก้าวก่ายในการบริหารองค์กรตำรวจ สำหรับการบริหารงานตำรวจไทยจะถูกแทรกแซงทางการเมืองตลอดมา ด้านค่าตอบแทนและบัญชีเงินเดือนข้าราชการตำรวจไทยจะผูกติดด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ชั้นยศ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประกอบกับการการใช้อัตราเงินเดือน เช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ทำให้ยากต่อการได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจไทยซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งแตกต่างจากตำรวจเกาหลีใต้ เนื่องจากพิจารณาให้เงินตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ

ด้านสวัสดิการจะเห็นได้ว่าตำรวจไทยได้รับสวัสดิการมากกว่าตำรวจเกาหลีใต้ เช่น ที่พักอาศัย ในขณะที่ตำรวจเกาหลีใต้นั้น รัฐบาลจัดที่พักส่วนกลางให้ แต่จะต้องเสียค่าเช่าให้กับรัฐบาล และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจขององค์กรตำรวจ องค์กรตำรวจเกาหลีใต้มีลักษณะการกระจายอำนาจ มีองค์กรประชาชนเข้ามามีส่วนทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นอย่างชัดเจน ในขณะที่องค์กรตำรวจไทย พยายามที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมแต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

คณาธิป ศรีทิพย์ (2547) ได้ทำการศึกษาถึง สวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจน้ำ พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจน้ำมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการในระดับสูง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่จำแนกตามความแตกต่างของระดับความคิดเห็น คือ อายุ ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน ปัจจัยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน ปัจจัยภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็น คือ การรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเป็นตำรวจ

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้อบรมมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า สวัสดิการมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการตำรวจเพราะมนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการโดยเฉพาะปัจจัย 4 ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow เช่นเดียวกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้งฝ่ายปฏิบัติและฝ่ายอำนวยการที่ต่างก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามสายงานที่ปฏิบัติและมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันซึ่งส่วนมากมักมีรายได้น้อยและเป็นเจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดในการให้บริการประชาชนในด้านต่าง ๆ ซึ่งบางสายงานเช่น ฝ่ายปฏิบัติต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมงซึ่งอาจได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในปฏิบัติหน้าที่โดยมีฝ่ายอำนวยการให้การสนับสนุนในด้านการให้บริการต่าง ๆ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เล็งเห็นความสำคัญในด้านการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวเพื่อช่วยเหลือในการบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการตำรวจดังกล่าวได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยได้มีการจัดตั้งระเบียบสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การจัดตั้งระเบียบสวัสดิการ ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 -2549 ขึ้นมาเพื่อรองรับและสนองตอบความต้องการของผู้รับบริการรวมถึงหน่วยงานพื้นที่ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงและตรงความต้องการของผู้รับบริการอย่างแท้จริงเนื่องจากมองว่าหน่วยงานเจ้าของพื้นที่จะทราบความต้องการสวัสดิการของของข้าราชการในหน่วยงานดีกว่าส่วนกลางว่าต้องการสวัสดิการในด้านใด

จึงมีการเปิดกว้างให้หน่วยงานในพื้นที่สามารถจัดสวัสดิการขึ้นมาเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ทั้งแก่ตัวข้าราชการตำรวจเองรวมถึงองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครอบคลุมและทั่วถึง เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการตำรวจให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสวัสดิการดังกล่าวที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ เป็นสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว ดังจะเห็นได้จากสวัสดิการที่พักอาศัยซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานของคนทั่วไปที่เห็นความสำคัญของที่พักอาศัยเป็นหลัก รวมถึงการจัดสวัสดิการด้านอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ให้ทันสมัยและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีความสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากข้าราชการตำรวจได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ก็มีเงินช่วยเหลือโดยมีการจัดตั้งสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ในวงเงินที่เหมาะสม หรือหากมีความเดือดร้อนในเรื่องการเงินก็มีสวัสดิการเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ รวมถึงหากต้องการพักผ่อนหรือจัดงานแต่งงานหรือเลี้ยงรับรองในด้านต่าง ๆ ก็มีสวัสดิการด้านนันทนาการ หรือกรณีมีการเสียชีวิตก็จะมีสวัสดิการด้านฌาปนสถานตำรวจ ซึ่งถือว่าการจัดสวัสดิการช่วยเหลือข้าราชการตำรวจเพื่อในการบรรเทาความเดือดร้อนแบบครบวงจร

ซึ่งสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้กับข้าราชการตำรวจ ยังพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ยังมีการรับรู้ข่าวสารในด้านสวัสดิการ แต่ยังไม่ทั่วถึงทำให้เกิดปัญหาในการได้รับสิทธิในสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ไม่ทั่วถึงส่งผลต่อสวัสดิการที่ได้รับอาจไม่สนองตอบความต้องการที่แท้จริงของผู้ขอรับบริการทำให้มีปัญหาคความต้องการสวัสดิการอย่างต่อเนื่องและปัญหาส่วนมากจะเป็นสวัสดิการในด้านที่พักอาศัยที่ยังไม่เพียงพอรวมถึงเงินช่วยเหลือในการกรณีได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ โดยทฤษฎีและผลงานวิจัยที่รวบรวมมาจะเป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถสนองตอบและแก้ไขปัญหาคความต้องการในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ดียิ่งขึ้น เพื่อก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

4. กรอบแนวคิดในการศึกษา

