

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

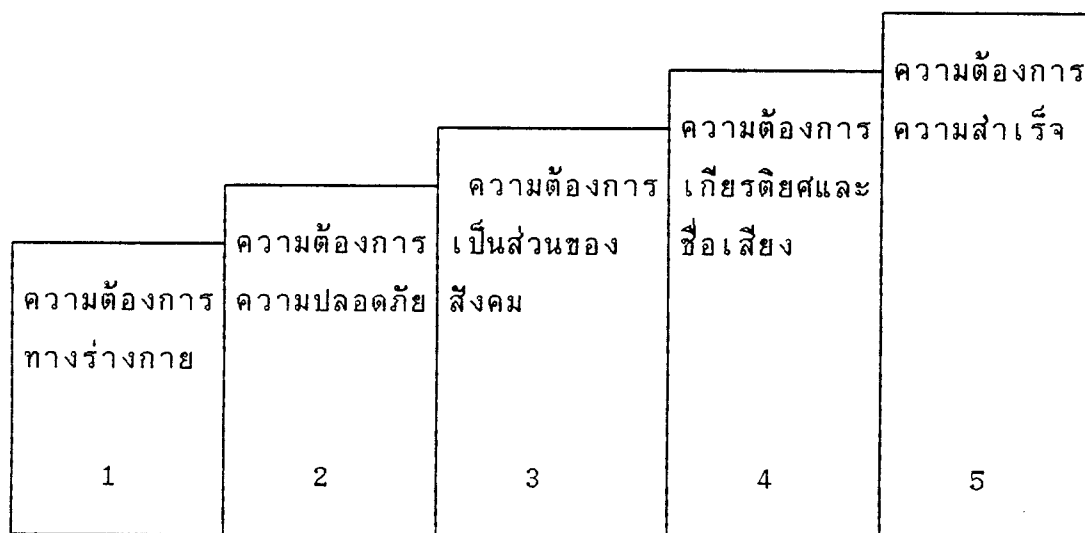
การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ตามความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.2 ความหมายของสวัสดิการ
- 2.3 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ
- 2.4 หลักการจัดสวัสดิการ
- 2.5 ประเภทของการจัดสวัสดิการ
- 2.6 การจัดสวัสดิการในภาคเอกชน
- 2.7 การจัดสวัสดิการในภาคราชการ
- 2.8 การจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- 2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และแรงจูงใจในการทำงาน

ในปัจจุบันความต้องการของมนุษย์ได้ถูกจัดลำดับขั้นของความสำคัญ จากความต้องการขั้นต่ำสุดไปถึงความต้องการที่มีความซับซ้อนขึ้นและสูงสุด แต่ความต้องการนี้อาจเหมือนหรือแตกต่างกันไปบ้าง ทั้งนี้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมและความจำเป็นของแต่ละบุคคล มีผู้ทำการศึกษาค้นคว้าความต้องการของมนุษย์และสรุปเป็นทฤษฎีไว้หลายคนที่น่าสนใจ ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (อ้างอิงในสุทธิ ทองประดิษฐ์, 2533) ได้แบ่งขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ขั้น ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 แสดงขั้นตอนความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้น ของ Maslow

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ น้ำ อาหาร อากาศ การพักผ่อน ฯลฯ เพื่อที่จะรักษาร่างกายให้อยู่ในสภาพสมดุลย์ ร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างสม่ำเสมอ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการของร่างกายตอบสนองความพอใจแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะเริ่มมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของตน ความต้องการประเภทนี้เป็นความต้องการความปลอดภัยของร่างกายและทรัพย์สิน

3) ความต้องการทางสังคม (The Belongingness Needs) เนื่องจากคนเป็นสิ่งมีชีวิตอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในสังคม จึงมีความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งในสังคม การคบค้าสมาคม การยอมรับของบุคคลอื่น และต้องการความเป็นเจ้าของ รวมทั้งการมีเพื่อนและความรัก

4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (The Esteem Needs) ความต้องการชนิดนี้เรียกว่าความต้องการที่จะได้รับการสรรเสริญ ซึ่งเป็นความต้องการที่จะมีความเชื่อมั่นในตนเองรวมทั้งความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศในการยกย่องชมเชยจากผู้อื่น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) หรือเรียกว่าเป็นความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะพิจารณาถึงสมรรถนะที่เป็นไปได้ของตน และดำเนินการเพื่อพัฒนาสิ่งที่เป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตของตนให้บรรลุผลสำเร็จ เช่น นักการเมือง นักวิชาการ นักกีฬา ที่มีการพัฒนาความสามารถของตนเองจนเป็นผู้มีชื่อเสียงสูงสุดในสาขานั้นๆ

Zaleznik (1958) กล่าวถึงรางวัลที่จะจูงใจให้มนุษย์มีความต้องการในการทำงานเป็น 2 ประเภท คือ

1) รางวัลภายนอก (External Reward) ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพภาพของงานที่น่าสนใจ การจัดองค์การ และการจัดการสภาพการปฏิบัติงานและนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน

2) รางวัลภายใน (Internal Reward) ได้แก่ รางวัลที่ผู้ทำงานได้รับจากกลุ่มผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่น เช่น ความเป็นมิตร ความรัก ความซื่อสัตย์ต่อกัน เป็นต้น

Barnard (อ้างถึงใน กิตติมา ปรีดีดิลก, 2524) กล่าวว่า เครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ

2) โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ ที่จะมีโอกาสแตกต่างไปจากคนอื่น เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษ

3) สภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน อยู่ในสภาพที่พอใจ

4) ความดึงดูดใจในทางสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกหน่วยงาน

5) การปรับสภาพการทำงาน ให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทักษะของบุคลากร

6) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่

7) สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะได้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนจะให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

จิรประภา กัลยาสูตร (2518) ได้เสนอความจำเป็นที่ต้องตอบสนองความ

ต้องการของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อกระตุ้นให้มีความจงรักภักดีและความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ไว้ดังต่อไปนี้

- 1) อัตราเงินเดือนเป็นที่พอใจหรือสิ่งจูงใจอื่นใดทางการเงิน
- 2) สวัสดิภาพและความปลอดภัยจากการเจ็บป่วย หรืออุบัติเหตุจากการทำงาน
- 3) การได้รับความคุ้มครองและหลักประกันความมั่นคงอย่างเพียงพอ
- 4) การได้รับความนับถือในความสามารถและฝีมือจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
- 5) ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันในการทำงาน (Sense of Belonging)
- 6) สภาพในการทำงานได้รับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น เพื่อขจัดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
- 7) โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำงาน

จำนงค์ สมประสงค์ (2526) เสนอแนวคิดในการเสริมสร้างความพึงพอใจของคนไทย โดยการใช้รายได้ 2 ประการเป็นแนวทาง ได้แก่

- 1) รายได้ทางการเงิน เพื่อให้คนสามารถนำไปใช้จ่ายในการดำรงชีพ และสร้างความสุขสบายแก่ตนเองและครอบครัว เช่น การขึ้นเงินเดือนให้พิเศษแก่คนที่ทำงานดีเด่น การให้เบี้ยขยันเป็นรายเดือนสำหรับคนที่ไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลา รางวัลพิเศษสำหรับคนที่ทำงานได้ผลสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ เป็นต้น
- 2) รายได้ทางจิตใจ โดยการแสดงออกซึ่งความมีน้ำใจกับคนทำงาน เช่น การใช้คำพูดอันไพเราะ การไม่แสดงการข่มขู่ ดุหมั่น เข้ายดหยามหรือใช้อำนาจ การทักทายเป็นกันเอง ตลอดจนความยิ้มแย้มแจ่มใส และมีอัธยาศัยไมตรีอันดีระหว่างหัวหน้างานกับผู้ร่วมงาน

2.2 ความหมายของสวัสดิการ

สวัสดิการ (Welfare) ในวงการบริหารธุรกิจและการบริหารงานบุคคล อาจเรียกกันหลายอย่าง เช่น ผลประโยชน์แก่กุล ผลประโยชน์พิเศษ เป็นต้น แต่ไม่ว่าจะเรียกอย่างไร ความหมายจะเป็นไปในลักษณะที่สอดคล้องกัน ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังต่อไปนี้

สมพงศ์ เกษมสิน (2516) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งสวัสดิการนั้นอาจเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ได้

ภิญโญ สาธร (2517) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะปฏิบัติงาน พักงานชั่วคราว และเมื่อออกจากงานเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้ทำงานด้วยความสบายใจ และได้รับความสะดวกสบายจะได้มีความพอใจในงาน และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการดังกล่าวอาจให้เป็นเงิน สิ่งของหรือให้เป็นบริการความสะดวกสบาย เช่น บริการเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา ความมั่นคงในการทำงาน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้ค่าปรึกษาเมื่อมีปัญหา ทั้งที่เป็นปัญหาที่เกี่ยวกับงานและปัญหาส่วนตัว

