

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 6 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 1.1 ทฤษฎีความต้องการ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการตำรวจ
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีความต้องการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 436) กล่าวถึง “ความต้องการ” หมายความว่า ความอยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุล เนื่องจากมีสิ่งรบกวนกระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และทฤษฎีความต้องการเมอร์เรย์ (Murray) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์ (Maslow : Unpaged อ้างถึงใน หาญศักดิ์ มานดา, 2553 : 5) ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับของความต้องการ สรุปได้ดังนี้

1.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย เป็นความต้องการที่เกิดจากแรงขับพื้นฐาน ได้แก่ ความหิว ความง่วง ความกระหาย ถ้าความต้องการในขั้นแรกไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต่อไปจะไม่สามารถพัฒนา

1.1.2 ความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัย เมื่อความต้องการขั้นแรกบรรลุผลมนุษย์จะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป คือ มีความต้องการความปลอดภัยในชีวิต ซึ่งรวมถึงความต้องการความปลอดภัยทางร่างกาย ความต้องการที่จะอยู่ในระเบียบแบบแผน และสามารถคาดการณ์ได้ถึงความปลอดภัยในระยะเวลาต่อไปในอนาคต

1.1.3 ความต้องการเกี่ยวกับความรัก ซึ่งความต้องการในลำดับขั้นนี้ก่อให้เกิดความต้องการความรักแล้วยังรวมถึงความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความพึงพอใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในงานและกลุ่มสังคม

1.1.4 ความต้องการที่จะได้รับความนิยมนยกย่อง แบ่งเป็น 2 อย่างคือ อย่างแรกเกี่ยวกับการตัดสินใจของตนเองในเรื่องของตนเองในเรื่องของความมั่นคง ความสำเร็จ ความสามารถที่เพียงพอ และการมอบความไว้วางใจ อย่างที่สองเกี่ยวกับสิ่งอื่นๆ เช่น การยอมรับ ความสนใจ และการรู้ซึ่งถึงคุณค่า

1.1.5 ความต้องการที่จะรู้ถึงความสามารถที่แท้จริง เป็นขั้นสูงสุดของลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ ถ้าหากมนุษย์ประสบความสำเร็จในความต้องการสี่ขั้นแล้ว จะทำให้รู้สึกคับข้องใจ บุคคลนั้นจะต้องหาโอกาสทำกิจกรรมที่ตนพอใจ สำหรับการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสามารถที่แท้จริง โดยจะเกิดเมื่อการสร้างความสามารถนั้นทำให้เกิดความก้าวหน้าจนถึงขีดสูงสุด

1.2 ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์ (Murray : Unpaged อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล, 2544 : 156) ถือว่าความต้องการเป็นพื้นฐานที่จะทำให้เกิดแรงขับหรือแรงจูงใจ ซึ่งเป็นผลให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมาย โดยได้ทำการศึกษาความต้องการทางจิตวิทยาของบุคคลปกติกลุ่มหนึ่ง และได้แบ่งความต้องการทางจิตวิทยาออกเป็น 20 ชนิด แต่ที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบันมี 7 ชนิด ดังนี้

1.2.1 ความต้องการที่จะไฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จ จากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

1.2.2 ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น หมายถึง ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

1.2.3 ความต้องการที่จะมีความก้าวหน้า หมายถึง เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการสร้าง ความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำตักเตือน ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

1.2.4 ความต้องการที่จะเป็นตนของตนเอง หมายถึง ความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางที่ขวางกั้น ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

1.2.5 ความต้องการที่จะมีอิทธิพลหรือบังคับผู้อื่นหมายถึงความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ตามความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

1.2.6 ความต้องการที่จะแสดงออกเป็นเป้าแห่งสายตาคน หมายถึง ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น หรือได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟัง เพื่อที่จะให้บุคคลอื่นเกิดความประทับใจ

1.2.7 ความต้องการที่จะปกป้องคุ้มครองรักษาผู้อื่น หมายถึง ความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การนำแนวทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์และเมอร์เรย์มาใช้กับอาชีพข้าราชการตำรวจ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย ความหิว ความง่วง ความกระหาย ความรัก ความต้องการที่จะได้รับความนิยมนยกย่องนับถือ ความมั่นคง ความสำเร็จ ความปลอดภัย ฯลฯ เมื่อได้รับสิ่งที่ต้องการเหล่านี้แล้ว มนุษย์นั้นจะต้องหาโอกาสทำกิจกรรมที่ตนพอใจ เพื่อการพัฒนาที่จะนำไปสู่ความสามารถที่แท้จริง เมื่อมนุษย์มีดังนั้น ข้าราชการตำรวจก็มีความต้องการที่จะได้รับความนิยมนยกย่องนับถือ ทำให้บุคคลอื่นเห็นความสำคัญในอาชีพของตน ความต้องการประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้า มนุษย์ก็ปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถทำให้ตนเองมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.1 ความหมายของสวัสดิการ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 1143) กล่าวถึง "สวัสดิการ" ว่า หมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาล ให้ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง เป็นต้น สวัสดิการยังมีความหมายที่ครอบคลุมการจัดบริการหรือประโยชน์ต่าง ๆ ที่นายจ้างจัดให้เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีมีความมั่นคงปลอดภัยสวัสดิการ อาจเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผลประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ (Supplementary Compensation) หรือ Fringe Benefits ก็ได้ สวัสดิการบางชนิดอาจเป็นบริการหรือจัดให้เฉพาะสมาชิกเฉพาะกลุ่มก็ได้ เช่น รถประจำตำแหน่ง ห้องน้ำส่วนตัว ฯลฯ ซึ่งองค์กรมักจัดให้พนักงานในระดับผู้บริหาร

กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์ (2538 : 26) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างนอกเหนือจากค่าจ้างปกติ และเพื่อนำมาเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ของตนให้ดีขึ้น สวัสดิการอาจจะอยู่ในรูปของค่าจ้าง สิ่งของ หรือบริการ ในบางครั้งอาจจะมีผู้เรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น ผลประโยชน์เกื้อกูล ผลตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างหรือผลประโยชน์ลูกจ้าง

จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี (2540 : 7) ได้ให้ความหมาย สวัสดิการว่า ผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้พนักงานนอกเหนือพนักงานค่าจ้าง ทั้งนี้เพื่อเป็นค่าตอบแทนเสริมการจัดสวัสดิการจะมีจุดประสงค์เพื่อจูงใจ เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อให้ทำงานกับองค์กรนาน ๆ นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระทางเศรษฐกิจของพนักงานได้ด้วย เช่น กรณีเจ็บป่วย สวัสดิการอาจจะจัดให้ครอบคลุมทั้งในขณะที่ทำงานกับบริษัท หรืออาจจะจัดให้นอกเวลาทำงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนายจ้าง

สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542 : 5) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างตามปกติที่นายจ้างจัดสรรให้แก่ลูกจ้าง เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

มานะชัย ชมชื่น (2543 : 7) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการแรงงานเป็นผลประโยชน์หรือบริการที่ลูกจ้างได้รับเพิ่มเติมจากค่าจ้าง เพื่อความสะดวกสบายของลูกจ้าง เป็นสิ่งที่มีคุณค่าในการเพิ่มขวัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นมูลเหตุจูงใจให้ผลผลิตดีขึ้น

ศรัญญา เรื่องวัฒนานนท์ (2551 : 23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานได้รับเพิ่มเติมพิเศษจากค่าตอบแทนปกติ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีความพอใจในงานที่ทำ

อุทัย น้ำจ๋า (2550 อ้างถึงใน สิริมาศ สุนทรบรรพต, 2555 : 17) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง กิจกรรมหรือบริการใด ๆ ที่องค์กรจัดให้บุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถที่จะส่งผลต่อองค์กรตามที่องค์กรคาดหวังไว้ สวัสดิการอาจมีความสัมพันธ์โดยตรง หรือทางอ้อมกับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสวัสดิการแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านพื้นฐาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศชื่อเสียง