Beach (อ้างถึงใน ภิญโญ สาธร, 2517) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้เป็น การคุ้มครองช่วยเหลือในเรื่องการเงิน เจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกระชั้นหันไม่ว่าจะเป็นการลาออก ไล่ออกหรือพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ นอกจากการให้เงิน อาจจะเป็นการให้ความสะดวกต่างๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินเดือนตามสมควร และจัดสภาพแวดล้อม ทั้งในและรอบนอกที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

Harwell (อ้างถึงในภิญโญ สาธร, 2517) ให้ความหมายว่า สวัสดิการเป็นรายได้พิเศษ (Fringe Benefits) ชนิดหนึ่ง แม้ว่าจะเป็นโครงการสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรได้แก่การประกันชีวิต การให้การรักษาพยาบาล การให้เงินบำเหน็จหรือบำนาญเมื่อบุคลากรพ้นจากงาน การให้เงินทดแทนหรือทำขวัญเมื่อบุคลากรทุพพลภาพ

Gibson and Hunt (อ้างถึงในภิญโญ สาธร, 2517) ได้ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการ หมายถึง บริการที่องค์กรจัดให้บุคลากรเพื่อป้องกันความยากลำบากที่ไม่จำเป็นและเพื่อให้เกิดความมั่นคงในทางสังคมและเศรษฐกิจ

สุดาศิริ เสงี่ยมลพ (2526) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ หมายถึง สภาพการที่บุคคลหรือชุมชนมีการอยู่ดีกินดี มีความเจริญรุ่งเรืองหรือความสมบูรณ์สุข หรืออาจหมายถึงสิ่งที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกหรือความกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง

ประวิณ ณ นคร (2527) กล่าวว่า สวัสดิการเป็นภาวะของการมีความสุข มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวกับทางด้านแรงงาน หมายถึง

สิ่งหรือภาวะที่นายจ้างจัดให้ เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง

ประชุม รอดประเสริฐ (2528) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือให้ได้รับประโยชน์อื่น นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพ

Robert L. Barker (อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2535) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง ความพยายามขององค์กรที่ต้องการให้สมาชิกมีความมั่นคงทางร่างกายและจิตใจ รวมทั้งมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

จากความหมายของคำว่า "สวัสดิการ" ที่นักวิชาการหลายท่านกล่าวมาพอสรุปได้ว่าสวัสดิการ หมายถึง กิจกรรมขององค์กรหรือหน่วยงานที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับบุคลากรหรือเพื่อให้บุคลากรได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญ และกำลังใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

2.3 วัตถุประสงค์และประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

ปรัชญาพื้นฐานของการจัดสวัสดิการ คือ การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของคนที่ต่อผลของงาน คือ เชื่อว่าผลสำเร็จของหน่วยงานนั้นมาจากคุณภาพของคนและขวัญของคนเป็นสำคัญ สวัสดิการจึงถูกจัดขึ้นเพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจของคนทำงานเป็นหลักใหญ่ ส่วนรายละเอียดอื่นนั้นมีหลายประการดัง เช่น ภิญญสาธร (2517) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้หลายประการสรุปได้ดังนี้

- 1) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในหน่วยงาน
- 2) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
- 3) เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
- 4) เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
- 5) ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- 6) เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้ง และการขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร

- 7) เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
- 8) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลา และแรงงานในการปฏิบัติงานในองค์การให้ดีขึ้น
- 9) เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
- 10) เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- 11) เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 12) เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
- 13) เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วิลไพจิตร (2523) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วการจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์การ เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากคนงาน ทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และเสนาดิเชาว์ (2525) ได้สรุปถึงวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการไว้สอดคล้องกับ สมิต สิชฌกร (2529) กล่าวคือ การจัดสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อลดอัตราการลาออก และจูงใจให้คนทำงานเพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนมีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเพื่อความมั่นคงในชีวิตของคนทำงาน

สำหรับประโยชน์ของการจัดสวัสดิการนั้นมีอยู่หลายประการ ดังที่ มณฑพร ภูตระกูล (2522) ให้ความเห็นไว้ว่า สวัสดิการที่หน่วยงานจัดขึ้นจะมีบทบาทในการประมวลคนในตลาดแรงงาน ถ้าหน่วยงานใดจัดสวัสดิการดี หน่วยงานนั้นย่อมสามารถดึงดูดคนเข้าสู่งานสรรหาได้มาก โอกาสที่จะคัดเลือกคนดีมีความสามารถเข้าทำงานย่อมมีมาก

พนัส หันนาคินทร์ (2526) ได้กล่าวถึงประโยชน์และความจำเป็นในการจัดสวัสดิการไว้ดังนี้

- 1) เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องพยายามบำรุง และเพิ่มพูนขวัญหรือน้ำใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพที่กระทำอยู่ อันจะเป็นทางนำไปสู่ความตั้งใจที่จะทำงานให้ลุล่วงไปตามเจตนารมณ์ของสถาบัน หรือองค์การนั้นๆ

- 2) การให้บริการสวัสดิการ เป็นการลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงานอันเนื่องมาจากความเจ็บป่วย การไร้ความสามารถ การออกจากงาน โดยปราศจากความผิด การตาย และการหยุดงาน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2535) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการไว้ว่า

- 1) เพื่อจูงใจให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
- 2) เพื่อรักษาผู้มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงาน และให้เกิดความจงรักภักดีในหน่วยงาน
- 3) เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต
- 4) เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน
- 5) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
- 6) เพื่อลดความเครียด ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน

7) เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8) เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน

Flippo (1966) ให้ความเห็นว่าการให้สวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร จะเป็นผลดีต่อองค์การดังนี้

- 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ
- 2) เสริมสร้างประสิทธิภาพในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน
- 3) ส่งเสริมขวัญและความภักดีของบุคคลต่อองค์การให้สูงขึ้น
- 4) ลดอัตราการลาออกและขาดงานให้น้อยลง
- 5) เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีของหน่วยงาน
- 6) ลดและป้องกันอิทธิพลของสหพันธกรรม การ และการแทรกแซงจากภายนอก

7) ลดปัญหาการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่พนักงาน

สรุปความว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับองค์การ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถอีกด้วย

2.4 หลักในการจัดสวัสดิการ

สมพงศ์ เกษมสิน (2516) เสนอหลักการจัดสวัสดิการไว้ 7 ประการ ดังนี้

- 1) จัดให้ตรงตามความประสงค์ของคณงานอย่างแท้จริง
- 2) จัดให้สนองความต้องการของคนส่วนใหญ่
- 3) จัดให้สม่ำเสมอ
- 4) จัดให้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ของการจัดบริการ
- 5) บริการที่จัดให้ต้องไม่เป็นภาระแก่คณงาน
- 6) ต้องคำนึงถึงต้นทุนขององค์การให้ถ่องแท้
- 7) จัดให้ในลักษณะที่คณงานช่วยตนเองได้

ภิญโญ สาธร (2517) ได้ให้หลักการจัดสวัสดิการไว้ 10 ข้อ ดังนี้

- 1) หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดต้องให้แก่บุคลากร โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ในด้านการรับสวัสดิการ
- 2) หลักแห่งประโยชน์ การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับ กล่าวคือ ประโยชน์ที่ได้รับควรต้องคุ้มค่าต่อการจัด และตรงตามเป้าหมายที่จัด
- 3) หลักแห่งความจูงใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความจูงใจให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำงานให้เกิดผลทั้งต่อตนเองและหน่วยงาน
- 4) หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงสิ่งที่จะอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างสมาชิก ตรงตามความต้องการของสมาชิก
- 5) หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงว่าต้องเป็นการจัดที่ได้ผลที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและลงทุนน้อยที่สุด โดยที่ให้บริการจากการจัดทั้งคุณภาพและปริมาณ
- 6) หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงความสิ้นเปลือง หากทำโดยไม่ประหยัด จะกลายเป็นเรื่องฟุ่มเฟือย เสียประโยชน์มากกว่าได้ประโยชน์
- 7) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ หมายความว่า การจัดสวัสดิการนั้นควรถือว่าเป็นการจัดเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนผลอย่างอื่น เป็นเพียงผลที่ติดตามมา
- 8) หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการที่จะให้ผลดี ต้องมีระบบระเบียบ และรูปแบบที่จะเอื้ออำนวยความสะดวก ก่อให้เกิดความคล่องตัวไม่ติดขัด ไม่ชักช้าเสียเวลาในการรับบริการ

9) หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงงบประมาณในการจัดว่าโครงการใด ที่จะเป็นประโยชน์แก่บุคคลมากกว่ามีเงินทุนดำเนินการหรือว่าต้องใช้เงินสนับสนุนแบบให้แล้วสูญเปล่า และหน่วยงานมีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10) หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่บุคลากรได้รับว่าจะต้องไม่มีการให้บริการที่เหลื่อมล้ำต่ำสูงกว่ากัน

เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วิลไพจิตร (2523) เสนอหลักการจัดสวัสดิการแก่คนงานไว้ 4 ประการ คือ

- 1) สวัสดิการที่จัดขึ้นควรตอบสนองความต้องการของคนงาน
- 2) สวัสดิการที่จัดควรให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง และให้ได้รับประโยชน์กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 3) สวัสดิการที่จัด ควรเป็นมูลเหตุจูงใจในทางสร้างเสริมประสิทธิภาพของงาน

4) สวัสดิการที่จัดควรให้คนงานได้มีส่วนร่วมในการจัดด้วย
 เสนาะ ดีเยาว์ (2525) ได้กล่าวถึงหลักในการจัดสวัสดิการไว้ 5 ประการ คือ

- 1) ควรจัดตามความต้องการของคนงาน
- 2) ควรให้ทุกคนมีโอกาสใช้บริการเท่ากัน
- 3) ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใช้บริการได้เลือกมากที่สุด
- 4) ต้องคำนึงถึงประโยชน์และบริการที่จะได้รับ และ
- 5) ต้องมีบริการที่แน่นอน

ส่วน สนิต สัมบุกร (2529) ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์การจัดสวัสดิการในแง่ของธุรกิจไว้ว่า สวัสดิการที่จัดนั้นควรจัดเฉพาะเมื่อมีประโยชน์และความจำเป็นจัดให้ตรงกับความต้องการของพนักงานจริง ๆ ควรจัดให้ได้รับอย่างเสมอภาค ไม่เลือกเชื้อชาติศาสนา และจะต้องพิจารณาถึงผลตอบแทนที่ได้รับว่าจะต้องคุ้มทุนที่จัดมิใช่จัด เพื่อแข่งกับองค์การอื่นเท่านั้นและประธาน คงฤทธิศึกษากร (2529) ได้สรุปหลักการจัดสวัสดิการไว้อย่างสั้นๆ ว่า การจัดสวัสดิการนั้นต้องคำนึงถึงความสมเหตุสมผล คำนึงถึงหลักความจำเป็นและหลักความสะดวกในการปฏิบัติ

สรุปว่า การจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในองค์การนั้น จะต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมในการจัด สวัสดิการที่จัดนั้นต้องมีความสอดคล้อง

กับความต้องการของบุคลากรและพอเหมาะกับงบประมาณ อันเป็นทุนรอนในการจัดในการให้บริการด้านสวัสดิการต้องให้บริการอย่างทั่วถึงอย่างเสมอภาค และที่จะลืมิได้คือการจัดสวัสดิการนั้นจัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดี

2.5 ประเภทของสวัสดิการ

ประเภทของสวัสดิการอาจแบ่งได้หลายประเภท สุดแต่แต่ความมุ่งหมายในการแบ่งว่าเป็นการแบ่งประเภท เพื่อการดำเนินการจัดการหรือเป็นการแบ่งเพื่อการศึกษา

การแบ่งประเภทของสวัสดิการเพื่อการดำเนินการจัดสวัสดิการ อาจแบ่งได้ดังนี้

1) แบ่งตามลักษณะของหน่วยงาน เช่น สวัสดิการภาครัฐบาล สวัสดิการภาคเอกชน เป็นต้น

2) แบ่งตามระดับของหน่วยงาน เช่น สวัสดิการกระทรวง สวัสดิการกรมสวัสดิการมหาวิทยาลัย สวัสดิการโรงเรียน เป็นต้น

3) แบ่งตามลักษณะอาชีพ เช่น สวัสดิการทหาร สวัสดิการตำรวจ สวัสดิการข้าราชการพลเรือน สวัสดิการครู เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2524) ได้แบ่งสวัสดิการที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการไว้เป็น 5 ประเภท คือ

1) สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิการลา เช่น การลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตร และลาพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

2) สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ที่จะได้รับในการปฏิบัติราชการ เช่น เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เป็นต้น

3) สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนที่ช่วยในการปฏิบัติราชการ เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก เป็นต้น

4) สวัสดิการที่เป็นประโยชน์ตอบแทนเมื่อออกจากราชการ เช่น เงินบำนาญ เงินบำเหน็จ หรือเงินทดแทนอื่นเนื่องมาจากการเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

5) สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์อื่น เช่น การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญตราต่างๆ

สำหรับการแบ่งประเภทสวัสดิการเพื่อการวิจัยและศึกษานั้น นคราญ
 ฬาสุก (2519) แบ่งสวัสดิการเป็น 6 ประเภท คือ

- 1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
- 2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- 3) สวัสดิการด้านสันตนาการ
- 4) สวัสดิการด้านความมั่นคง
- 5) สวัสดิการด้านการศึกษา
- 6) สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์

สุนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528) แบ่งสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- 2) สวัสดิการด้านการศึกษา
- 3) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
- 4) สวัสดิการด้านความสะอาดสวยงาม

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530) ได้แบ่งสวัสดิการ สวัสดิการเพื่อทำการวิจัยไว้
 5 ประเภท คือ

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่มีผล
 เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจหรือการใช้จ่าย

2) สวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัย หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการที่
 ส่งผลต่อสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต เพื่อให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพและพลานามัยที่
 สมบูรณ์ แข็งแรง และมีจิตใจที่ร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ

3) สวัสดิการด้านสังคมและสันตนาการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือ
 บริการที่ส่งผลต่อความภาคภูมิใจในชื่อเสียงเกียรติยศ การยอมรับในสังคม การ
 ได้มีส่วนร่วมหรือมีโอกาสแสดงออกเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม

4) สวัสดิการด้านความสะอาดสวยงาม หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการ
 ที่ช่วยให้เกิดความคล่องตัวและมีความสะอาดสวยงามในการปฏิบัติงาน

5) สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการทางการ
 ศึกษาที่ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ความชำนาญ ตลอดจนเป็นการเพิ่มประสบ
 การณ์และคุณวุฒิ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2537) แบ่งสวัสดิการ
 ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจำหน่ายสินค้าราคาถูก การจัดให้มีอาหารกลางวัน การให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ การช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพ บำเหน็จ บำนาญ เป็นต้น

2) สวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการ เช่น การจัดให้มีการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ การจัดการแข่งขันกีฬาทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน การจัดทัศนอาร การจัดให้มีสโมสร การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ เป็นต้น

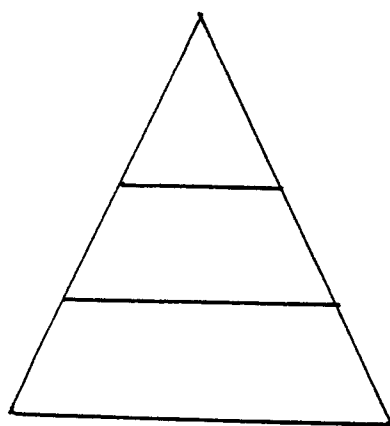
3) สวัสดิการด้านอำนวยความสะดวกสบาย เช่น การบริการบ้านพัก การจัดบริการรถรับ-ส่ง จัดบริการร้านอาหารในหน่วยงาน การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกในหน่วยงาน การจัดบริการทางแพทย์ การจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดบริการน้ำดื่ม บริการห้องสมุด การให้บริการทางด้านกฎหมาย เป็นต้น

2.6 สวัสดิการในภาคเอกชน

ในภาคธุรกิจเอกชน นอกจากนายจ้างหรือองค์การจะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แล้วยังมีการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย สำหรับสวัสดิการในภาคธุรกิจเอกชน อาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.6.1 สวัสดิการที่จัดให้ตามกฎหมายบังคับ

2.6.2 สวัสดิการที่จัดให้ด้วยความสมัครใจ



สวัสดิการที่ให้ตามความสมัครใจ
 <--- ของหน่วยงาน
 <--- สวัสดิการที่ต้องจัดให้ตามกฎหมายบังคับ
 <--- เงินเดือน-ค่าจ้าง