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2549 อ้างถึงใน บุญส่ง ชลธร, 2557 : 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอนาคต มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะ

ได้ใช้กำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้างทั้งในขณะที่ทำงานนอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน และนอกสถานที่ทำงาน นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2553) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ โดยมีเป้าหมายด้านสวัสดิการเพื่อส่งเสริมสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มุ่งความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติด้านการบริหารจัดการที่ดี

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สวัสดิการ คือ การจ่ายค่าตอบแทนอย่างหนึ่งที่องค์กรจัดให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงาน ทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ทั้งนี้เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือไปจากการจ่ายค่าจ้างปกติ และค่าจ้างจูงใจการจ่ายชนิดนี้ไม่เกี่ยวกับผลการทำงานของพนักงานแต่อย่างใด เพื่อความสะดวกสบายของลูกจ้างในการดำเนินชีวิต และนำมาซึ่งขวัญกำลังใจของลูกจ้างให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ ต่อไป

2.2 ประเภทสวัสดิการ

เสนาะ ดิยาวี (2532 : 290 - 296) ได้แบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทสวัสดิการตามลักษณะประโยชน์ตอบแทนที่ให้ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.1 ประเภทสวัสดิการตามลักษณะเวลาที่ไม่ได้ทำงานมี 4 อย่างคือ การจ่ายในวันหยุดงานประจำปี วันหยุดพักผ่อน วันหยุดพิเศษ และวันลาหยุดทำงาน

1.2 ประโยชน์ตอบแทนทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 อย่าง คือ ความมั่นคงทางสังคม ความมั่นคงทางรายได้ และความมั่นคงในการรักษาพยาบาล

1.3 ประโยชน์ตอบแทนที่ให้เมื่อออกจากงาน หมายถึง การออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ หรือออกจากงานเมื่อได้ทำงานมานานครบตามระยะเวลาที่องค์กรกำหนด เช่น บำเหน็จ บำนาญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2. ประเภทสวัสดิการตามประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับ แบ่งเป็น 3 ประเภทคือ

2.1 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้ตามกฎหมาย ได้แก่ ห้องน้ำ ห้องส้วม แพทย์ พยาบาล และอุปกรณ์การรักษาพยาบาล เป็นต้น

2.2 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่นายจ้างจัดให้เองโดยสมัครใจ มี 4 อย่าง คือ วันหยุดพักผ่อน (วันหยุดที่ให้ตามกฎหมายแรงงานและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง) การตอบแทนทางการเงิน การตอบแทนทางการพักผ่อน และการตอบแทนทางการอำนวยความสะดวก

2.3 ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ได้แก่ ประโยชน์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต การประกันสังคม เป็นต้น

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่า การจัดแบ่งประเภทสวัสดิการสามารถแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับนโยบายขององค์กรว่าจะจัดแบ่งอย่างไร แต่การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดสวัสดิการที่จะทำการศึกษาเพียง 5 ด้าน คือ

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
3. สวัสดิการด้านอาคารบ้านพักของทางราชการ
4. สวัสดิการด้านการศึกษา
5. สวัสดิการด้านการให้บำเหน็จความชอบ

2.3 หลักการจัดสวัสดิการ

ฟลิปโป้ (Flippo, 1996 อ้างถึงใน กมนพร วังกานนท์, 2552 : 11-12) ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. หลักความพอใจ และความต้องการที่แท้จริงซึ่งก็คือเมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจ และตรงกับความต้องการที่แท้จริง
2. หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคลสวัสดิการที่จัดให้ ควรมีขอบเขตที่ครอบคลุมทั้งกลุ่มมากกว่าบุคคล เช่น การประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นต้น
3. หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการที่ควรจัดให้ โดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ สถานภาพการสมรส
4. หลักแห่งประโยชน์หน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วย เพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผนและการสื่อสารที่ดี เชื่อว่าน่าจะเป็นประโยชน์สูงสุด
5. หลักความสมเหตุสมผล หรือหลักแห่งงบประมาณ สวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2546 อ้างถึงใน สิริมาศ สุนทรบรรพต, 2555 : 20) ได้สรุปหลักการจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ ไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. ตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องพยายามให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่าง