แผนภูมิที่ 2 แสดงค่าตอบแทนในภาคเอกชน

2.6.1 สวัสดิการที่จัดให้ตามกฎหมายบังคับ

สวัสดิการประเภทนี้ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างหรือหน่วยงานในภาคธุรกิจเอกชนต้องจัดให้มีตามกฎหมายหมายคุ้มครองแรงงาน สำหรับในประเทศไทยต้องจัดให้มีตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ประกาศและคำสั่งของกระทรวงมหาดไทย ประกาศและคำสั่งของกรมแรงงาน ซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ลูกจ้าง เช่น การจัดให้มีน้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม เครื่องใช้ที่จำเป็นแก่สุขภาพและอนามัยของลูกจ้าง การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล และอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาล ส่วนจะมีจำนวนมากน้อยเท่าไรให้เป็นไปตามสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในหน่วยงานนั้นๆ การจ่ายเงินทดแทนเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดจากงานหรือการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.6.2 สวัสดิการจัดให้ด้วยความสมัครใจ

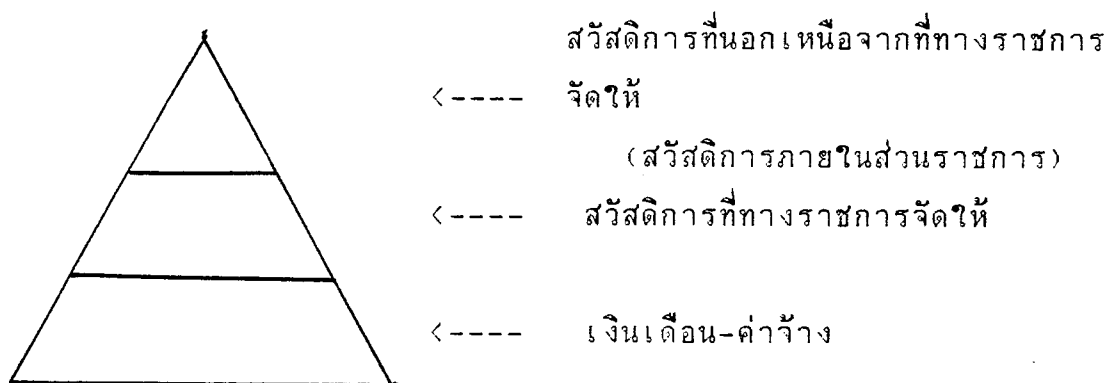
สวัสดิการประเภทนี้ เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ด้วยความสมัครใจ นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่ต้องจัดให้ตามกฎหมายบังคับ เป็นการจัดให้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อช่วยเหลือและให้ความสะดวกแก่ลูกจ้างของหน่วยงาน เพื่อให้หมดความกังวลและให้ความร่วมมือกับนายจ้างมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีแก่นายจ้างหรือหน่วยงานโดยตรง ทั้งนี้การจะให้จัดให้มีมากน้อยเพียงใดในรูปแบบใดย่อมแตกต่างกันไปตามทัศนคติและความเห็นอกเห็นใจของนายจ้างที่มีต่อลูกจ้างฐานะการเงินของนายจ้าง สวัสดิการโดยทั่วไปที่นายจ้างนิยมจัดให้ ได้แก่ การช่วยเหลือทางการเงิน เช่น การให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ โบนัส การสร้างหลักประกันความมั่นคง เช่น การประกันชีวิต การประกันอุบัติเหตุ ช่วยเหลือการเจ็บป่วย กิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ เช่น จัดตั้งสโมสร ส่งเสริมการเล่นกีฬา จัดทัศนาวจร การให้บริการและอำนวยความสะดวก เช่น จัดร้านอาหาร ร้านค้า เป็นต้น

2.7 สวัสดิการในภาคราชการ

2.7.1 สวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง

สวัสดิการในภาคราชการเป็นสวัสดิการ ที่ข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

- (1) สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้
- (2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้



แผนภูมิที่ 3 แสดงค่าตอบแทนในภาคราชการ

(1) สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้

สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 สวัสดิการที่ข้าราชการได้รับระหว่างอยู่ในราชการ ได้แก่

- (1) การลาประเภทต่างๆ
- (2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร
- (3) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
- (4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
- (5) เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว
- (6) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนดาร์
- (7) เงินยังชีพภาคใต้
- (8) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
- (9) เงินค่าอาหารที่ทำการนอกเวลา
- (10) เงินค่าเช่าบ้าน
- (11) เงินเบี้ยประชุมกรรมการ
- (12) เงินสมนาคุณผู้บรรยายในการอบรมของส่วนราชการ

(13) เงินค่าสอนพิเศษ

(14) เงินรางวัลกรรมการและเจ้าหน้าที่สอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือกข้าราชการ

(15) เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

(16) เครื่องราชอิสริยาภรณ์

1.2 สวัสดิการที่ข้าราชการได้รับเมื่อพ้นจากราชการแล้ว มีดังนี้

(1) เงินบำเหน็จ บำนาญ

(2) เงินทำขวัญ

(3) เงินบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

(4) เงินบำเหน็จความชอบ ค่าตอบแทนและการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือช่วยเหลือราชการในการป้องกัน อนุรักษ์และรักษาความเรียบร้อยของประเทศ

(2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้

เป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างของส่วนราชการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้อยู่แล้ว ทั้งในลักษณะที่ส่วนราชการ โดยคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการจัดขึ้น และส่วนราชการร่วมมือกับข้าราชการและลูกจ้างหรือข้าราชการและลูกจ้างร่วมมือกันจัดขึ้นเอง เช่น การให้กู้เงิน ร้านอาหาร ร้านค้า การส่งเคราะห์ข้าราชการ การฃาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ เป็นต้น

สวัสดิการนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ แต่เดิมต่างคนต่างจัดไม่มีหลักการหรือนโยบายที่ชัดเจนแน่นอน บางส่วนราชการมีการจัดขึ้นหลายประเภท บางส่วนราชการไม่มีการจัดเลย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจและการสนับสนุนของหัวหน้าส่วนราชการ ความพร้อมของส่วนราชการ ความสนใจและความร่วมมือของข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการนั้น ๆ แต่ปัจจุบันนี้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน 2530 เป็นต้นมา กำหนดให้สวัสดิการลักษณะนี้เป็น "สวัสดิการภายในส่วนราชการ" และกำหนดให้มีในทุกส่วนราชการ โดยให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการที่จะริเริ่มดำเนินการ หรือสนับสนุนให้มี หรือร่วมกับส่วนราชการอื่นจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้น และให้มีศูนย์ประสาน

การจัดสวัสดิการข้าราชการ เป็นหน่วยงานในสำนักงาน ก.พ. เพื่อประสาน เผยแพร่ ดำเนินการและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายใน ส่วนราชการ

2.7.2 ความจำเป็นของการจัดสวัสดิการในภาคราชการ

ความจำเป็นของการจัดสวัสดิการในภาคราชการมีดังนี้

(1) รัฐบาลไม่สามารถปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือน ให้แก่ข้าราชการ ในอัตราที่สูงพอในอันที่จะช่วยให้ข้าราชการยังชีพอย่างมีความสุขได้ เนื่องจากข้อ จำกัดในด้านงบประมาณ ที่จะจัดสรรให้เป็นเงินเดือนแก่ข้าราชการได้เพียงพอ กับความต้องการ เพราะรัฐบาลมีภารกิจเร่งด่วนในการพัฒนา

(2) ปัจจุบันมีปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในวงราชการอย่างหนึ่ง ที่เรียกว่า "สมองไหล" นั่นคือการที่ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถในระดับสูงถูกดึงตัว ไปยังภาคธุรกิจ ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศเป็นจำนวนมากในแต่ละปี เนื่องจากภาคเอกชนให้เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มากกว่า การที่ ข้าราชการที่มีคุณภาพเหล่านี้ออกไปจากระบบราชการในแต่ละปี ทำให้รัฐต้อง ประสบกับการสูญเสียเป็นอันมาก ในบางสาขาวิชาที่ขาดแคลนรัฐไม่สามารถ สรรหาบุคลากรมาลงตำแหน่งได้ หากปรากฏการณ์เป็นเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จะทำให้ การพัฒนาราชการเป็นไปได้อย่างยาก ขาดประสิทธิภาพที่จะทำงานบริการประชาชน ได้ตามที่รัฐต้องการ

(3) การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานเป็นมาตรการที่สำคัญใน การทำให้ข้าราชการมีความผูกพันกับหน่วยงาน มีความศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาที่ได้ เอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากรในสังกัดของตน หน่วยงานต่าง ๆ มีความ คล่องตัว สามารถพัฒนาสวัสดิการให้แก่สมาชิกได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็ว โดยอาศัยระเบียบปฏิบัติหน้าที่ที่เปิดกว้างอยู่แล้ว

(4) การสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพ เป็นแรงจูงใจที่จะ ช่วยให้ข้าราชการและลูกจ้างสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และความ ภูมิใจ หลายหน่วยงานของรัฐและบริษัทเอกชนที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพราะหน่วยงานให้ความสำคัญของสวัสดิการเป็นองค์ประกอบในการบริหาร ด้วย การสนับสนุนส่งเสริมการจัดสวัสดิการอย่างจริงจัง จะมีส่วนช่วยให้การบริหาร งานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(5) สภาพทางสังคมเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อม ระบบการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปมีความซับซ้อนมากขึ้น เป็นผลกระทบต่อจิตใจและสุขภาพอนามัยของข้าราชการและลูกจ้างความจำเป็นในด้านลดความเครียด และส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการและลูกจ้าง จึงมีความจำเป็นมากขึ้น การจัดสวัสดิการในด้านกีฬาและนันทนาการเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยส่งเสริมในด้านสุขภาพและอนามัยของข้าราชการและลูกจ้าง ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างข้าราชการด้วยกัน และผู้บังคับบัญชากับข้าราชการในสังกัดอีกด้วย

7.2.3 หลักในการจัดสวัสดิการในภาคราชการ

คณิศ บุนนาค (2527) ได้ให้หลักการจัดสวัสดิการในภาคราชการไว้ว่า

- (1) ต้องให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ
- (2) ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- (3) ต้องเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ และจูงใจให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- (4) ต้องให้บังเกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการโดยทั่วไป

2.7.4 ประเภทของสวัสดิการในภาคราชการ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ข้อ 14 กำหนดประเภทของสวัสดิการไว้ 8 ประเภท ได้แก่

- (1) การออมทรัพย์
- (2) การให้กู้เงิน
- (3) การเคหะสงเคราะห์
- (4) การสงเคราะห์ข้าราชการ
- (5) การฌาปนกิจ
- (6) การกีฬาและนันทนาการ
- (7) ร้านสวัสดิการ
- (8) กิจกรรมอื่นๆ ที่คณะกรรมการเห็นชอบ

2.7.5 วิธีการจัดสวัสดิการในภาคราชการ

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการอาจเลือกวิธีการดำเนินการได้ตามความเหมาะสมดังนี้

- (1) การจัดโดยวิธีดำเนินการเอง
- (2) การจัดโดยวิธีมอบหมายให้บุคคลอื่นดำเนินการ
- (3) การจัดโดยวิธีขอความร่วมมือขอบริการจากบุคคลอื่น
- (4) การจัดโดยวิธีร่วมกับส่วนราชการอื่น

2.7.6 ขั้นตอนการดำเนินการจัดสวัสดิการในภาคราชการ

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการควรดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- (1) การกำหนดผู้รับผิดชอบ
- (2) การแต่งตั้งคณะกรรมการ
- (3) การกำหนดระเบียบทั่วไป
- (4) การหาความต้องการ
- (5) การอนุมัติให้จัด
- (6) การดำเนินการจัดสวัสดิการ
- (7) การประเมินผล
- (8) การปรับปรุงแก้ไข
- (9) การรายงาน

2.7.7 ปัญหาอุปสรรคในการจัดสวัสดิการในภาคราชการ

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

- (1) ทักษะและความสนใจของฝ่ายบริหาร

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการของแต่ละส่วนราชการจะเริ่มต้นและดำเนินการไปด้วยดี ทักษะและความสนใจเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรก ส่วนราชการใดฝ่ายบริหารมีทัศนคติที่ดีเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัด พร้อมจะให้การสนับสนุนการดำเนินการจัดสวัสดิการ ส่วนราชการนั้นก็อาจสามารถจัดสวัสดิการได้หลายประเภท ตรงกันข้ามกับส่วนราชการที่ฝ่ายบริหารขาดความสนใจ ไม่ให้

การสนับสนุนเท่าที่ควรการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการของส่วนราชการนั้นก็ยังมีน้อยประเภทหรืออาจไม่มีเลย

2) เงินทุนดำเนินการ

การดำเนินการจัดกิจกรรมหรือกิจการที่เป็นสวัสดิการ ให้แก่ข้าราชการ และลูกจ้างเกือบทุกประเภท จำเป็นอย่างมากที่ต้องใช้เงินทุนในการดำเนินการ ปัจจุบันทางรัฐบาลยังไม่ได้ให้การสนับสนุนทางการเงิน สำหรับการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเพียงแต่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนบางด้าน เช่น การให้ใช้อาคารสถานที่ ใช้คน ใช้น้ำและกระแสไฟฟ้าของทางราชการได้ ส่วนราชการต่างๆ จำเป็นจะต้องหาเงินเพื่อเป็นกองทุนสวัสดิการสำหรับใช้จ่ายในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเอง การจะจัดสวัสดิการได้มากน้อยเพียงใดจึงขึ้นอยู่กับความสามารถดำเนินการหาเงิน เพื่อให้มีรายได้เข้ากองทุนได้มากย่อมมีความสะดวกในการจัดสวัสดิการ แต่ละประเภทแต่ส่วนราชการที่ไม่มีเงินทุนเพียงพอ และยังมี ความยากลำบากในการจัดกิจกรรมหาเงินเข้ากองทุนสวัสดิการด้วยแล้วย่อมเป็นการยากที่จะดำเนินการจัดสวัสดิการ เพื่อให้บริการแก่ข้าราชการและลูกจ้างได้อย่างทั่วถึงและได้ผลเต็มที่

(3) อัตราค่าจ้างเจ้าหน้าที่

เดิมการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการให้กับข้าราชการและลูกจ้างเป็นการจัดโดยความร่วมมือของข้าราชการในส่วนราชการนั้น ๆ ผู้ดำเนินการจัดสวัสดิการเข้ามาปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ นอกเหนือจากหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง จึงไม่อาจทุ่มเวลาให้กับการดำเนินงานด้านสวัสดิการได้เต็มที่ อย่างไรก็ตามแม้ปัจจุบันระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 จะกำหนดให้ส่วนราชการจัดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการโดยตรง โดยใช้อัตราค่าจ้างที่มีอยู่หรือขอกำหนดตำแหน่งใหม่จาก ก.พ. แล้วก็ตามแต่ตามข้อเท็จจริงในบางส่วนราชการไม่มีเลยหรือมีก็ยังไม่เพียงพอที่จะสามารถปฏิบัติงานด้านนี้ให้มีประสิทธิภาพได้ ประการสำคัญที่สุดผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการในหลายๆ ส่วนราชการ ยังเป็นผู้ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องสวัสดิการภายในส่วนราชการดีพอ มีหน้าข้าราชการยังไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตน ขาดความเป็นผู้มีจิตใจที่จะเป็นผู้ให้บริการ และรับทราบถึงปัญหาความเดือดร้อนของข้าราชการและลูกจ้างในส่วนราชการ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ไปวันๆ หนึ่งเท่านั้น ไม่คิดดำเนินการด้านนี้ให้ดีขึ้นแต่อย่างใด

(4) การบริหารงานสวัสดิการ

การดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการยังไม่สามารถจัดสวัสดิการให้ได้ผลเท่าที่ควร เนื่องจากยังมีปัญหาทางด้านการบริหารงานสวัสดิการ เพราะการจะดำเนินการจัดสวัสดิการให้ดำเนินการไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ไม่ใช่เป็นเรื่องง่าย เพราะการจัดสวัสดิการแต่ละประเภทจะต้องมีการจัดระบบการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสวัสดิการ ให้เป็นผู้ดำเนินการ จะต้องมีการวางแผนระยะยาว ตั้งแต่การหาความต้องการ การเผยแพร่ให้ข้าราชการและลูกจ้างได้รับทราบอย่างทั่วถึง และเข้าใจวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการแต่ละประเภทอย่างแท้จริง นอกจากนี้ในระหว่างการดำเนินการผู้รับผิดชอบจะต้องสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจเกิดขึ้นได้อีกด้วย

(5) ความไม่เท่าเทียมกันในการให้บริการ

การจัดสวัสดิการแต่ละประเภท ถึงแม้จะให้ความเสมอภาคในการให้บริการแก่ข้าราชการและลูกจ้างแล้วก็ตาม แต่ตามความเป็นจริงมักจะมีการเหลื่อมล้ำไม่เท่าเทียมกันในการให้บริการอยู่ในตัวของมันเอง ทำให้เกิดความรู้สึกได้เปรียบและเสียเปรียบเกิดขึ้น ทั้งนี้เพราะสวัสดิการแต่ละประเภทไม่สามารถจัดให้สนองความต้องการของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงานได้อย่างทั่วถึง และสามารถให้บริการได้ทุกคน นอกจากการไม่สามารถให้บริการอย่างเท่าเทียมกันในส่วนราชการเดียวกันแล้ว ในต่างส่วนราชการกันจะยังเกิดความไม่เท่าเทียมกันมากขึ้นอีก เพราะแต่ละส่วนราชการจัดสวัสดิการได้มากน้อยไม่เท่ากัน บางส่วนราชการจัดได้หลายประเภท และแพร่หลาย บางส่วนราชการจัดได้น้อย และบางส่วนไม่มีเลย