เต็มที่ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. การมีส่วนร่วม การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจการยอมรับ และได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการจะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กร ระบบสวัสดิการที่ดีจะต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบต่อทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรในองค์กร

4. ความยืดหยุ่น ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด และสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและความไม่สูญเสียไปในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพและพละนาามัย ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หลักการจัดสวัสดิการจะต้องมีหลักการจัดที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของส่วนรวมบนพื้นฐานความเสมอภาคความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการวางแผนและการสื่อสารที่ดี เพื่อให้เกิดความสะดวกในการรับบริการ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดผลประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

2.4 ประโยชน์ของสวัสดิการ

จันทร์เพ็ญ รัตนมาลี (2540 : 13-14) กล่าวว่า สวัสดิการที่ดี มีประโยชน์ทั้งสองฝ่าย คือ

ประโยชน์ต่อองค์กร

1. สามารถทำให้การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้ามาร่วมงานได้สัมฤทธิ์ผลมากขึ้น
2. ช่วยลดต้นทุนการจ้างงานและการฝึกอบรม
3. การช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
4. ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความภาคภูมิใจ และอยู่กับองค์กรนานที่สุด
5. ช่วยลดความไม่พอใจต่าง ๆ ให้น้อยลง
6. ช่วยให้มี ความเข้าใจระหว่างกัน ในทางเสริมสร้างการร่วมมือจากพนักงาน
7. ช่วยในการลดคนลาออกจากงานและการหยุดงานของพนักงาน
8. ช่วยเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

9. ช่วยลดอิทธิพลขององค์กรลูกจ้างและการแทรกแซงของรัฐ

10. เป็นการประชาสัมพันธ์บริษัท ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กร
ประโยชน์ต่อพนักงาน

1. ช่วยให้พนักงานเข้าใจนโยบายและจุดประสงค์ขององค์กรมากขึ้น

2. ช่วยให้ฝ่ายองค์กรและพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมมือ

กันทำงาน

3. ช่วยให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น

4. ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

5. ช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นคงในการทำงานและทำให้มีรายได้สูงขึ้น

6. ช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าทางหน้าที่การงานของ

ตน

7. ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแลมีสภาพความเป็นอยู่ดี

ขึ้น

8. ช่วยยกมาตรฐาน การครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น

9. ช่วยให้พนักงานได้มีส่วนในการกำหนดกิจกรรมของตนมากขึ้น

10. ช่วยให้พนักงานได้เข้าใจถึงสิทธิในสวัสดิการที่ตนจะได้รับจากที่

องค์กรกำหนด

ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งสองฝ่ายคือ พนักงานจะมีความมั่นคงทางด้านอาชีพและรายได้ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ส่วนองค์กรก็จะได้พนักงานที่มีคุณภาพ ช่วยนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่สังคม

3. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการตำรวจ

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการตำรวจ หมายถึง สิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจที่พึงได้รับโดยมีเป้าหมายด้านสวัสดิการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มุ่งความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติด้านการบริหารจัดการที่ดี มีทั้งหมด 3 ด้าน ดังนี้