(6) ความร่วมมือจากข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงาน

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เป็นการร่วมมือของข้าราชการและลูกจ้างทั้งในระดับบนลงไปถึงระดับล่างเพื่อช่วยกันจัดขึ้น หากข้าราชการและลูกจ้างขาดความสนใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินการแล้ว การจัดสวัสดิการในส่วนราชการนั้น ๆ ย่อมไม่สามารถดำเนินการได้ผลดีเท่าที่ควร ข้าราชการ และลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่มองเรื่องสวัสดิการที่ต้องร่วมกันจัด นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้อยู่แล้วเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับตน ไม่ให้การสนับสนุน และไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการ ขาดความสนใจใน

กิจกรรมปัญหาร้ายไปกว่านี้ คือยังมีข้าราชการและลูกจ้างจำนวนไม่น้อยที่นอกจากจะไม่สนับสนุนและให้ความร่วมมือแล้ว ยังเป็นผู้คอยจับผิดและตำหนิติเตียนการดำเนินงานอีกด้วย

(7) ระเบียบปฏิบัติของทางราชการ

การดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการภายในส่วนราชการ ถึงแม้จะเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ซึ่งให้อำนาจให้แต่ละส่วนราชการสามารถดำเนินการจัดสวัสดิการได้คล่องตัวมากขึ้นแล้วก็ตาม แต่การดำเนินการอาจจะต้องไปเกี่ยวข้องกับระเบียบและวิธีการปฏิบัติอื่น ๆ ของทางราชการซึ่งยังไม่สอดคล้องและให้อำนาจให้การดำเนินการจัดสวัสดิการ ภายในส่วนราชการได้สะดวกและคล่องตัวเท่าที่ควร เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยรกราชการ พ.ศ. 2523 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 หลักเกณฑ์และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

2.8 การจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ

2.8.1 แนวทางในการจัด

การจัดสวัสดิการ ของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 และระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการและหน่วยงาน พ.ศ. 2535 โดยแบ่งประเภทการจัดสวัสดิการไว้ 8 ประเภท คือ การออมทรัพย์ การให้กู้เงิน การเคหะสงเคราะห์การสงเคราะห์ข้าราชการ การฌาปนกิจ การกีฬาและนันทนาการ ร้านค้าสวัสดิการกิจการอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร แต่การดำเนินการจัดสวัสดิการประเภทใดๆ จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสวัสดิการของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติก่อน นโยบายการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้จัดสวัสดิการเฉพาะในเรื่องที่มีความจำเป็นและสนองความต้องการ ของคนส่วนมาก โดยเริ่มจัดตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2526 - ปัจจุบัน มีโครงการต่างๆ ที่ได้ดำเนินการดังนี้

- (1) โครงการประกันชีวิตข้าราชการและลูกจ้าง
- (2) โครงการเคหะสงเคราะห์และที่ดิน
- (3) โครงการทัศนศึกษาและดูงานด้านการศึกษาในต่างประเทศ

- (4) โครงการร้านค้าสวัสดิการ
- (5) โครงการจัดหายานพาหนะ
- (6) โครงการจัดสวัสดิภาพของข้าราชการและลูกจ้าง สปช.
- (7) โครงการออมทรัพย์
- (8) โครงการประណมนั
- (9) โครงการพัฒนากองทุนสวัสดิการ
- (10) โครงการจัดสวัสดิการที่พัก
- (11) โครงการวิทยุสื่อสารมือถือ
- (12) โครงการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (13) โครงการเพิ่มพูนรายได้ของข้าราชการและลูกจ้าง สปช.
- (14) โครงการกองทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้าง สปช.
- (15) โครงการเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้ข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติสำหรับสร้างบ้านผ่อนส่ง
- (16) โครงการเงินทุนหมุนเวียน เพื่อซื้อขารรถจักรยานยนต์ผ่อนส่งแก่ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- (17) โครงการหอศิลป์ประถมศึกษา
- (18) โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดสวัสดิการ

จาก 18 โครงการที่ สปช. จัด สปจ. ขอนแก่นได้นำมาดำเนินการจัดเพียง 16 โครงการ คือ จากลำดับที่ 1-16

2.8.2 หน่วยงานที่จัดสวัสดิการ

หน่วยงานที่จัดสวัสดิการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง ได้แก่

- (1) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
- (2) สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
- (3) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ
- (4) โรงเรียน/สถานศึกษา

2.9 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนั้

สนธิศักดิ์ สนธิศักดิ์ (2508) ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจความต้องการของสมาชิกคุรุสภา เฉพาะข้าราชการครูในจังหวัดพระนคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูระดับประกาศนียบัตรและมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาลและอยู่ในโรงเรียนเดียวกันที่มีขนาดตั้งแต่ 15 ห้องเรียนขึ้นไป และมีครูตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป โดยเลือกมาจำนวน 20 โรงเรียน ผลของการวิจัยเกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่า ครูมีความต้องการที่มากที่สุด คือ การขอลดค่าโดยสารรถไฟ ทุกครั้งที่เดินทาง ร้อยละ 84.37 ด้านที่อยู่อาศัยครูต้องการให้คุรุสภาสร้างที่อยู่อาศัยให้ครูได้เช่าซื้อในราคาถูก ร้อยละ 82.75 และความต้องการให้คุรุสภาช่วยเหลือการศึกษาบุตรทั้งด้านเงินอุดหนุนและจัดหาสถานที่เรียนร้อยละ 71.43

สวาท เมทะนี (2508) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การสำรวจความคิดเห็นของครูในจังหวัดพระนครที่มีต่องานและบริการของคุรุสภา" ศึกษาเกี่ยวกับสมาชิกคุรุสภาที่เป็นครูในโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนราษฎร์ โรงเรียนประชาบาล ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,000 คน ขึ้นไป จำนวน 115 โรงเรียน สุ่มมาทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวนทั้งสิ้น 338 คน พบว่าสมาชิกที่มีความต้องการให้คุรุสภาติดต่อยานพาหนะเพื่อขอลดค่าโดยสาร นอกจากนี้สมาชิกยังต้องการให้คุรุสภาช่วยเหลือด้านการศึกษาบุตร และยังพบว่าสมาชิกจำนวนมากไม่รู้ข่าวการจัดกิจกรรมของคุรุสภา สมาชิกคุรุสภาแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการจัดบริการด้านสวัสดิการของคุรุสภา ดังนี้

1) ควรปรับปรุงเรื่องการอุดหนุนการศึกษาบุตรของสมาชิกคุรุสภา โดยช่วยเหลือจัดหาสถานที่เรียนให้มากขึ้น

2) คุรุสภาช่วยเหลือสมาชิกที่เจ็บป่วยให้มากกว่าที่เป็นอยู่ โดยปรับปรุงสถานพยาบาลให้เอื้ออำนวยแก่ครูให้มากขึ้น และครูควรจ่ายค่ารักษาพยาบาลเพียงครึ่งเดียว

3) คุรุสภาควรช่วยเหลือเกี่ยวกับการเดินทางของสมาชิก โดยการติดต่อกับการรถไฟแห่งประเทศไทย และบริษัทเดินอากาศไทย องค์การขนส่งทางบก เพื่อขอลดค่าโดยสารครึ่งราคา

4) ปรับปรุงด้านการช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัย โดยสร้างบ้านให้เช่าซื้อในราคาถูก และควรเพิ่มการจัดสรรที่ดินอีกด้วย

เดชา แก้วชาญศิลป์ (2513) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาในเรื่องสวัสดิการข้าราชการไทย ได้สรุปข้อบกพร่องสวัสดิการข้าราชการไทยไว้ 2 ประการ ดังนี้

1) สวัสดิการของข้าราชการหลายประการ ไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย และหลักการจัดสวัสดิการ ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่ข้าราชการ ดังนี้

(1) สโมสรข้าราชการส่วนมากไม่มีการควบคุมที่ดี ปลอมให้มีการเล่นการพนัน และเสพสุราโดยเสรี รายได้ส่วนใหญ่ของข้าราชการต้องถูกสโมสรหักไว้ชาระหนี้ ทำให้ข้าราชการเดือดร้อน

(2) การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกและให้ข้าราชการผ่อนส่งได้นั้น มีข้าราชการเป็นจำนวนไม่น้อยที่นำสินค้าเหล่านั้น ไปขายต่อเป็นเงินสดในราคาถูก เพื่อนำเอาเงินสดมาใช้ในการสร้างหนี้สิน ผิดจุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ

(3) รถรับส่งข้าราชการควรจัดให้แก่ข้าราชการส่วนใหญ่ เพราะข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มีรถประจำตำแหน่งใช้อยู่แล้ว จึงไม่เดือดร้อน

2) สวัสดิการที่รัฐบาลบังคับให้นายจ้างเอกชนจัดให้แก่ลูกจ้าง แต่ทางราชการกลับมิได้จัดให้แก่ข้าราชการหรือจัดให้ต่ำกว่ามาตรฐานของเอกชน เช่น

(1) ความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดมาตรฐานไว้ ในระเบียบข้าราชการแต่อย่างใด

(2) น้ำสะอาดสำหรับดื่มรัฐจัดให้บางหน่วยงานและปล่อยให้หน่วยงานอีกหลายหน่วยงานจัดหาเอง

(3) ห้องน้ำและห้องส้วมไม่มีกฎเกณฑ์กำหนด บางแห่งก็ขาดแคลน บางแห่งก็มีครุภัณฑ์พร้อมเพียง

นงคราญ ผาสุก (2518) ได้ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสันติภาพ และด้านสังคมสงเคราะห์อยู่ในระดับต่ำ แต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษาและมีโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง

สงวน ช้างฉัตร (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู เมื่อ พ.ศ. 2520 โดยศึกษาจากอาจารย์วิทยาลัยครูจำนวน 420 คน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์มากที่สุดคือ สวัสดิการของวิทยาลัย ถัดมา ได้แก่ สุขภาพทางกายและจิตใจ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

นิตยา อภิตนันท์ (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ทัศนคติของครูในจังหวัดตรังที่มีต่องานและบริการที่ครูสภาให้แก่สมาชิก" การวิจัยใช้วิธีสังเกตแบบสอบถาม

ให้ครูประจำการในโรงเรียนรัฐบาลชายและหญิงอย่างละหนึ่งโรงเรียน รวมทั้งหมดเจ็ดโรงเรียน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 180 คน ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการนั้นพบว่า

1) บริการด้านสวัสดิการที่ครูสภาจัดให้แก่สมาชิกจังหวัดต่ง อยู่ในระดับไม่เพียงพอ บริการที่สมาชิกเห็นว่ายังไม่เพียงพอมากที่สุด ได้แก่ การขอลดค่าโดยสารรถไฟและเครื่องบิน

2) บริการด้านสวัสดิการที่สมาชิกที่มีส่วนร่วมมากคือ การขอลดค่าโดยสารรถไฟและการให้สิทธิได้รับส่วนลดในการรักษาพยาบาล ส่วนบริการที่สมาชิกส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วม ได้แก่ การขอลดราคาค่าโดยสารเครื่องบิน การขอกู้ "มูลนิธิเพื่อการศึกษาบุตร" สมาชิกครูสภาจังหวัดต่งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของครูสภาดังนี้

(1) ครูสภาควรช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยของสมาชิก ให้มากกว่าปัจจุบัน เช่น จัดให้มีหอพักของครูสภาทุกจังหวัด และสร้างบ้านพักให้เช่าซื้อในราคาพอสมควร

(2) ครูสภาควรเพิ่มการช่วยเหลือบุตรสมาชิกให้มากขึ้น ในด้านการจัดหาทุนและที่เรียน

3) ครูสภาควรปรับปรุงให้ความช่วยเหลือสมาชิกผู้เจ็บป่วย เช่น จัดห้องหรือตึกครูสภาในโรงพยาบาลและให้บริการบริการฟรี

ปกรณ สำนารถทรัพย์ (2520) ได้ทำการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีต่อบทบาทและกิจกรรมของครูสภา พบว่า ครูส่วนใหญ่ไม่สนใจในกิจกรรมของครูสภา งานด้านสวัสดิการจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงอีกมาก สมาชิกส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับความเคลื่อนไหวของครูสภา ครูที่มีหน้าที่ต่างกันมีความเห็นต่อการจัดสวัสดิการของครูสภาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ การจัดสวัสดิการที่เห็นว่าควรปรับปรุงอย่างยิ่ง ได้แก่ การจัดสรรที่ดินแก่สมาชิกครูสภา การช่วยเหลือจัดหาหนะบริการสมาชิกครูสภา การจัดสร้างบ้านพักสมาชิกครูสภาในต่างจังหวัด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2521) ได้สำรวจการจัดสวัสดิการของหน่วยราชการต่าง ๆ ที่อยู่ภายใต้การบริหารงานบุคคลของ ก.พ. โดยได้รับข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่ข้าราชการได้รับอยู่ยังไม่

เพียงพอ สิ่งที่ต้องการมากคือที่พักอาศัย บริการรับส่ง สหกรณ์ต่างๆ ค่ารักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร

นอกจากนั้นยังได้พบว่า หน่วยราชการต่าง ๆ ก็มีการจัดบริการขึ้นเองในหน่วยงาน เช่น สหกรณ์ร้านค้า สวัสดิการเงินกู้ สหกรณ์ออมทรัพย์ บริการด้านกีฬา เป็นต้น

มณฑพร ภูตระกูล (2522) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน ส่วนลำดับความต้องการของพนักงานนั้นมีความต้องการมากน้อยตามลำดับ คือ ความต้องการให้ปรับปรุงอัตราเงินเดือนตามภาวะเศรษฐกิจ การจัดรถรับ-ส่ง โดยเสียค่าโดยสารราคาถูก การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ในยามจำเป็น การจัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและสวัสดิการด้านการศึกษา

กล้า ทองขาว (2523) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การจัดสวัสดิการและการอำนวยความสะดวกสบาย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์อยู่ในอันดับที่ 5 จากปัจจัยทั้งหมด 10 ประเภท

เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วัลไพจิตร (2523) วิจัยเรื่องผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการและลูกจ้าง โดยศึกษาผลประโยชน์ที่รัฐจัดให้ข้าราชการและลูกจ้าง (ยกเว้นรัฐวิสาหกิจและกระทรวงกลาโหม) 58 ประเภท รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและเก็บข้อมูลสนามทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค 20 จังหวัด จังหวัดละ 4 อำเภอ อำเภอละ 20 รวม 1,580 ตัวอย่าง โดยศึกษาระหว่างปี 2517-2522 ปรากฏผลดังนี้

1) ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ข้าราชการและลูกจ้าง ต้องการสูงสุดตามลำดับ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าบำรุงการศึกษาของบุตร

2) ข้าราชการและลูกจ้างส่วนมาก ต้องการให้ลดประโยชน์เกื้อกูลให้น้อยลง โดยให้นำไปเพิ่มในส่วนที่เป็นค่าจ้างและเงินเดือน

3) ประโยชน์เกื้อกูลที่ส่วนใหญ่ได้รับสม่ำเสมอ ได้แก่ ค่าเล่าเรียนและเงินบำรุงการศึกษา เงินช่วยเหลือบุตร เงินรักษาพยาบาล และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

4) ประโยชน์เกื้อกูลที่มีความต้องการและน่าจะได้รับแต่ไม่ได้รับ ได้แก่ ค่าทำการนอกเวลา ค่าพาหนะสำหรับออกท้องที่ ค่าใช้จ่ายในการสืบสวนและตามจับคนร้าย เบี้ยกันดาร (ในท้องที่ที่คิดว่าจะได้) และที่ต้องการมากแต่ไม่ค่อยได้รับคือ เงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัย

5) ผลประโยชน์เกื้อกูลที่มีสิทธิได้รับแต่กลับใช้สิทธิน้อย ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลคนไข้นอก เพราะเหตุว่าโรงพยาบาลอยู่ไกล และไม่สะดวกและทันสมัยเท่ากับการรักษาในสถานพยาบาลของเอกชน

6) ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ต้องการให้ช่วยเหลือเพิ่มขึ้น ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการให้กู้ยืมเงิน ด้านการจัดรางวัลดีเด่นประจำปี ด้านการประกันชีวิต ด้านการช่วยเหลือการศึกษาบุตร และด้านการช่วยเหลือเครื่องแต่งกาย

7) ปัญหาสำคัญของส่วนภูมิภาคคือ การต้องใช้วัสดุส่วนตัวเพื่อการทำงาน เช่น คู่มือต่างๆ อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือและเวชภัณฑ์ในการพยาบาล เครื่องขยายเสียงและค่าซ่อมแซมอุปกรณ์ต่างๆ นอกจากนี้ยังมีปัญหาขาดแคลนเครื่องใช้ในสำนักงาน เช่น พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา และยานพาหนะ เป็นต้น

8) ข้าราชการต้องการย้าย-โอนไปอยู่กับคู่สมรส เพื่อมิให้มีปัญหาความสิ้นเปลืองและยังต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยของบุตร ค่าเดินทาง และการดูแล ในกรณีที่บุตรต้องแยกจากครอบครัวเพื่อไปศึกษาเล่าเรียน

สนัย เสงี่ยมศักดิ์ (2528) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของครูที่มีต่อสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 482 คน เป็นผู้บริหาร 125 คน เป็นครู 357 คน ซึ่งเป็นหญิง 152 คน ชาย 335 คน การศึกษาแยกสวัสดิการออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพและอนามัย และด้านความสะดวกสบายต่างๆ พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการทุกด้านโดยเฉลี่ยในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมีความพึงพอใจ"ปานกลาง"ต่อสวัสดิการด้านการศึกษาและด้านความสะดวกสบาย ส่วนครูผู้สอนมีความพึงพอใจ "น้อย" ต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในโรงเรียนแตกต่างกันเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ ครูชายมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านความสะดวกสบายมากกว่าครูหญิง แต่ทั้งครูชายและครูหญิงมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจน้อยเช่นกัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2528) ทำการสำรวจสถานภาพครูและได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

1) จัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย เช่น บ้านระบบเช่าซื้อแฟลต จัดสรรที่ดิน ฯลฯ

2) จัดร้านค้าสวัสดิการ เพื่อให้ครูได้ซื้อสินค้าประเภทเครื่องอุปโภคบริโภคที่จำเป็นสำหรับครอบครัว

3) จัดสวัสดิการด้านการเงินให้ครูกู้ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

4) ควรขยายกิจการไปสู่ส่วนภูมิภาคให้มากยิ่งขึ้น และปรับปรุงบริการที่มีอยู่ให้เอื้ออำนวยแก่สมาชิกให้มากที่สุด

ชัยชาญ ศรีทรง (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท พบว่า ระดับขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท เรียงลำดับจากค่าคะแนนเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ สัมพันธภาพของบุคลากรในโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานภาพและการยอมรับนับถือ ความเชื่อมั่นและนับถือในตัวผู้บริหาร ความพึงพอใจในการทำงานภารกิจในหน้าที่รับผิดชอบ ความมั่นคงปลอดภัยและความก้าวหน้า สภาพการปฏิบัติงานสวัสดิการและความเพียงพอของรายได้ ตามลำดับ และเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับขวัญของครู คือ กลุ่มครูที่มีระดับขวัญสูง และกลุ่มครูที่มีระดับขวัญต่ำ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของครูประถมศึกษาทุกปัจจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย พบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการทุกด้านปานกลาง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ต่างวิทยาเขตกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในวิทยาเขตภูมิภาคมีความพึงพอใจมากกว่าบุคลากรในวิทยาเขตส่วนกลาง บุคลากรที่ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มลูกจ้างมีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มข้าราชการและกลุ่มอาจารย์ในสวัสดิการทุกด้าน

บุญโชติ เจริญกุล (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สถานภาพครูในจังหวัด สุราษฎร์ธานี พบว่า ในด้านรายได้ ครูส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 4,500 บาท อยู่บ้านพักครูและอาศัยอยู่กับพ่อแม่ส่วนที่มีรายได้ 4,501 บาทขึ้นไปส่วนใหญ่มีบ้านเป็นของตนเอง ครูทุกระดับรายได้ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพรองและรายได้ยังสูง รายจ่ายยังสูงขึ้นทุกระดับ ส่วนใหญ่มีหนี้สินอยู่ในระดับมากกว่า 50,000 บาท ครูทุกสายงานส่วนใหญ่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 3-5 คน มีบุตร 1-2 คน ไม่มีอาชีพรอง ในสภาพปัญหาด้านครอบครัว พบว่า ครูทุกสังกัดมีปัญหาในเรื่องรายได้แต่ละเดือนไม่สมดุลกับรายจ่ายอยากมีบ้านพักเป็นสัดส่วนของตนเอง และอยากเปลี่ยนที่อยู่อาศัยใหม่เพราะรู้สึกอึดอัด ครูเพศชายมีปัญหาเรื่องรายได้แต่ละเดือนไม่สมดุลกับรายจ่าย อยากมีที่พักเป็นสัดส่วน และปัญหาการกู้หนี้ยืมสินของคนอื่น ส่วนเพศหญิงมีปัญหาในเรื่องรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย และมีปัญหาภาระทางเศรษฐกิจของครอบครัว

ประกาศ งามชมภู (2531) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของ สมาชิกครูสภาในจังหวัดอุดรธานี ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของครูสภา ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกที่มีรายได้ต่ำมีความพึงพอใจมากกว่าสมาชิกที่มีรายได้สูง เพราะคนที่มีความรายได้ต่ำ ย่อมมีความลำบากในการที่จะแสวงหาปัจจัยอันจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น ที่พักอาศัย ทั้งนี้เนื่องจากรายได้มีเพียงพอเฉพาะการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น การสร้างบ้านพักอาศัยผู้มีอาชีพครูประสบปัญหาไม่มีเงินเพียงพอ เพราะค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างสูงมาก เงินเดือนที่ได้ไม่เหลือเก็บ มากนัก การสร้างบ้านจึงมีปัญหา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2532) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจ สภาพการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูทุกสังกัดต้องการความช่วยเหลือในเรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนมากที่สุด ด้านสวัสดิการต่างๆ มากเป็นอันดับที่ 2 ในด้านสวัสดิการที่ต้องการความช่วยเหลือได้แก่ สวัสดิการด้านพักครู สวัสดิการด้านเคหะสงเคราะห์ สวัสดิการเงินกู้ การลดค่าโดยสาร สิทธิการเบิกค่าเช่าบ้าน ความสะดวกในการเบิกเงินสวัสดิการ การให้ทุนการศึกษาสำหรับบุตร การทำประกันชีวิตสำหรับครู และความช่วยเหลือที่ครูทุกสังกัดต้องการเป็นอันดับ 3 คือ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพครู

นิรันดร์ ภูมิประกาศ (2535) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูสายปฏิบัติการสอน ครูสายสนับสนุนการสอนและลูกจ้าง

ประจำต่อการจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกครูสภา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า (1)ผู้บริหารโรงเรียน ครูสายปฏิบัติการสอน ครูสายสนับสนุนการสอนและลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกครูสภาารวมทุกด้าน และเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

(2)ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการสำหรับสมาชิกครูสภา รวมทุกด้านและเป็นรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียน ลูกจ้างประจำมีความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงกว่าครูสายปฏิบัติการสอน และครูสายสนับสนุนการสอน ส่วนลูกจ้างประจำกับผู้บริหารโรงเรียน และครูสายสนับสนุนการสอนกับครูสายปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ทวี เฉษิมล (2535) ได้วิจัย เรื่องความต้องการของสมาชิกครูสภา จังหวัดร้อยเอ็ดที่มีต่อการจัดสวัสดิการของครูสภา ผลการวิจัยพบว่า (1)ความต้องการของสมาชิกครูสภาจังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีต่อการจัดสวัสดิการของครูสภาอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งโดยส่วนรวมและในแต่ละด้าน โดยค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการการจัดสวัสดิการสงเคราะห์มีค่าสูงกว่าด้านอื่น รองลงมา คือ สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐานตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่าสมาชิกครูสภาทั้งในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ สังกัดกรมสามัญศึกษาและสังกัดกรมอื่นๆ ต่างก็มีความต้องการจัดสวัสดิการของครูสภาอยู่ในระดับค่อนข้างสูงทั้งโดยส่วนรวมและในแต่ละด้านเช่นเดียวกัน (2)สมาชิกครูสภาที่สังกัดกรมต่างกันมีความต้องการการจัดสวัสดิการของครูสภาทั้ง โดยส่วนรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อสมาชิกครูสภาที่สังกัดกรมต่างกันมีความต้องการ การจัดสวัสดิการด้านสงเคราะห์สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านวิชาการและสวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐาน ตามลำดับ ครูสภาควรเน้นรูปแบบในการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของครูสภา เพื่อพัฒนาการจัดสวัสดิการของครูสภาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ตลอดจนขยายขอบเขตการจัดสวัสดิการของครูสภาไปยังเขตการศึกษาต่างๆ อย่างทั่วถึง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ ของส่วนราชการ สรุปได้ว่าการจัดสวัสดิการของส่วนราชการนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็น และบุคลากรในทุก ๆ หน่วยงานมีความต้องการเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะว่าการจัดสวัสดิการนั้นจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนส่งเสริมความเป็นอยู่ของสมาชิกในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ ให้มีความเป็นอยู่อย่างสุขสบายหรือดีขึ้น