3.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ได้แก่

1. เงินสวัสดิการค่าเช่าบ้าน

2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร

3. เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำที่

เสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานีและนราธิวาส

4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล
5. เงินสวัสดิการเบี่ยงกันดาร
6. เงินเบี่ยงเลี้ยงการเดินทางไปราชการ
7. เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน (ต.ป.ป., ต.ส.ส., และ ต.จ.ร.)
8. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน (ต.พ.ส.)
9. เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทำลายวัตถุระเบิด(ต.ท.บ.)
10. เงินรางวัลเจ้าหน้าที่
11. เงินรางวัลจับกุมผู้กระทำผิดในคดีเกี่ยวกับการจราจรทางบก
12. เงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา
13. เงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ
14. กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)
15. การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ
16. การให้บำเหน็จความชอบ ค่าตอบแทนและการช่วยเหลือตาม

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าตอบแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ พ.ศ. 2521

17. เงินทำขวัญ
18. การสงเคราะห์ผู้ประสบภัย
19. เงินสงเคราะห์เจ้าหน้าที่ผู้ติดเชื้อเอชไอวีจากการปฏิบัติหน้าที่
20. การให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจาก

สถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

21. เงินช่วยเหลือทุนการศึกษารายปีต่อเนื่องและเงินยืมชีพรายเดือนแก่บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อย และการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่

22. เครื่องราชอิสริยาภรณ์
23. การลา
24. การแต่งกาย
25. การบรรจุทายาทข้าราชการตำรวจผู้เสียชีวิตเข้ารับราชการ

3.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ได้แก่

1. การจัดสวัสดิการ
2. อาคารบ้านพักของทางราชการ
3. สถานพักผ่อนและตากอากาศ
4. สโมสรตำรวจ

5. สนามกีฬาตำรวจ
6. ดุริยางค์ตำรวจ
7. เงินกู้ยืมกลางของตำรวจ
8. เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยของตำรวจ
9. โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยธนาคารสงเคราะห์
10. โครงการเงินกู้เพื่อสวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาตินครกรุงไทย

ปฏิบัติหน้าที่

11. เงินช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่
12. การฃาปนกิจสงเคราะห์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
13. ฃาปนสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
14. การขอพระราชทานน้ำหลวงอาบศพและเครื่องประกอบเกียรติยศ
15. การขอพระราชทานเพลิงศพหรือขอพระราชทานดิน
16. สหกรณ์ออมทรัพย์
17. มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

3.3 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ ได้แก่

1. มูลนิธิสยใจไทยในพระบรมราชูปถัมภ์
2. องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์ (อผศ.)
3. กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
4. มูลนิธิป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
5. มูลนิธิบุญยะจินดาเพื่อข้าราชการตำรวจและครอบครัว
6. สมาคมแม่บ้านตำรวจ

และจากนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2557 ซึ่งเป็นนโยบายทั่วไปในด้านการบริหารจัดการ ในประเด็นด้านสวัสดิการซึ่งได้กำหนดไว้ 15 ข้อ ดังนี้

1. จัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอและมีสภาพแวดล้อมที่ดี
2. จัดระบบให้มีการตรวจสอบสุขภาพข้าราชการตำรวจประจำปี
3. ให้คัดเลือกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ทุ่มเทเสียสละ และมีความประพฤติดีเพื่อเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี
4. จัดสถานพยาบาลและระบบส่งกลับสายแพทย์ให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
5. จัดกรรรับ-ส่งข้าราชการตำรวจและครอบครัว
6. จัดระบบเบิกยืมเงินตรองราชการให้มีความรวดเร็ว
7. จัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน

8. ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวประกอบอาชีพเสริม
 9. จัดให้มีระบบการช่วยเหลือและบริการผู้เกษียณอายุราชการ
 10. ส่งเสริมโครงการอาหารกลางวันให้แก่ข้าราชการตำรวจ
 11. ปลุกฝังค่านิยมให้แก่ข้าราชการตำรวจดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อลดภาระหนี้สินและมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น
 12. จัดให้มีฌาปนสถาน ในระดับตำรวจภูธรภาค
 13. ส่งเสริมจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการในหน่วยที่มีความพร้อมและเหมาะสม
 14. พัฒนาและปรับปรุงสถานพักผ่อนและตากอากาศของหน่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความพร้อมในการรองรับบุคลากร
 15. จัดตั้งศูนย์ฝึกการกีฬา และนันทนาการ
- จากแนวนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านสวัสดิการทั้ง 15 ข้อนี้ มีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาและกำหนดแนวทางไว้ในแบบสอบถามทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ตาราง 1 ความต้องการสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 5 ด้าน

สวัสดิการที่ผู้วิจัยศึกษา	สัมพันธ์กับสวัสดิการจากนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2557 ข้อที่
1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	2. จัดระบบให้มีการตรวจสอบสุขภาพข้าราชการตำรวจประจำปี 4. จัดสถานพยาบาลและระบบส่งกลับสายแพทย์ ให้มีความสะดวกและรวดเร็ว 15. จัดตั้งศูนย์ฝึกการกีฬา และนันทนาการ
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	5. จัดสรรรับ-ส่งข้าราชการตำรวจและครอบครัว 6. จัดระบบเบิกยืมเงินทดรองราชการให้มีความรวดเร็ว 8. ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวประกอบอาชีพเสริม 9. จัดให้มีระบบการช่วยเหลือและบริการผู้เกษียณอายุราชการ 10. ส่งเสริมโครงการอาหารกลางวันให้แก่ข้าราชการตำรวจ

ตาราง 1 (ต่อ)

สวัสดิการที่ผู้วิจัยศึกษา	สัมพันธ์กับสวัสดิการจากนโยบายการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณพ.ศ.2557 ข้อที่
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)	11. ปลุกฝังค่านิยมให้แก่ข้าราชการตำรวจดำเนินชีวิตแบบเรียบง่ายตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อลดภาระหนี้สินและมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น 12. จัดให้มีฌาปนสถาน ในระดับตำรวจภูธรภาค 13. ส่งเสริมจัดตั้งร้านค้าสวัสดิการในหน่วยที่มีความพร้อมและเหมาะสม
3.สวัสดิการด้านอาคารบ้านพักของทางราชการ	1. จัดหาที่พักอาศัยให้เพียงพอและมีสภาพแวดล้อมที่ดี 14. พัฒนาและปรับปรุงสถานพักผ่อนและตากอากาศของหน่วยให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีความพร้อมในการรองรับบุคลากร
4. สวัสดิการด้านการศึกษา	7. จัดตั้งศูนย์รับเลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
5. สวัสดิการด้านการให้บำเหน็จความชอบ	3. ให้คัดเลือกข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ทুমเทเสียดล และมีความประพฤติดีเพื่อเชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้วิจัยเห็นว่า เนื่องจากมนุษย์ต่างมีความต้องการที่จำเป็นในปัจจุบัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ยังมีความต้องการการยกย่อง ความสะดวกสบาย ต้องการความปลอดภัย ฯลฯ ทางราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ให้ความสำคัญด้านการจัดสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ แต่งบประมาณที่ได้รับจัดสรรยังไม่เพียงพอ จึงทำให้การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจยังไม่เพียงพอ ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 6 มีความต้องการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ สรุปได้ 5 ด้าน มีดังนี้ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 3) สวัสดิการด้านอาคารบ้านพักของทางราชการ 4) สวัสดิการด้านการศึกษา 5) สวัสดิการด้านการให้บำเหน็จความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ จัดให้เพื่อจะนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการกำหนดตัวแปรในการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการความต้องการสวัสดิการแยกเป็นกลุ่มบุคลากร ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร บุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการและบุคลากรทางด้านสาธารณสุข และพนักงานธนาคาร ดังนี้

ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของการให้บริการสวัสดิการ ปัญหาและความต้องการสวัสดิการ ตลอดจนเพื่อแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงและจัดสวัสดิการว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะกระตุ้น และเป็นแรงจูงใจอันสำคัญยิ่งที่จะส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกรมตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้ภาพพจน์ของกรมตำรวจดีไปด้วยในที่สุด ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามต่อกลุ่มประชากรตัวอย่าง คือเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำนวนทั้งสิ้น 459 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าเอฟ (F-test) และ Correlation เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน สถานภาพการสมรส และรายได้รวมต่อครอบครัว แตกต่างกันจะมีผลต่อปัญหาและความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน

ยุพากร พรเพชรรัตน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องปัญหาความต้องการสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบสวัสดิการ ปัญหาในการได้รับสวัสดิการและความต้องการสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยว เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบสวัสดิการให้ตรงตามความต้องการของตำรวจท่องเที่ยวต่อไป ผู้ศึกษาใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 ราย ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 258 ชุดคิดเป็นร้อยละ 92.14 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าอัตราส่วนร้อยละค่ามัธยฐานเลขคณิต การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา ด้วย t - test โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า อายุและเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการสวัสดิการ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สถานที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัญหาการได้รับสวัสดิการ ระยะเวลาในการรับราชการมีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการส่วนเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับปัญหาและความต้องการสวัสดิการ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

สุพัตรา ศรีโลหะสิน (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของ พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) : ศึกษาเฉพาะกรณีภาคนครหลวง 3 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และเพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการปรับปรุงสวัสดิการของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารและการศึกษาภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 3 จำนวน 14 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา การรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพทั้งสามด้าน อยู่ในระดับมาก

ธวัชชัย ทาเกิดและคณะ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการด้านฌาปนกิจสงเคราะห์ครอบครัวสมาชิก ช.พ.ค. ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงาน สกสศ. เกี่ยวกับสวัสดิการด้านฌาปนกิจสงเคราะห์ครอบครัวสมาชิก ช.พ.ค. ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงาน สกสศ. ของสมาชิก ช.พ.ค. ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่สมาชิก ช.พ.ค. ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 370 คนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เปิดตารางของ เกรจซี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ของสำนักงาน สกสศ. เกี่ยวกับสวัสดิการด้านฌาปนกิจสงเคราะห์ ครอบครัวสมาชิก ช.พ.ค. ในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่าสมาชิกช.พ.ค. มีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจสูงสุด ได้แก่ การขอรับเงินครั้งหนึ่งก่อน เมื่อเกษียณอายุราชการ และมีความพึงพอใจต่ำสุด ได้แก่ การประชุมชี้แจง งานสวัสดิการ ช.พ.ค.

จิรพัฒน์ ปานสกุน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของ นายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวนในกองร้อยกพลขึ้นบก มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสวัสดิการที่กองทัพเรือจัดให้และความต้องการสวัสดิการของนายทหารในกองร้อยกพลขึ้นบกกับวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการ โดยใช้ทฤษฎีความต้องการลำดับ 5 ชั้นของมาสโลว์มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีพรรณนาและปริมาณ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่าความต้องการในสวัสดิการของนายทหารชั้นสัญญาบัตรและนายทหารชั้นประทวน มีความต้องการในเรื่องสวัสดิการไม่ต่างกัน

พระชนทร คุณนาราโม (อยู่สุข) (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (สังกัดกลุ่มที่ 3) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับ แรงจูงใจ และความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและการวิจัยภาคสนามกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกลุ่มที่ 3 จำนวน 163 คน โดยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาใช้หาค่าทางสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test ค่า F - test ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี ลักษณะความต้องการสวัสดิการในองค์กรของบุคลากรด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากที่สุด

หาญศักดิ์ มานดา (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการพัฒนาดตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาดตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ระหว่างชั้นยศ สายงาน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจเมืองพิษณุโลก เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามการพัฒนาดตนเองแบบมาตราส่วน ประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t -test และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาดตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองพิษณุโลก ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ดารณี คงเอียด (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ จำนวน 300 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่า Independent Samples t -test ใช้เมื่อมีข้อมูล 2 กลุ่มส่วนค่า One – Way ANOVA (F -test) ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพการบริการในภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง

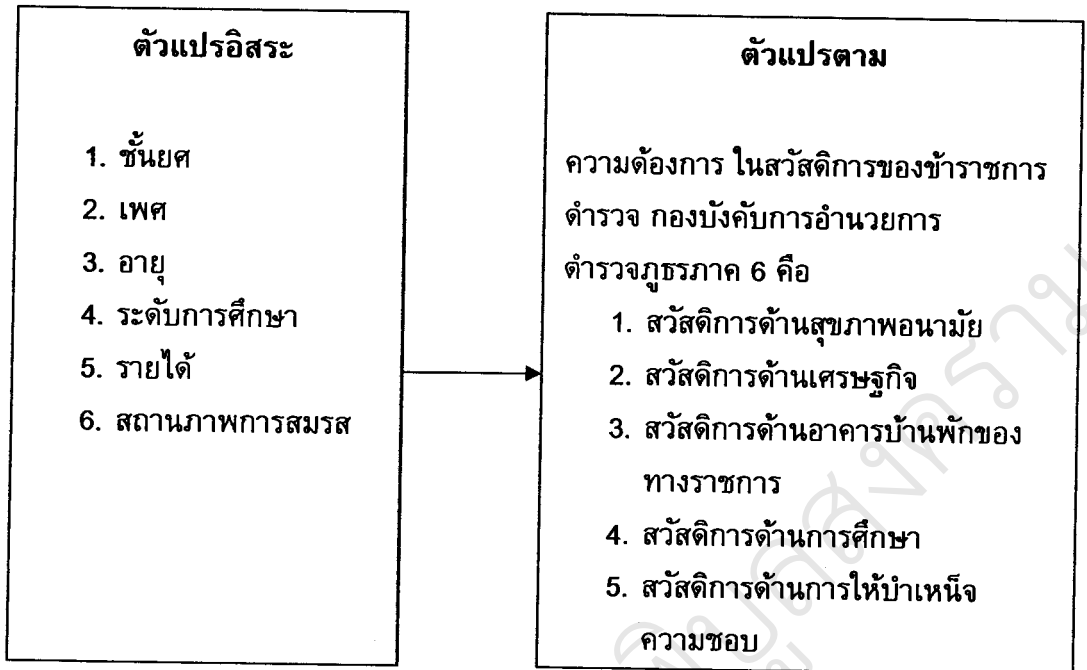
จินดานนท์ ศิริรัตน์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร สังกัด คณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากร คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามสถานภาพส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้บุคลากรคณะทันตแพทยศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวนทั้งสิ้น 295 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับสวัสดิการในด้านต่างๆ 5 ด้าน คือ ด้านการอำนวยความสะดวกทั่วไป ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความต้องการกับสถานภาพส่วนบุคคลโดยใช้สถิติ t-test สถิติ One – way ANOVA และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' ผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรตามสถานภาพส่วนบุคคลมีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมแตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ข้อมูลส่วนบุคคลที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ระดับชั้นยศ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และสถานภาพการสมรส ส่วนความต้องการการจัดสวัสดิการ ผู้วิจัยได้กำหนดความต้องการสวัสดิการมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย 2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 3) สวัสดิการด้านอาคารบ้านพักของทางราชการ 4) สวัสดิการด้านการศึกษา 5) สวัสดิการด้านการให้บำเหน็จความชอบ ผู้วิจัยทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 6 เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย เนื่องจากมีบ้านพักอาศัยอยู่ใกล้บริเวณสถานที่ทำงาน การปฏิบัติหน้าที่มีการอยู่เวร มีข้าราชการตำรวจหลายระดับชั้นยศ หลายระดับคุณวุฒิ การศึกษา การปฏิบัติหน้าที่ต้องมีความเสี่ยงภัย มีความเสียสละ อดทน เป็นอาชีพที่นายกองน้อยนับถือ ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลเหล่านี้ จึงมีความต้องการในสวัสดิการทั้ง 5 ด้านนี้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งเหมือนการตอบแทนการประกอบอาชีพที่ได้ช่วยแบ่งเบาภาระได้ ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย