

การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ  
ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

พ.ต.ปิ่นณรุจน์ เกียรติชน โยธิน

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป  
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา  
เมษายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ พ.ต.ปัทมธรรุจน์ เกียรติชน โยธิน จบนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

.....  
.....

(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์

.....  
.....

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ

(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ)

..... กรรมการและเลขานุการ

..... กรรมการและเลขานุการ

(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจน์ย์ ธารเสนา)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้จัดทำจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.จักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาตรวจสอบรายละเอียดเนื้อหาทุกขั้นตอนพร้อมทั้งให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำแก้ไขสิ่งที่บกพร่องอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาดลอดระยะเวลาการศึกษาค้นคว้าและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้การศึกษาวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์และมีคุณค่ามากขึ้นผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ สาขาการบริหารทั่วไปทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งจนประสบความสำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บัญชาการกองกำลังบูรพาและผู้บังคับบัญชาทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ดำเนินการเก็บข้อมูลในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ครบถ้วนและได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา รวมทั้งขอขอบคุณบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บข้อมูล จนได้ข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

ความสำเร็จและคุณงามความดีที่เป็นประโยชน์อันเกิดจากผลการศึกษา ผู้ศึกษาขอมอบให้แต่อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะอาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้และประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ศิษย์

พันตรี ปันณรุจน์ เกียรติชนโยธิน

58930194: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: การจัดสวัสดิการ/ ทหารกองประจำการ/ กองกำลังบูรพา

ป็นฉรรุฉนึ้ เกียรดิฉน โยฉน: การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา (THE COMPARISON BETWEEN EXPECTED NEEDS AND ACTUAL CONDITION OF WELFARES PROVIDED FOR PRIVATE ARMED FORCE IN BURAPA COMMAND) อาจารย์ผู้ควบคุมงานฉนฉน: ฉกรฉฉ ฉื่อประเสริฐฉฉฉฉ, ร.ฉ. 199 หน้า. ปี พ.ศ. 2559

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา (2) ศึกษาสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา และ (3) เปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพาประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทหารกองประจำการที่ปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอ้างอิง (Inferential statistics) คือ สถิติทดสอบสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent t-test for paired samples)

ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความต้องการมีการศึกษาที่ดีอันดับที่ 2 คือ การมีความมั่นคงทางรายได้ อันดับที่ 3 คือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดี อันดับที่ 4 คือการมีที่อยู่อาศัยอันดับที่ 5 คือการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางรายได้ อันดับที่ 6 คือการบริการสังคมทั่วไป และอันดับสุดท้ายคือ ด้านนันทนาการตามลำดับ

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่าอันดับที่ 1 คือ การมีการศึกษาที่ดีอันดับที่ 2 คือการมีสุขภาพอนามัยที่ดีอันดับที่ 3 คือ การบริการสังคมทั่วไป อันดับที่ 4 คือการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานเป็นอันดับที่ 5 คือการมีความมั่นคงทางรายได้อันดับที่ 6 คือ ด้านนันทนาการ และอันดับสุดท้าย คือ การมีที่อยู่อาศัย ตามลำดับ

ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาพบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายด้านสวัสดิการ พบว่า ด้านการมีที่อยู่อาศัย มีความแตกต่างกันระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

58930194: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION; M.P.A.  
(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: FRINGE BENEFIT PROVISION/ PRIVATE ARMED FORCE/  
BURAPA COMMAND

PUNNARUJ KIATTHANAYOTHIN: TH/E COMPARISON BETWEEN  
EXPECTED NEEDS AND ACTUAL CONDITION OF WELFARES PROVIDED FOR  
PRIVATE ARMED FORCE IN BURAPA COMMAND. ADVISOR: CHAKCHAI  
SUEPRASERTSITTHI, Ph.D. 199 P. 2016.

The purpose of this study was threefold. First, it aimed at examining the needs for fringe benefits offered for privates in Burapa Command. Also, this study attempted to investigate the actual condition of fringe benefits provided for privates. Thirdly, it intended to compare the privates' expected needs and actual conditions of fringe benefits. The population participating in this study was 143 privates working for Burapa Command. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, and standard deviation. Also, the inferential statistics, t-test, was administered.

The results of this study revealed that the means score for the needs of fringe benefit among privates was found at a high level. Specifically, the need for having good education was rated the highest, followed by the ones in relation to having a financial security, good hygiene, having decent accommodation, having job, income, fringe benefits, secure income, public service, and recreation, respectively.

In addition, it was shown that the actual condition of fringe benefits offered to privates was rated at a good level. Specifically, the one in relation to having good education was rated the highest, followed by having good hygiene, public service, job, income, fringe benefits, financial security, recreation, and decent accommodation, respectively.

Furthermore, based on the results from the comparison, it was shown that there were no statistically significant differences in the expected needs and actual condition of fringe benefits offered to these privates. However, when considering each aspect of fringe benefit, a statistically

significant difference was found between the expected needs and actual condition of fringe benefits in relation to accommodation at a significant level of .05

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ญ
สารบัญภาพ .....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ .....	10
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม .....	29
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ .....	37
ระเบียบสวัสดิการของกองทัพบก .....	46
ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกองกำลังบูรพา.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	69
ประชากรที่ศึกษา .....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา .....	74
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา .....	78
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหาร กองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	89
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการ และสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา .....	100
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	112
สรุปผลการวิจัย.....	112
อภิปรายผล .....	118
ข้อเสนอแนะ.....	132
บรรณานุกรม .....	136
ภาคผนวก .....	145
ภาคผนวก ก.....	146
ภาคผนวก ข.....	160
ภาคผนวก ค .....	172
ภาคผนวก ง .....	186
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	199

## สารบัญญัตราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎี ERG ของ Alderfer และความต้องการของ Maslow .....	24
2	จำนวนและร้อยละของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล.....	74
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	78
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีการศึกษาที่ดีของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	80
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ....	81
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	83
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	84
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	86
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	87
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการจำแนกรายด้าน.....	88

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา.....	89
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีการศึกษาที่ดีของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา.....	91
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ....	92
14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	94
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา.....	95
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	97
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา.....	98
18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการ จำแนกรายด้าน.....	99
19 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา.....	100
20 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีการศึกษาที่ดี .....	102

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
21	การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีที่อยู่อาศัย ..... 103
22	การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน..... 105
23	การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีความมั่นคงทางรายได้..... 106
24	การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านนันทนาการ ..... 108
25	การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการบริการสังคมทั่วไป..... 109
26	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย..... 110
27	การวิเคราะห์ตัวแปรตาม ..... 147

## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	4
2	ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow .....	19
3	โครงสร้างการจัด กองกำลังบูรพา .....	52

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พลทหารกองประจำการนับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการช่วยพัฒนากองทัพบกให้มีประสิทธิภาพและช่วยกันปฏิบัติการในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันกองทัพบกมีบทบาทเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านการป้องกันประเทศ การพัฒนาประเทศ และการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติงานร่วมกับเหล่าทัพต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ตลอดจนมิตรประเทศต่าง ๆ ทำให้กองทัพบกจำเป็นต้องมีกำลังพลที่มีคุณภาพทั้งด้านสมรรถภาพร่างกาย ความรู้ความสามารถเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้มีขวัญกำลังใจดีเยี่ยม การที่กำลังพลจะเป็นผู้มีคุณภาพดังกล่าวได้ จะต้องมีการควบคุมพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนโดยลำดับ ตั้งแต่ในยามปกติ ณ หน่วยต้นสังกัดของตนเอง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลและประสิทธิภาพหน่วยงานทหารกองทัพบกจึงเป็นแนวทางการปฏิบัติอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้กำลังพลของกองทัพบกเป็นผู้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงได้ (ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์, 2551)

การเสริมสร้างกำลังพลของกองทัพบกให้มีคุณภาพมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง มีความรอบรู้มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริตมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมถือว่าเป็นมาตรการเสริมสร้างความเข้มแข็งของกองทัพบกและหน่วยงานทุกระดับ โดยเฉพาะพลทหารกองประจำการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและพึ่งตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลให้กำลังพลเหล่านี้ปฏิบัติการกิจของหน่วยหรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบอย่างมีประสิทธิภาพใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งต่อการปฏิบัติงานของกำลังพล คือ “คุณภาพชีวิต” ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิต หรือความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดการพัฒนาความเข้มแข็งของสังคมและนำไปสู่การพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกำลังพลที่มีคุณภาพและทันสมัยต่อเทคโนโลยีมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2542)

กองทัพบกได้กำหนดเป้าหมาย ในการพัฒนาไปสู่ความทันสมัย 4 ประการด้วยกัน คือ (1) ทันสมัยในการบังคับบัญชา การอำนวยการและสั่งการ (2) ทันสมัยในการพัฒนาบุคลากร และหน่วยงาน (3) ทันสมัยในการพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ การส่งกำลังบำรุง และสุดท้าย

(4) ทันทสมัยในการพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของกำลังพล (กระทรวงกลาโหม กองทัพบก, 2541, หน้า 238-239 อ้างถึงใน อัครเดช สียา, 2555, หน้า 1) จากเป้าหมายดังกล่าวการพัฒนาสวัสดิการความเป็นอยู่ของกำลังพล การมีคุณภาพชีวิตที่ดีต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบหลายอย่างอาทิปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ เป็นต้น

สิ่งสำคัญต่อคุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ของผู้ได้บังคับบัญชา คือ สวัสดิการ ฉะนั้น กองทัพบกต้องดำเนินการและกำหนดให้มีสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ในการจูงใจกำลังพล เพื่อให้กำลังพลและครอบครัว ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เหมาะสมกับรายได้หรือเงินเดือนที่ได้รับเพียงเล็กน้อย สามารถทำให้กำลังพลและครอบครัวดำรงชีพอยู่ได้ในสังคมการดำเนินการดังกล่าว ถึงแม้พลทหารกองประจำการจะมีความพึงพอใจที่จะเข้ารับราชการมากก็ตาม โดยเห็นได้จากการเกณฑ์ทหารที่มีผู้สมัครเข้ารับราชการเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังมีปัญหาต่าง ๆ มากมายกับตัวพลทหารกองประจำการเองว่ามีความคิดตอบสนองต่อการทำงาน และสิ่งที่กองทัพบกมอบให้ทำให้เกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ความต้องการพื้นฐานหลักที่สำคัญ คือ เรื่องความต้องการสวัสดิการที่ดี

ปัญหาความต้องการด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการที่ไม่ดีพอย่อมก่อให้เกิดปัญหาอื่นตามมา ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพลทหารกองประจำการ เช่น การขาดไม่กลับจากลาพักตามกำหนด ขาดความเอาใจใส่ไม่ตั้งใจในการปฏิบัติงาน ลาพักบ่อย ๆ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลเสียหายต่อหน่วยและประเทศชาติจึงจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาแก้ไข (อัครราช ศรีอร่าม, 2548)

กองกำลังบูรพา เป็น 1 ใน 7 กองกำลังป้องกันชายแดนของกองทัพบกมีที่ตั้งอยู่ที่บ้านหนองกุ้ง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย หน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ จำนวน 8 หน่วย (ชุดทหารช่าง, ส่วนยิงสนับสนุน, กองร้อยเคลื่อนที่เร็ว, หน่วยทหารสื่อสาร, หมู่บิน, กองร้อยกองบังคับการ, ชุดปฏิบัติการข่าว, ชุดรวบรวมข่าวสาร) และมีหน่วยขึ้นสมทบ จำนวน 6 หน่วย (หน่วยข่าวกรองทางทหาร, หมวดสุนัขทหาร, ชุดสื่อสารและวิจัย, ชุดประสานและรายงานข่าว, ชุดโทรคมนาคม, ชุดสำรวจความถี่) และมีหน่วยขึ้นควบคุมทางยุทธการ จำนวน 3 หน่วย (หน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 12, หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 13) ปฏิบัติงานภายใต้กฎอัยการศึก ในพื้นที่ 7 อำเภอของจังหวัดสระแก้ว แบ่งเป็นอำเภอตามแนวชายแดน 4 อำเภอ (อำเภอตาพระยา, อำเภอโคกสูง, อำเภออรัญประเทศ, อำเภอคลองหาด) และอำเภอในพื้นที่ตอนใน 3 อำเภอ (อำเภอวัฒนานคร, อำเภอวังสมบูรณ์, อำเภอวังน้ำเย็น) มีความยาวตลอดแนวชายแดน ในพื้นที่รับผิดชอบ 165 กิโลเมตร เป็นพื้นที่ราบประมาณ 100 กิโลเมตร และลำน้ำประมาณ 65 กิโลเมตร โดยมีภารกิจ

หลัก 3 ประการ คือ การป้องกันชายแดน ไทย-กัมพูชา การกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และการกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคง ด้วยการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดกฎหมายโดยมีการบูรณาการร่วมกับส่วนราชการในพื้นที่ เพื่อให้ประชาชนตามแนวชายแดน มีคุณภาพชีวิต ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นบนพื้นฐานแห่งความพอเพียงจากภารกิจข้างต้น มีกำลังพลที่ปฏิบัติราชการในเขตรับผิดชอบของกองกำลังบูรพาที่มีความแตกต่างกันอย่างมากแต่มีสิ่งหนึ่งที่มีความเหมือนกัน คือ “ความต้องการด้านสวัสดิการ” โดยเฉพาะบุคคลากรที่เป็นกลไกในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ นั่นคือ พลทหารกองประจำการที่ส่วนใหญ่มีความต้องการด้านสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในภาพรวมที่ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นควรให้ความสนใจ

ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทราบข้อมูล ความต้องการด้านสวัสดิการเพื่อสำรวจความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของ พลทหารกองประจำการ อย่างถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลความต้องการในสวัสดิการ ที่กองทัพบกได้กำหนดให้มีขึ้นนั้นมาวิเคราะห์ให้ทราบ ข้อเท็จจริงอย่างเป็นรูปธรรม อันจะเป็นข้อมูลที่สามารถนำไปสู่การปรับปรุงด้านสวัสดิการ ต่อไปในอนาคตด้วยเหตุที่ผู้ศึกษาทำงานใกล้ชิดกับกำลังพลดังกล่าว จึงทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา เพื่อเป็นกรณีศึกษา

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ใน กองกำลังบูรพา
2. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา
3. เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา

### สมมติฐานการวิจัย

1. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดีแตกต่างจากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา
2. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีการศึกษาที่ดี แตกต่างจากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีการศึกษาที่ดีที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา
3. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีที่อยู่อาศัย แตกต่างจากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีที่อยู่อาศัย ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา



4. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

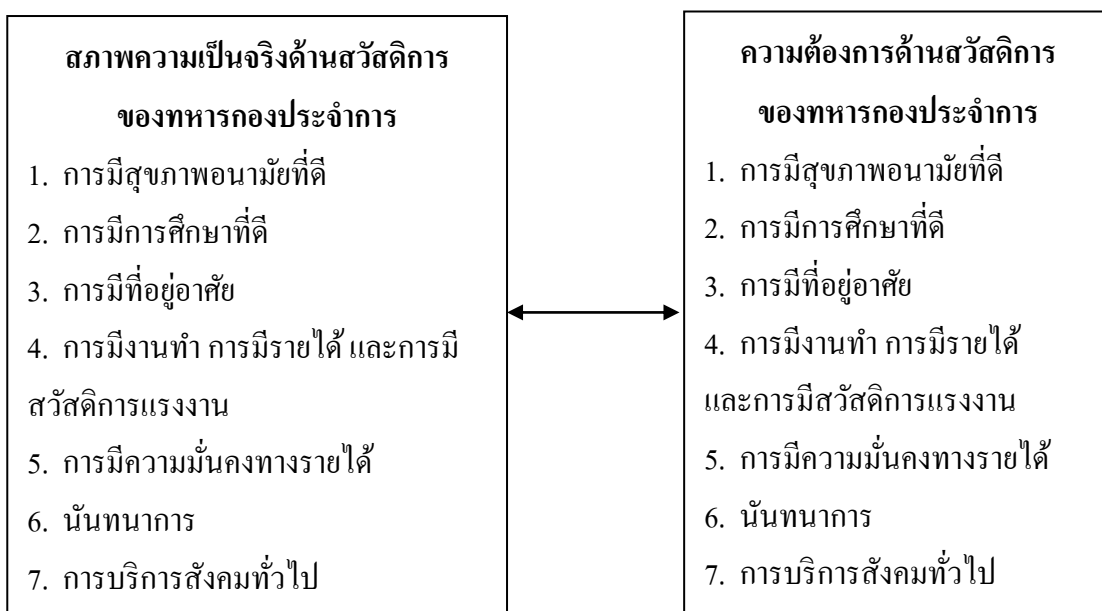
5. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

6. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการแตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านนันทนาการที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

7. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไปแตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไป ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) และหลักในการจัดสวัสดิการของ Edwin (1996) มากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา
2. ทราบถึงสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา
3. ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา
4. เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังต่อไปนี้

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ประกอบด้วยตัวแปร ดังนี้

1. ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ประกอบด้วย การมีสุขภาพอนามัยที่ดีการมีการศึกษาที่ดีการมีที่อยู่อาศัยการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานการมีความมั่นคงทางรายได้มั่นคงทางการ และการบริการสังคมทั่วไป
2. สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ประกอบด้วย การมีสุขภาพอนามัยที่ดีการมีการศึกษาที่ดีการมีที่อยู่อาศัยการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานการมีความมั่นคงทางรายได้มั่นคงทางการ และการบริการสังคมทั่วไป

### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ทหารกองประจำการที่ปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา จำนวน 143 คน (กองกำลังบูรพา, 2557)

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการวิจัย ในห้วงเดือน มกราคม พ.ศ. 2559-เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2559 รวมระยะเวลา 6 เดือนและเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 1-31 พฤษภาคม พ.ศ. 2559 โดยการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

## นียมศัพท์เฉพาะ

1. ทหารกองประจำการ หมายถึง ชายไทยที่ได้รับการคัดเลือกตามพระราชบัญญัติการรับราชการทหารให้เป็นพลทหารและเข้ามาประจำการในกองทัพบกซึ่งจะต้องรับราชการเป็นเวลา 2 ปีแบ่งเป็น 2 ผลัด โดยผลัดที่ 1 จะเข้ามาในเดือนพฤษภาคมของทุกปีและผลัดที่ 2 จะเข้ามาในเดือนพฤศจิกายนของทุกปีในการวิจัยครั้งนี้จะศึกษาพลทหารกองประจำการของกองกำลังบูรพา

2. สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับ การป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และ การส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้ อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การมีงานทำ และการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ และการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม

3. สวัสดิการ หมายถึง สิ่งซึ่งกองกำลังบูรพาให้ความช่วยเหลือกับพลทหารกองประจำการเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ตลอดจนตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของพลทหารกองประจำการในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาความต้องการด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการ 7 ด้าน ได้แก่ (1) การมีสุขภาพอนามัยที่ดี (2) การมีการศึกษาที่ดี (3) การมีที่อยู่อาศัย (4) การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน (5) การมีความมั่นคงทางรายได้ (6) นันทนาการ และ (7) การบริการสังคมทั่วไป

3.1 การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง การได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บจากการบริการทางการแพทย์ที่กองกำลังบูรพาจัดให้ตามความต้องการอย่างแท้จริงได้รับการรักษาพยาบาลจากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้โดยทั่วถึงได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันและได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้ตามหลักการแพทย์โดยหน่วยแพทย์ของกองกำลังบูรพาหรือสถานพยาบาลในพื้นที่

3.2 การมีการศึกษาที่ดี หมายถึง การได้รับการที่กองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนองความต้องการของพลทหารกองประจำการอย่างแท้จริงได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยทั่วถึงที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไปได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานตามความต้องการของทหารกองประจำการคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มีขึ้นมีความน่าเชื่อถือตรงตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้จริง

3.3 การมีที่อยู่อาศัย หมายถึง กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตรา ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ตามความต้องการของท่านอย่างแท้จริงท่านมีที่อยู่อาศัยใน กองกำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัย ความมั่นคงมีที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ นั้น อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรมแออัดแวดล้อมด้วยมลพิษที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพา จัดให้ นั้นเป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน

3.4 การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน หมายถึง การมีงานทำ ในกองกำลังบูรพา ที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ อย่างแท้จริงมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการ ของทหารกองประจำการทั้งหมดได้อย่างครอบคลุมทุกคนและไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ และอุบัติเหตุต่าง ๆ อีกทั้งไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม หรือผิดกฎหมาย

3.5 การมีความมั่นคงทางรายได้ หมายถึง การมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ จากการปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาและได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพา ในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัวในรูปของการประกันสังคม มีการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกัน สุขภาพการสงเคราะห์บุตรผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ

3.6 นันทนาการ หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิง และการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการของท่านอย่างแท้จริง กิจกรรม นันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิด ศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมายกิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการเอารัดเอา เปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

3.7 การบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริงช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตราตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด หรือโดยส่วนรวม

4. ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ หมายถึง ความต้องการในสิ่ง ซึ่งพลทหารกองประจำการคาดหวังให้กองกำลังบูรพาให้ความช่วยเหลือแก่พลทหารกองประจำการ เพื่อช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนตลอดจนตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของพลทหาร กองประจำการ ในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาความต้องการด้านสวัสดิการของพลทหาร

กองประชากร 7 ด้าน ได้แก่ (1) การมีสุขภาพอนามัยที่ดี (2) การมีการศึกษาที่ดี (3) การมีที่อยู่อาศัย (4) การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน (5) การมีความมั่นคงทางรายได้ (6) นันทนาการ และ (7) การบริการสังคมทั่วไปโดยพิจารณาระดับความต้องการ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มีความต้องการมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

5. สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ หมายถึง สิ่งซึ่งกองกำลังบูรพาได้จัดให้มีการช่วยเหลือแก่ พลทหารกองประชากรเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ตลอดจนตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของพลทหารกองประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ พิจารณาความต้องการด้านสวัสดิการของพลทหารกองประชากร 7 ด้าน ได้แก่ (1) การมีสุขภาพอนามัยที่ดี (2) การมีการศึกษาที่ดี (3) การมีที่อยู่อาศัย (4) การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน (5) การมีความมั่นคงทางรายได้ (6) นันทนาการ และ (7) การบริการสังคมทั่วไปโดยพิจารณาสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีมาก ดี ปานกลาง พอใช้ และควรปรับปรุง

6. ภูมิลำเนา หมายถึง ถิ่นที่อยู่อาศัยเดิมตามสำเนาทะเบียนบ้านก่อนเข้ารับราชการทหาร โดยจำแนกออกเป็น (1) กรุงเทพฯ หรือปริมณฑล (2) ภาคกลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ หรือ ปริมณฑล) (3) ภาคเหนือ (4) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (5) ภาคใต้ และ (6) ภาคตะวันออก

7. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดในระบบโรงเรียนของทหารกองประชากร ซึ่งการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็น (1) ประถมศึกษาปีที่ 6 (2) มัธยมศึกษาปีที่ 3 (3) มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช. (4) อนุปริญญา/ ปวส. (5) ปริญญาตรี (6) อื่น ๆ

8. สถานภาพการสมรส หมายถึง สถานภาพการสมรสของทหารกองประชากรจำแนกเป็น โสดสมรสและหย่าร้าง/ หม้าย

9. อาชีพเดิม หมายถึง ลักษณะอาชีพเดิมของพลทหารกองประชากร ก่อนเข้ารับราชการ ได้แก่ "ไม่ได้ประกอบอาชีพ เกษตรกร ข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ช่างซ่อมต่าง ๆ (ช่างไฟฟ้า ช่างรถยนต์ ช่างประปา ฯลฯ) พนักงานบริษัทเอกชน ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัวและอื่น ๆ

10. หน่วยงานที่สังกัด (เหล่า) หมายถึง ทหารกองประชากรได้บรรจุให้รับราชการในหน่วยทหารเหล่าต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยขึ้นตรงของกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ และปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา ประกอบด้วย ทหารราบ ทหารม้า ทหารปืนใหญ่ ทหารสื่อสาร ทหารช่าง ทหารสรรพาวุธ ทหารพลาธิการ ทหารสารวัตร ทหารการสัตว์ ทหารแพทย์ ทหารแผนกที่ทหารขนส่ง

11. รายได้ก่อนเข้ารับราชการ หมายถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ได้รับก่อนหักค่าใช้จ่ายของทหารกองประชากรก่อนเข้ารับราชการ

12. การปกครองจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ทหารกองประจำการได้รับการปกครองดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาผู้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ได้เอาใจใส่ดูแลสวัสดิการที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง ให้ความสนใจสวัสดิการของท่านตามสิทธิที่ควรจะได้รับอย่างสมบูรณ์สนับสนุนสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง ให้ความสนใจปกครองดูแลด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการอย่างยุติธรรมมีเหตุผล

13. ค่านิยมในการเป็นทหาร หมายถึง การรับรู้ของทหารกองประจำการ เกี่ยวกับคุณค่าในเรื่องการดูแลเอาใจใส่ด้านสวัสดิการ ความเป็นอยู่ ให้รู้สึกอบอุ่นสบายใจและยอมรับในการรับราชการ ทหารกองประจำการมีการรับรู้คุณค่าการรับราชการได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างดีจากหน่วยที่ท่านสังกัด มีความภาคภูมิใจในการรับราชการรู้สึกว่าการเป็นทหารมีเกียรติยศ สมเป็นชายชาติตรีและเป็นส่วนหนึ่งในการปกป้องประเทศให้คงอยู่ตลอดไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังรายละเอียดตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม
3. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
4. ระเบียบสวัสดิการของกองทัพบก
5. ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกองกำลังบูรพา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ

##### 1. ความหมายของความต้องการ

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ความต้องการ (Need)” ไว้หลายประการ ดังนี้

พงศ์ หรดาล (2540, หน้า 66) กล่าวว่า iver ว่า ความต้องการเกิดจากการขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดในตัวบุคคล ซึ่งเป็นการขาดความสมดุลทั้งทางร่างกายและสภาพแวดล้อมภายนอก

เรียบ ศรีทอง (2540, หน้า 140) กล่าวว่า iver ว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะแห่งการเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดดุลยภาพในเรื่องต่าง ๆ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อารี พันธุ์มณี, ลัทธிகาล ศรีวระมย์, ณกมล จันทร์สม, สุพีร์ ลิมไทย, สมชาย หิรัญกิตติ, ชาลิต ประภวานนท์ และสุดา เทียบจตุรัส (2541, หน้า 108) ได้กล่าวถึงความหมายของความต้องการไว้ว่าเป็นสถานะที่อินทรีย์ขาดความสมดุล ขาดบางสิ่งบางอย่าง และต้องการได้รับสิ่งนั้น โดยความต้องการจะมีทั้งความต้องการทางด้านร่างกายและทางจิตใจ

กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์ (2542, หน้า 390) กล่าวว่า ความต้องการเป็นลักษณะตามธรรมชาติของมนุษย์ทั่วไป ประสงค์ให้มีให้เป็นไปตามธรรมชาติ เช่น ต้องการหายใจ ต้องการรักหรือถูกรัก เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะธรรมชาติ

วิภาพร มาพบสุข (2543, หน้า 53) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง แรงผลักดันที่กระตุ้นอยู่ภายในตัวบุคคลให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ

วุฒิชัย จำนงค์ (2544, หน้า 453) กล่าวไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์หรือแม้แต่สัตว์ทั่วไปเราไม่อาจสังเกตเห็นได้จนกว่าความต้องการนั้นแสดงออกมาในรูปของแรงขับ (Drive) และความกระวนกระวาย (Anxiety) จึงอาจทราบได้บ้างว่าบุคคลผู้นั้นมีความต้องการอะไร

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 160) กล่าวว่า ความต้องการ หมายถึง สภาพ ขาดแคลน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่ไม่มีความสมดุลทางสรีระหรือทางใจ เช่น เราคอแห้งเนื่องจากการพูดมาก เนื้อเยื่อลำคอขาดน้ำ เรารู้สึกกระหายน้ำขึ้นมาทันที หรือเรารู้สึกต้องการอาหาร (หิว) ก็เพราะเกิดจากความขาดแคลนน้ตาลในกระแสโลหิต เป็นต้น

นอกจากนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศ หลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “ความต้องการ” ไว้หลายประการ ดังนี้

Webster (1967, p. 169 อ้างถึงใน กานตวิร์ โขครัตนชัย, 2548, หน้า 10) ให้ความหมายว่า ความต้องการเป็น ความเชื่อที่ไม่ได้ตั้งอยู่บนความแน่นอนหรือความรู้อันแท้จริง แต่จะอยู่ที่จิตใจ ความต้องการและการลงความเห็นของ แต่ละบุคคลที่ว่าจะตรงตามที่คิดไว้

Kolasa (1969, p. 386) กล่าวว่าความต้องการเป็นการแสดงออกของแต่ละบุคคล ในอันที่จะแสดงข้อเท็จจริงอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการประเมินผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ หรือเป็นการแสดงออกถึงการลงความเห็นของบุคคลหนึ่งในข้อเท็จจริง

Engle and Snellgrove (1969 อ้างถึงใน จิรายุ ทรัพย์สิน, 2540, หน้า 15) ความต้องการ เป็นการแสดงออกทางด้านเจตคติที่ออกมาเป็นคำพูด เป็นการสรุปหรือการลงความคิดเห็น โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ที่มีอยู่

Good (1973, p. 339) กล่าวว่าความต้องการเป็นความเชื่อ ความต้องการหรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่

Washimen (1977, p. 34) กล่าวว่าความต้องการเป็นภาวะของจิตใจที่ผ่าน ประสบการณ์ แล้วเกิดการเรียนรู้และผลักดันให้เกิดความคิด ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

Best (1977, p. 301) กล่าวว่าความต้องการเป็นการแสดงออกทางด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคลโดยการพูด

Gibson, Ivancevich, and Donnelly (1997, p. 27) กล่าวไว้ว่า ความต้องการ หมายถึง ภาวะการณ์ขาดแคลนประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลานี้

Luthans (1998, p. 161) กล่าวว่า ความต้องการเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสภาวะทางร่างกาย และจิตใจเกิดความไม่สมดุล

Robbins (1998, p. 168) ได้ให้ความหมายของความต้องการว่าหมายถึง ภาวะภายใน ซึ่งทำให้ผลที่ออกมาน่าดึงดูดใจ ความต้องการที่ไม่น่าพอใจจะสร้างความเครียดซึ่งกระตุ้นแรงขับ



ภายในของแต่ละบุคคล แรงขับเหล่านี้ก่อให้เกิดการค้นหาพฤติกรรมเพื่อที่จะไปสู่เป้าหมาย ถ้าบรรลุมเป้าหมายก็ทำให้เกิดความพึงพอใจกับความต้อการนั้นและทำให้ความเครียดลดลง

Schermerhorn (1999, p. 285) กล่าวว่า ความต้อการ หมายถึง การที่ความปรารถนาทางร่างกายและจิตใจไม่ได้รับการตอบสนอง

Daft (1999, p. 236) กล่าวว่า ความต้อการ หมายถึง สภาวะที่บุคคลปรารถนาหรืออยากได้สิ่งต่าง ๆ ได้แก่ อาหาร เพื่อน การเป็นที่ยอมรับ การได้รับความสำเร็จ เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้อการเหล่านั้น

Jex (2002, p. 211) ได้ให้ความหมายของความต้อการว่าหมายถึง สภาวะที่บุคคลเกิดความรู้สึกว่างเปล่าหรือขาดแคลนสิ่งต่าง ๆ ได้แก่ การขาดแคลน อากาศ น้ำ ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เป็นต้น

Ruthus (2002, p. 283) กล่าวว่า ความต้อการ หมายถึง ภาวะภายในที่บุคคลเกิดความขาดแคลน ทั้งทางด้านร่างกาย ได้แก่ อากาศ อาหาร น้ำ เป็นต้น และความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ต้อการการยอมรับ คำยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความต้อการ หมายถึง สภาวะภายในที่ขาดแคลนหรือไม่สมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดเป็นพฤติกรรมเพื่อแสวงหาปัจจัยต่าง ๆ มาตอบสนองความต้อการเหล่านั้น

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้อการ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้อการของมนุษย์ สามารถสรุปได้ 3 แนวคิด (ไพฑูรย์ มีกุล, 2541, หน้า 69-70 อ้างถึงใน ฌรัฐ ฐิติ แสงเดือน, 2547, หน้า 10) ดังนี้

1. แนวคิดทางพุทธศาสนา เป็นแนวคิดทางจิตวิทยาตะวันออกซึ่งเกิดขึ้นก่อนโลกตะวันตกซึ่งพระพุทธเจ้าทรงสอนว่า โดยทั่วไปมนุษย์มีความต้อการหรือมีความปรารถนา คือ ปรารถนา (หรืออยาก) ด้วยตัณหา และปรารถนา (หรืออยาก) ด้วยฉันทะ ความปรารถนาด้วยตัณหา นั้นเป็นอกุศลคือ ความต้อการในทางเลื่อมหรือทางไม่ดี ส่วนความปรารถนาด้านฉันทะ เป็นความต้อการด้านธรรมะหรือต้อการสิ่งที่เป็นกุศล เป็นความต้อการในสิ่งที่ดีงาม ถูกต้อและเหมาะสม ซึ่งเป็นความต้อการที่ทางพุทธศาสนาสนับสนุน เช่น การประพฤติตนเป็นคนดี (มีศีล) การอบรมจิตใจ (มีสมาธิ) และการรู้แจ้งเห็นจริง (มีปัญญา) ในความทุกข์ ความไม่เที่ยง จนหลุดพ้นจากความยึดมั่น เชื้อมั่น (อุปทาน) ขึ้นเกิดปัญญาและขึ้นเกิดปัญญาสูงสุด คือ ความต้อการ มรรคผล นิพพาน ซึ่งเรียกว่า โลกุตระธรรม โลกุตระธรรมจึงเป็นหลักปฏิบัติที่ทำให้บุคคลมีชีวิตจิตใจที่เป็นอิสระและหลุดพ้นจากความต้อการทางโลกคือ เป็นความต้อการในระดับสูง บุคคลที่มีความต้อการในระดับสูงดังกล่าวได้แก่ พระอรหันต์และพระอรหันต์

เป็นต้น

## 2. แนวคิดทางจิตวิทยา แนวคิดทางจิตวิทยาตะวันตกเกิดขึ้นเมื่อตอนต้น

คริสต์ศตวรรษที่ 20 นักจิตวิทยามีความเห็นสอดคล้องกันว่า คนเรามีความต้องการมากมายหลายชนิดและหลายระดับแต่อาจแยกประเภทความต้องการได้เป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกาย ความต้องการทางจิตใจ และความต้องการทางสังคม ความต้องการทางกาย เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค (ปัจจัยสี่) ความต้องการทางจิตใจ เป็นความต้องการที่นอกเหนือจากความต้องการทางกาย ส่วนความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการที่มีความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เช่น ความต้องการมีเพื่อน เป็นต้น

## 3. แนวคิดทางสังคม แนวคิดนี้เกิดขึ้นมาตั้งแต่สมัยอารยธรรมกรีกเรื่อง Aristotle

ปราชญ์ชาวกรีกกล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (หรือสัตว์ไฟสังคม) จึงต้องมีความสัมพันธ์ต่อกัน ความสัมพันธ์ของมนุษย์อาจเป็นไปในทางบวกหรือทางลบก็ได้ เช่น ความรักใคร่ชอบพอ (ทางบวก) หรือความเกลียดชัง (ทางลบ) เป็นต้น ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการที่เกิดขึ้นต่อจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

### 3. ลักษณะของความต้องการ

ลักษณะของความต้องการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ (พูนศิริ วัจนะภูมิ, 2539, หน้า 176-177 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547, หน้า 12) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ความต้องการเป็นรากฐานของการกระทำของมนุษย์ การกระทำใด ๆ ของมนุษย์ จะเกิดมาจากความต้องการ เมื่อความต้องการเป็นสิ่งที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ การจะชักจูงหรือจูงใจผู้อื่นก็ต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลเหล่านั้น เพื่อที่จะกระตุ้นได้อย่างถูกต้อง เช่น ผู้หญิงส่วนใหญ่พอใจที่จะจ่ายค่าบริการในราคาแพง หากร้านเสริมสวยสามารถจะให้บริการตกแต่งทรงผม ใบหน้าตลอดจนทรวดทรงให้ดูสวยงามได้ ร้านเสริมสวยจะต้องพยายามหาช่างฝีมือดี อุปกรณ์พร้อม สถานที่สะอาดสะอ้าน ก็จะสามารทำให้มีลูกค้ามาใช้บริการ เป็นต้น

2. ความต้องการไม่ใช่ความขาดแคลน แม้ว่าความขาดแคลนจะเป็นสาเหตุทำให้เกิดความต้องการ แต่ความขาดแคลนคือการไม่มีสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเมื่อมีสิ่งนั้นแล้วความขาดแคลนจะหายไปแต่ความต้องการยังคงมีอยู่เพราะความต้องการเป็นสิ่งที่มนุษย์มีอยู่กับตัวตลอดไป แม้ว่าจะได้รับการตอบสนองแล้วก็ตาม

3. มนุษย์มีการตระหนักถึงความต้องการต่างกัน การที่คนจะตระหนักถึงความต้องการก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นรู้สึกว่ายขาดบางสิ่งบางอย่างนั่นเอง แต่บางคนก็ไม่ได้ตระหนักถึงจนกว่าจะมีผู้ไปกระตุ้น เช่น คนอ้วนบางคนจำเป็นต้องลดอาหารควบคู่ไปกับการออกกำลังกาย ได้พยายามที่จะทำด้วยตนเองแต่ไม่สำเร็จ ขณะที่คนอ้วนอีกหลายคนได้ไปสถานบริการลดความอ้วน

ซึ่งมีผู้รู้แนะนำและเป็นสถานที่ออกกำลังกายด้วย ก็จะทำให้สามารถลดความอ้วนได้ เป็นต้น

4. ความต้องการเป็นสิ่งที่แปรเปลี่ยนได้ สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงจะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคล เช่น บางคนเมื่ออายุยังน้อย ร่างกายแข็งแรง เดินทางไปต่างจังหวัดใช้บริการรถไฟฟ้าธรรมดา เมื่ออายุมากขึ้นและมีรายได้มากขึ้น อาจจะเปลี่ยนเป็นใช้บริการรถไฟที่มีตู้นอนหรือใช้บริการเครื่องบิน เป็นต้น และการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น ปัจจุบันครอบครัวเปลี่ยนเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น หากมีลูกก็ไม่มีใครเลี้ยงให้เหมือนสมัยก่อน ประกอบกับผู้ช่วยเหลือเด็กก็หายาก จึงต้องไปใช้บริการของสถานเลี้ยงเด็กอ่อน เป็นต้น

5. ความต้องการสามารถเปลี่ยนเป็นความปรารถนา โดยการสร้างความตระหนักรู้ให้เกิดขึ้นเช่น เมื่อผู้บริโภคริโกลเดินเข้าไปในภัตตาคาร ความต้องการจะรับประทานอาหารจานเดียวง่าย ๆ แต่ในช่วงนั้นมีการจัดเทศกาลอาหารยุโรป ผู้บริโภคนั้นชอบอาหารยุโรปอยู่แล้ว เมื่อได้กลิ่นอาหารมากระตุ้น ทำให้รู้สึกว่าจะอยากทานอาหารยุโรปเสียแล้ว ซึ่งตรงนี้ความต้องการถูกเปลี่ยนเป็นความปรารถนาเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นขั้นปฐมภูมิและความปรารถนาเป็นขั้นทุติยภูมิ

6. ความต้องการของมนุษย์ไม่มีวันสิ้นสุด เนื่องจากมนุษย์ไม่มีวันที่จะมีความพอใจที่ตลอดไป ซึ่งอาจจะมาจากสาเหตุที่ว่า ความต้องการในปัจจุบันก็ไม่ได้รับการตอบสนองจนมีความพอใจเต็มที่หรือความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว เกิดความต้องการใหม่ขึ้นมาอีกหรือเมื่อได้รับความสำเร็จตามเป้าหมายแล้วก็ตั้งเป้าหมายใหม่ที่สูงขึ้นไปอีก

#### 4. ประเภทของความต้องการ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีการต่อสู้แสวงหาให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการเสมอ และความต้องการของมนุษย์นี้เองไม่มีที่สิ้นสุด (Unlimited needs) คือ เมื่อความต้องการเกิดขึ้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการขั้นนั้นจะลดความสำคัญลงจนหมดความสำคัญไป แต่จะเกิดความต้องการสิ่งใหม่ต่อไป Rine and Montag (1976 อ้างถึงใน มณฑิรา เทียวยิ่ง, 2540, หน้า 16-17) ได้แบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเพื่อดำรงชีวิตเป็นความต้องการพื้นฐานที่ต้องบรรลุเพื่อให้มนุษย์อยู่อย่างปกติได้แก่ความต้องการอาหารอากาศ น้ำดื่มการพักผ่อนการออกกำลังกายความสุขสบายเกี่ยวกับเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัยความสะอาดของร่างกายทั่วไปและความสะอาดของสภาพแวดล้อมความต้องการควบคุมอุณหภูมิของร่างกายตลอดจนความต้องการการขบถ่าย

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ (Psychological needs) ได้แก่ความต้องการความรักความเป็นเจ้าของต้องการความมั่นคงความเป็นอิสระการพึ่งพาอาศัยผู้อื่นความสำเร็จ

3. ความต้องการทางวิญญาณ (Spiritual needs) ได้แก่ ความต้องการความเชื่อความหวัง ความมีศักดิ์ศรี ความมีเหตุผล การปลอบใจ และเสรีภาพ Watson (1985 อ้างถึงใน มณฑิรา เขียวยิ่ง, 2540, หน้า 17) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

### 3.1 ความต้องการขั้นต่ำ

3.1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการอาหารน้ำอากาศ และการขับถ่าย

3.1.2 ความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการในการมีกิจกรรมทางเพศ ความต้องการในการมีอิสระที่จะกระทำกิจกรรมต่าง ๆ หรือมีการเคลื่อนไหวที่อิสระ

### 3.2 ความต้องการขั้นสูง

3.2.1 ความต้องการด้านจิตสังคม ได้แก่ ความต้องการได้รับความรัก ความเอาใจใส่

3.2.2 ความต้องการทางด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จความสมหวังในชีวิต และได้รับการยอมรับ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2546, หน้า 48-51) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 2 ด้าน ดังนี้

3.2.2.1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิตดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ การเรียนรู้แต่อย่างไรเกิดขึ้น เนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญเป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึกว่องไว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้าเกิดขึ้น จากสภาวะทางอารมณ์สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน ได้แก่

- (1) ความต้องการอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิตอาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต
- (2) ความต้องการน้ำ เพื่อรักษาความสมดุลของร่างกายร่างกายของคนเราเสียน้ำเนื่องจากอากาศร้อน การออกกำลังกาย การทำงานหนัก ทำให้เหงื่อออกจากร่างกาย
- (3) ความต้องการทางเพศความต้องการด้านนี้เริ่มขึ้นเมื่อคนเราย่างเข้าสู่วัยรุ่น และเป็นผู้ใหญ่การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยมขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้น
- (4) ความต้องการอุณหภูมิที่เหมาะสมคนเราดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกายอุณหภูมิที่ไม่สูงเกินไปและต่ำเกินไปพอที่ร่างกายจะทนได้
- (5) ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความป่วยเจ็บเป็นไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนอื่นมาทำร้ายคนเราก็จะหลีกเลี่ยงหรือต่อสู้ป้องกันตัว

(6) ความต้องการพักผ่อนนอนหลับเพื่อผ่อนคลายให้ร่างกายได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่ และซ่อมแซมส่วนสึกหรอของร่างกาย

(7) ความต้องการอากาศบริสุทธิ์มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจเราอาจจะสามารถอดข้าวอดน้ำได้หลายชั่วโมง แต่กลับหายใจได้ไม่นาน

(8) ความต้องการการจับถ่ายเป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับอาหารและน้ำเพราะของเหลือเหล่านี้ จะเป็นพิษกับร่างกายทำให้เราอึดอัดไม่สบายบางครั้งอาจทำลายชีวิตได้

### 3.2.2.2 ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and social needs)

ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างซับซ้อน และเกิดขึ้นจากสภาพสังคมวัฒนธรรมการเรียนรู้ ประสบการณ์ที่บุคคลนั้น ได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ ยังแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคลแต่ละสังคม และฐานะทางสังคมของบุคคลรวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างกันออกไปด้วยลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคมมีดังนี้

(1) ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรม และกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัว ของแต่ละคนสิ่งเหล่านี้แตกต่างกัน ไปในแต่ละสังคม

(2) ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้บางที่เราก็ต้องการศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรและควรทำอย่างไรต่อไป

(3) ความต้องการนี้ เปลี่ยนแปลงได้แม้ในบุคคลเดียวกัน

(4) ความต้องการนี้ มีมากขึ้นเมื่ออยู่รวมกลุ่มมากกว่าอยู่คนเดียว

(5) ความต้องการนี้ เป็นพฤติกรรมปกปิดมากกว่าพฤติกรรมเปิดเผย

(6) ความต้องการที่มองไม่เห็นเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม

(7) ความต้องการทางจิตใจและสังคมมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้คนเราทำอะไรก็ได้บางครั้งก็ปราศจากเหตุผลและคุณธรรม

ความต้องการของมนุษย์ (พูนศิริ วัจนะภูมิ, 2539, หน้า 176-177 อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547, หน้า 12) สามารถสรุปได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย มนุษย์ไม่ว่าอยู่เผ่าพันธุ์ใดย่อมมีเป้าหมายพื้นฐานเดียวกัน คือ ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ อุณหภูมิที่พอเหมาะแก่ร่างกาย การจับถ่าย การเคลื่อนที่ การพักผ่อน การผสมพันธุ์และการปราศจากความเจ็บป่วย เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนอง ความต้องการเหล่านี้เพียงพอ ร่างกายจะอยู่ในสภาพสมดุลไม่คืนรน แต่ถ้าเมื่อใดร่างกายพร่องในสิ่งที่ต้องการ ก็จะเกิดแรงขับทางกาย แรงขับทางกายจะผลักดันให้สิ่งมีชีวิตมีพฤติกรรม

เพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย พฤติกรรมการตอบสนองความต้องการทางกายมี 2 ระดับ (ลีริธ วิชชาวุธ, 2542, หน้า 225-226) คือ

1.1 ระดับที่ 1 กิริยาสะท้อน เป็นกลไกหนึ่งซึ่งจะทำให้ร่างกายปรับตัวอย่างอัตโนมัติ เพื่อรักษาสภาพความสมดุลของร่างกาย เช่น ร่างกายมีอุณหภูมิสูงกว่า 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ร่างกาย จะเกิดการขับเหงื่อเพื่อลดความร้อนภายในให้อยู่ในระดับ 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ (สมดุล) ถ้าอุณหภูมิของร่างกายต่ำกว่า 98.6 องศาฟาเรนไฮต์ ร่างกายจะรู้สึกหนาวและทำให้เกิดการเผาผลาญภายในมากขึ้น เป็นต้น

1.2 พฤติกรรมเจตนา เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายนอกอย่างมีเจตนาเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของตน เช่น เมื่อรู้สึกร้อนจะเปิดพัดลม จะถอดเสื้อหรือจะอาบน้ำ เมื่อรู้สึกหนาว จะหาเสื้อหนาวมาใส่หรือหาผ้าห่มมาห่ม เมื่อรู้สึกกระหายจะเดินไปเปิดตู้เย็นหยิบน้ำมาดื่มเพื่อให้หายกระหาย เป็นต้น

2. ความต้องการด้านจิตใจ เป็นความต้องการทางจิตวิทยา ซึ่งรวมถึงความต้องการทางสังคมและความต้องการทางอารมณ์ ลักษณะสำคัญของความต้องการด้านจิตใจ (สมพร สุทัศนีย์, 2544, หน้า 62-63) มีดังนี้

2.1 ระดับความต้องการด้านจิตใจของแต่ละบุคคลมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการศึกษาในเรื่องนั้น เช่น เด็กที่พ่อแม่ทอดทิ้ง เกลียดชัง เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ก็จะโหยหาความรักมากกว่าคนที่เคยได้รับความรักความอบอุ่นในวัยเด็ก เป็นต้น

2.2 เป็นสิ่งที่มองไม่เห็น วัดปริมาณไม่ได้ บางคนก็มีความต้องการในระดับสูง บางคนก็ต้องการในระดับปานกลางและต่ำ

2.3 สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น เมื่อเด็ก ๆ ต้องการความรักและการยอมรับในระดับสูง เขาก็พยายามทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับความรักและการยอมรับ เช่น ได้เป็นนักกีฬาที่มีชื่อเสียงหรือนักเขียนนวนิยายที่เป็นที่นิยมของประชาชนในระดับสูง ความต้องการดังกล่าวจะลดลง แต่ถ้าพฤติกรรมที่แสดงออกแล้วไม่ประสบผลสำเร็จ ความต้องการจะมากขึ้น จนกลายเป็นความต้องการเอาชนะและอิทธิพลผู้อื่นได้

2.4 กลุ่มมีอิทธิพลต่อระดับความต้องการด้านจิตใจ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มสังคม จะทำให้ความต้องการด้านนี้มีมากกว่าอยู่คนเดียว คือ ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการเกียรติยศชื่อเสียงมากขึ้น เพื่อทำให้ตนเองเด่นเหนือคนอื่น

2.5 มีลักษณะปิดบังซ่อนเร้น เช่น คนที่ต้องการความรักจากผู้อื่นก็จะต้อง ให้ความรักแก่ผู้อื่นก่อน สังเกตได้จากทำให้กุหลาบสีแดงแก่ผู้อื่นก็จะเงินอายุ ไม่เหมือนอีกคนหนึ่ง ซึ่งต้องการกินอาหาร เขาสามารถพูดคำว่า “หิว” ได้อย่างสบายใจกว่า ลักษณะปิดบังซ่อนเร้นนี้

คนไทยสมัยโบราณจะปิดบังซ่อนเร้นมากกว่าคนไทยสมัยปัจจุบัน

2.6 ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ โดยปราศจากเหตุผล เช่น คนที่ขาดความรัก ต้องการความรัก จะทำทุกอย่างเพื่อให้ได้รับความรักโดยไม่คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะถูกต้องหรือไม่ เป็นต้น

2.7 ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน เช่น บุคคลใดขาดความรักมาก ก็จะต้องการความรักมาก ในทำนองเดียวกัน บุคคลใดไม่เคยได้รับความรักมากเพียงใด ก็จะต้องการความรักมากขึ้นเพียงนั้น เป็นต้น

## 5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ

เมื่อก่อนปัจจัยพื้นฐานที่เป็นความต้องการของมนุษย์คือปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและเครื่องนุ่งห่ม แต่เมื่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้มนุษย์มีความต้องการมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการ และอำนวยความสะดวก ให้ชีวิต มีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขจนเกิดเป็นความ พึงพอใจในตนเอง ภาครัฐและเอกชนต่างหาวิธี จูงใจเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลากร จึงเกิดการจัดสวัสดิการในหน่วยงานอันเป็นปัจจัย ที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรเนื่องจากเชื่อว่าเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการที่เพียงพอแล้วจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีจิตสำนึกรักองค์กร มากขึ้นตามไปด้วย (อุมาพร ทับทิมรณยุทธ, 2549, หน้า 6-7)

ทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญที่ใช้เป็นแนวทางหรือกรอบความคิดในการบริหารจัดการ ด้านสวัสดิการในองค์กร มีด้วยกันหลายทฤษฎี แต่ละทฤษฎีมีความสอดคล้องหรือแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์การนำไปใช้ ทฤษฎีพื้นฐานความต้องการที่นิยมใช้สำหรับจัดสวัสดิการ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลากรในองค์กร มีดังนี้ (ทยิดา ทิพย์ชมภู, 2552, หน้า 9)

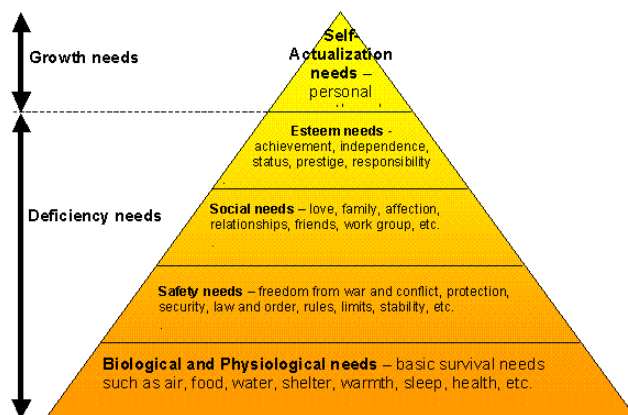
### 1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้น โดย Maslow (1954) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัย แบรินคิสต์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งซึ่งระบุว่า บุคคลมีความต้องการเรียงลำดับ จากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ มีสามประการ คือ บุคคลเป็นสิ่งที่ชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจ ต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการ ที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับขั้นเรียงตามความสำคัญจาก ความต้องการพื้นฐาน ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ เห็นว่าความต้องการของบุคคลมีห้ากลุ่มจัดแบ่งได้เป็นห้าระดับจากระดับต่ำไปสูง เพื่อความเข้าใจ มักจะแสดงลำดับของความต้องการเหล่านี้ โดยภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2 ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow (1954)

#### ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็จะมีกำลังที่จะทำงาน ต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

#### ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึง ความต้องการ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ ต่อพนักงาน ทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยใน การปฏิบัติงาน เป็นต้น

#### ความต้องการทางสังคม (Social needs)

เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราต้องการความรักมิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับ



เป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs)

เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้าง การนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูงงานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization needs)

เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการงาน เป็นต้น

มาสโลว์แบ่งความต้องการเหล่านี้ออกเป็นสองกลุ่ม คือ ความต้องการที่เกิดจากความขาดแคลน (Deficiency needs) เป็นความต้องการระดับต่ำ ได้แก่ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย อีกกลุ่มหนึ่งเป็น ความต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (Growth needs) ได้แก่ความต้องการทางสังคม เกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิต จัดเป็นความต้องการระดับสูง และอธิบายว่า ความต้องการระดับต่ำจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล ส่วนความต้องการระดับสูง จะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคลเอง

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ความต้องการที่รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไขของบุคคลได้อีกต่อไป แม้ผลวิจัย ในเวลาต่อมา ไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีลำดับความต้องการของเขา ก็เป็นทฤษฎีที่เป็นพื้นฐาน ในการอธิบายองค์ประกอบของ แรงจูงใจ ซึ่งมีการพัฒนาในระยะหลัง ๆ

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมาก สามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคล ในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขา ได้รับความ ต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็จะยังคง เรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็น

คุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ

## 2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Herzberg's two-factor theory or motivation theory)

Herzberg (1959) ได้ทำการศึกษาความต้องการพนักงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน โดยพิจารณาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และได้สรุปปัจจัยที่สนองตอบความต้องการของบุคคล ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย (Gordon, 1999, pp. 124-125) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) ลักษณะของปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาที่ปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 การปฏิบัติงานที่สำคัญและท้าทาย
- 1.2 การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป
- 1.3 การประสบผลสำเร็จในงาน
- 1.4 การมีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น
- 1.5 การมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- 1.6 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ปัจจัยสุขอนามัยเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับบริบทหรือสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้อหา ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ค่าจ้างที่ได้รับ
- 2.2 สถานภาพของบุคคลในหน่วยงาน
- 2.3 ความมั่นคงในงาน
- 2.4 สภาพการทำงาน
- 2.5 สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับ
- 2.6 นโยบายและการบริหารงาน
- 2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ Herzberg เห็นว่า ปัจจัยสุขอนามัยนั้น เป็นสภาพแวดล้อมอันสำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคคนไว้ในองค์กรในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนอง จะเป็นสาเหตุทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนอง หรือการที่ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้คนไม่พอใจจนถึงระดับศูนย์ และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใด ก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจ

ในงานหรือจงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความสามารถได้ นั่นคือ บังคับสุขอนามัย ไม่สามารถจงใจบุคคลมีแต่บังคับใจเท่านั้นที่สามารถจงใจบุคคลให้ทำงานได้ ดังนั้นหากยึด ทฤษฎีสองปัจจัยเพื่อนำมาใช้แล้วบุคคลจะต้องทำงานที่มีลักษณะท้าทายจึงจะเป็นการจงใจเขาให้ ทำงานอย่างแท้จริง

### 3 ทฤษฎีแรงจูงใจที่นำไปสู่ความต้องการของ McClelland (McClelland achievement motivation needs theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland (1962) ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจ ของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทน จากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการ ที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จ ได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้น ให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมาก ก็จะมีเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว

ในช่วงปีค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อ David I. McClelland ได้ทำการทดลองโดยใช้ แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic apperception test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการ ของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่าง ๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราว เกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคเคลแลนด์ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการ ที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement (nach) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่ง ต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการ ความสำเร็จ (Nach) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูล ป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation (naff) เป็นความต้องการการยอมรับ จากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการ ความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้าง และรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power (npower) เป็นความต้องการอำนาจ เพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพล เหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการทำงาน

ให้เห็นอกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

1. งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง
2. ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา
3. ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้

นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีเลนดได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

#### 4. ทฤษฎี Alderfer's ERG theory

ทฤษฎีความต้องการพัฒนาใช้ในปี ค.ศ. 1972 เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence relatedness-growth theory) สืบเนื่องจาก ได้มีการศึกษาเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับของ Maslow พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎีคือการตอบสนองความต้องการ ไม่เป็นไปตามลักษณะตามลำดับขั้นของ Maslow อัลเดอร์เฟอร์จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยมีความต้องการของบุคคล 3 ประการ Alderfer (1954) คือ

1. ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับ บุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิตจะเห็นได้ว่าทฤษฎี E R G ของอัลเดอร์เฟอร์ชี้ให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์แตกต่างไปจาก ทฤษฎีลำดับขั้นของ Maslow แต่อธิบายในขอบเขตที่กว้างขวางกว่า Maslow

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างทฤษฎี ERG ของ Alderfer (1972) และความต้องการของ Maslow (1954)

ทฤษฎี Alderfer's ERG	ทฤษฎี Maslow
ลำดับ 1 ต้องการความเจริญก้าวหน้า	→ 5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด 4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง
ลำดับ 2 ต้องการความสัมพันธ์	→ 3. ความต้องการด้านสังคม
ลำดับ 3 ต้องการความคงอยู่ของชีวิต	→ 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 1. ความต้องการด้านร่างกาย

นอกจากนี้ ยังพบว่าในขณะที่บุคคลพยายามแสวงหาเพื่อสนองความต้องการจากลำดับ 1 ไปลำดับ 3 นั้น ถ้าบุคคลพบความขัดข้องใจ (Frustration) ในขั้นสูง ก็ย้อนกลับมาให้ความสนใจกับการตอบสนองความต้องการลำดับที่ต่ำกว่าให้มากขึ้นเป็นการชดเชย เช่น ถ้าบุคคลไม่สามารถประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงานก็จะชดเชยด้านการแสวงหาความมั่นคงในการทำงาน และสร้างความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานให้ได้รับความรักและความนิยมนำเพิ่มขึ้น (สุนิสา ทัดติยพงศ์, 2552, หน้า 14)

### 5. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Douglas MC Gregory

McGregor (1960) ได้สรุปสมมติฐานเกี่ยวกับลักษณะของคนไว้ โดยแบ่งทฤษฎีออกเป็น 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งเป็นการแสดงเปรียบเทียบลักษณะของคนให้เห็นใน 2 ทักษะที่แตกต่างกัน ดังนี้

#### 1. ทฤษฎี X

1.1 คนโดยทั่วไปไปมักจะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงหรือบิดพลิ้วเมื่อมีโอกาส

1.2 ด้วยเหตุที่คนไม่ชอบทำงานดังกล่าว ดังนั้น เพื่อที่จะให้คนปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้ จะต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม โดยเคร่งครัด ช่มชู้ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ

1.3 คนโดยทั่วไปไม่มีความกระตือรือร้น ชอบให้มีการสั่งการโดยผู้บริหารและจะทำเฉพาะที่ถูกต้องเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบหลังจากที่ McGregor ให้ทัศนะเกี่ยวกับคนไว้ใน ทฤษฎี X แล้ว ก็ได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์เพิ่มเติมอย่างกว้างขวาง จนทำให้เกิดทัศนะใหม่เกี่ยวกับคนจนเกิดเป็นข้อสมมติฐานใหม่ และใช้ชื่อว่า

ทฤษฎี Y ดังนี้

## 2. ทฤษฎี Y

2.1 ลักษณะของคนโดยทั่วไป มิใช่ว่าจะจริงจังหรือไม่ชอบงานเสมอไป แต่งานจะทำทากับคนงานหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสภาพการควบคุมของฝ่ายบริหาร เช่น หากมีการบังคับก็จะทำให้คนไม่ชอบที่จะทำงาน

2.2 การควบคุมอย่างใกล้ชิด และการข่มขู่ด้วยวิธีการลงโทษต่าง ๆ ไม่ใช่วิถีทางที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ควรทำโดยการเปิดโอกาสให้คนมีโอกาสใช้ดุลยพินิจของตนเอง

2.3 คนโดยทั่ว ๆ ไป มิใช่ว่าจะพยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความกระตือรือร้น แต่ที่เป็นเช่นนั้นเพราะงานมิได้มีการจัดการที่เหมาะสม ถ้างานต่าง ๆ ได้มีการจัดอย่างเหมาะสมแล้ว คนย่อมอยากจะได้รับผิดชอบในผลสำเร็จของงานด้วย

2.4 คนโดยทั่วไปจะฉลาดและมีความคิดริเริ่ม และพร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์กรได้ดี หากให้โอกาส

2.5 การที่จะให้คนปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เพียงใคนั้น ขึ้นอยู่กับความพอใจที่ได้รับการตอบสนองจากการจูงใจขององค์กรนอกจากนี้ บุคคลสามารถกำหนดแนวทางและพัฒนาการควบคุมตนเองและสามารถปฏิบัติได้ดีขึ้น หากรู้สึกว่างานมีความท้าทาย แทนที่จะต้องใช้อำนาจบังคับ เพราะปกติแล้วคนเราอยากที่จะรับผิดชอบ และในสถานการณ์ที่เหมาะสม คนจะสนุกสนานกับการทำงาน การทำงานโดยอิสระเสรีจะทำให้เขาเรียนรู้ข้อผิดพลาด และช่วยให้มีความรับผิดชอบและเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น (พงศัสมท์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย, 2545, หน้า 295)

## 6. ทฤษฎีเน้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจ

ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะมุ่งอธิบายถึงภาพรวมในการสร้างแรงจูงใจโดยไม่ทราบถึงรายละเอียดปลีกย่อย (ณัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547, หน้า 17) โดยอาศัยฐานแนวคิดว่าคุณคนมีความพยายามในการทำงานจากความคาดหวัง โดยคาดหวังว่าความพยายามที่ทุ่มเทไปจะสามารถส่งผลต่อการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานนั้นจะส่งผลตอบแทนบางอย่างโดยสรุปของแนวคิดของแต่ละนักทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีดังนี้

1. Adams (1965) ได้เสนอทฤษฎีแนวคิดพื้นฐานมาจากการศึกษาถึงกระบวนการเปรียบเทียบทางสังคม โดยการประเมินถึงความสัมพันธ์ทางสังคมกับสิ่งที่ได้คาดหวังจะได้นับผลตอบแทนว่าคุ้มค่ากับสิ่งที่เขาได้ลงทุนไปหรือไม่ โดยทฤษฎีความเสมอค่าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานที่ว่าสิ่งที่เขาได้ลงทุนหรือไม่โดยทฤษฎีความเสมอค่าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐาน

ของข้อสมมติฐานที่ว่าสิ่งที่คนได้รับมีความสัมพันธ์กับผลตอบแทนอย่างไร อะไรคือสิ่ง  
ที่พนักงานได้รับจากงานและองค์การ สิ่งที่เขาได้ลงไป คู่กับสิ่งตอบแทนที่เขาได้รับจากงาน  
และองค์การอย่างไร

จุดประสงค์ของทฤษฎีความเสมอค่า คือ ให้มีความเข้าใจในสิ่งที่ไม่มีความเสมอค่า  
เป็นข้อมูลของแรงกระตุ้นเมื่อบุคคลหนึ่งเชื่อว่าการรักษาความเสมอค่าในการเปรียบเทียบกับ  
บุคคลอื่น ๆ เขาก็จะต้องขจัดความไม่เสมอค่าออกไปดังนั้นผู้คนจึงมีความเชื่อว่าการประเมินค่า  
ความเสมอค่าโดยใช้อัตราส่วนของปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่ออกมาได้และนำไปเปรียบเทียบกับ  
คุณค่าความเท่ากันกับบุคคลอื่น ๆ ภาคที่มองว่าผู้ปฏิบัติงานจะทำงานมากหรือน้อย ดีหรือไม่ดี  
ขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบความพยายามและค่าตอบแทนของตนกับผู้อื่น ในสถานการณ์การทำงาน  
ที่คล้ายคลึงกัน จากผลการวิจัยทฤษฎีความเสมอค่าทำนายได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาได้รับ  
ผลตอบแทนหรือรางวัลที่มากกว่า ก็มีแนวโน้มที่พนักงานที่พนักงานจะจะอุทิศตัวให้กับงานมากขึ้น  
หรือลดความต้องการในผลตอบแทนและรางวัลให้น้อยลง ถ้าพนักงานมองว่าองค์การให้  
ผลตอบแทนแก่เขาอย่างยุติธรรมแล้ว เขาก็จะยังยินดีและพอใจที่จะทำงานให้องค์การในระดับเดิม  
ที่เขาทำอยู่ แต่ถ้าเมื่อไหร่พนักงานรู้สึกว่าเขาได้รับการตอบแทนที่ไม่คุ้มค่ากับที่เขาลงแรงทำไปคือ  
เขาได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลน้อยมาก คุณภาพและผลผลิตของงานก็จะตกต่ำลงหรือ  
อาจไม่พอใจถึงกับลาออกจากงานไปก็เป็นได้

2. Vroom (1964) ร่วมกับลายแมนดับเบิลยู พอร์ตเตอร์ และเอ็ดเวิร์ดเลอร์วูมพอร์ด  
เตอร์และลอว์เลอร์นำเสนอทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy) โดยพัฒนามาจากสมมติฐาน  
ที่ว่า ก่อนที่บุคคลจะได้รับการจูงใจให้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เขาจะต้องพิจารณาก่อนว่าความสามารถ  
ผนวกกับความพยายามของเขาจะทำให้ได้ผลตามที่พึงปรารถนาหรือไม่ การจูงใจให้ทำงานเป็น  
ความคาดหวังที่ยึดถือของแต่ละบุคคล ทฤษฎีนี้มี 3 ส่วนประกอบ คือ

2.1 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จกิจกรรม  
และอาชีพในอนาคต โดยแต่ละคนต่างคาดหวังว่าถ้าใช้ความรู้ ความสามารถ ทรัพยากร เครื่องมือ  
อุปกรณ์ต่าง ๆ ช่วยประกอบการและปฏิบัติงานแล้ว จะได้รับผลสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดหวัง  
ยิ่งเพิ่มความวิริยะอุตสาหะมากขึ้น ผลผลิตที่ได้จะยิ่งเพิ่มพูนทั้งปริมาณและคุณภาพมีประสิทธิภาพ  
มากขึ้น แต่ความเบื่อหน่ายท้อใจจะเกิดขึ้นได้ ถ้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้

2.2 การประเมินผลของงากับระบบค่าตอบแทนโดยคาดว่าหากทำงานได้  
อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลงานปรากฏแล้ว คงจะต้องได้รับผลตอบแทนเป็นรางวัล ถ้าปรากฏผล  
เป็นไปตามความคาดหวัง ก็จะเป็นแรงจูงใจให้อยากทำงานต่อไป ตรงกันข้ามถ้าผลงานที่ดีมี  
ประสิทธิภาพที่ปรากฏโดดเด่นของเขา ผู้บริหารไม่เห็นคุณค่า ไม่สนใจถูกมองข้ามไป จะทำให้

การปฏิบัติงานตกต่ำลงไป ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเกิดความท้อถอย

2.3 เป็นเรื่องเกี่ยวกับคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เหมาะสมทัดเทียมสมน้ำสมเนื้อ ไม่สนใจ ไม่เป็นที่พึงพอใจ บางคนอาจจะคาดหวังว่าผลแห่งความดีที่ควรจะได้รับเป็นอะไร ระดับไหน บางคนอาจจะคาดหวังผลตอบแทนเฉพาะอย่าง ไม่ต้องการอย่างอื่น แต่ทุกคนให้คุณค่าของความพอใจตามผลลัพธ์ที่แตกต่างกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนสมใจตามที่ต้องการก็จะให้ค่าเป็นบวก แต่ถ้าไม่เป็นไปตามความต้องการหรือตามใจหวังก็จะให้ค่าเป็นลบและถ้าเฉย ๆ ไม่มีความรู้สึกอย่างไร คุณค่าตอบแทนก็เป็นศูนย์

3. Locke (1960) เสนอทฤษฎีกำหนดเป้าหมาย (Goal setting theory) ได้เสนอว่าการตั้งเป้าหมายไว้จะเป็นการจูงใจให้เกิดความตั้งใจ ความพยายาม และจะยังมีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายยิ่งขึ้น ถ้ามีการป้อนกลับที่ดี ฉะนั้นควรจะให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงานของเขา เขาจะมีความพยายามมากขึ้นเนื่องจากเขายอมรับเป้าหมายนั้น เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่เขากำหนดขึ้น ถ้าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดเป้าหมายแต่ฝ่ายเดียวอาจจะดูเหมือนเป็นการบังคับเอาแต่ใจ มีบ้างบางกรณีที่พนักงานทำงานดีที่สุดเมื่อผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายเป็นข้อกำหนดเป้าหมายเป็นข้อเท็จจริงที่มีความเป็นสากลที่ว่า เป้าหมายที่มีความลำบากและเฉพาะเจาะจงจะนำไปสู่การทำงานที่สูงขึ้นตลอดจนการป้อนกลับ มีปัจจัย 3 ประการ ซึ่งมีอิทธิพลระหว่างเป้าหมายกับการทำงานดังนี้

3.1 การยอมรับในเป้าหมาย (Goal commitment)

3.2 ผลลัพธ์เพียงพอ (Adequate self efficacy)

3.3 วัฒนธรรมของประเทศ (Nation culture)

## 7. กลุ่มทฤษฎีเสริมแรง

ทฤษฎีนี้เน้นการสร้างเงื่อนไขที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและผลที่ตามมาโดยมุ่งหวังที่จะให้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาเกิดขึ้นอีกหรือป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้นผ่านวิธีการต่าง ๆ คือ

1. ให้ผลตอบแทนกลับที่นำพึงปรารถนาเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Positive reinforcement)

2. ขจัดผลตอบแทนที่ไม่พึงปรารถนาหลังจากเกิดพฤติกรรมประสงค์ (Avoidance learning)

3. ให้ผลตอบแทนในเชิงลบหลังจากเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Punishment)

4. ยกเลิกการให้รางวัลหลังจากเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Extinction)



นักทฤษฎีคนสำคัญ คือ Skinner (1974 อ้างถึงใน ศุภชัย ยาวะประภาส, 2548) ได้เสนออันเป็นที่มาของแนวคิด Organizational behavior modification หรือ O.B.M. เชื่อว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นสัมพันธ์กับผลที่เกิดขึ้นตามมา ดังนั้นองค์กรต้องเลือกวิธีการจัดการกับผลของพฤติกรรมเพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเรียกหลักการนี้ว่า “Law of effect” กฎแห่งผล หรือกฎแห่งผลตอบสนอง กฎนี้กล่าวว่าเมื่อการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองถูกกระทำขึ้น และติดตามด้วยสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วความเข้มแข็งของการเชื่อมโยงก็จะแน่นแฟ้นขึ้น แต่ถ้าการเชื่อมโยงนี้ถูกติดตามด้วยสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดความรำคาญใจแล้วการเชื่อมโยงจะคลายความแน่นแฟ้นลง ดังนั้นสภาพที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจึงเป็นที่มนุษย์หรือสัตว์ไม่พยายามหลีกเลี่ยง จะพยายามรักษาสถานภาพนั้นไว้ หรือทำให้เกิดขึ้นมาใหม่ แต่สภาพใดที่ทำให้เกิดความรำคาญใจ เขาจะพยายามหาทางหลีกเลี่ยง ไม่อยากได้ และต้องการให้สถานภาพนั้นสิ้นสุดโดยเร็วองค์การจึงจำเป็นต้องออกแบบการตอบกลับ และระบบรางวัลที่สนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จและผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสนุกกับงาน

#### 8. การจัดการสิ่งจูงใจ (Reward management/ Motivation management)

การจัดการสิ่งจูงใจ (สุนิสา ทัดติยพงศ์, 2552, หน้า 20) เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมทั้งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินกับสิ่งที่ไม่ใช่ตัวเงิน แนวคิดเรื่องสัญญา “สัญญาทางจิตวิทยา” (Psychological control) มีความสำคัญอย่างน้อยเท่า ๆ กับการเข้าใจและบริหารสิ่งจูงใจ กระบวนการจัดการสิ่งจูงใจต้องสนองตอบต่อการกิจและเงื่อนไขความต้องการขององค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดสิ่งจูงใจประเภทต่าง ๆ ต้องมองในเชิงกลยุทธ์และต้องเป็นกลยุทธ์ที่ตอบรับต่อกลยุทธ์ขององค์การ
2. สิ่งจูงใจมี 2 ประเภท คือ สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน และสิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน 2 ประเภท มีความสำคัญเท่า ๆ กันในกระบวนการจัดการสิ่งจูงใจซึ่งองค์การต้องแน่ใจว่าสิ่งจูงใจทั้ง 2 ประเภทถูกใช้อย่างบูรณาการในกระบวนการจัดการสิ่งจูงใจทั้งกระบวนการ
3. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน เน้นไปที่ความต้องการ (Need) ของบุคคลในเรื่องการยอมรับ (Recognition) ความสำเร็จ (Achievement) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และการเติบโตของบุคคลากรเอง (Personal growth) ซึ่งทั้ง 4 เรื่อง จะมีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจ การอุทิศตัวให้กับงาน และผลการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น สิ่งจูงใจเหล่านี้สามารถสร้างผลกระทบที่ลึกกว่า และยาวนานกว่าในการจูงใจและการอุทิศตัวให้กับงานเมื่อเทียบกับสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินอาจได้แก่ การให้รางวัล การประกาศยกย่อง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มความรับผิดชอบ

4. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในรูปเงินเดือน ค่าจ้าง ซึ่งอาจจำแนกเงินเดือนค่าจ้างพื้นฐาน (Base pay) และเงินค่าตอบแทนผูกผัน (Variable pay)

5. เงินเดือนค่าจ้างพื้นฐานต้องกำหนดโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมภายใน (Internal equity) ซึ่งหมายถึง เงินเดือนค่าจ้างต้องสะท้อนค่าของผลงาน และบุคคลที่เทียบเคียงกันได้ภายในองค์กรเดียวกัน และความเท่าเทียมภายนอก (External equity) ซึ่งหมายถึง ค่าจ้างของงานที่มีคุณค่าของงานเทียบเคียงกันได้ ในท้องตลาดที่อาจได้ข้อมูลจากการทำการสำรวจค่าจ้างในตลาด (Pay surveys/ Market survey)

6. เงินเดือนแทนแปรผันมักเป็นเงินที่ตอบแทนให้กับผลการปฏิบัติงานในแต่ละปี กล่าวคือปีใดบุคคลนั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็จะมีเงินตอบแทนนี้ หากผลการปฏิบัติงานไม่ได้เป็นไปตามที่กำหนด ก็ไม่ได้เงินตอบแทนเงินก้อนนี้ ไม่นับไปรวมไว้กับเงินเดือนค่าจ้างพื้นฐาน จึงไม่นับไปคำนวณในการคิดเงินเดือนค่าจ้างประจำปี และไม่นำไปรวมในเงินที่จัดให้เป็นบำเหน็จ/ บำนาญ เงินรางวัลประจำปี และเงินรางวัลที่แบ่งปันจากผลประโยชน์ที่ได้รับ (Gain sharing) ที่จะกล่าวต่อไปจัดเป็นเงินตอบแทนแปรผัน

นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้างพื้นฐานและเงินตอบแทนแปรผัน สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินยังรวมถึงประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์กรอาจจัดให้บุคคลากร ซึ่งรวมถึงบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินตอบแทนเมื่อเสียชีวิตระยะการปฏิบัติงาน เงินตอบแทนยามป่วยไข้ รถยนต์ของบริษัท หรือค่าประกันสุขภาพแบบถาวรที่จัดเพิ่มเติมให้ นอกเหนือจากที่จัดให้แล้วในรูปเงินสด ประโยชน์ตอบแทนยังอาจรวมถึงสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ค่าตอบแทน อาทิ วันหยุดประจำปี การจัดบริการรับฝากเลี้ยงเด็กและการจัดอาหารกลางวัน

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

### 1. แนวคิดพื้นฐานของสวัสดิการสังคม

วิภาวี กฤษณะภูติ (2538) ได้กล่าวถึงที่มาหรือต้นตอของแนวคิดพื้นฐานที่นำไปสู่การจัดสวัสดิการสังคมไว้ว่าเกิดจากการที่

1. มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกาย (Biological needs) และทางด้านจิตใจ (Psychological needs) ตามทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Abraham Maslow's hierarchy of needs) ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่ามี 2 ประเภท คือ ความต้องการขั้นพื้นฐาน (Basic needs) ซึ่งจะเรียงตามลำดับความต้องการจาก ความหิว ไปหาความรัก ความมั่นคง ความปลอดภัยและความต้องการมีชื่อเสียงในที่สุดจากนั้นจึงจะก้าวขึ้นสู่ความต้องการประเภทที่สองหรือเรียกว่า ความต้องการภายหลัง (Meta needs) ดังนั้นหากบุคคลใดได้รับการตอบสนอง

ความต้องการก็จะทำให้บุคคลผู้นั้นมีความสุข ความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิต ตรงข้ามหากบุคคลผู้นั้นไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการอาจเกิดปัญหาเดือดร้อน

2. ปัญหาทางสังคม (Social problem) ในสังคมหนึ่ง ๆ ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นและก่อให้เกิดผลกระทบต่อคนจำนวนมาก เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสุขภาพอนามัย ซึ่งทั้งบุคคล สังคม และรัฐ ต้องช่วยกันขจัดและป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาสังคมขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคม (Man is a social animal) ย่อมมีการติดต่อสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

4. รัฐและสังคมต้องเข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้ที่มีสถานภาพเหนือกว่าผู้เดือดร้อน ต้องเฉลี่ยความสุขให้แก่สังคม ให้แก่ผู้เดือดร้อน

## 2. ความหมายของสวัสดิการสังคม

Encyclopedia of social work โดย Morris (1971 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์ รัตนวีสินารมณ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ, 2550) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นโดยหน่วยงานทั้งของรัฐบาลและอาสาสมัคร เพื่อมุ่งป้องกันและขจัดปัญหาสังคมหรือปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลกลุ่ม และชุมชน

Friedlander and Apte (1980) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการสังคมเป็นระเบียบนโยบาย ผลประโยชน์ และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการจัดบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวรเปลี่ยนแปลงจากสภาวะที่เคยยากลำบาก ไปสู่สิ่งที่คาดหวังว่าดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

Day (2000, p. 275) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบบริการทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้สมาชิกในสังคมได้รับบริการทางสังคม ซึ่งถือว่าเป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่บุคคลทุกคนพึงได้รับ

วิจิตร ระวิวงศ์ (2532) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการสังคม หมายถึง กิจกรรมที่รัฐบาลและเอกชนทุกระดับ จัดให้มีขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้จากหลายสาขา ไม่เฉพาะแต่นักสังคมสงเคราะห์เท่านั้น ทั้งนี้จุดศูนย์กลางของงานสวัสดิการสังคมคือประชาชน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีและมีหลักประกัน งานสวัสดิการไม่เพียงแต่จะช่วยเหลือ หรือแก้ไขปัญหาแก่บุคคลที่ประสบความเดือดร้อนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงมาตรการป้องกันและส่งเสริมสวัสดิการสังคมให้ดีขึ้นด้วย ประการที่สำคัญสวัสดิการสังคม ถือเป็นส่วนหนึ่งของงานพัฒนาสังคม

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548) ได้ให้ความหมายว่าสวัสดิการสังคม หมายถึง ระบบการจัดบริการสังคม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมและพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าว จะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชน ให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษาที่ดี การมีสุขภาพอนามัย การมีที่อยู่อาศัย การมีงานทำ การมีรายได้ การมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางสังคม การมีนันทนาการและบริการสังคมทั่วไป โดยระบบบริการสังคมต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนต้องได้รับและเข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดบริการสังคม ทุกระดับ

วันชัย ชูประดิษฐ์ (2555, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความหมายของสวัสดิการสังคม (Social welfare) คือ งานที่มีขอบข่ายกว้างขวาง ช่วยเสริมสร้างการพัฒนาทางด้านทรัพยากรมนุษย์ อย่างดีเยี่ยม และยังถือว่าเป็นหลักคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างราบเรียบ ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อมนุษย์

จากความหมายของคำว่า สวัสดิการสังคม กล่าวโดยสรุปว่า สวัสดิการสังคมเป็นระบบการจัดบริการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกระดับทั้งรัฐบาลและเอกชน เพื่อส่งเสริมและช่วยเหลือให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแต่ละวัย

### 3. องค์ประกอบของสวัสดิการสังคม

พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ (2536) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของสวัสดิการสังคมว่า ประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ 7 ประการด้วยกัน โดยถือว่าประชาชนจะมีความเป็นอยู่ที่ดีได้ จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ การศึกษา (Education) สุขภาพอนามัย (Health) ที่อยู่อาศัย (Housing) การทำงานและการมีรายได้ (Employment and income maintenance) ความมั่นคงทางสังคม (Social security) บริการทางสังคม (General social services) และนันทนาการ (Recreation) คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (2540) ยังได้อธิบายขององค์ประกอบของงานสวัสดิการสังคมเพิ่มเติม โดยเห็นว่างานสวัสดิการสังคมเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน ดังนี้

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายรวมถึง ประชาชนพึงได้รับการป้องกัน โรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน โดยประชาชนไม่ว่า เพศใด อายุวัยใด เชื้อชาติใด ศาสนาใด อยู่ในภูมิภาคใด หรืออยู่ในวัฒนธรรมใด มีความสนใจทางการเมือง มีแบบแผนการดำรงชีวิตเช่นใดหรือมีสถานภาพ

ทางเศรษฐกิจสังคมในระดับขั้นใดก็ตาม พึ่งได้รับการบริการสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคล และประชาชน

2. การมีการศึกษาที่ดี หมายความว่า ประชาชนพึงได้รับการบริการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไปและแม้ว่าประชาชนจะมีข้อบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมหรือด้อยโอกาสทางการศึกษา ก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษ และจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่มีข้อจำกัดเหล่านั้น ทั้งนี้ ประชาชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุดคือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ความพิการ ความบกพร่องทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม ผู้ยากจน และผู้ด้อยโอกาส ชนกลุ่มน้อย คนต่างวัฒนธรรม ต่างศาสนา ต่างความเชื่อต่างความสนใจ ทางการเมือง ต่างแบบแผนการดำเนินชีวิต ผู้อยู่ในภูมิภาคท้องถิ่นห่างไกลเป็นผู้ด้อยโอกาส หรือแม้แต่เพศ วัย ผิวพรรณ ต้องไม่เป็นเหตุให้ประชาชนผู้ใดขาดโอกาสทางการศึกษา หรือได้รับการบริการทางการศึกษาน้อยกว่าหรือด้อยกว่า ไม่เป็นธรรมหรือไม่เท่าเทียมประชาชนทั่วไป

3. การมีที่อยู่อาศัย หมายความว่า การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในทำนองเดียวกัน ประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคลที่จะได้มา อย่างน้อยที่สุดที่อยู่อาศัยต้องมีความปลอดภัยความมั่นคง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรมแออัดด้วยมลพิษหรือเสี่ยงต่อภัยพิบัติเสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน หมายความว่า ประชาชนที่มีงานที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพ งานที่ทำมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดงานที่ต้องไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่าง ๆ ไม่เป็นหน่วยงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย ประชาชนมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้นๆ ประชาชนต้องได้รับรายได้และสวัสดิการจากการทำอย่างเสมอภาคเท่าเทียมและยุติธรรมประชาชนสามารถรวมกลุ่ม รวมตัวกันปกป้องผลประโยชน์ของตนในรูปของสหภาพแรงงาน เมื่อมีการเลือกปฏิบัติหรือประชาชนทราบว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องรายได้ สภาพการทำงานการจ้างงาน และสวัสดิการแรงงานประชาชนต้องได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานหรือองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง กระบวนการและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ต้องสามารถรับรองปัญหาและความต้องการของประชาชนด้านนี้ได้

5. การมีความมั่นคงด้านรายได้ หมายความว่าถึง ประชาชนทุกคนมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ ได้รับความคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของแต่ละครอบครัว ในรูปของการประกันสังคมซึ่งครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ การสงเคราะห์บุตร การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วยพิการทุพพลภาพ ชราภาพ และการว่างงาน การประกันสังคม เป็นมาตรการหนึ่งที่สร้างความมั่นคงทางสังคม โดยเฉพาะกับ ประชาชนผู้มีรายได้ประจำ ไม่ให้ได้รับความเดือดร้อน เมื่อมีเหตุให้สูญเสียรายได้ทั้งหมด บางส่วน หรือไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

6. นันทนาการ หมายความว่า ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิง และการพักผ่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้น ๆ ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหง หรือ ละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

7. การบริการสังคมทั่วไป หมายความว่า การให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เพื่อช่วยเสริมสร้างการมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ

#### 4. รูปแบบของสวัสดิการสังคม

Titmuss (1974) ได้อธิบายถึง “สวัสดิการ” ว่าเป็นคำที่มีความหมายอย่างกว้างมาก โดยกินความตั้งแต่มาตรการทางภาษีอากร การให้ผลตอบแทนจากการทำงานในอาชีพต่าง ๆ มาตรการด้านการเงิน การคลังอื่น ๆ ตลอดจนการให้บริการแก่ชุมชน และการแทรกแซงของรัฐ ในกรณีต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม ทิตมัสส์ ได้แบ่งรูปแบบของสวัสดิการสังคมออกเป็น 3 รูปแบบ กว้าง ๆ ได้แก่

1. รูปแบบ “ส่วนที่เหลือ” หรือ แบบ “เก็บตก” (Residual model of welfare) ได้แก่ การจัดสวัสดิการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่า บุคคลในสังคมจะได้รับการตอบสนอง ความต้องการ โดยแหล่งตอบสนองความต้องการทางสังคมที่สำคัญสองแหล่ง คือตลาดครอบครัว รูปแบบการจัดสวัสดิการแบบนี้ ปล่อยให้ประชาชนทั่ว ๆ ไปที่ประสบปัญหาเดือดร้อน หรือมีความต้องการทางสังคมช่วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ โดยประชาชนจะหันเข้าหาแหล่งทรัพยากร ของตนเอง ด้วยการใช้จ่ายเงินรายได้หรือเงินออมที่มีอยู่ซื้อหาบริการทางสังคมต่าง ๆ มาตอบสนอง ความต้องการและปัญหาของตน หากไม่สามารถซื้อหาบริการได้ ก็จะหันเข้าหาครอบครัวหรือ ญาติมิตร บุคคลที่ประสบปัญหาอย่างหนักเป็นพิเศษหรือประสบภัยพิบัติ อาทิ อุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย หรือทุพภิกขภัยต่าง ๆ เท่านั้น ที่สถาบันสวัสดิการสังคมของรัฐบาลจะยื่นมือเข้าไป ช่วยเหลือเป็นครั้งคราวไป (ยูพา วงศ์ไชย, กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ และเล็ก สมบัติ, 2528)

และนอกจากนี้สมเกียรติ วันทะนะ (2536) ยังกล่าวว่า การจัดการสวัสดิการสังคมแบบนี้เท่ากับเป็นการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนเฉพาะส่วนที่เหลือ (Residual) จากประชาชนที่ที่อำนาจซื้อหาบริการในตลาดของระบบเศรษฐกิจเสรีที่นิยมให้กลไกตลาดทำหน้าที่โดยรัฐเข้าแทรกแซงอย่างน้อยที่สุด มองในอีกด้าน การจัดการสวัสดิการแบบนี้ต้องเป็นการรอให้ปัญหาเกิดขึ้นก่อน แล้วจึงจัดบริการในลักษณะการแก้ไขปัญหามากกว่าที่จะเป็นการป้องกันปัญหา หรือเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง สวัสดิการสังคมตามรูปแบบนี้ทำให้เกิดการรับรู้ประชาชนที่ใช้บริการของรัฐเป็นพวกที่ช่วยตนเองไม่ได้ เป็นภาระของสังคมหรือเป็นส่วนที่ไม่ใช่กำลังที่จะสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจ ทั้งนี้สืบเนื่องจากว่า สวัสดิการสังคมแบบนี้เกิดจากการที่สมัยหนึ่งบรรดานักวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้มีอัตราการเจริญเติบโตอย่างเต็มที่และอย่างรวดเร็วที่สุด นักเศรษฐศาสตร์เหล่านี้เชื่อว่า เมื่อพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตมาก ๆ แล้วผลดีจากการพัฒนาก็จะค่อย ๆ ตกแก่ประชาชนทุก ๆ คนในสังคม เสมือนน้ำหยดซึมลงสู่เบื้องล่าง (ที่เรียกว่า Trickle-down effect) ซึ่งในที่สุดชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทุกคนจะดีขึ้นเอง (Titmuss, 1974 อ้างถึงใน วันทนิษฐ์ วาสิกะสิน และคณะ, 2550)

2. รูปแบบ “สัมฤทธิ์ผลทางอุตสาหกรรม” (Industrial achievement performance หรือ handmaiden model) เป็นการมองสวัสดิการสังคมเสมือนเป็นกลไกสำคัญกลไกหนึ่งในระบบเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคมตามรูปแบบนี้ถูกใช้เป็นการตอบแทนแก่ผู้ที่เป็นกำลังในการผลิตในระบบเศรษฐกิจ โดยใช้มาตรการทางด้านภาษีอากร และการเงินการคลัง ตลอดจนผลตอบแทนในอาชีพ เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลที่เป็นกำลังการผลิต การจัดการสวัสดิการแบบนี้ใช้เกณฑ์การจัดสรรโดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานสถานภาพหรือบทบาทในการทำงาน ผลผลิตและผลิตผลของงานเป็นสำคัญ ผู้ใดที่มีความสามารถในการทำงานสูงสามารถสร้างผลิตภาพและผลิตผลที่น่าพึงพอใจแก่ระบบเศรษฐกิจ ก็จะได้รับสวัสดิการที่ดีกว่า รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบนี้ได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดทางเศรษฐศาสตร์และจิตวิทยาอุตสาหกรรม ที่ถือว่า การให้รางวัล หรือให้คุณค่าให้โทษต่อบุคคล จะเป็นสิ่งจูงใจให้คนตั้งใจทำงาน สวัสดิการที่บุคคลควรได้รับ จึงควรพิจารณาจากคุณความดีตามผลงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความจงรักภักดีต่อหน่วยงานนั้น ๆ (Carney & Hanks, 1986 อ้างถึงใน วันทนิษฐ์ วาสิกะสิน และคณะ, 2550)

3. รูปแบบ “สถาบัน” (Institution redistributive model) ถือว่าสวัสดิการสังคมเป็นสถาบันสังคมสถาบันหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะก่อให้เกิดบูรณาภาพ (Integration) ในสังคม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สังคมจะขาดเสียมิได้ แม้สังคมนั้นจะถือว่าเป็นสังคมที่เสถียรภาพแล้วก็ตาม สวัสดิการแบบนี้ยังต้องทำหน้าที่ในระบบสังคมให้ดำเนินการไปได้อย่างราบรื่น

ขณะที่ระบบเศรษฐกิจตลาดเสรีสร้างความไม่เป็นธรรมทางสังคมเศรษฐกิจ อันเป็นธรรมชาติที่ยากจะหลีกเลี่ยงได้ รูปแบบสวัสดิการสังคมแบบนี้จะเหมาะสมที่จะดำเนินการควบกันไป เพื่อเป็นการคานกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมดังกล่าว โดยทิตมัสส์เห็นว่าสวัสดิการสังคมแบบนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่สำคัญ 2 ส่วน คือ (1) ทฤษฎีเกี่ยวกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมเศรษฐกิจ และ(2) หลักการเรื่องความเป็นธรรมทางสังคม (Titmuss, 1974 อ้างถึงใน วันทนีย์ วาสิกะสิน และคณะ, 2550)

##### 5. ขอบเขตของงานสวัสดิการสังคม

ขอบเขตของงานสวัสดิการสังคม (ลานสัก กลับน้อย, 2553, หน้า 12) ขึ้นอยู่กับนโยบายสวัสดิการสังคม (Social welfare policy) ซึ่งต้องอยู่บนรากฐานของความพึงพอใจของสมาชิกสังคมเป็นหลักสำคัญ โดยเฉพาะเกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม (Social security) ซึ่งความมั่นคงทางสังคมจะเกิดขึ้นได้รัฐ ๆ จะต้องจัดบริการสาธารณูปการเพื่อช่วยเหลือตนเองได้ นอกจากนี้ควรมีระบบการประกันสังคม ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของสวัสดิการสังคม ตลอดทั้งมีการบริการสาธารณะ เพื่อให้ความช่วยเหลือประชาชนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น กลุ่มเด็กกำพร้า หญิงหม้าย หรือคนชรา เป็นต้น

งานสวัสดิการสังคมมีขอบเขตรอบคลุมลักษณะงาน ดังนี้ (ศศิพัฒน์ ยอดเพชร, 2544, หน้า 21-22)

1. การประกันสังคม (Social insurance) เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิตและคุ้มครองลูกจ้างให้ประโยชน์ทดแทนกรณีเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายทุพพลภาพเสียชีวิตอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานการคลอดบุตรการประกันกรณีชราภาพ และการสงเคราะห์บุตรของลูกจ้าง โดยรัฐได้ประกาศใช้เป็นกฎหมายให้ความคุ้มครอง

2. การช่วยเหลือสาธารณะ (Public assistance) เป็นบริการที่จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ผู้ยากไร้ผู้ที่ต้องพึ่งพิงผู้อื่นและผู้ด้อยโอกาสทางสังคมเป็นลักษณะการสงเคราะห์แบบให้เปล่าในรูปของเงินสิ่งของการให้คำปรึกษาแนะนำและบริการต่าง ๆ

3. บริการสังคม (Social services) เป็นบริการที่จัดขึ้นโดยภาครัฐและเอกชน เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนแบ่งลักษณะบริการเป็น 6 ประเภท ดังนี้

3.1 สุขภาพอนามัย (Health) เป็นบริการด้านสุขภาพอนามัยและการสาธารณสุข โภชนาการและมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันแก้ไขและฟื้นฟูสุขภาพของประชาชน

3.2 การศึกษา (Education) เป็นบริการที่จัดให้สำหรับประชาชนทุกคนที่อย่างน้อยต้องได้รับการศึกษาภาคบังคับจากรัฐและบริการด้านการศึกษานี้มีทั้งการศึกษาในโรงเรียนและนอกโรงเรียน



3.3 ที่อยู่อาศัย (Housing) เป็นบริการที่รัฐจัดการและดูแลด้านที่อยู่อาศัยให้กับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้มีรายได้น้อย

3.4 การมีงานทำและมีรายได้ (Employment and income maintenance) เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำคุ้มครองการทำงานรายได้และประกันสังคม

3.5 บริการสังคม (Social services) เป็นบริการที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์ในด้านการดำเนินชีวิตของประชาชนโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

3.6 นันทนาการ (Recreation) เป็นบริการที่เกี่ยวกับการสร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของสังคมให้แก่ผู้ใช้บริการเช่นบริการห้องสมุดบริการด้านกีฬาดนตรีภาพยนตร์การออกกำลังกายและรวมทั้งงานอดิเรกอื่น ๆ

กระทรวงพัฒนาดังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2551) ได้กำหนดขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน ดังนี้

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาลการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคมอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกันโดยประชาชนไม่ว่าเพศใดอายุวัยใดเชื้อชาติศาสนาใดอยู่ในภูมิภาคใดหรืออยู่ในวัฒนธรรมใดมีความสนใจในทางการเมืองมีแบบแผนการดำรงชีวิตเช่นใดหรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมในระดับชั้นใดก็ตามพึงได้รับบริการสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงเสมอภาคเป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคลกลุ่มบุคคลและประชาชน
2. การมีการศึกษาที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะตลอดจนปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไปและแม้ว่าประชาชนจะมีข้อบกพร่องทางร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์และสังคมหรือด้อยโอกาสทางการศึกษาก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษและจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่มีข้อจำกัดเหล่านั้น ทั้งนี้ประชาชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุดคือการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. การมีที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในทำนองเดียวกันประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคลที่จะได้มาอย่างน้อยที่สุดที่อยู่อาศัยต้องให้ความปลอดภัยความมั่นคงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีไม่มีสภาพเสื่อมโทรมแออัดแวดล้อมด้วยมลพิษหรือเสี่ยงต่อภัยพิบัติเสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคม

4. การมีงานทำการมีรายได้และการมีสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ประชาชนมีงานทำที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพงานที่ทำมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนดงานที่ทำงานไม่ต้องไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วยอุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่าง ๆ ไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย

5. การมีความมั่นคงทางรายได้ หมายถึง ประชาชนทุกคนที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัวในรูปของการประกันสังคมซึ่งครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพการสงเคราะห์บุตรการชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วยพิการทุพพลภาพชราภาพและการว่างงาน การประกันสังคมเป็นมาตรการหนึ่งที่จะสร้างความมั่นคงทางสังคม โดยเฉพาะกับประชาชนผู้มีรายได้ประจำไม่ทำให้ได้รับความเดือดร้อนเมื่อมีเหตุให้สูญเสียรายได้ทั้งหมดบางส่วนหรือไม่พอเพียงแก่การยังชีพ

6. นันทนาการ หมายถึง ประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้น ๆ ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ผิดศีลธรรมและไม่ผิดกฎหมายไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบกดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

7. การบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเป้าหมายพิเศษเพื่อช่วยสร้างเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ

## แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

### 1. ความหมายของสวัสดิการ

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “สวัสดิการ” (ณัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547, หน้า 20) ไว้หลายประการ ดังนี้

สมบัติ เอี่ยมระหงษ์ (2540, หน้า 130) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน ความต้องการของพนักงาน และที่สำคัญจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ ที่เดือดร้อนมากที่สุดก่อน

สัมพันธ์ ภูโพนบูลย์ (2540, หน้า 99) ได้กล่าวถึงความรู้สึกของผู้ที่ได้รับสวัสดิการ (พนักงาน) ว่าจะมีความภาคภูมิใจในสวัสดิการที่ได้รับและความรู้สึกของผู้ที่ให้สวัสดิการ (นายจ้าง) ว่าจะพึงพอใจในปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้รับ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 275) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน

สุชาญ โกลิน (2542, หน้า 1) ได้กล่าวว่า สวัสดิการเป็นสิ่งที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของตัวเงินหรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินก็ได้

ฉัตรฐพันธ์ เจริญนันท์ (2545, หน้า 247) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการจัดสรรให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามผลงานของบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

นอกจากนักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “สวัสดิการ” ไว้หลายประการ ดังนี้

Byars and Rue (1997, p. 388) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่พนักงานได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กรและสำหรับตำแหน่งของพวกเขาภายในองค์กร ที่ไม่ใช่ค่าจ้างเงินเดือนหรือสินน้ำใจ โดยสวัสดิการจะอยู่นอกเหนือการปฏิบัติงานประจำของพนักงาน

Mathis and Jackson (1997, p. 434) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบของค่าตอบแทนทางอ้อมที่ให้กับพนักงานที่เป็นสมาชิกขององค์กร

Bergmann, Scarpello, and Hills (1998, p. 448) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลทางอ้อมที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยสวัสดิการจะมีความแตกต่างสำหรับกลุ่มของพนักงานแต่ละกลุ่มในองค์กร

Bernardin and Russell (1998, p. 289) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบของค่าตอบแทนทางอ้อม โดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน

Dessler (1998, p. 319) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ส่วนที่เพิ่มเติมจากค่าจ้างหรือเพิ่มเติมจากที่ได้รับจากการทำงานตามปกติ

Sherman, Bohlander, and Snell (1998, p. 456) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่จำเป็นจะต้องมี โดยจะต้องสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานในองค์กร

Torrington and Hall (1998, pp. 522-523) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ โดยสวัสดิการที่ได้รับ จะได้ทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่าง ๆ หรือประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ก็ตาม ที่องค์การทางราชการ หรือผู้บังคับบัญชาจัดให้เป็นประโยชน์แก่บุคลากร ข้าราชการหรือลูกจ้าง และครอบครัวของตนเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นค่าตอบแทน ตามปกติอยู่แล้ว ทั้งนี้สวัสดิการที่จัดให้นี้อาจมีความสัมพันธ์โดยตรงหรือโดยอ้อม ต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ก็ได้และเป็นการให้ข้าราชการและลูกจ้างส่วนใหญ่ทั้งในขณะ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ หยุดพักร้อนชั่วคราว หรือพ้นจากงานด้วยการเกษียณอายุราชการไปแล้วนอกจากนี้ สวัสดิการที่จัดให้อาจเป็นในรูปแบบของเงินหรือมิใช่ก็ได้ ซึ่งสวัสดิการนั้นต้องมีความเท่าเทียมกัน ที่จะได้รับอย่างเป็นธรรมและเสมอภาคเท่ากันทุกคนในองค์การ

## 2. วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์การ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 252 อ้างถึงใน ฉัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547, หน้า 22) มีดังนี้

1. เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตของพนักงาน
3. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อเป็นสิ่งล่อใจในการจัดการพนักงานเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
6. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อหน่วยงาน
7. เพื่อป้องกันความขัดแย้งและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
8. เพื่อลดการร้องทุกข์ของพนักงานในหน่วยงาน
9. เพื่อลดข้อพิพาทกับสหภาพแรงงาน
10. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อุทิศเวลา แรงงานในการปฏิบัติงาน อย่างดี

และเต็มใจ

11. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
12. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพปกติ

นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ (ทยิดา ทิพย์ชมภู, 2552, หน้า 20) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ เศรษฐกิจ สุขภาพกาย สุขภาพใจ และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีจึงมีความสำคัญที่จะนำมาตีความว่ากิจกรรมใด ใช่หรือไม่ใช่การจัดสวัสดิการ

### 3. ความสำคัญและประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

มานพ เลิศมทวงศ์ (2546, หน้า 10) กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการจัดสวัสดิการใน 2 ระดับ ได้แก่

#### 1. ประโยชน์ต่อองค์กร

- 1.1 สามารถทำให้การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้ามาร่วมงานได้สัมฤทธิ์ผลมากขึ้น
- 1.2 ช่วยลดต้นทุนการจ้างงานและการฝึกอบรม
- 1.3 เป็นการช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
- 1.4 ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความภาคภูมิใจและอยู่กับองค์กรนานที่สุด
- 1.5 ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ ให้น้อยลง
- 1.6 ช่วยให้มีความเข้าใจระหว่างกัน ในทางเสริมสร้างการร่วมมือจากพนักงาน
- 1.7 ช่วยในการลดคนลาออกจากงานและการหยุดงานของพนักงาน
- 1.8 ช่วยเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- 1.9 ช่วยลดอติพิพัตขององค์กรลูกจ้างและการแทรกแซงของรัฐ
- 1.10 เป็นการประชาสัมพันธ์ช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กร

#### 2. ประโยชน์ต่อพนักงาน

- 2.1 ช่วยให้พนักงานเข้าใจนโยบายและจุดประสงค์ขององค์กรมากขึ้น
- 2.2 ช่วยให้ฝ่ายองค์กรและพนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมมือกันทำงาน
- 2.3 ช่วยให้พนักงานมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น
- 2.4 ช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของพนักงาน
- 2.5 ช่วยให้พนักงานเกิดความมั่นคงในการทำงานและทำให้มีรายได้สูงขึ้น
- 2.6 ช่วยให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแล และมีสภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น
- 2.7 ช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน ของตน
- 2.8 ช่วยยกมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น
- 2.9 ช่วยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมของตนมากขึ้น
- 2.10 ช่วยให้พนักงานได้เข้าใจถึงสิทธิในสวัสดิการที่ตนจะได้รับจากที่องค์กรกำหนด

### 4. องค์ประกอบของงานสวัสดิการ

พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์ (2536) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสวัสดิการ

จะประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ 7 ประการ โดยถือว่า ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีได้ จำเป็นต้องคำนึงปัจจัยเหล่านี้ คือ

#### 1. การศึกษา (Education)

2. สุขภาพอนามัย (Health)
3. ที่อยู่อาศัย (Housing)
4. การทำงานและการมีรายได้ (Employment and income maintenance)
5. ความมั่นคงทางสังคม (Social security)
6. บริการสังคม (General social services)
7. นันทนาการ (Recreation)

## 5. ประเภทของสวัสดิการ

เสนาะ ตีเยาว์ (2537, หน้า 255-257 อ้างถึงใน ฌรัฐติ แสงเดือน, 2547, หน้า 23)

ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการไว้ 2 ประเภท คือ

### 1. แบ่งตามลักษณะ

1.1 การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน สวัสดิการที่ได้รับโดยไม่ต้องทำงานมีอยู่ 4 รูปแบบ คือ

1.1.1 วันหยุดประจำปี ได้แก่ วันหยุดในเทศกาลพิเศษ วันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น วันหยุดเหล่านี้ในแต่ละปีองค์การจะต้องประกาศล่วงหน้าและอาจยืดหยุ่นได้บ้างในแต่ละปี และบางครั้งอาจให้พนักงานเลือกได้สำหรับบางวัน การหยุดดังกล่าวพนักงานจะได้รับค่าจ้างตามปกติเสมือนมาทำงาน

1.1.2 วันหยุดพักผ่อน ได้แก่ วันที่อนุญาตให้พนักงานหยุดพักผ่อนติดต่อกันได้หลาย ๆ วัน ในแต่ละปี การจะกำหนดให้หยุดกี่วันมักจะขึ้นอยู่กับแนวปฏิบัติของแต่ละองค์การ และจะต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

1.1.3 วันหยุดพิเศษ เป็นวันที่องค์การอนุญาตให้พนักงานไปใช้สิทธิในทางกฎหมาย เช่น วันหยุดเพื่อพนักงานไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งผู้แทนราษฎร เป็นต้น

1.1.4 วันลาพักผ่อน เป็นการลาพักผ่อนเพื่อหาความรู้พิเศษหรือไปทำกิจอย่างอื่นที่มีความสัมพันธ์กับงาน เช่น ลาไปอบรมเพิ่มเติม ไปศึกษาต่อ เป็นต้น

1.2 สวัสดิการทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้ 3 รูปแบบ คือ

1.2.1 ความมั่นคงทางสังคม (Social security) เป็นการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยผู้ไร้ความสามารถและผู้ที่ยอกจากงานแล้วให้มีรายได้เลี้ยงตัวเองได้ ทั้งบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานและวัยปลดเกษียณแล้วและครอบคลุมทั้งนายจ้างและพนักงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนประกันสังคม เป็นต้น

1.2.2 ความมั่นคงทางรายได้ (Income security) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้ในระหว่างว่างงาน โดยรัฐจะเรียกเก็บเงินจากนายจ้างเป็นอัตราส่วนจากจำนวนค่าจ้างที่จ่ายให้

พนักงานใน 1 ปี หรืออาจทำในรูปแบบของการทำประกันชีวิตซึ่งจะมีผลพลอยคือ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี

1.2.3 ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล (Medical security) เป็นการคุ้มครองพนักงานในองค์การในเรื่องของสุขภาพและการรักษาพยาบาล เมื่อพนักงานเจ็บป่วยในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน

1.3 สวัสดิการที่ให้เมื่อออกจากงาน มีจุดประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันว่าเมื่อพนักงานออกจากงานแล้วจะมีรายได้เพียงพอในการครองชีพ อาจทำได้โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสะสมให้ทั้งหมดหรือทั้งนายจ้างและพนักงานร่วมกันสมทบตามสัดส่วนตามที่ตกลงไว้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

## 2. แบ่งตามการเกิดขึ้น

2.1 สวัสดิการที่ให้ตามกฎหมาย เป็นการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ เช่น การจัดให้มีน้ำดื่ม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาลและอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลเพื่อช่วยเหลือพนักงานได้ทันทั่วทั้งที่เมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและการจ่ายเงินทดแทน เป็นต้น

2.2 สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เองโดยความสมัครใจเป็นการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงานเพื่ออำนวยความสะดวกหรือช่วยเหลือพนักงานเพื่อให้พนักงานมีการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น วันหยุดพักผ่อน การช่วยเหลือทางการเงิน การขายของราคาถูกลงให้กับพนักงาน เป็นต้น

2.3 สวัสดิการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างพนักงานและนายจ้าง มักจะเป็นการให้ในด้านความมั่นคงและเกี่ยวข้องกับสังคม อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการหักเงินสะสมของพนักงานและหักเงินสมทบสำหรับนายจ้างเพื่อเป็นเงินออมให้กับพนักงานเมื่อลาออกจากงาน ซึ่งเงินส่วนนี้ ยังเป็นแหล่งเงินออมภายในประเทศที่สำคัญอีกด้วย

พงศ์ ทรดาล (2540, หน้า 241) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการที่พนักงานได้รับในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินค่าอาหารกลางวัน และค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือการศึกษา เงินกู้ เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานถึงแก่กรรม เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานแต่งงาน เงินแสดงความยินดี/เสียใจ เงิน โบนัส เงินช่วยเหลือสำหรับการสังสรรค์ และพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

2. สวัสดิการที่พนักงานได้รับในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ บริการรถรับ-ส่ง การแจกจ่ายเครื่องแบบ การตรวจร่างกายประจำปี บริการแพทย์และพยาบาลประจำสถานที่ทำงาน บริการห้องสมุดสำหรับพนักงาน บริการเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน การประกันชีวิตหมู่พนักงาน ส่งเสริมการกีฬาทั้งในและนอกองค์การ เป็นต้น

## 6. หลักในการจัดสวัสดิการ

การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ มีหลัก 5 ประการ (ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์, 2545, หน้า 243-244 อ้างถึงใน ณัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547 หน้า 25) คือ

1. ตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องพยายามให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่ได้รับ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ก็จะเกิดความพอใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. การมีส่วนร่วม การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการเดิมเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการจะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่องค์กรระบบสวัสดิการที่ดีต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงาน มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบต่อทางด้านความรู้สึกรู้สึกต่อบุคลากรในองค์กร

4. ความยืดหยุ่น ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด และสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและความไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพและพละนาามัย เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สุชาญ โภคิน (2542, หน้า 2) ได้กล่าวถึงหลักในการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

1. สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ เช่น ค่าครองชีพ เป็นต้น  
 2. หลักของความสม่ำเสมอ มีความแน่นอนและความต่อเนื่องของสวัสดิการ  
 3. หลักของความเสมอภาค การจ่ายค่าจ้าง/ เงินเดือนนั้น อาจจะมีการแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานะ/ ตำแหน่ง หรือขอบเขตความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน แต่สวัสดิการน่าจะต้องเสมอภาคทัดเทียมกันบ้าง

4. หลักของความประหยัด คือ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับพนักงานนั้น ต้องยึดหลักของความประหยัดด้วย ไม่ใช่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป

5. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนหรือมีเงื่อนไขต่าง ๆ มากจนเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยากและเบื่อหน่าย นอกจากนี้ยังเป็นภาระแก่ผู้บริหารอีกด้วย



การจัดการด้านสวัสดิการ หรือประโยชน์ที่เกื้อกูลให้แก่บุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การเป็นบริการอย่างหนึ่งที่อำนวยความสะดวกสบายให้แก่บุคลากรและสามารถช่วยให้บุคลากรในการปฏิบัติงาน หลักของการจัดสวัสดิการหรือประโยชน์ที่เกื้อกูลที่ดี จึงต้องตรงตามความประสงค์ของผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยสร้างสรรพินธะทางใจขึ้นอยู่กับหน่วยงานหรือองค์การและบุคลากรดั่งนั้น นักบริหารงานบุคคลจึงต้องศึกษาพิจารณาถึงความต้องการอันแท้จริงของบุคลากรที่ประสงค์จะได้รับด้วย เพื่อสามารถให้การจัดสวัสดิการหรือประโยชน์ที่เกื้อกูลแก่บุคลากรได้อย่างแท้จริง

สำหรับหลักในการจัดสวัสดิการนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521, หน้า 242) แยกพิจารณาเป็น 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

1. พิจารณาถึงบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์การซึ่งเป็นผู้ให้บริการ
2. พิจารณาถึงหน่วยงานหรือองค์การซึ่งเป็นผู้ให้บริการ
3. พิจารณาถึงสิ่งประกอบอื่น ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกำหนดการให้สวัสดิการทั้งสามด้านนี้ จะมีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง และเป็นตัวประกอบที่สำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กำหนดในเรื่องส่วนตัว (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521, หน้า 242)

Edwin (1996) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักในการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

1. ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง ฝ่ายบริหารควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการ ไม่ควรดำเนินการตามข้อเรียกร้องบางกลุ่ม เพราะบางครั้งการจัดโครงการด้านสวัสดิการบางอย่างขึ้นแล้วไม่มีผู้สนใจมาใช้บริการทำให้การดำเนินการไม่สัมฤทธิ์ผลเกิดความสิ้นเปลืองไม่คุ้มค่า
2. ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด หรือโดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น เช่น หากจะจัดการประกันภัยให้บุคลากรก็ควรจัดในลักษณะประกันภัยแบบเป็นกลุ่ม เพราะมีผลประโยชน์คุ้มครองคนทั้งกลุ่ม และประหยัดค่าใช้จ่าย
3. มีขอบเขตการให้กว้างขวางครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง การจัดสวัสดิการบางประเภทอาจทำให้บุคลากรบางกลุ่มไม่มีโอกาสใช้บริการ จนก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การหรือไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกคนได้ ก็ควรจัดสวัสดิการอื่นขึ้นทดแทน
4. ควรมีแบบอย่างเดียวกันแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค การให้บุคลากรมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากองค์การเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ปัจจุบันการให้สวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล การแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงาน

5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ เพื่อเป็นหลักในการควบคุม และสะดวกในการติดตามผลว่าคุ้มค่าหรือไม่ การคำนวณต้นทุนจะต้องพิจารณาถึงประโยชน์ที่บุคคลากรได้รับจะคุ้มค่าหรือไม่ และค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น องค์กรจะสามารถรับภาระได้หรือไม่ และการจัดให้จะต้องนำไปปฏิบัติได้ง่าย สะดวกรวดเร็วไม่สร้างภาระและเงื่อนไขที่ยุ่งยากให้ผู้เกี่ยวข้อง

กัญญา สาทร (2526 อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และภavana พัฒนศรี, 2538, หน้า 28-29) ให้ทัศนะว่า สวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. หลักแห่งความยุติธรรม ซึ่งควรยึดเป็นการจัดและให้ความยุติธรรม โดยมีเลือกปฏิบัติ
2. หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการควรรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบในการให้บริการ
3. หลักแห่งงบประมาณ การที่สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่จะใช้ และความสามารถในการดำเนินงานสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง
4. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักความผูกพันต่อสถานประกอบการ
5. หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบครอบ เพราะถ้าสวัสดิการกระทำโดยขาดหลักการประหยัดแล้วจะกลายเป็นความฟุ่มเฟือย จะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี
6. หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยละลงทุนต่ำ แต่ได้รับบริการที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
7. หลักแห่งการสนองตอบความต้องการ สวัสดิการที่จัดให้ต้องสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่
8. หลักแห่งความจงใจ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจ หรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ตนเองและความก้าวหน้าของกิจการ
9. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการใด ๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่า ได้ผลตามเป้าหมายทั้งลูกจ้าง และนายจ้าง
10. หลักความเสมอภาค ซึ่งต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด จากหลักการจัดสวัสดิการข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า หลักการจัดสวัสดิการที่ดีควรจะจัดให้ด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค ทั้งนี้ควรจะต้องตรงตามความต้องการ โดยยึดหลักแห่งประโยชน์ คำนึงถึงความคุ้มค่าที่ได้รับในการเลือกในวิธีการดำเนินการ

## ระเบียบสวัสดิการของกองทัพบก

ผู้วิจัยได้อ้างอิงจากหนังสือประมวลวินัยทหาร 5 ภาคนี้เป็นแนวทางให้หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบกใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยรวบรวมกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง คำชี้แจง คำแนะนำประกาศ รวมทั้งบันทึกสั่งการของผู้บังคับบัญชาชั้นสูง ตลอดจนแบบธรรมเนียมต่าง ๆ ในทุกสายงานใช้ด้วยกัน โดยได้มีการปรับปรุงแก้ไขมาแล้วหลายครั้งครั้งล่าสุดเมื่อปี พ.ศ. 2535 หนังสือประมวลวินัยทหารภาค 2 ว่าด้วยสิทธิที่ควรมีควรได้ซึ่งในประมวลวินัยทหาร ภาค 2, 2535 ตอนที่ 1 กล่าวถึงระเบียบสวัสดิการของกองทัพบก ดังนี้

### 1. สวัสดิการว่าด้วยเงินส่วนตัวทหารฝาก

เงินส่วนตัวทหารฝาก หมายถึง เงินที่ทางราชการจ่ายให้เป็นเงินได้ประจำเดือน นำฝากตามระเบียบนี้ และหักเงินของทหารฝากเพิ่ม (ประมวลวินัยทหาร ภาค 2, 2535 ก, หน้า 53-54)

1. ให้ผู้บังคับบัญชา หักเงินได้ประจำเดือนของทหารฝากไว้เดือนละ 10 บาทตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการ จนถึงวันครบกำหนดปลดออกจากกองประจำการ ถ้าได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นให้หักเพิ่มตามขึ้นเงินเดือน ๆ ละ 5 บาททุก ๆ ชั้น ถ้าเดือนใดถูกตัดเงินเดือนตั้งแต่กึ่งหนึ่งให้ระงับการฝาก

2. ถ้าทหารฝากเงินเพิ่มจากที่กำหนดไว้ใน ข้อ 1 ให้หน่วยทำใบฝากส่งต่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินพร้อมด้วยบัญชีรายชื่อและจำนวนเงินฝากในวันนั้นทุกครั้ง และให้บันทึกรายการในบัญชีคุมเงินส่วนตัวทหารฝากด้วย

### 3. การถอนเงินฝาก

#### 3.1 เงินฝากตามอัตราให้ถอนได้ในกรณีดังต่อไปนี้

3.1.1 ปลดจากกองประจำการ หรือลาพักรอกการปลด

3.1.2 ชดใช้ค่าของหลวงที่ชำรุดสูญหาย

3.1.3 ตาย

#### 3.2 เงินฝากเพิ่มให้ถอนได้เมื่อผู้ฝากมีความต้องการ

4. การถอนเงินฝากต้องทำรายงานแจ้งเหตุที่ขอถอน พร้อมด้วยใบถอนเงินฝาก บัญชีรายชื่อทหารที่ขอถอน และจำนวนเงินเสนอผู้มีอำนาจสั่งการเบิกจ่ายอนุมัติการจ่ายเงินฝากของทหารให้ทหารผู้ฝากลงชื่อถอนในสมุดบัญชีคุมเงินส่วนตัวทหารฝาก หักยอดตามใบถอนเงินฝากในงบบหน้าเงินฝากและหลังใบนำฝากเพื่อให้ทราบยอดเงินฝากคงเหลือ

5. เงินส่วนตัวทหารฝากค้างอยู่ในบัญชีเกิน 2 ปี นับแต่วันครบกำหนดปลดทหารรุ่นนั้น ให้หน่วยที่นำฝากเงินทำรายงานขอส่งเป็นเงินค่าข้าวฝาก แล้วจำหน่ายหลังใบนำฝากเงินบัญชีคุมเงินส่วนตัวทหารฝากและงบบหน้าบัญชีเงินฝากด้วยทุกราว หากมีตัวมารับภายในกำหนด 10 ปี

นับแต่วันค้างก็ให้จ่ายจากเงินค่าข้าวที่เหลือให้รับไป

## 2. สวัสดิการเบียดเบียนประจำ

อัตราเบียดเบียนสำหรับพลทหารหรือ สิบตรีกองประจำการและนักเรียนทหาร ซึ่งเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะบรรจุเป็นนายทหารประทวน (ประมวลวินัยทหาร ภาค 2, 2535 ค, หน้า 522)

1. เบียดเบียนประจำได้รับวันละ 50 บาท ต่อคน
2. เบียดเบียนเดินทางไปราชการได้รับวันละ 63 บาท ต่อคน
3. เบียดเบียนกรณีไปปฏิบัติราชการ เพื่อป้องกันและปราบปรามนอกที่ตั้งปกติหรือไป

ปฏิบัติราชการพิเศษเพื่อความมั่นคงแห่งชาติได้รับวันละ 63 บาทต่อคน

## 3. สวัสดิการว่าด้วยการตรวจและรักษาพยาบาล

1. แพทย์ทหาร มีหน้าที่ตรวจและรักษาพยาบาลบุคคล (ประมวลวินัยทหาร ภาค 2, 2535 ค, หน้า 533-535) ดังต่อไปนี้

### 1.1 บุคคลในวงราชการของกระทรวงกลาโหม

1.1.1 ทหารกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

1.1.2 นักเรียนทหารและนักเรียนเตรียมทหาร

1.1.3 ผู้ที่รับการระดมพลเข้าฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลอง ความพร้อมพร้อม

ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

1.1.4 นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกวิชาทหารในกรมการรักษาดินแดนและป่วยเจ็บ

ในระหว่างที่ทางราชการนำไปทำการฝึกวิชาทหารสนาม

1.1.5 ข้าราชการกลาโหมประจำการ

1.1.6 ภริยาหรือสามี บุตรซึ่งมีอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ และบิดามารดา

ทั้งสองฝ่ายของข้าราชการกลาโหมประจำการ

1.1.7 ลูกจ้างประจำการ หรือคนงานประจำของกระทรวงกลาโหม

### 1.2 บุคคลอื่น ๆ

1.2.1 ผู้ป่วยเจ็บซึ่งอาจเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิตได้ง่าย ถ้าไม่ได้รับการรักษาพยาบาล

1.2.2 ผู้ป่วยเจ็บที่มาขอความช่วยเหลือ

2. ผู้ที่ได้รับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลของทหาร จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของแพทย์ทหารและระเบียบการของสถานพยาบาลนั้น ๆ

3. สถานที่ตรวจและรักษาพยาบาลโดยปกติ ได้แก่ หน่วยเสนารักษ์โรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลต่าง ๆ ในสังกัดกระทรวงกลาโหม

4. ผู้ที่ทางราชการยกเว้นไม่เสียค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ และค่าตรวจรักษาพิเศษ ได้แก่ บุคคลดังต่อไปนี้

4.1 บุคคลตามความในข้อ 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 และ 1.1.4

4.2 บุคคลตามความในข้อ 1.1.5 และ 1.1.7 ที่ป่วยเจ็บเนื่องจากการปฏิบัติ ราชการในหน้าที่

4.3 ผู้ป่วยเจ็บอนาถาค่ายา ค่าเวชภัณฑ์ และค่าตรวจรักษาพิเศษ ที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องเสียตามความในวรรคแรกเฉพาะที่ทางราชการจัดหาให้เท่านั้น นอกเหนือไปจากที่ทางราชการจัดหาแล้วผู้ป่วยเจ็บต้องเป็นผู้เสียเองทั้งสิ้น

5. บุคคลตามความในข้อ 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4 และ 1.1.5 ให้เบิกจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยงเป็นค่าอาหารตามที่ทางราชการกำหนดไว้ผู้ป่วยเจ็บนอกจากนี้ ต้องเสียค่าอาหารตามอัตราที่กำหนดไว้ เว้นแต่ผู้ป่วยเจ็บอนาถาให้ใช้เงินบำรุงหรือเงินอุดหนุนเป็นค่าอาหาร

6. บุคคลตามข้อ 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3 และ 1.1.4 ที่ป่วยเจ็บ หรือ 1.1.5 และ 1.1.7 ที่ป่วยเจ็บเนื่องจากการปฏิบัติราชการในหน้าที่ ซึ่งรื้อฟื้นจากการป่วยเจ็บ กำลังกายยังไม่สมบูรณ์พอที่จะรับราชการทหารได้ เมื่อแพทย์ทหารลงความเห็นสมควรส่งไปพักฟื้นยังสถานพักฟื้น ก็ให้สถานพยาบาลจัดส่งไป แต่ถ้าเห็นว่าควรส่งไปพักฟื้นยังภูมิลำเนา ก็ให้หน่วยต้นสังกัดจัดส่งไปได้ โดยให้สถานพยาบาลหรือหน่วยต้นสังกัดแล้วแต่กรณีจ่ายค่าพาหนะให้ทั้งไปและกลับ

#### 4. สวัสดิการว่าด้วยเงินช่วยเหลือในการทำศพ

ทหารกองประจำการซึ่งถึงแก่ความตาย ที่ไม่มีสิทธิได้รับความช่วยเหลือพิเศษ และทางราชการจำเป็นต้องเป็นผู้จัดการศพ ก็ให้ทางราชการเบิกจ่ายเงินงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศพตามเกณฑ์ดังนี้ คือ ค่าพิธีจัดการศพขั้นต้นและค่าใช้จ่ายในการฃาปนกิจสำหรับทหารกองประจำการได้เท่าที่จ่ายจริงไม่เกิน รายละ 12,000 บาท (ประมวลวินัยทหาร ภาค 2, 2535 งบทที่ 4 ตอนที่ 2, 2535, หน้า 590)

#### 5. สวัสดิการว่าด้วยการจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนในการประกันชีวิตสำหรับกำลังพลของกองทัพบกที่ออกปฏิบัติราชการสนาม

ผู้ที่จะได้เงินค่าสินไหมทดแทนสวัสดิการนี้ ได้แก่ กำลังพลของกองทัพบก ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งให้มีหน้าที่ในการปฏิบัติราชการสนาม เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศตามแผนหรือคำสั่งที่กองทัพบกกำหนดหรือสั่งการ ใช้กำลัง รวมถึงการปราบปรามผู้ก่อการร้ายคอมมิวนิสต์ตามแผนหรือคำสั่งในสายงานกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน ซึ่งได้รับอันตรายในระหว่างปฏิบัติหน้าที่จนถึงแก่ความตาย หรือพิการทุพพลภาพจนต้องปลดออกจากประจำการ เนื่องจากสาเหตุของการพิการทุพพลภาพนั้น (ประมวลวินัยทหาร ภาค 2 จ บทที่ 4 ตอนที่ 2, 2535,

หน้า 606-607)

1. การจ่ายเงินค่าสินไหมทดแทนตามระเบียบนี้ กำหนดไว้ดังต่อไปนี้
  - 1.1 นายทหารสัญญาบัตร ให้จ่ายเป็นเงิน 100,000 บาท
  - 1.2 นายทหารประทวน ให้จ่ายเป็นเงิน 80,000 บาท
  - 1.3 พลทหารประจำการ พลทหารกองประจำการ พลอาสาพิเศษอาสาสมัครทหารพราน และอาสาสมัครทหารพราน ให้จ่ายเป็นเงิน 50,000 บาท
2. ผู้ที่จะได้รับเงินตามข้อ 1 จะต้องเนื่องมาจากการสู้รบในพื้นที่การปฏิบัติการตามแผนหรือคำสั่งที่ทางราชการกำหนด และมีสาเหตุจากสาเหตุแห่งความประมาทเลินเล่ออย่าง ร้ายแรง หรือจากการกระทำของตนเอง
3. ผู้ยื่นคำขอรับเงินค่าสินไหมทดแทนตามระเบียบนี้ ได้แก่
  - 3.1 ผู้พิการทุพพลภาพ หรือ
  - 3.2 ผู้ซึ่งผู้ตายหรือผู้พิการทุพพลภาพระบุให้เป็นผู้รับเงินทดแทน หรือ
  - 3.3 เจ้าหน้าที่ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งผู้บังคับบัญชาการกองพลหรือเทียบเท่าขึ้นไปกำหนดให้เป็นผู้ทำคำขอแทน
4. ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าสินไหมทดแทน ได้แก่
  - 4.1 บุคคลตามข้อ 3.1 และข้อ 3.2
  - 4.2 ในกรณีที่ผู้ตายมิได้แสดงเจตนาระบุไว้ ก็ให้จ่ายให้กับผู้มีสิทธิตาม หลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สำหรับผู้ที่ได้รับบำนาญพิเศษ

### ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกองกำลังบูรพา

#### 1. ประวัติความเป็นมา

ประวัติการจัดตั้ง กองกำลังบูรพานั้น เริ่มจากการเกิดสถานการณ์ความไม่สงบภายนอกประเทศ ตั้งแต่การสู้รบของกำลังทหารสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และราชอาณาจักรกัมพูชาในอดีต และสถานการณ์ภายในประเทศจากการป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นคอมมิวนิสต์ ในพื้นที่ภาคตะวันออก ในเขตจังหวัดปราจีนบุรีเดิม กองทัพบก จึงได้จัดตั้งที่บังคับการร่วมบูรพา ขึ้นเมื่อ ปีพุทธศักราช 2518 ต่อมาในปีพุทธศักราช 2521 สถานการณ์และภัยคุกคาม ในพื้นที่ได้เปลี่ยนแปลงไป จึงได้แปรสภาพที่บังคับการร่วมบูรพา เป็นกองกำลังบูรพา ปฏิบัติภารกิจป้องกันชายแดน ไทย-กัมพูชา เพื่อป้องกันการรุกล้ำอธิปไตยด้วยกำลังทหารของฝ่ายตรงข้าม โดยจัดกำลังจากกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ เป็นหน่วยหลักในการปฏิบัติการกิจ ต่อมา กองทัพบกได้มอบหมายให้กองพลที่ 1 รักษาพระองค์ และกองพลทหาร

รพที่ 9 เข้าร่วมปฏิบัติการเพิ่มเติม โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันหน่วยละ 1 ปี จนกระทั่งใน  
ห้วงปีพุทธศักราช 2522-2530 รวมระยะเวลา 12 ปี เป็นห้วงของการสู้รบระหว่างฝ่ายรัฐบาล  
สงสัมรินของกัมพูชา ที่ได้รับการสนับสนุนจากเวียดนาม กับกลุ่มต่อต้านอันได้แก่ ฝ่ายเขมรแดง  
ฝ่ายซอนซาน และฝ่ายสีหนุ จากผลการเข้ากวาดล้างกลุ่มต่อต้านในห้วงดังกล่าว ทำให้เกิดวีรกรรม  
ของกองกำลังบูรพา ดังนี้

ปีพุทธศักราช 2523 ทหารเวียดนาม และกองทัพฝ่ายสงสัมริน จำนวน กองพัน  
ได้ไล่ติดตามกลุ่มต่อต้านเข้ามาชิด บ้าน โนนหมากมุ่น เอาไว้ ฝ่ายเราจึงได้นำกำลังเข้าตี เพื่อปกป้อง  
ผืนแผ่นดินไทย ผลการปฏิบัติสามารถผลักดันกำลังดังกล่าวได้เป็นผลสำเร็จ ฝ่ายเรา เสียชีวิต  
22 นาย บาดเจ็บ 14 นาย ฝ่ายตรงข้าม เสียชีวิต 111 คน ถูกจับเป็นเชลย 1 คน ได้รับบาดเจ็บ และยึด  
อาวุธยุทโธปกรณ์และเวชภัณฑ์ได้เป็นจำนวนมาก

ปีพุทธศักราช 2526 ทหารเวียดนาม และกองทัพฝ่ายสงสัมริน ได้ไล่ติดตาม  
กลุ่มเขมรแดงเข้ามา ในเขตประเทศไทย และปะทะกับทหารไทยบริเวณเขาพนมปะ ผลการปฏิบัติ  
ฝ่ายไทยสามารถผลักดันได้สำเร็จ ฝ่ายเราเสียชีวิต 5 นาย บาดเจ็บ 15 นาย และสูญหาย 1 นาย  
ส่วนฝ่ายตรงข้าม เสียชีวิต 200 คน ยึดศพได้จำนวน 10 ศพ ถูกจับเป็นเชลย 1 คน และได้รับบาดเจ็บ  
เป็นจำนวนมาก

นอกจากนี้การสู้รบที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ดังนี้

1. กระสุนอาวุธหนักตกเข้ามาในเขตไทยสร้างความเสียหายให้กับชีวิตและทรัพย์สิน  
ของทหารและราษฎรตามแนวชายแดน
2. การวางทุ่นระเบิดส่งผลให้ทหารไทย และราษฎรที่มีบ้านเรือนอยู่ตามแนวชายแดน  
ได้รับบาดเจ็บ และเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก
3. ปัญหาผู้อพยพชาวกัมพูชา ก่อให้เกิดปัญหาสืบเนื่องตามมา ไม่ว่าจะเป็น ปัญหากลุ่ม  
โจรปล้นราษฎรไทยในหมู่บ้านต่าง ๆ ตามแนวชายแดน ปัญหาการค้าอาวุธสงคราม ปัญหา  
การลักลอบค้ารถยนต์ รถจักรยานยนต์ ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า และปัญหาผู้หลบหนีเข้า  
เมืองโดยผิดกฎหมาย

กองกำลังบูรพา จึงได้มีการจัดชุดเฉพาะกิจร่วม ทหาร ตำรวจ อาสาสมัคร และเจ้าหน้าที่  
ฝ่ายปกครองในการช่วยเหลือประชาชน และปราบปรามกลุ่มโจรและขบวนการผิดกฎหมายซึ่งเป็น  
ภัยคุกคามต่อความมั่นคงตามแนวชายแดนตลอดมา

จนกระทั่งเมื่อปี พุทธศักราช 2530 กองทัพบกได้มีการปรับลดกำลัง กองพลทหาร  
รพที่ 2 รักษาพระองค์ จึงได้รับมอบภารกิจจัดกำลังปฏิบัติหน้าที่ป้องกันชายแดนในนาม  
ของกองกำลังบูรพาเพียงหน่วยเดียว

เมื่อสถานการณ์ของภัยคุกคามจากประเทศกัมพูชา ที่มีแนวโน้มว่าการใช้กำลังทหารขนาดใหญ่จะไม่เกิดขึ้นในพื้นที่ เนื่องจากกัมพูชาต้องแก้ไขปัญหาและและเร่งพัฒนาประเทศ กองทัพบก จึงได้มีการปรับลดกำลังให้มีความเหมาะสมกับ การปฏิบัติการและสอดคล้องกับ กฎหมายระหว่างประเทศ โดยได้นำกำลังประจำถิ่นมาปฏิบัติหน้าที่แทนกำลังรบหลัก และให้กำลังดังกล่าวขึ้นควบคุมทางยุทธการกับกองกำลังบูรพา ตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2543 เป็นต้นมา ปัจจุบัน กองกำลังบูรพา รับผิดชอบเขตประกาศกฎอัยการศึกในพื้นที่จังหวัดสระแก้ว จำนวน 7 อำเภอ แบ่งเป็น 4 อำเภอตามแนวชายแดน และ 3 อำเภอบริเวณพื้นที่ตอนใน รวมระยะทางตามแนวชายแดน ประมาณ 165 กิโลเมตร

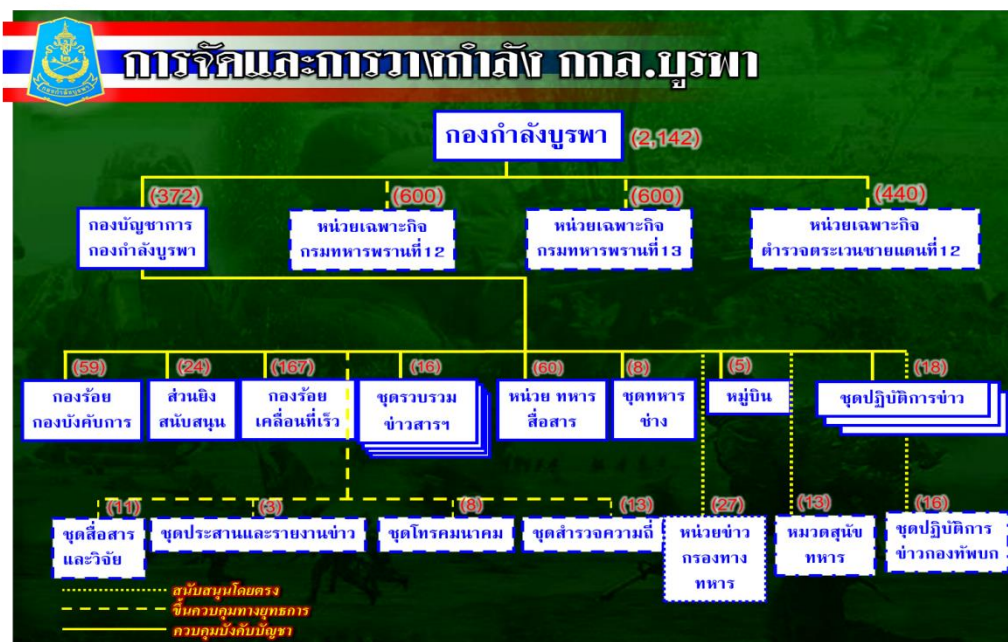
## 2. โครงสร้างการจัด กองกำลังบูรพา

กองกำลังบูรพา มีที่ตั้งอยู่ที่บ้านหนองกง อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว มีการจัดกำลังประกอบด้วย หน่วยกำลังรบหลักของ กองกำลังบูรพา และหน่วยขึ้นตรงกองบัญชาการ จำนวน 8 หน่วย หน่วยกำลังรบหลักนอก กองกำลังบูรพา จำนวน 7 หน่วย หน่วยกำลังประจำถิ่น ขึ้นควบคุมทางยุทธการ จำนวน 3 หน่วย ซึ่งได้มอบหมายให้รับผิดชอบพื้นที่ ดังนี้

1. หน่วยเฉพาะกิจตำรวจตระเวนชายแดนที่ 12 รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอตาพระยา และอำเภอโคกสูง
2. หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 12 รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอรัฐประเศ
3. หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารพรานที่ 13 รับผิดชอบพื้นที่ อำเภอคลองหาด, อำเภอวังน้ำเย็น และอำเภอวังสมบูรณ์

หน่วยกำลังที่ปฏิบัติการรักษาความมั่นคงภายใน ประกอบด้วย กำลังกำลังในภารกิจป้องกันชายแดน และ 7 ชุด พัฒนาสัมพันธ์มวลชน และ 1 ชุด วิทยากรกระบวนการเครือข่ายผู้นำชุมชนเข้มแข็งหน่วยกำลังที่ปฏิบัติการกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคง ประกอบด้วย กำลังในภารกิจป้องกันชายแดน และ 5 ชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนและกำลังที่ปฏิบัติงานตามแผนของศูนย์ปฏิบัติการทุ่นระเบิดแห่งชาติ คือ หน่วยปฏิบัติการทุ่นระเบิดเพื่อมนุษยธรรมที่ 1





ภาพที่ 3 โครงสร้างการจัด กองกำลังบูรพา (ฝ่ายยุทธการกองกำลังบูรพา, 2559)

หมายเหตุ: ตัวเลขในวงเล็บหมายถึงจำนวนกำลังพล

### 3. ภารกิจกองกำลังบูรพา

กองกำลังบูรพาปฏิบัติตามภารกิจที่สำคัญ 3 ประการของ กองทัพบก คือ ภารกิจการป้องกันชายแดน, ภารกิจการรักษาความมั่นคงภายใน และภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคง

**ภารกิจการป้องกันชายแดน** ด้วยการสถาปนาและรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน เพื่อปกป้องอธิปไตยและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ตลอดจนพร้อมที่จะเผชิญต่อภัยคุกคามในทุกรูปแบบ โดยยึดถือการปฏิบัติตาม พันธกิจ 3 ประการของกองทัพบก คือ

1. การเฝ้าตรวจและป้องกันชายแดน
2. การจัดระเบียบพื้นที่และแก้ไขปัญหาความมั่นคงในพื้นที่ชายแดน
3. การประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน

ทั้งนี้หากเกิดสถานการณ์ความขัดแย้งจนถึงขั้นการใช้กำลังสู้รบ ตามแนวชายแดน กองกำลังบูรพา จะปฏิบัติตามขั้นการใช้กำลังและตามแผนเผชิญเหตุที่ได้จัดเตรียมไว้ ซึ่งครอบคลุมทั้ง 12 ช่องทาง ตามแนวทางการเคลื่อนที่ที่สำคัญของข้าศึก ที่ได้วิเคราะห์ไว้

## ภารกิจรักษาความมั่นคงภายใน

กองกำลังบูรพา ปฏิบัติภารกิจในฐานะของกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ภาค 1 ส่วนแยก 1 ซึ่งได้ดำเนินงานตามนโยบายของ กองอำนาจรักษาความมั่นคงภายใน โดยยึดถือการแก้ไขปัญหาภัยคุกคามในด้านต่าง ๆ ด้วยการปฏิบัติงานด้านการข่าว การจัดกำลังลาดตระเวน ปิดล้อม ตรวจค้น จัดตั้งจุดตรวจ จุดสกัด และการปฏิบัติงานด้านกิจการพลเรือน สำหรับการปฏิบัติที่สำคัญ มีดังนี้

การแก้ไขปัญหายาเสพติด ดำเนินการตามยุทธศาสตร์พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด โดยร่วมกับทุกภาคส่วน ในการป้องกันและปราบปราม ควบคู่กับการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน ผ่านโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการเสาชง 5 นาที โครงการจัดตั้งหมู่บ้าน/ชุมชนเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติด โครงการชมรมอาสาสมัครนักต่อต้านยาเสพติด โครงการฝึกกำลังประชาชนให้ เป็นมวลชนต่อต้านยาเสพติด และพัฒนาเป็นแหล่งข่าวแจ้งเบาะแสด้านยาเสพติดต่อไป นอกจากนี้ยังได้เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาอย่างยั่งยืน ในโครงการที่สำคัญคือ โครงการหมู่บ้านเข้มแข็งคู่ขนานไทย-กัมพูชา ซึ่งดำเนินการมาตั้งแต่ปี พุทธศักราช 2549 จำนวน 64 หมู่บ้าน ในฝั่งไทย และ 49 หมู่บ้านฝั่งกัมพูชา เพื่อเสริมสร้างหมู่บ้านตามแนวชายแดนของทั้งสองประเทศ ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี เข้มแข็ง ปลอดภัยจากปัญหาเสพติด และการจัดตั้งสำนักงานประสานงานปราบปรามยาเสพติดชายแดน ระหว่างอำเภอชายแดนคู่ขนาน

ปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย อันมีมูลเหตุจากสภาพความแตกต่างทางเศรษฐกิจของทั้งสองประเทศ รวมทั้งความต้องการแรงงานราคาถูก ทำให้ยังคงมีการลักลอบนำพาแรงงานต่างด้าว หลบหนีเข้าประเทศอย่างต่อเนื่อง กองกำลังบูรพาได้ร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการป้องกันและปราบปราม อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้น การจับกุมและดำเนินคดีต่อผู้นำพา รวมถึงขบวนการนำพา นอกจากนี้ยังร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนจัดระบบการดำเนินการและเสริมสร้างความเข้าใจกับประชาชน และภาคเอกชน ผ่านชุดปฏิบัติการกิจการพลเรือนที่อยู่ในพื้นที่ รวมถึงการเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านผ่านโครงการต่าง ๆ ของหน่วย อาทิ การจัดสัมมนาโครงการสกัดกั้นแรงงานต่างด้าว เป็นต้น

การป้องกันและปราบปรามการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ได้จัดกำลังร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าทำการ สกัดกั้น จับกุมผู้กระทำผิดในการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลักลอบตัดและขนย้ายไม้พะยุง ร่วมกับการ น้อมนำแนวพระราชดำริ และพระราชเสาวนีย์มาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยการดำเนินโครงการ “พลิกฟื้นผืนป่าด้วยพระบารมี” ของกองทัพบก ร่วมกับทุกภาคส่วน โดยดำเนินการปลูกป่าควบคู่กับการปลูกจิตสำนึกให้กับประชาชนในพื้นที่ป่ารอยต่อ 5 จังหวัด และพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม รวมถึงการจัดสร้างฝาย

ตามโครงการ “จัดสร้างฝายเทิดไท้องค์ราชัน”

#### ภารกิจการพัฒนาเพื่อความมั่นคงตามแนวชายแดน

การพัฒนาหมู่บ้านตามแนวชายแดน และหมู่บ้านเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งมั่นคง สนับสนุนภารกิจป้องกันชายแดนนั้น กองกำลังบูรพาได้ดำเนินการใน 3 ระบบหลัก ประกอบด้วย

1. ระบบประชากร ด้วยการรวบรวมและจัดระเบียบ ให้ราษฎรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ล่อแหลมบริเวณแนวชายแดน มาอาศัยในหมู่บ้านที่ได้จัดตั้งขึ้นใหม่ หรือหมู่บ้านเดิมที่มีอยู่แล้ว และพิจารณาคัดเลือกแกนนำ เพื่อเป็นผู้นำในการปลูกฝังความมีวินัย และการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันอย่าง ผาสุกในหมู่บ้าน

2. ระบบป้องกัน ด้วยการดำเนินการให้ราษฎรสามารถป้องกันตนเองและหมู่บ้านให้พ้น จากภัยของฝ่ายตรงข้ามในขั้นต้น และปลูกฝัง จิตสำนึก ในความรักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์เพื่อนำไปสู่การจัดตั้งกำลังประชาชน สนับสนุนภารกิจการป้องกันประเทศ ตามระบบการต่อสู้แบบเบ็ดเสร็จต่อไป

3. ระบบการพัฒนา ด้วยการช่วยเหลือราษฎรให้มีที่อยู่อาศัย และที่ทำกินเป็นของตนเอง ทำให้ประชาชนสามารถยกฐานะความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นบนพื้นฐานการพึ่งพาตนเอง ก่อให้เกิด ความรักและหวงแหนในถิ่นที่อยู่อาศัย โดยน้อมนำพระราชดำริตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง และการเกษตรทฤษฎีใหม่ เป็นแนวทางในการดำเนินการ

#### 4. การจัดสวัสดิการของกองกำลังบูรพา

การช่วยเหลือทหาร (ทหารประจำการ) และอาสาสมัครทหารพราน ผู้ป่วยเจ็บ/ หรือ เสียชีวิตเนื่องจากการปฏิบัติราชการสนาม และครอบครัว (ชทค.) อ้างอิงจากคำสั่งกองทัพบก ที่ 406/ 2544 ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2544 โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. เป็นทหารประจำการ และอาสาสมัครทหารพรานที่ได้รับบาดเจ็บ (ทหารกอง ประจำการไม่ได้รับ) หรือป่วยเจ็บจากการปฏิบัติราชการสนาม

2. เป็นครอบครัวของทหารประจำการ และอาสาสมัครทหารพรานที่ได้รับบาดเจ็บ หรือ ป่วยเจ็บ หรือเสียชีวิต จากการปฏิบัติราชการสนาม

หน่วยงานรับผิดชอบ/ หมายเลขโทรศัพท์

แผนกเสริมความมั่นคง ฝ่ายปลัดบัญชาฯ ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก โทร. 97890, 0-2297-7890 แฟกซ์ 0-2297-7880

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. กรณีเสียชีวิต

1.1 หน่วยต้นสังกัดรายงานการเสียชีวิตจนถึงหน่วย มณฑลทหารบก หรือ จังหวัด

ทหารบก หรือ กองทัพอากาศ ตามสายการบังคับบัญชาเพื่อขอรับสิทธิ

1.2 หน่วย มณฑลทหารบก หรือ จังหวัดทหารบก หรือ กองทัพอากาศตั้งคณะกรรมการพิจารณาข้อเท็จจริงการสูญเสียโดยมีหน่วยต้นสังกัดร่วมเป็นกรรมการ ฯ ข้อพิจารณาของคณะกรรมการ ฯ โดยจะต้องพิจารณาคำเนิการให้สามารถสั่งการให้เจ้าหน้าที่การเงินจ่ายเงิน รองจ่ายให้กับบุคคลที่สมควรได้รับ ให้ได้รับเงินอย่างช้าใน 5 วันทำการ นับจากวันที่ได้รับรายงานจากหน่วยที่ขอเบิก

1.3 ให้จ่ายเงินช่วยเหลือแก่ครอบครัวผู้เสียชีวิตทันทีเท่ากับเงินรายได้รายเดือนของผู้เสียชีวิตแต่ต้อง ไม่ต่ำกว่า 3,000 บาท

1.4 รายงานขออนุมัติเบิกเงินทดแทนการรองจ่ายจากศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก (ผ่าน ฝ่ายปลัดบัญชี ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก) โดยมีหลักฐานประกอบดังนี้

1.4.1 สำเนาคำสั่งปฏิบัติหน้าที่

1.4.2 สำเนาคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนครั้งสุดท้าย

1.4.3 สำเนาใบมรณบัตร

1.4.4 สำเนาบัตรประจำตัวผู้เสียชีวิต/ ผู้รับเงิน

1.4.5 สำเนาทะเบียนบ้านผู้เสียชีวิต/ ผู้รับเงิน

1.4.6 รายงานผลของคณะกรรมการพิจารณาข้อเท็จจริงการสูญเสีย

1.4.7 ใบสำคัญรับเงิน (กง.2)

1.4.8 หนังสือแสดงเจตนาระบุผู้รับเงินทดแทน

## 2. กรณีป่วยเจ็บ

2.1 เมื่อหน่วยต้นสังกัดส่งตัวผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของ ทบ.แล้วให้ดำเนินการจัดหาของใช้ส่วนตัว หรือมอบเงินให้ผู้ป่วยไปจัดหาเอง จำนวน 500 บาท

2.2 รายงานขออนุมัติเบิกเงินทดแทนการรองจ่ายจากศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก (ผ่าน ฝ่ายปลัดบัญชี ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก) โดยมีหลักฐานประกอบ ดังนี้

2.2.1 สำเนาคำสั่งปฏิบัติหน้าที่

2.2.2 หนังสือส่งตัวเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลของ ทบ.

2.2.3 ใบสำคัญรับเงิน (กง.2)

3. เจ้าหน้าที่การเงินของหน่วยรับผิดชอบการรองจ่ายเงิน ต้องติดตามให้มีการชดใช้การรองจ่ายให้เสร็จสิ้นภายใน 3 เดือน นับจากวันสิ้นสุดการรองจ่าย

4. ส่วนการเงิน ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบกรายงานสถานภาพเงินกองทุนถูกรอบ 6 เดือน ให้ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก (ผ่านฝ่ายปลัดบัญชี ศูนย์ปฏิบัติการกองทัพบก) ทราบภายใน

วันที่ 10 ของเดือนถัดไป

เงินช่วยเหลือรายเดือนกำลังพลปลดพิการอ้างอิงจากหนังสือ กรมกำลังพลทหารบก ที่ กท0401/ 1147 ลงวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2556 เรื่องขออนุมัติให้กำลังพลได้รับสิทธิและวิธีการให้ความช่วยเหลือกำลังพลปลดพิการทุพพลภาพและครอบครัวของผู้ป่วยเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการสนาม โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ได้รับการปลดพิการทุพพลภาพ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2547-ปัจจุบัน
  2. กรณีที่ 1 กำลังพลปลดพิการทุพพลภาพและไม่ขอรับราชการต่อ ซึ่งจะได้รับ การปูนบำเหน็จพิเศษไม่น้อยกว่า 7 ชั้น หรือเทียบเท่า
  3. กรณีที่ 2 กำลังพลที่พิการทุพพลภาพอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีได้เกิดจาก ความประมาทของตนเอง และมีความพิการรุนแรงซึ่งไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้เช่น เป็น อัมพาตต้องนอนบนเตียงตลอดซึ่งรับรองโดย กรมแพทย์ทหารบก
  4. ได้รับเงินช่วยเหลือรายเดือน จำนวน 2,000 บาท/ เดือน  
หน่วยงานรับผิดชอบ/ หมายเลขโทรศัพท์  
กรมสารบรรณทหารบก หมายเลขโทรศัพท์ 0-2628-8066 แฟกซ์ 0-2628-8066  
โทร.ทบ. 91562 กรมกำลังพลทหารบก หมายเลขโทรศัพท์ 0-2268-0153 โทร. ทบ. 97106, 87105
- หลักฐานประกอบ

1. ใบสำคัญความเห็นแพทย์
2. คำสั่งปลดพิการทุพพลภาพ
3. รายงานการสูญเสีย (กพ.4)  
ขั้นตอนการดำเนินการ

#### กรณีข้าราชการทหารและทหารกองประจำการ

1. หน่วยต้นสังกัดรายงานเหตุการณ์เพื่อขออนุมัติปูนบำเหน็จพิเศษ ส่งถึง เจ้ากรมกำลังพลทหารบก โดยกรมกำลังพลทหารบก นำเข้าคณะกรรมการพิจารณาปูนบำเหน็จ ซึ่งมี เจ้ากรมกำลังพลทหารบก เป็นประธาน
2. เมื่อคณะกรรมการ ฯ พิจารณาให้ปูนบำเหน็จพิเศษไม่น้อยกว่า 7 ชั้น ซึ่งเกิดจากการกระทำของข้าศึกกรมกำลังพลทหารบก จะนำเรียนขออนุมัติปูนบำเหน็จพิเศษต่อ ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก (สายงานกำลังพล) เพื่อขออนุมัติปูนบำเหน็จพิเศษพร้อมขออนุมัติ ให้ได้รับเงินช่วยเหลือรายเดือน
3. กรมกำลังพลทหารบก สำเนาอนุมัติหลักการ ตามข้อ 2 แจ้งหน่วยต้นสังกัดและกรมสวัสดิการทหารบก

4. หน่วยต้นสังกัดประสาน กรมสวัสดิการทหารบกเพื่อดำเนินการในการเบิกจ่ายเงินให้กับกำลังพล และติดตามเมื่อกำลังพลเสียชีวิตให้รายงานทันทีโดยงดจ่ายให้ทันในเดือนถัดจากเดือนที่กำลังพลเสียชีวิต

#### **กรณี อาสาสมัครทหารพราน, กรณีข้าราชการทหารและทหารกองประจำการที่ตกค้าง**

1. หน่วยต้นสังกัดรายงานขอรับเงินช่วยเหลือรายเดือน ๑ พร้อมหลักฐานประกอบ ส่งถึงกรมกำลังพลทหารบก

2. กรมกำลังพลทหารบกตรวจสอบความถูกต้องแล้วนำเสนอเรียน ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก (สายงานกำลังพล) เพื่อขออนุมัติให้กำลังพลได้รับเงินช่วยเหลือรายเดือน

3. กรมกำลังพลทหารบกสำเนาอนุมัติหลักการ ตามข้อ 2 แจ้งหน่วยต้นสังกัด และกรมสวัสดิการทหารบก

4. หน่วยต้นสังกัดประสาน กรมสวัสดิการทหารบกเพื่อดำเนินการในการเบิกจ่ายเงินให้กับกำลังพล และติดตามเมื่อกำลังพลเสียชีวิตให้รายงานทันทีโดยงดจ่ายให้ทันในเดือนถัดจากเดือนที่กำลังพลเสียชีวิต

#### **กรณีกำลังพลพิการทุพพลภาพรุนแรง ไม่สามารถช่วยเหลือตัวเองได้**

1. หน่วยต้นสังกัดรายงานขอรับเงินช่วยเหลือรายเดือน ๑ พร้อมหลักฐานประกอบ ส่งถึงกรมกำลังพลทหารบก

2. กรมกำลังพลทหารบกตรวจสอบความถูกต้อง แล้วส่งให้พบ. รับรองว่าความพิการรุนแรง

3. เมื่อได้รับรองจาก กรมแพทย์ทหารบก ตามข้อ 2 กรมกำลังพลทหารบก จะนำเสนอเรียน ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก (สายงานกำลังพล) เพื่อพิจารณาความเหมาะสม

4. หากได้รับการอนุมัติ ทบ. จะสำเนาอนุมัติหลักการ ตามข้อ 2 แจ้งหน่วยต้นสังกัด และกรมสวัสดิการทหารบกหากไม่ได้รับอนุมัติจะแจ้งเฉพาะต้นสังกัดทราบต่อไป

5. กรณีได้รับอนุมัติให้หน่วยต้นสังกัดประสาน กรมสวัสดิการทหารบกเพื่อดำเนินการในการเบิกจ่ายเงินให้กับกำลังพลและติดตามเมื่อกำลังพลเสียชีวิตให้รายงานทันทีโดยงดจ่ายให้ทันในเดือนถัดจากเดือนที่กำลังพลเสียชีวิต

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ทยา ทิพย์ชมภู (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ทัศนะความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำบางขวาง” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาถึงลักษณะสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางบางขวาง ได้รับในปัจจุบัน (2) เพื่อศึกษา

ทัศนคติของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางบางขวางที่มีต่อการจัดสวัสดิการ และ (3) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางบางขวาง โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและภาคสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำกลางบางขวาง จำนวน 326 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS และสถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษามีดังนี้ (1) สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างได้รับและไปใช้บริการมากที่สุด คือ ด้านขวัญกำลังใจ และความสะดวกสบายส่วนใหญ่ได้รับการจัดอาหาร น้ำดื่ม โอวัลติน กาแฟ ในเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและเวรยามวันหยุด และการจัดประชุม พบปะสังสรรค์ (2) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่อยู่ในระดับปานกลาง ในการได้รับมอบเครื่องหมายแสดงระดับเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การซื้อสินค้าจากร้านค้าสวัสดิการข้าราชการ ความคิดเห็นต่อกระบวนการให้บริการสวัสดิการในระดับมากต่อขั้นตอน การดำเนินการขออนุมัติเงินสวัสดิการ มีความสะดวก รวดเร็ว ทันท่วงที เหตุการณ์ สำหรับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม พบว่า ต้องการให้มีร้านขายอาหารราคาถูกแก่เจ้าหน้าที่ การปรับปรุงห้องพักเวร การลดดอกเบี้ยเงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมราชทัณฑ์ จำกัด การเพิ่มจำนวนเงินค่าเลี้ยงชีพ (พตร.) การจัดตั้งชมรมต่าง ๆ และการตรวจสุขภาพปีละ 2 ครั้ง ในระดับมากและความสะดวกสบายส่วนใหญ่ได้รับการจัดอาหาร น้ำดื่ม โอวัลติน กาแฟ ในเวลาการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและเวรยามวันหยุด และการจัดประชุม พบปะสังสรรค์ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่อยู่ในระดับปานกลาง ในการได้รับมอบเครื่องหมายแสดงระดับเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การซื้อสินค้าจากร้านค้าสวัสดิการข้าราชการ ความคิดเห็นต่อกระบวนการให้บริการสวัสดิการในระดับมากต่อขั้นตอนการดำเนินการขออนุมัติเงินสวัสดิการ มีความสะดวก รวดเร็ว ทันท่วงที เหตุการณ์ (3) สำหรับความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติม พบว่า ต้องการให้มีร้านขายอาหารราคาถูกแก่เจ้าหน้าที่ การปรับปรุงห้องพักเวร การลดดอกเบี้ยเงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์กรมราชทัณฑ์ จำกัด การเพิ่มจำนวนเงินค่าเลี้ยงชีพ (พตร.) การจัดตั้งชมรมต่าง ๆ และการตรวจสุขภาพปีละ 2 ครั้ง ในระดับมาก

กานตวีร์ โชครัตนชัย (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการสวัสดิการของทหารกองประจำการ ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก” มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย (1) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก (2) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กรกับความต้องการสวัสดิการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์กรกับความต้องการสวัสดิการ

ของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก (5) เพื่อเสนอแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในการจัดสวัสดิการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก จำนวน 744 คน และกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 นาย โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการของทหารกองประจำการ ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น (1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การหาค่าร้อยละ (Percentage) (2) การวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรและความต้องการสวัสดิการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (3) การศึกษาค่าเปรียบเทียบ ปัจจัยส่วนบุคคล 5 ลักษณะ กับความต้องการสวัสดิการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis) สำหรับตัวแปรที่แบ่งมากกว่า 2 กลุ่ม และค่า t-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ตามสมมติฐานที่ 14) การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กร และปัจจัยภายนอกองค์กรกับความต้องการสวัสดิการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก สถิติที่ใช้วิเคราะห์คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ตามสมมติฐานที่ 2 และ 3

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ในภาพรวมทหารกองประจำการ ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก มีความต้องการเรื่องสวัสดิการของทหารกองประจำการ รวม 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือทหารกองประจำการ ศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบก มีความต้องการเรื่องสวัสดิการพอสมควรข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอกองค์กรทหารกองประจำการมีความต้องการสวัสดิการในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำแนกความแตกต่างของระดับความต้องการคือ สถานภาพสมรส อาชีพเดิม และหน่วยงานที่สังกัด ปัจจัยภายในองค์กรคือการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความต้องการสวัสดิการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยภายนอกองค์กรซึ่งมี 2 ด้าน คือ การรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเป็นทหารและสถานะเศรษฐกิจพบว่า มีเพียงปัจจัยภายนอกองค์กรด้านการรับรู้เกี่ยวกับค่านิยมในการเป็นทหารมีความสัมพันธ์กับความต้องการเรื่องสวัสดิการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



สำหรับแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาจากผลการศึกษาความต้องการ  
สวัสดิการของทหารกองประจำการศูนย์ต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศกองทัพบกผู้วิจัยนำผลการศึกษา  
ที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบริหารการจัดสวัสดิการแก่ทหารกองประจำการคือ

1. สร้างแผนการพัฒนาระบบการบริหารการจัดสวัสดิการแก่ทหารกองประจำการเพื่อให้ใช้ได้  
จริงและทั่วถึงทั้งองค์กรทหารซึ่งประกอบไปด้วยทหารบก ทหารเรือ ทหารอากาศ เพราะแต่ละเหล่า  
ทัพล้วนมีทหารกองประจำการเป็นผู้ได้บังคับบัญชาในระดับล่างสุดและมีจำนวนมากที่สุด

2. มีความชัดเจนในการดำเนินการซึ่งต้องรวดเร็วและลดขั้นตอนในการดำเนินการด้าน  
กฎระเบียบและงบประมาณ

3. สร้างที่รับความคิดเห็นของทหารกองประจำการ โดยมีต้องลงชื่อและสังกัด

รัชชชัย สิงห์สาย (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการด้านสวัสดิการ  
ของข้าราชการชั้นผู้น้อย: ศึกษากรณี กองพลาธิการ กรมการขนส่งทหารเรือ” มีวัตถุประสงค์  
(1) เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการชั้นผู้น้อย (2) เพื่อเปรียบเทียบ  
ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการชั้นผู้น้อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษา  
ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการกับปัจจัยภายในองค์กร (4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์  
ระหว่างความต้องการสวัสดิการกับปัจจัยภายนอกองค์กรประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเป็น  
ข้าราชการชั้นผู้น้อยของพลาธิการ กรมการขนส่งทหารเรือจำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว  
(One-way ANOVA) และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้ (1) ในภาพรวมข้าราชการชั้นผู้น้อยมีความต้องการ  
ด้านสวัสดิการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านร้านค้าสวัสดิการและที่พักอาศัย  
ด้านสถานพยาบาลและยารักษาโรค และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ในระดับมาก (2) เมื่อเปรียบเทียบ  
ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการชั้นผู้น้อยที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิลำเนา  
ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพก่อนรับราชการ ภาวะทางเศรษฐกิจและรายได้ที่แตกต่างกัน  
พบว่า ข้าราชการชั้นผู้น้อยที่มีปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกัน มีความต้องการด้านสวัสดิการ  
ไม่แตกต่างกัน (3) ปัจจัยในองค์กร ซึ่งได้แก่การปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชามี  
ความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการชั้นผู้น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ 0.01 (4) ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งได้แก่ ค่านิยมในการเป็นทหาร และสภาพเศรษฐกิจ  
พบว่าค่านิยมในการเป็นทหารมีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการ

ชั้นผู้น้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านสภาพเศรษฐกิจไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการชั้นผู้น้อย

ชัยณรงค์ แก้วประสิทธิ์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการด้านสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง: ศึกษากรณีกรรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อให้ทราบถึงความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน กรรมนักเรียนนายร้อย รักษาพระองค์ (2) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยความสัมพันธ์ด้านสวัสดิการและการดำรงชีวิตของนายทหารชั้นประทวน กรรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ (3) เพื่อให้ทราบระดับความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวน กรรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ (4) เพื่อให้ทราบ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ (5) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนกรรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นกำลังพลนายทหารประทวน จำนวน 131 คน และลูกจ้าง จำนวน 49 คน รวม 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็นข้อมูลเอกสาร ข้อมูลวิจัยภาคสนามคำถามสัมภาษณ์ และการแจกแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่า Chi-square technique

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ความต้องการด้านสวัสดิการของนายทหารประทวน และลูกจ้าง กรรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ด้านร้านค้า ร้านตัดผม และที่พัก ด้านสถานพยาบาลและยารักษาโรค โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของการศึกษา อาชีพก่อนรับราชการ รายได้ มีความคิดเห็นเรื่องสวัสดิการที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในองค์การ พบว่าการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการของนายทหารประทวน และลูกจ้าง กรรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์ และปัจจัยภายนอกองค์การ ในเรื่องการรับรู้ ค่านิยมในการเป็นทหาร และภาวะเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการนายทหารประทวนและลูกจ้าง กรรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์

พีระยุทธ หุยนันท์ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนางานสวัสดิการผู้ต้องขัง: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำและทัณฑสถานภายในแขวงลาดยาว” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาลักษณะงานสวัสดิการผู้ต้องขังของเรือนจำและทัณฑสถาน (2) เพื่อศึกษาถึงทัศนคติของเจ้าหน้าที่ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการผู้ต้องขังภายในเรือนจำ และทัณฑสถาน ตามปฏิกูญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (3) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนางานสวัสดิการผู้ต้องขัง (4) เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนางานสวัสดิการผู้ต้องขัง

โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารและการวิจัยภาคสนาม โดยมีการสัมภาษณ์ผู้บริหารประกอบการทำแบบสอบถาม สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่ศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขัง เรือนจำกลางคลองเปรม 41 คน เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร 42 คน ทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง 30 คน และทัณฑสถานหญิงกลาง 37 คน รวมทั้งสิ้น 150 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติในการวิจัย คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Chi-square technique และค่าความแปรปรวนของคะแนนเฉลี่ยและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS มาทำการวิเคราะห์

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ผลการศึกษาซึ่งสรุป ได้ดังนี้ (1) เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ มีลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่งานร้านค้าและสวัสดิการผู้ต้องขัง รองลงมามีลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่งานเงินฝากผู้ต้องขัง และมีลักษณะงานและการปฏิบัติงานที่งานเยี่ยมญาติ (2) ทักษะของเจ้าหน้าที่ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขังที่มีต่อสวัสดิการผู้ต้องขังภายในเรือนจำ และทัณฑสถานตามปญญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนจากการศึกษาพบว่า ทักษะของเจ้าหน้าที่ส่วนสวัสดิการผู้ต้องขังส่วนใหญ่ มีทักษะต่อการจัดสวัสดิการผู้ต้องขังภายในเรือนจำ และทัณฑสถานตามปญญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับมาก (3) ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนางานสวัสดิการผู้ต้องขังพบว่า การทำงานที่ไม่ได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ส่วนต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ระบบงานล่าช้า ผู้บริหารยังไม่สามารถวางนโยบายและแผนงานด้านสวัสดิการอย่างชัดเจนทำให้การทำงานไม่เป็นเอกเทศ ขาดงบประมาณในการพัฒนางาน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความรู้ การอบรมแก่เจ้าหน้าที่ที่ขาดความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานด้านสังคมสงเคราะห์ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย ไม่เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนผู้ต้องขังที่เพิ่มขึ้นอยู่ทุกวัน ทำให้การช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ทั้งจากการติดต่อภายในและภายนอกไม่ทันท่วงทีหรือรวมทั้งการทำงานดังกล่าวไม่เป็นไปตามกระบวนการทางสังคมสงเคราะห์ และไม่ทั่วถึง รวมทั้งสถานที่ในการปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมช่วยเหลือกับแคบ ทำให้เป็นสาเหตุของการที่จะพัฒนาไปได้อย่างความยากลำบาก เครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์สำนักงานไม่มีหรือมีแต่ก็ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในปัจจุบัน (4) แนวทางในการพัฒนางานสวัสดิการผู้ต้องขัง สรุปได้ดังนี้ คือ พยายามลดจำนวนผู้ต้องขังเพื่อที่จะสามารถให้สวัสดิการและสงเคราะห์ได้อย่างทั่วถึงหาแหล่งทรัพยากรจากภายนอกเข้ามาสนับสนุน โดยจะต้องทำการประชาสัมพันธ์ให้กับหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ จากภายนอกเช่น กรมประชาสงเคราะห์ กระทรวงมหาดไทย ฯลฯ ให้ได้รับรู้ถึงความจำเป็นและความสำคัญในการจัดสวัสดิการ

และการสงเคราะห์แก่ผู้ต้องขังและครอบครัวให้เป็นที่เข้าใจเพื่อที่จะได้ทรัพยากรมาสนับสนุนอย่างแพร่หลาย ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้น้อยลงเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก

จริยา ผลประสิทธิ์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือเจ้าหน้าที่รัฐทั้งหมดในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 11,437 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 383 คน ซึ่งแบบสอบถามจะสุ่มเก็บจากเจ้าหน้าที่ประจำจำนวน 190 คน และเจ้าหน้าที่ชั่วคราว จำนวน 193 คน โดยการคำนวณจากสูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนในการเลือกตัวอย่าง 5% เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถามเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 2 ชุด ซึ่งชุดแรกจะเป็นแบบสอบถามเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามเฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว (ส่วนงาน) รวมทั้งสิ้น 383 ฉบับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการทางสถิติ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานประจำส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น มีแต่เพียงสวัสดิการเกี่ยวกับการลาที่พนักงานประจำมีความพึงพอใจมากเพียงอย่างเดียวในส่วน of พนักงานชั่วคราวส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางและได้รับสวัสดิการที่น้อยกว่าพนักงานประจำดังนั้นพนักงานชั่วคราวส่วนใหญ่จึงมีความต้องการที่จะได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงหรือเทียบเท่าสิทธิประโยชน์ที่พนักงานประจำได้รับ เช่น สวัสดิการเงินเดือน พนักงานชั่วคราวมีความต้องการที่จะได้รับสวัสดิการเงินเดือนเพิ่มขึ้นให้เท่ากับพนักงานประจำได้รับ

สุนิสา ทัดติยพงศ์ (2552) ทำการวิจัยเรื่อง “ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษากรณีกองบังคับการที่ขึ้นตรงสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่สังกัดกองบังคับการที่ขึ้นตรงสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (2) เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจในสวัสดิการที่ได้รับของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่สังกัดกองบังคับการที่ขึ้นตรง สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ (3) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่สังกัดกองบังคับการที่ขึ้นตรงสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ที่สังกัดกองบังคับการที่ขึ้นตรงสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความต้องการด้านสวัสดิการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมา ด้านความมั่นคงและปลอดภัย ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ และข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจในสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความรู้ว่ามีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล ได้แก่ ข้าราชการ บุตรคนที่ 1-3 ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ คู่สมรส และบิดามารดาเป็นต้น ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ชั้นยศ ระยะเวลารับราชการ สภาพการอยู่อาศัยในปัจจุบัน อาชีพรอง รายได้หลักต่อเดือน ภาระหนี้สินและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการต่างกัน มีความต้องการด้านสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่แตกต่างกัน ยกเว้นข้าราชการที่มีรายได้รองต่อเดือน ที่พบว่ามีความต้องการด้านสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ฉัฐพงศ์ หนูหนักดี (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “สวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ฯ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสวัสดิการของ นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์การกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ฯ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์การกับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ฯ จำนวน 3 กองพัน รวม 283 นาย ทำการสุ่มตัวอย่างโดย ผู้วิจัยได้นำกลุ่มตัวอย่างมาทำการสุ่มและวิจัย 283 คน โดยหลักการคำนวณของ Yamane's เก็บตัวอย่างด้วยวิธี Proportional stratified random sampling การเก็บตัวอย่าง ด้วยการใช่แบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วิธีสถิติเบื้องต้นในการพรรณนา และการพิสูจน์สมมติฐาน ด้วยการหาค่า t-test และ F-test และหาความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์การและปัจจัยภายนอกองค์การ (Pearson product moment correlation coefficient) ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยครั้งนี้สรุปได้ดังนี้ (1) นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็ก รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการ ของนายทหารชั้นประทวน ทั้ง 4 ด้าน (ด้านค่าตอบแทน, ที่พักอาศัย, สถานพยาบาล, ยารักษาโรคและสวัสดิการด้านอื่น ๆ) ในระดับมาก (2) นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ฯ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการได้รับสวัสดิการแตกต่างกัน โดยปัจจัยภายในด้านอาชีพเดิมและภาวะทางเศรษฐกิจ การมีหนี้สิน (3) เมื่อพิจารณาปัจจัยภายในองค์การคือการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนกรมทหารราบที่ 1 ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายนอกองค์การ กับความคิดเห็นต่อสวัสดิการ นายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ฯ ซึ่งมี 2 ด้าน คือ การรับรู้เกี่ยวกับค่านิยม การเป็นทหารและภาวะเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยภายนอกองค์การด้านการรับรู้เกี่ยวกับการเป็นทหาร มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็กรักษาพระองค์ ระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐวุฒิ แสงเดือน (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจ กองปราบปรามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจ กองปราบปราม จำนวน 300 นาย ทำการกำหนดตัวอย่างโดย โดยหลักการคำนวณของ Yamane's และทำการสุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจ กองปราบปรามโดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จากที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควส์ ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการด้านสวัสดิการ พบว่า สายงานที่ปฏิบัติ รายได้ หนี้สินและจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม

มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการ ส่วนปัจจัย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการและระดับชั้นยศพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการ ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการจัดสวัสดิการ ดังนี้ (1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ ข้าราชการและครอบครัว และเพิ่มจำนวนครั้งในการตรวจมากขึ้นกว่าเดิม รวมถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการพิจารณาหาแนวทางเพื่อช่วยเหลือให้ข้าราชการสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลต่าง ๆ ได้ครบถ้วน และให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของข้าราชการด้วย นอกจากนี้ควรมีการจัดระบบประกันสุขภาพให้แก่ข้าราชการและครอบครัว (2) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ควรมีการพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือเงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ ให้แก่ข้าราชการมากขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้ข้าราชการมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ (3) สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะปฏิบัติ ให้แก่ข้าราชการเพิ่มมากขึ้น และมีการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการจัดตั้งกองทุน หรือจัดหางบประมาณในการช่วยเหลือข้าราชการเมื่อเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานจนทุพพลภาพหรือเสียชีวิต (4) สวัสดิการด้านการศึกษาและนันทนาการ ควรจัดมีโครงการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนาต่าง ๆ ในหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ข้าราชการ และทำให้ข้าราชการมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (5) ควรมีการให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ (6) การจัดสวัสดิการควรมีความเสมอภาคกันในทุกระดับชั้นยศ (7) ควรมีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมข้าราชการตำรวจทุกสังกัดนอกจากนี้ควรมีการสอบถามหรือรับฟังปัญหาจากข้าราชการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสม ตรงกับความต้องการของข้าราชการอย่างแท้จริง

ลานสั ก ลั บ นั อ ย (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาสภาพการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น (2) เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น (3) เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่นประชากร/ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ จำนวน 30 ราย ประกอบด้วย ผู้ดูแลสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น จำนวน 4 ราย และผู้รับสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองขอนแก่น สถานีตำรวจภูธรอำเภอบ้านไผ่ และสถานีตำรวจภูธรอำเภอยางชุมน้อย รวมทั้งสิ้น 26 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview guide) และใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview)

แนวทางการสังเกต (Observation guideline) ทั้งใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant observation) และใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participant observation) และการบันทึกภาคสนาม ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive analysis method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ที่อยู่อาศัย (แฟลตหรือบ้านพัก) อุปกรณ์สำนักงาน น้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเช่าบ้าน การศึกษานูตร เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษานูตร เงินกู้ยืมกลางอุดหนุน เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ตำรวจ สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ เงินช่วยเหลือจากมูลนิธิและกองทุนต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยงานภายนอกภูธรภาค 4 ซึ่งให้การช่วยเหลือในกรณีบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต จากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งให้ทุนการศึกษาแก่นูตรของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย

2. ปัญหาการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ที่อยู่อาศัยไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีสภาพเก่าชำรุดทรุดโทรม อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีสภาพชำรุดทรุดโทรมไม่พร้อมใช้งาน ไม่ได้จัดสรรอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน ทำให้ต้องซื้อหามาใช้เอง ค่าน้ำมันที่ได้รับในแต่ละวันไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การใช้ต้องใช้สิทธิเฉพาะสถานพยาบาลที่ระบุไว้เท่านั้น ทำให้มีปัญหาในการรับสวัสดิการค่าเช่าบ้าน ในบางกรณีไม่สามารถเบิกได้หรือเบิกได้ไม่ครบตามจำนวนที่จ่ายจริงสวัสดิการด้านการศึกษานูตรขาดการประชาสัมพันธ์ เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อสภาพปัจจุบัน การจัดสรรทุนการศึกษานูตร เป็นไปอย่างไม่ยุติธรรม เงินกู้ยืมกลางอุดหนุนมีจำนวนน้อย และมีการอนุมัติที่ล่าช้า เงินฌาปนกิจสงเคราะห์มีขั้นตอนที่ยุ่งยากทำให้ล่าช้า และขาดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจความต้องการการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ การปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้เพียงพอต่อความต้องการและมีสภาพที่น้อยอยู่ จัดสรรอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการ และมีสภาพพร้อมใช้งาน เพิ่มค่าน้ำมันเชื้อเพลิงให้สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ขยายสิทธิในการรักษาพยาบาลออกไปสู่สถานพยาบาลเอกชน เพิ่มค่าเช่าบ้าน เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับทุนการศึกษานูตรและสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มวงเงินกู้จากการกู้เงินกลางอุดหนุน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการพิจารณาการขอรับสวัสดิการ ฯ

3. แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ความเท่าเทียมกันในทุกสายงาน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการขอรับสวัสดิการ ฯ จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ในการทำงาน จัดทำแบบสำรวจ



ความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการตำรวจ เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสวัสดิการ  
และสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง  
กับการรับสวัสดิการ

### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาศึกษาสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพาและเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการวิจัยดังนี้

#### ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทหารกองประจำการที่ปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา ทั้งหมดจำนวน 143 คน (กองกำลังบูรพา, 2557)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม เกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารประจำการในกองกำลังบูรพา โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ที่เป็นคำถามแบบเลือกตอบ และแบบระบุคำตอบ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเกี่ยวกับภูมิลำเนา ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อาชีพเดิมก่อนเข้ารับราชการ หน่วยงานที่สังกัด รายได้ก่อนเข้ารับราชการ การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ค่านิยมในการเป็นทหาร และการเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการ มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา โดยใช้การสร้างแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ เพื่อให้ทราบถึงระดับความต้องการ ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ จำนวน 29 ข้อ

ความต้องการมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ความต้องการมาก	ให้	4	คะแนน
ความต้องการปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ความต้องการน้อย	ให้	2	คะแนน
ความต้องการน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

และเพื่อให้ทราบถึงสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ  
จำนวน 29 ข้อ

ดีมาก	ให้ 5 คะแนน
ดี	ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
พอใช้	ให้ 2 คะแนน
ปรับปรุง	ให้ 1 คะแนน

### การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐาน  
ของมนุษย์จากนั้น นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำวิจัย เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา  
และวัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัยกำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการ  
และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม ว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยหรือไม่ จากนั้น  
นำไปให้ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเนื้อหาโดยภาพรวม แล้วนำมา  
ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ  
จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

3.1 นายบรรจบ ปัทมินทร์	พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสระแก้ว
3.2 พันโทพรพิสุต์ บุญรอด	หัวหน้าฝ่ายสนับสนุน กองกำลังบูรพา
3.3 อาจารย์ ดร. ชิตพล ชัยมะคัน	อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิเคราะห์ดัชนีความเห็น  
สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item-objective  
congruence) โดยกำหนดค่าคะแนนสำหรับการพิจารณาความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การศึกษา  
ดังนี้

- +1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นสอดคล้อง
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
- 1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้อง

ซึ่งหากผลการคำนวณค่า IOC ในแต่ละข้อมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องสามารถนำไปใช้ได้ แต่ถ้าข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องควรตัดทิ้งหรือแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทหารกองประจำการหน่วย ร.12 พัน.1 รอ. จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความความเที่ยงหรือความเชื่อถือของแบบสอบถามไม่น้อยกว่า .70 ถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ ซึ่งจากการทดสอบได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เรื่องความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา เท่ากับ 0.964 และเรื่องสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา เท่ากับ 0.981 สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงเพื่อการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัย จากวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง ผู้บัญชาการกองกำลังบูรพา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
2. นำหนังสือแนะนำตัวเรียนผู้บัญชาการกองกำลังบูรพา และขอความร่วมมือกับทหารกองประจำการในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ให้กับกลุ่มตัวอย่าง ห้วงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2559 จำนวน 143 ชุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองซึ่งได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 143 ชุด คิดเป็น 100% ทำการตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ประเมินผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ

ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา และตอนที่ 4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาโดยใช้วิธีประมวลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลเกี่ยวกับ ระดับความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง
3. ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ประกอบการนำเสนอแบบตาราง
4. เปรียบเทียบระหว่างความต้องการด้านสวัสดิการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของกองกำลังบูรพาของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอ้างอิง (Inferential statistics) คือ สถิติทดสอบสำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependentt-test for paired samples)

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (โสภณ ช้างกลาง, 2550)

1. เกณฑ์การแปลผลสำหรับความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	มีความต้องการด้านสวัสดิการมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	มีความต้องการด้านสวัสดิการมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	มีความต้องการด้านสวัสดิการปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	มีความต้องการด้านสวัสดิการน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00-1.49	มีความต้องการด้านสวัสดิการน้อยที่สุด

## 2. เกณฑ์การแปลผลสำหรับสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ

### ในกองกำลังบูรพา

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	มีสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการดีมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	มีสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการดี
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	มีสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	มีสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการพอใช้
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00-1.49	มีสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการปรับปรุง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา” ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทหารกองประจำการที่ปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา ทั้งหมดจำนวน 143 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ

ในกองกำลังบูรพา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ

ในกองกำลังบูรพา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง

ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

ผู้ศึกษาพิจารณาข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ได้แก่ ภูมิลำเนา ระดับการศึกษาสถานภาพการสมรส อาชีพเดิมก่อนรับราชการทหารภรรยาหนี้สินหน่วยงานที่สังกัด (เหล่า) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนก่อนเข้ารับราชการทหารการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาค่านิยมในการเป็นทหาร และรุ่นปีการเป็นทหารเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

จำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล (N = 143)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ภูมิลำเนา		
1. กรุงเทพฯ หรือ ปริมณฑล	7	4.90
2. กลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ หรือ ปริมณฑล)	7	4.90
3. เหนือ	5	3.50

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
4. ตะวันออกเฉียงเหนือ	37	25.87
5. ใต้	0	0.00
6. ตะวันออก	87	60.84
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ประถมศึกษาปีที่ 6	23	16.08
มัธยมศึกษาปีที่ 3	56	39.16
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช.	57	39.86
อนุปริญญา/ ปวส./ ปริญญาตรี	7	4.90
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	122	85.31
สมรส/ หม้าย/ หย่าร้าง	21	14.69
<b>อาชีพเดิม</b>		
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	24	16.78
เกษตรกร	31	21.68
ข้าราชการ หรือรัฐวิสาหกิจ	1	0.70
ช่างซ่อมต่าง ๆ (ช่างไฟฟ้า ช่างรถยนต์ ช่างประปา ฯลฯ)	17	11.89
พนักงานบริษัทเอกชน	38	27.27
ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว	30	20.98
อาชีพอิสระเช่น รับจ้าง/ ปั่นสามล้อ	1	0.70
<b>ภาระหนี้สิน</b>		
มีหนี้สิน	27	18.88
ไม่มีหนี้สิน	116	81.12
<b>หน่วยงานที่สังกัด (เหล่า)</b>		
1. ทหารราบ	107	74.83
2. ทหารม้า	1	0.70
3. ทหารปืนใหญ่	4	2.80
4. ทหารสื่อสาร	8	5.59



## ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. ทหารช่าง	8	5.59
6. ทหารพลาริการ	9	6.29
7. ทหารสรรพาวุธ	4	2.80
8. ทหารขนส่ง	0	0.00
9. ทหารการสัตว	0	0.00
10. ทหารแผนที่	0	0.00
11. ทหารสารวัตร	1	0.70
12. ทหารแพทย์	1	0.70
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 3,000 บาท	13	9.09
3,001-6,000 บาท	26	18.18
6,001-9,000 บาท	41	28.67
9,001-12,000 บาท	52	36.36
มากกว่า 12,001 บาท	11	7.69
<b>รุ่นปีการเป็นทหาร</b>		
1/ 2557	17	11.89
2/ 2557	58	40.56
1/ 2558	45	31.47
2/ 2558	23	16.08
<b>การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา</b>		
ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้เอาใจใส่ดูแลสวัสดิการ ที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง ทันเวลา	126	88.11
ผู้บังคับบัญชาของตามลำดับชั้นของท่านได้เอาใจใส่ ดูแลสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง ทันเวลา	126	88.11
ผู้บังคับบัญชาได้ให้สวัสดิการของท่านตามสิทธิ ที่ควรจะได้รับอย่างสมบูรณ์	128	89.51

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของท่านสนับสนุนสวัสดิการ อย่างต่อเนื่อง ทันเวลา	124	86.71
ผู้บังคับบัญชาปกครองดูแลด้านสวัสดิการของทหาร กองประจำการอย่างยุติธรรมมีเหตุผล	124	86.71
<b>ค่านิยมในการเป็นทหาร</b>		
การรับรู้คุณค่าการรับราชการทหาร	141	98.60
การได้รับการเอาใจใส่ ดูแลอย่างดีจากกองกำลังบูรพา	138	96.50
ความภาคภูมิใจในการรับราชการทหาร	141	98.60
ความรู้สึกว่าการเป็นทหารมีเกียรติยศ	142	99.30
ความรู้สึกว่าการเป็นทหารสมเป็นชายชาติตรี	143	100.00
ความรู้สึกว่าการเป็นทหารเป็นส่วนหนึ่งในการปกป้อง ประเทศให้คงอยู่ต่อไป	139	39.20

จากตารางที่ 2 พบว่า ทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพามีส่วนใหญ่มิภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คิดเป็นร้อยละ 60.84 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.86 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เป็นโสดจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 85.31 อาชีพเดิมส่วนใหญ่มีอาชีพเดิมเป็นพนักงานบริษัทเอกชนจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ภาระหนี้สินส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สิน จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 81.12 หน่วยงานที่สังกัด (เหล่า) ส่วนใหญ่ มีหน่วยงานที่สังกัด (เหล่า) คือ เหล่าทหารราบ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 74.83 รายได้เฉลี่ยก่อนเข้ารับราชการทหาร ส่วนใหญ่มีรายได้ก่อนเข้ารับราชการทหาร 9,001-12,000 บาท ต่อเดือน จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 รุ่นปีการเป็นทหารส่วนใหญ่รับราชการเป็นทหารรุ่นปี 2557 ผลัดที่ 2 จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 40.56 การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้สวัสดิการตามสิทธิที่ควรจะได้รับอย่างสมบูรณ์จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 89.51 และการมีค่านิยมในการเป็นทหารทุกคนมีความรู้สึกว่าการเป็นทหารสมเป็นชายชาติตรี จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา

ประกอบด้วยคุณลักษณะ 7 ด้านคือ

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี
2. การมีการศึกษาที่ดี
3. การมีที่อยู่อาศัย
4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน
5. การมีความมั่นคงทางรายได้
6. นันทนาการ
7. การบริการสังคมทั่วไป

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 3-7

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการ  
ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของทหารกองประจำการ  
ในกองกำลังบูรพา

การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การได้รับการป้องกัน โรคภัยไข้เจ็บจาก การบริการทาง การแพทย์ที่ทาง กองกำลังบูรพาจัด ให้ตามความต้องการ	22	88	32	1	0	3.92	0.63	มาก	1
	(15.38)	(61.54)	(22.38)	(0.70)	(0.00)				
การได้รับ การรักษาพยาบาล จากการบริการทาง การแพทย์ที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ โดยทั่วถึง	18	86	39	0	0	3.85	0.62	มาก	3
	(12.59)	(60.14)	(27.27)	(0.00)	(0.00)				

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การได้รับการส่งเสริม และพัฒนาสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม จากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องของ กองกำลังบูรพา อย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	18 (12.59)	89 (89.00)	34 (23.78)	2 (1.40)	0 (0.00)	3.86	0.64	มาก	2
การได้รับ การรักษาพยาบาล ที่เข้าถึงได้ตามหลักการ แพทย์โดยหน่วยแพทย์ ของกองกำลังบูรพา หรือสถานพยาบาล ในพื้นที่	16 (11.19)	87 (60.84)	39 (27.27)	1 (0.70)	0 (0.00)	3.83	0.62	มาก	4
	รวม					3.86	0.47	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.47$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บจากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ตามความต้องการ ( $\mu = 3.92$ ,  $\sigma = 0.63$ ) อันดับที่ 2 เป็น การได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.64$ ) และอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้ตามหลักการแพทย์โดยหน่วยแพทย์ของกองกำลังบูรพาหรือสถานพยาบาลในพื้นที่ ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.47$ )

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการ  
ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีการศึกษาที่ดีของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

การมีการศึกษาที่ดี	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ	
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด					
การได้รับบริการที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนองความ ต้องการของท่าน	26	73	36	8	0	3.82	0.79	มาก	5	
การได้รับการปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์โดยทั่วถึงที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ เพื่อนำไปสู่การดำเนิน ชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป	19	96	27	1	0	3.93	0.59	มาก	1	
กองกำลังบูรพาจัดให้ ท่านได้รับการศึกษา ในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	(18.18)	(51.05)	(25.17)	(5.59)	(0.00)	(12.59)	(68.53)	(17.48)	(0.70)	(0.70)
การให้คุณภาพการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทางกองกำลังบูรพาจัด ให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือ ตรงตามหลักสูตร ของกระทรวงศึกษาธิการ	18	98	25	1	1	3.92	0.62	มาก	2	
การให้คุณภาพการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทางกองกำลังบูรพาจัด ให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือ ตรงตามหลักสูตร ของกระทรวงศึกษาธิการ	(12.59)	(68.53)	(17.48)	(0.70)	(0.70)	(12.59)	(68.53)	(17.48)	(0.70)	(0.70)
การให้คุณภาพการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทางกองกำลังบูรพาจัด ให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือ ตรงตามหลักสูตร ของกระทรวงศึกษาธิการ	17	94	29	2	1	3.87	0.65	มาก	3	
การให้คุณภาพการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทางกองกำลังบูรพาจัด ให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือ ตรงตามหลักสูตร ของกระทรวงศึกษาธิการ	(11.89)	(65.73)	(20.28)	(1.40)	(0.70)	(11.89)	(65.73)	(20.28)	(1.40)	(0.70)
กองกำลังบูรพาจัดให้มี การอบรมวิชาชีพ ที่สามารถนำไปใช้ ประกอบอาชีพได้จริง	23	78	38	3	1	3.83	0.74	มาก	4	
	(16.08)	(54.55)	(26.57)	(2.10)	(0.70)	(16.08)	(54.55)	(26.57)	(2.10)	(0.70)
รวม						3.87	0.51	มาก		

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.87, \sigma = 0.51$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยทั่วถึงที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป ( $\mu = 3.93, \sigma = 0.59$ ) อันดับที่ 2 เป็นกองกำลังบูรพาจัดให้ได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ( $\mu = 3.92, \sigma = 0.65$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น การได้รับบริการที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนองความต้องการ ( $\mu = 3.82, \sigma = 0.79$ )

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

การมีที่อยู่อาศัย	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ตามความต้องการของท่าน	12	95	35	1	0	3.83	0.57	มาก	3
กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัยและความมั่นคง	14	102	26	1	0	3.90	0.55	มาก	1
กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยที่จัดให้ผู้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี	15	86	35	3	1	3.78	0.69	มาก	4

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การมีที่อยู่อาศัย	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลัง บูรพาจัดให้มีนั้น ไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ หรือเสี่ยงต่อความเสื่อม เสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม	14 (9.79)	82 (57.34)	41 (28.67)	4 (2.80)	2 (1.40)	3.71	0.74	มาก	5
การจัดที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น เป็นไปอย่างทั่วถึงและ เสมอภาคเท่าเทียมกัน	20 (13.99)	91 (63.64)	29 (20.29)	3 (2.10)	0 (0.00)	3.90	0.65	มาก	2
	รวม					3.82	0.48	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.82$ ,  $\sigma = 0.48$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง ( $\mu = 3.90$ ,  $\sigma = 0.55$ ) อันดับที่ 2 เป็นการจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้นเป็นไปอย่างทั่วถึง และเสมอภาคเท่าเทียมกัน ( $\mu = 3.90$ ,  $\sigma = 0.65$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น ที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น ไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ หรือเสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ( $\mu = 3.71$ ,  $\sigma = 0.74$ )

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการ  
ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน  
ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการ แรงงาน	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การมีงานทำใน กองกำลังบูรพาทำให้ มีรายได้เพียงพอ แก่การดำรงชีพที่ ตอบสนองความต้องการ งานที่ทำในกองกำลัง บูรพามีสวัสดิการที่ดี ตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการ ของทุกคน	13 (9.09)	95 (66.43)	31 (21.68)	2 (1.40)	2 (1.40)	3.80	0.67	มาก	3
งานที่ทำในกองกำลัง บูรพาที่มีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ	12 (8.39)	96 (67.13)	28 (19.58)	6 (4.20)	1 (0.70)	3.78	0.68	มาก	4
งานที่ทำในกองกำลัง บูรพาเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิด กฎหมาย	14 (9.79)	98 (68.53)	28 (19.58)	3 (2.10)	0 (0.00)	3.86	0.60	มาก	1
งานที่ทำในกองกำลัง บูรพาเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิด กฎหมาย	15 (10.49)	89 (62.24)	36 (25.17)	2 (1.40)	1 (0.70)	3.80	0.66	มาก	2
รวม						3.81	0.52	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.81$ ,  $\sigma = 0.52$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ งานที่ทำในกองกำลังบูรพามีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.60$ ) อันดับที่ 2 เป็น งานที่ทำในกองกำลังบูรพาเป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย



( $\mu = 3.80$ ,  $\sigma = 0.66$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น ที่งานที่ทำในกองกำลังบูรพามีสวัสดิการที่ดี ตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการของทุกคน ( $\mu = 3.70$ ,  $\sigma = 0.68$ )

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการ ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา

การมีความมั่นคงทาง รายได้	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
ท่านมีรายได้เพียงพอ แก่การยังชีพจาก การปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพา	14 (9.79)	102 (71.33)	25 (17.48)	2 (1.40)	0 (0.00)	3.90	0.57	มาก	2
การได้รับการคุ้มครอง เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพา ในเรื่องความมั่นคง ในการดำเนินชีวิต ของคุณและครอบครัว ในรูปของการ ประกันสังคม	16 (11.19)	95 (66.43)	30 (20.98)	2 (1.40)	0 (0.00)	3.87	0.60	มาก	3
การคุ้มครองท่าน เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพา ครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์จาก การประกันสุขภาพ	16 (11.19)	106 (74.13)	18 (12.59)	1 (0.70)	2 (1.40)	3.93	0.62	มาก	1
การคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพา ครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์ การสงเคราะห์บุตร	9 (6.29)	105 (73.43)	22 (15.38)	6 (4.20)	1 (0.70)	3.80	0.64	มาก	4

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การมีความมั่นคงทาง รายได้	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การได้รับการคุ้มครอง เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ การชดเชยการขาดรายได้ จากการเจ็บป่วย พิกัด ทุพพลภาพ ชราภาพ	11 (7.69)	102 (71.33)	23 (16.08)	4 (2.80)	3 (2.10)	3.80	0.70	มาก	5
รวม						3.86	0.51	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.86$ ,  $\sigma = 0.51$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ ( $\mu = 3.93$ ,  $\sigma = 0.62$ ) อันดับที่ 2 เป็น การมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพจากการปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพา ( $\mu = 3.90$ ,  $\sigma = 0.57$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิกัดทุพพลภาพ ชราภาพ ( $\mu = 3.80$ ,  $\sigma = 0.77$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการ  
ด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

นันทนาการ	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
กองกำลังบูรพามีกิจกรรม นันทนาการเพื่อการ บันเทิงและการพักผ่อน หย่อนใจอย่างมีคุณภาพ ที่ตอบสนอง ความต้องการของท่าน	18 (12.59)	87 (60.84)	31 (21.68)	3 (2.10)	4 (2.80)	3.78	0.79	มาก	1
กิจกรรมนันทนาการ ที่กองกำลังบูรพา จัดให้มีนั้น ไม่เป็นการทำ ให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย	13 (9.09)	81 (56.64)	42 (28.37)	4 (2.80)	3 (2.10)	3.68	0.77	มาก	3
กิจกรรมนันทนาการ ที่กองกำลังบูรพา จัดให้มีนั้น ไม่เป็น การเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิด สิทธิเสรีภาพของ ประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ	15 (10.49)	81 (56.64)	40 (27.97)	4 (2.80)	3 (2.10)	3.71	0.78	มาก	2
	รวม					3.72	0.69	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการ  
ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.72$ ,  $\sigma = 0.69$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ  
กองกำลังบูรพามีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพ  
ที่ตอบสนองความต้องการ ( $\mu = 3.78$ ,  $\sigma = 0.79$ ) อันดับที่ 2 เป็นกิจกรรมนันทนาการ  
ที่กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพ  
ของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ ( $\mu = 3.71$ ,  $\sigma = 0.78$ ) และอันดับสุดท้ายเป็นกิจกรรมนันทนาการ

ที่กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ผิดศีลธรรม  
และไม่ผิดกฎหมาย ( $\mu = 3.68, \sigma = 0.77$ )

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการ  
ด้านสวัสดิการในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปของทหารกองประจำการ  
ในกองกำลังบูรพา

การบริการสังคมทั่วไป	จำนวน และร้อยละ ของระดับความต้องการ					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
การให้บริการของ กองกำลังบูรพาช่วย สร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนอง ความต้องการ	13 (9.09)	99 (69.23)	24 (16.78)	5 (3.50)	2 (1.40)	3.81	0.70	มาก	1
การให้บริการของ กองกำลังบูรพา ช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุขตามควร แก่อัตภาพ	8 (5.59)	105 (73.43)	26 (18.18)	2 (1.40)	2 (1.40)	3.80	0.62	มาก	3
การให้ผู้บังคับบัญชา มีการชี้แจง แผนการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	14 (9.79)	96 (67.13)	28 (19.58)	2 (1.40)	3 (2.10)	3.81	0.71	มาก	2
	รวม					3.81	0.59	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการบริการสังคมทั่วไป ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.81, \sigma = 0.59$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการ ( $\mu = 3.81, \sigma = 0.70$ ) อันดับที่ 2 เป็น การให้ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ( $\mu = 3.81, \sigma = 0.71$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น การให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ ( $\mu = 3.80, \sigma = 0.62$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความต้องการด้านสวัสดิการ  
จำแนกรายด้าน

สวัสดิการตามความต้องการ	$\mu$	$\sigma$	แปรผล	อันดับ
การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	3.86	0.47	มาก	2
การมีการศึกษาที่ดี	3.87	0.51	มาก	1
การมีที่อยู่อาศัย	3.82	0.64	มาก	4
การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน	3.81	0.52	มาก	5
การมีความมั่นคงทางรายได้	3.86	0.51	มาก	3
นันทนาการ	3.72	0.68	มาก	7
การบริการสังคมทั่วไป	3.80	0.59	มาก	6
รวม	3.83	0.41	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.83, \sigma = 0.41$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความต้องการมีการศึกษาที่ดี ( $\mu = 3.87, \sigma = 0.76$ ) อันดับที่ 2 เป็น การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ( $\mu = 3.86, \sigma = 0.47$ ) และอันดับสุดท้ายเป็นความต้องการด้านนันทนาการ ( $\mu = 3.72, \sigma = 0.68$ )

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา

ประกอบด้วยคุณลักษณะ 7 ด้าน คือ

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี
2. การมีการศึกษาที่ดี
3. การมีที่อยู่อาศัย
4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน
5. การมีความมั่นคงทางรายได้
6. นันทนาการ
7. การบริการสังคมทั่วไป

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 11-17

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของทหารกองประจำการ  
ในกองกำลังบูรพา

การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
การได้รับการป้องกัน โรคภัยไข้เจ็บจาก การบริการทางการแพทย์ ที่ทางกองกำลังบูรพาจัด ให้ตามความต้องการ	26 (18.18)	78 (54.55)	35 (24.48)	4 (2.80)	0 (0.00)	3.88	0.73	ดี	2
การได้รับการรักษาพยาบาล จากการบริการทาง การแพทย์ที่ทางกองกำลัง บูรพาจัดให้โดยทั่วถึง	28 (19.58)	82 (57.34)	29 (20.28)	4 (2.80)	0 (0.00)	3.94	0.71	ดี	1

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
การได้รับการส่งเสริม และพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของกองกำลังบูรพา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	25 (17.48)	84 (58.74)	26 (18.18)	7 (4.90)	1 (0.70)	3.87	0.78	ดี	4
การได้รับ การรักษาพยาบาล ที่เข้าถึงได้ ตามหลักการแพทย์ โดยหน่วยแพทย์ ของกองกำลังบูรพาหรือ สถานพยาบาลในพื้นที่	24 (16.78)	85 (59.44)	26 (18.18)	8 (5.59)	0 (0.00)	3.87	0.75	ดี	3
	รวม					3.89	0.62	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่อง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.89, \sigma = 0.62$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการรักษาพยาบาลจากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ โดยทั่วถึง ( $\mu = 3.94, \sigma = 0.71$ ) อันดับที่ 2 เป็น การได้รับการป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บ จากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ตามความต้องการ ( $\mu = 3.88, \sigma = 0.73$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น การได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ( $\mu = 3.87, \sigma = 0.78$ )

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีการศึกษาที่ดีของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

การมีการศึกษาที่ดี	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
การได้รับบริการ ที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้เพื่อส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนอง ความต้องการของท่าน	36	61	36	9	1	3.85	0.89	ดี	4
	(25.17)	(42.66)	(25.17)	(6.29)	(0.70)				
การได้รับการปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์โดยทั่วถึง ที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้เพื่อนำไปสู่ การดำเนินชีวิต อย่างมีคุณภาพต่อไป	29	80	31	3	0	3.94	0.71	ดี	1
	(20.28)	(55.94)	(21.68)	(2.10)	(0.00)				
กองกำลังบูรพาจัดให้ ได้รับการศึกษาในระดับ อย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	32	72	32	2	0	3.87	0.89	ดี	3
	(22.36)	(50.35)	(22.38)	(1.40)	(0.00)				
การให้คุณภาพการจัด การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทางกองกำลังบูรพาจัด ให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือ ตรงตามหลักสูตร ของกระทรวงศึกษาธิการ	30	77	32	3	1	3.92	0.76	ดี	2
	(20.98)	(53.85)	(22.28)	(2.10)	(0.70)				



ตารางที่ 12 (ต่อ)

การมีการศึกษาที่ดี	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
กองกำลังบูรพาจัดให้มี การอบรมวิชาชีพ ที่สามารถนำไปใช้ ประกอบอาชีพได้จริง	24 (16.78)	76 (53.15)	34 (23.78)	8 (5.59)	1 (0.70)	3.80	0.81	ดี	5
รวม						3.88	0.68	ดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่อง การมีการศึกษาที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.88, \sigma = 0.68$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยทั่วถึงที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป ( $\mu = 3.94, \sigma = 0.71$ ) อันดับที่ 2 เป็นการให้คุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือตรงตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ( $\mu = 3.92, \sigma = 0.76$ ) และอันดับสุดท้ายเป็นกองกำลังบูรพาจัดให้มีการอบรมวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง ( $\mu = 3.80, \sigma = 0.81$ )

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

การมีที่อยู่อาศัย	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
กองกำลังบูรพา มีที่อยู่อาศัยตามควร แก่อัถภาพ ช่วยเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีให้ ตามความต้องการ ของท่าน	24 (16.78)	72 (50.35)	40 (27.97)	4 (2.80)	3 (2.10)	3.77	0.84	ดี	1

ตารางที่ 13 (ต่อ)

การมีที่อยู่อาศัย	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
กองกำลังบูรพา มีที่อยู่อาศัยภายใน กองกำลังบูรพาที่ให้ ความปลอดภัย และความมั่นคง	21 (14.69)	69 (48.25)	40 (27.97)	8 (5.59)	5 (3.50)	3.65	0.92	ดี	4
กองกำลังบูรพา มีที่อยู่อาศัยที่จัดให้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี	24 (16.78)	60 (41.96)	49 (34.27)	7 (4.9)	3 (2.10)	3.66	0.89	ดี	2
ที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลัง บูรพาจัดให้มี ไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ หรือเสี่ยงต่อความเสื่อม เสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม	22 (15.38)	64 (44.76)	45 (31.47)	9 (6.29)	3 (2.10)	3.65	0.89	ดี	3
การจัดที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ เป็นไปอย่างทั่วถึง และเสมอภาคเท่าเทียมกัน	23 (16.08)	67 (46.85)	37 (25.87)	10 (6.99)	6 (4.20)	3.64	0.98	ดี	5
	รวม					3.67	0.77	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.67$ ,  $\sigma = 0.77$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ตามความต้องการของท่าน ( $\mu = 3.77$ ,  $\sigma = 0.84$ ) อันดับที่ 2 เป็นกองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยที่จัดให้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี ( $\mu = 3.69$ ,  $\sigma = 0.89$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ เป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน ( $\mu = 3.64$ ,  $\sigma = 0.98$ )

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน  
ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการ แรงงาน	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
การมีงานทำในกองกำลัง บูรพาทำให้มีรายได้ เพียงพอแก่การดำรงชีพ ที่ตอบสนอง ความต้องการ งานที่ทำในกองกำลัง บูรพามีสวัสดิการที่ดี ตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการ ของทุกคน	18 (12.59)	73 (51.05)	36 (25.17)	13 (9.09)	3 (2.10)	3.63	0.89	ดี	4
งานที่ทำในกองกำลัง บูรพามีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัย ต่าง ๆ	19 (13.29)	77 (53.85)	38 (25.17)	7 (4.90)	4 (2.80)	3.70	0.89	ดี	3
งานที่ทำในกองกำลัง บูรพาเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือ ผิดกฎหมาย	29 (20.28)	76 (53.15)	30 (20.98)	6 (4.20)	2 (1.40)	3.87	0.83	ดี	1
	รวม					3.73	0.73	ดี	

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงาน  
ทำการมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.73$ ,  $\sigma = 0.73$ )  
เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ งานที่ทำในกองกำลังบูรพาเป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี  
ความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย ( $\mu = 3.87$ ,  $\sigma = 0.83$ ) อันดับที่ 2 เป็น งานที่ทำ

ในกองกำลังบูรพามีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการของทุกคน ( $\mu = 3.76, \sigma = 0.89$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น การมีงานทำในกองกำลังบูรพาทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ ( $\mu = 3.63, \sigma = 0.89$ )

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

การมีความมั่นคงทาง รายได้	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
การมีรายได้เพียงพอ แก่การยังชีพ จากการปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพา	24 (16.78)	73 (51.05)	40 (27.97)	4 (2.80)	2 (1.40)	3.79	0.80	ดี	2
การได้รับการคุ้มครอง เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพาในเรื่อง ความมั่นคงในการดำเนิน ชีวิตของตน และครอบครัว ในรูป ของการประกันสังคม	22 (15.38)	77 (53.85)	38 (26.57)	4 (2.80)	2 (1.40)	3.79	0.77	ดี	1
การคุ้มครองท่าน เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ จากการประกันสุขภาพ	17 (11.89)	84 (58.74)	35 (24.48)	5 (3.50)	2 (1.40)	3.76	0.76	ดี	3
การคุ้มครอง เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ การสงเคราะห์บุตร	19 (13.29)	82 (57.34)	30 (20.98)	7 (4.90)	5 (3.50)	3.72	0.88	ดี	4

ตารางที่ 15 (ต่อ)

การมีความมั่นคงทาง รายได้	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
การได้รับการคุ้มครอง เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ การชดเชยการขาดรายได้ จากการเจ็บป่วย พิกัด ทุพพลภาพ ชราภาพ	12 (8.39)	80 (55.94)	41 (25.67)	5 (3.50)	5 (3.90)	3.62	0.83	ดี	5
รวม						3.74	0.68	ดี	

จากตารางที่ 15 พบว่าค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.68$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือการได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัว ในรูปของการประกันสังคม ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.77$ ) อันดับที่ 2 เป็นการมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพจากการปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพา ( $\mu = 3.79$ ,  $\sigma = 0.80$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิกัดทุพพลภาพ ชราภาพ ( $\mu = 3.62$ ,  $\sigma = 0.83$ )

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

นันทนาการ	จำนวน และร้อยละ ของสภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
กองกำลังบูรพามีกิจกรรม นันทนาการเพื่อ การบันเทิงและ การพักผ่อนหย่อนใจ อย่างมีคุณภาพ ที่ตอบสนอง ความต้องการของท่าน	16 (11.19)	70 (48.95)	48 (33.57)	6 (4.20)	3 (2.10)	3.63	0.82	ดี	3
กิจกรรมนันทนาการ ที่กองกำลังบูรพา จัดให้มันั้น ไม่เป็นการทำ ให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย	24 (16.78)	69 (48.25)	42 (29.37)	5 (3.50)	3 (2.10)	3.74	0.85	ดี	2
กิจกรรมนันทนาการ ที่กองกำลังบูรพา จัดให้มันั้น ไม่เป็น การเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิด สิทธิเสรีภาพของ ประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ	23 (16.08)	75 (52.45)	36 (25.17)	6 (4.20)	3 (2.10)	3.76	0.84	ดี	1
	รวม					3.71	0.74	ดี	

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการ  
ในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.74$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ  
กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้มันั้น ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือ  
ละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ ( $\mu = 3.76$ ,  $\sigma = 0.84$ ) อันดับที่ 2 เป็น กิจกรรม  
นันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้มันั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย ( $\mu = 3.74$ ,  $\sigma = 0.85$ ) และอันดับสุดท้ายเป็นกองกำลังบูรพา  
มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนอง  
ความต้องการ ( $\mu = 3.63$ ,  $\sigma = 0.82$ )

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปของทหารกองประจำการ  
ในกองกำลังบูรพา

การบริการสังคมทั่วไป	จำนวน และร้อยละ สภาพความเป็นจริง					$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
	ดีมาก	ดี	ปานกลาง	พอใช้	ปรับปรุง				
การให้บริการของกอง กำลังบูรพาช่วยสร้าง เสริม การมีคุณภาพชีวิต ที่ดีตอบสนอง ความต้องการ	23 (16.08)	69 (48.25)	43 (30.07)	4 (2.80)	4 (2.80)	3.72	0.87	ดี	3
การให้บริการของ กองกำลังบูรพาช่วย พัฒนาชีวิตความเป็น อยู่ให้สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคม ได้อย่างเป็นสุขตาม ควรแก่อัตภาพ	13 (9.09)	95 (66.43)	27 (18.88)	4 (2.80)	4 (2.80)	3.76	0.77	ดี	1
การให้ผู้บังคับบัญชา มีการชี้แจงแผน การปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้อย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	21 (14.69)	77 (53.85)	38 (26.57)	4 (2.80)	3 (2.10)	3.76	0.81	ดี	2
	รวม					3.74	0.69	ดี	

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.74, \sigma = 0.69$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ และการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ ( $\mu = 3.76, \sigma = 0.77$ ) อันดับที่ 2 การให้ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ( $\mu = 3.76, \sigma = 0.81$ ) และอันดับสุดท้ายเป็นการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการ ( $\mu = 3.72, \sigma = 0.87$ )

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ จำแนกรายด้าน

สวัสดิการตามสภาพความเป็นจริง	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	อันดับ
การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	3.89	0.62	ดี	2
การมีการศึกษาที่ดี	3.92	0.76	ดี	1
การมีที่อยู่อาศัย	3.67	0.77	ดี	7
การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน	3.73	0.73	ดี	5
การมีความมั่นคงทางรายได้	3.73	0.68	ดี	4
นันทนาการ	3.71	0.73	ดี	6
การบริการสังคมทั่วไป	3.74	0.69	ดี	3
รวม	3.77	0.58	ดี	

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับดี ( $\mu = 3.77, \sigma = 0.58$ ) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การมีการศึกษาที่ดี ( $\mu = 3.92, \sigma = 0.76$ ) อันดับที่ 2 เป็น การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ( $\mu = 3.89, \sigma = 0.62$ ) และอันดับสุดท้ายเป็น การมีที่อยู่อาศัย ( $\mu = 3.67, \sigma = 0.77$ )



#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

ผู้ศึกษาพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างความต้องการด้านสวัสดิการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาทั้ง 7 ด้านสวัสดิการ ได้แก่

1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี
2. การมีการศึกษาที่ดี
3. การมีที่อยู่อาศัย
4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน
5. การมีความมั่นคงทางรายได้
6. นันทนาการ
7. การบริการสังคมทั่วไป

เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 19-26

**สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1** ทหารกองประจำการมีความต้องการสวัสดิการด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดีแตกต่างจากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล		
การได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ จากการบริการทางการแพทย์ ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ ตามความต้องการ	3.92	0.63	มาก	3.88	0.73	ดี	0.478	0.634
การได้รับการรักษาพยาบาล จากการบริการทางการแพทย์ ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ โดยทั่วถึง	3.85	0.62	มาก	3.94	0.71	ดี	-1.167	0.245

ตารางที่ 19 (ต่อ)

การมีสุขภาพอนามัยที่ดี	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล		
การได้รับการส่งเสริมและพัฒนา สุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	3.86	0.64	มาก	3.87	0.78	ดี	-0.194	0.847
การได้รับการรักษาพยาบาล ที่เข้าถึงได้ตามหลักการแพทย์ โดยหน่วยแพทย์ของกองกำลังบูรพา หรือสถานพยาบาลในพื้นที่	3.83	0.62	มาก	3.87	0.75	ดี	-0.663	0.508
รวม	3.86	0.47	มาก	3.89	0.62	ดี	-0.458	0.648

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 19 พบว่าการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี  
โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ  
ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ไม่แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีการศึกษาที่ดี แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีการศึกษาที่ดีที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีการศึกษาที่ดี

การมีการศึกษาที่ดี	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
การได้รับบริการที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนองความต้องการของท่าน	3.82	0.79	มาก	3.85	0.89	ดี	-0.501	0.617
การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยทั่วถึง ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิต อย่างมีคุณภาพต่อไป	3.93	0.58	มาก	3.94	0.71	ดี	-0.208	0.836
กองกำลังบูรพาจัดให้ท่านได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.92	0.62	มาก	3.87	0.89	ดี	0.606	0.546
การให้คุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือ ตรงตามหลักสูตร	3.87	0.65	มาก	3.92	0.76	ดี	-0.883	0.379
ของกระทรวงศึกษาธิการ								
กองกำลังบูรพาจัดให้มีการอบรมวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง	3.83	0.74	มาก	3.80	0.81	ดี	0.383	0.702
รวม	3.87	0.51	มาก	3.88	0.67	ดี	-0.072	0.943

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 20 พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีการศึกษาที่ดีพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีการศึกษาที่ดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีที่อยู่อาศัย แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีที่อยู่อาศัยที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีที่อยู่อาศัย

การมีที่อยู่อาศัย	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล		
กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยตามควรแก่ศักยภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ให้ตามความต้องการของท่าน	3.83	0.57	มาก	3.77	0.83	ดี	0.729	0.467
กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพา ที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง	3.90	0.54	มาก	3.65	0.92	ดี	2.810**	0.006
กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี	3.78	0.68	มาก	3.66	0.88	ดี	1.397	0.165
ที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ หรือเสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม	3.71	0.73	มาก	3.65	0.89	ดี	0.699	0.485

ตารางที่ 21 (ต่อ)

การมีที่อยู่อาศัย	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล		
การจัดที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ นั้นเป็นไปอย่างทั่วถึง และเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.90	0.64	มาก	3.64	0.97	ดี	2.920**	0.004
รวม	3.82	0.48	มาก	3.67	0.77	ดี	2.127*	0.035

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 21 พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีที่อยู่อาศัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง” และประเด็น “การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ นั้นเป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านการมีที่อยู่อาศัยในทั้ง 2 ข้างต้นมากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มากขึ้น

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานแตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการ ด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน

การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล		
การมีงานทำในกองกำลังบูรพาทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ	3.80	0.67	มาก	3.63	0.89	ดี	2.250*	0.026
งานที่ทำในกองกำลังบูรพามีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการ	3.78	0.68	มาก	3.76	0.88	ดี	0.255	0.799
งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพา มีความปลอดภัยและมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ	3.88	0.60	มาก	3.70	0.86	ดี	2.031*	0.044
งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพา เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย	3.80	0.66	มาก	3.87	0.83	ดี	-0.831	0.407
รวม	3.81	0.51	มาก	3.74	0.73	ดี	1.231	0.220

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 22 พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพามีความปลอดภัย และมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ” และประเด็น “การมีงานทำในกองกำลังบูรพา ทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ” มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการ แรงงานในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการ ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการ ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีความมั่นคงทางรายได้

การมีความมั่นคงทางรายได้	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล		
ท่านมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ จากการปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพา	3.90	0.56	มาก	3.79	0.80	ดี	1.442	0.151
การได้รับการคุ้มครองเมื่อ ปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพา ในเรื่องความมั่นคงในการดำเนิน ชีวิตของตนและครอบครัว ในรูปของการประกันสังคม	3.87	0.60	มาก	3.79	0.78	ดี	1.135	0.258
การคุ้มครองท่านเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์จาก การประกันสุขภาพ	3.93	0.62	มาก	3.76	0.76	ดี	2.323*	0.022
การคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ การสงเคราะห์บุตร	3.80	0.64	มาก	3.72	0.88	ดี	1.037	0.302

ตารางที่ 23 (ต่อ)

การมีความมั่นคงทางรายได้	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล		
การได้รับการคุ้มครอง เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์การชดเชย การขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ	3.80	0.70	มาก	3.62	0.82	ดี	2.287*	0.024
รวม	3.86	0.51	มาก	3.73	0.68	ดี	1.957	0.052

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 23 พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีความมั่นคงทางรายได้พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วยพิการทุพพลภาพ ชราภาพ” และประเด็น “การคุ้มครองท่านเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น



สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้าน  
นันทนาการแตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านนันทนาการที่มีอยู่ของ  
กองกำลังบูรพา

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหาร  
กองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านนันทนาการ

นันทนาการ	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	$\mu$	$\sigma$	แปลผล	$\mu$	$\sigma$	แปลผล		
กองกำลังบูรพามีกิจกรรม นันทนาการเพื่อการบันเทิง และการพักผ่อนหย่อนใจ อย่างมีคุณภาพที่ตอบสนอง ความต้องการของท่าน	3.78	0.79	มาก	3.63	0.81	ดี	1.933	0.055
กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลัง บูรพาจัดให้มีนั้น ไม่เป็นการทำให้ เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย	3.68	0.76	มาก	3.74	0.85	ดี	-0.831	0.407
กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลัง บูรพาจัดให้มีนั้น ไม่เป็นการเอารัด เอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิด สิทธิเสรีภาพของประชาชน ในกลุ่มอื่น ๆ	3.71	0.77	มาก	3.76	0.84	ดี	-0.742	0.460
รวม	3.72	0.68	มาก	3.71	0.73	ดี	0.179	0.858

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 \*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 24 พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านนันทนาการ พบว่า โดยภาพรวม  
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ  
ของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ

สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 7 ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไปแตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไป ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการบริการสังคมทั่วไป

การบริการสังคมทั่วไป	ความต้องการ			สภาพความเป็นจริง			t	Sig.
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล		
การให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการ	3.81	0.70	มาก	3.74	0.69	ดี	1.066	0.288
การให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ	3.80	0.62	มาก	3.72	0.86	ดี	0.661	0.510
การให้ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.81	0.71	มาก	3.76	0.76	ดี	0.669	0.504
รวม	3.80	0.59	มาก	3.76	0.81	ดี	1.038	0.301

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 25 พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการบริการสังคมทั่วไปพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการบริการสังคมทั่วไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
1. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี แตกต่างจากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีการศึกษาที่ดี แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีการศึกษาที่ดีที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
3. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีที่อยู่อาศัย แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีที่อยู่อาศัย ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย
4. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
5. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการมีความมั่นคงทางรายได้แตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
6. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการแตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านนันทนาการที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 26 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย
7. ทหารกองประจำการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไปแตกต่าง จากสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไปที่มีอยู่ของกองกำลังบูรพา	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

จากตารางที่ 26 พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา พบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยอย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านกรมีที่อยู่อาศัยมีความแตกต่างกันระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

## บทที่ 5

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา” ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา (2) ศึกษาสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพาและ (3) เปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ใน กองกำลังบูรพา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ทหารกองประจำการที่ปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติอ้างอิง (Inferential statistics) คือ สถิติทดสอบที สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เป็นอิสระต่อกัน (Dependent t-test for paired samples) ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา” ครั้งนี้ผลการศึกษาพบว่า

##### 1. ข้อมูลทั่วไปของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา

ผลการศึกษาพบว่าทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอาศัยอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส เป็นโสด ส่วนใหญ่มีอาชีพเดิมเป็นพนักงานบริษัทเอกชนส่วนใหญ่ไม่มีภาระหนี้สิน ส่วนใหญ่ มีหน่วยงานที่สังกัด (เหล่า) คือ เหล่าทหารราบ โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยก่อนเข้ารับราชการทหาร 9,001-12,000 บาทต่อเดือน ในด้านการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาได้ให้สวัสดิการตามสิทธิที่ควรจะได้รับอย่างสมบูรณ์และการมีค่านิยมในการเป็นทหารโดยทหารกองประจำการทุกคนมีความรู้สึกว่าการเป็นทหารสมเป็นชายชาติตรี

##### 2. การวิเคราะห์ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความต้องการ

มีการศึกษาที่ดี อันดับที่ 2 เป็นการมีสุขภาพอนามัยที่ดีความต้องการมีความมั่นคงทางรายได้ อันดับที่ 3 คือ การมีความมั่นคงทางรายได้ อันดับที่ 4 คือการมีที่อยู่อาศัย อันดับที่ 5 คือการมีงานทำการมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน อันดับที่ 6 คือการบริการสังคมทั่วไป และอันดับสุดท้ายเป็นความต้องการ ด้านนันทนาการเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดีผลการศึกษาพบว่าความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บจากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ตามความต้องการ อันดับที่ 2 เป็นการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน และอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้ตามหลักการแพทย์โดยหน่วยแพทย์ของกองกำลังบูรพาหรือสถานพยาบาลในพื้นที่

2.2 ด้านการมีการศึกษาที่ดีผลการศึกษาพบว่าความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยทั่วถึงที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป อันดับที่ 2 เป็นเรื่องที่กองกำลังบูรพาจัดให้ได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการบริการที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ทักษะ ที่ตอบสนองความต้องการ

2.3 ด้านการมีที่อยู่อาศัยผลการศึกษาพบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง อันดับที่ 2 เป็นการจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้นั่นเป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน และอันดับสุดท้ายเป็นเรื่องที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้นไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติหรือเสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม

2.4 ด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานผลการศึกษาพบว่าความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ งานที่ทำในกองกำลังบูรพามีความปลอดภัยและมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ อันดับที่ 2 เป็น งานที่ทำในกองกำลังบูรพาเป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย

และอันดับสุดท้ายเป็น ที่งานที่ทำในกองกำลังบูรพามีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด  
ตอบสนองความต้องการของทุกคน

2.5 ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ผลการศึกษาพบว่าความต้องการด้านสวัสดิการ  
ในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า  
อันดับที่ 1 คือ การคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์  
จากการประกันสุขภาพ อันดับที่ 2 เป็นการมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพจากการปฏิบัติงาน  
อยู่ในกองกำลังบูรพา และอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน  
อยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย  
พิการทุพพลภาพ ชราภาพ

2.6 ด้านนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่าความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่อง  
นันทนาการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ กองกำลังบูรพา  
มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนองความ  
ต้องการ อันดับที่ 2 เป็นกิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการเอาใจ  
เปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น และอันดับสุดท้ายเป็น  
กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์  
ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย

2.7 ด้านการบริการสังคมทั่วไป ผลการศึกษาพบว่าความต้องการด้านสวัสดิการ  
ในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1  
คือการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยส่งเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการ  
อันดับที่ 2 เป็นการให้ผู้บังคับบัญชาให้การชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่าง  
ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและอันดับสุดท้ายเป็นการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วย  
พัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ

### 3. การวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา

ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในภาพรวม  
อยู่ในระดับดี เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ  
การมีการศึกษาที่ดี อันดับที่ 2 เป็นการมีสุขภาพอนามัยที่ดี อันดับที่ 3 เป็นการบริการสังคมทั่วไป  
อันดับที่ 4 เป็นการมีความมั่นคงทางรายได้ อันดับที่ 5 เป็นการมีงานทำ การมีรายได้  
และการมีสวัสดิการแรงงาน อันดับที่ 6 เป็นนันทนาการและอันดับสุดท้ายเป็นเรื่องเกี่ยวกับการ  
การมีที่อยู่อาศัยเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

3.1 ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการรักษาพยาบาลจากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้โดยทั่วถึง อันดับที่ 2 เป็นการได้รับการป้องกัน โรคภัยไข้เจ็บจากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ตามความต้องการและอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

3.2 ด้านการมีการศึกษาที่ดี ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีการศึกษาที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยทั่วถึงที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป อันดับที่ 2 เป็นการให้คุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือตรงตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและอันดับสุดท้าย เป็นกองกำลังบูรพาจัดให้มีการอบรมวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง

3.3 ด้านการมีที่อยู่อาศัย ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยในภาพรวม อยู่ในระดับดีเมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ กองกำลังบูรพา มีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ตามความต้องการของท่าน อันดับที่ 2 เป็นกองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีและอันดับสุดท้ายเป็นการจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ นั้น เป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน

3.4 ด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ งานที่ทำในกองกำลังบูรพา เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย อันดับที่ 2 เป็นงานที่ทำในกองกำลังบูรพา มีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการของทุกคน และอันดับสุดท้ายเป็นการมีงานทำในกองกำลังบูรพา ทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ

3.5 ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาในเรื่องความมั่นคง



ในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัว ในรูปของการประกันสังคม อันดับที่ 2 เป็นการมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพจากการปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพา และอันดับสุดท้าย เป็นการได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ

3.6 ด้านนันทนาการ ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ อันดับที่ 2 เป็นกิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมายและอันดับสุดท้ายเป็นกองกำลังบูรพามีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการ

3.7 ด้านการบริการสังคมทั่วไป ผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ และการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ อันดับที่ 2 การให้ผู้บังคับบัญชา มีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และอันดับสุดท้ายเป็นการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการ

#### 4. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา

ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาจำแนกรายด้านพบว่า

4.1 ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ด้านการมีการศึกษาที่ดีผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีการศึกษาที่ดีพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีการศึกษาที่ดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.3 ด้านการมีที่อยู่อาศัยผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีที่อยู่อาศัยพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพา ที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง” และประเด็น “การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ นั้นเป็น ไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านการมีที่อยู่อาศัยในทั้ง 2 ข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น

4.4 ด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพามีความปลอดภัยและมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่าง ๆ” และประเด็น “การมีงานทำในกองกำลังบูรพาทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น

4.5 ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีความมั่นคงทางรายได้พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิจารณาคุณภาพ วิชาการ” และประเด็น “การคุ้มครองท่านเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น

4.6 ด้านนันทนาการ ผลการศึกษา พบว่าการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านนันทนาการ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.7 ด้านการบริการสังคมทั่วไป ผลการศึกษา พบว่าการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการบริการสังคมทั่วไป พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการบริการสังคมทั่วไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา” ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาและเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาสามารถนำผลการศึกษา มาอภิปรายผล ดังนี้

1. ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาประกอบด้วยคุณลักษณะ 7 ด้าน คือ การมีสุขภาพอนามัยที่ดี, การมีการศึกษาที่ดี, การมีที่อยู่อาศัย, การมีงานทำ,

การมีรายได้, การมีสวัสดิการแรงงาน, การมีความมั่นคงทางรายได้มั่นคงทางการเงิน, การบริการสังคม  
 ทั่วไป ผลการศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยของความต้องการด้านสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก  
 เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยพบว่า อันดับที่ 1 คือ ความต้องการ  
 มีการศึกษาที่ดี อันดับที่ 2 คือ เป็นการมีสุขภาพอนามัยที่ดี อันดับที่ 3 คือ การมีความมั่นคงทาง  
 รายได้ อันดับที่ 4 คือ การมีที่อยู่อาศัย อันดับที่ 5 คือ การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการ  
 แรงงาน อันดับที่ 6 คือ การบริการสังคมทั่วไป และอันดับสุดท้าย เป็นความต้องการ  
 ด้านมั่นคงทางการเงิน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสวัสดิการที่จัดให้กับทหารกองประจำการ อาจจะ  
 ยังไม่พอเพียงกับความต้องการ หรือสวัสดิการที่จัดยังขาดความเหมาะสมอยู่ เช่น คุณภาพ  
 ของสวัสดิการ หรือไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของทหารกองประจำการเอง เป็นต้น  
 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธนา ทับบุญมี (2554) การศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการ  
 ของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศพบว่าข้าราชการ  
 ทหารชั้นประทวน มีระดับความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการด้านต่าง ๆ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก  
 และงานวิจัยของ ชวิชัย สิงห์สาย (2549) ศึกษาเรื่อง ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการ  
 ชั้นผู้น้อย: ศึกษากรณี กองพลทหาร กรมการขนส่งทหารเรือพบว่า ในภาพรวมของข้าราชการ  
 ชั้นผู้น้อยมีความต้องการด้านสวัสดิการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ด้านร้านค้า  
 สวัสดิการและที่พักอาศัย ด้านสถานพยาบาลและยารักษาโรค และด้านสวัสดิการอื่น ๆ อยู่ในระดับ  
 มากซึ่งเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีสุขภาพดีพบว่าทหารกองประจำการมีความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่อง  
 การมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา ทับบุญมี  
 (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการ  
 ทหารอากาศพบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มีระดับความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการ  
 ด้านสุขภาพอนามัยในระดับมาก และงานวิจัยของ โอภาส ไทยพิบูลย์ (2542) ศึกษาเรื่องการศึกษา  
 สภาพเศรษฐกิจ สังคมอาณานิคมและความต้องการด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการ  
 ในกองร้อยฝึกทหารใหม่ กองพันทหารราบที่ 2 พบว่า พลทหารกองประจำการมีความต้องการ  
 สวัสดิการด้านการมีสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่อง  
 การมีสุขภาพอนามัยที่ดี อันดับที่ 1 คือ การได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บจากการบริการ  
 ทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ตามความต้องการรองลงมา เป็นการได้รับการส่งเสริม  
 และพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพา  
 อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันและอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึง

ได้ตามหลักการแพทย์โดยหน่วยแพทย์ของกองกำลังบูรพาหรือสถานพยาบาลในพื้นที่ในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ทหารกองประจำการนั้นอาจจะมีความคิดว่า การปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพามีทั้งความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย ไม่ว่าจะมาจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงบ่อยและต้องปฏิบัติงานท่ามกลางอากาศที่ร้อนมาก ซึ่งอาจทำให้เจ็บป่วยได้ง่าย รวมถึงการทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต หากเกิดได้รับบาดเจ็บก็อยากที่จะมีการบริการทางการแพทย์ที่ตอบสนองความต้องการของตัวเอง ทหารเองและที่น่าสนใจคือทหารกองประจำการต้องการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) ในเรื่อง การมีสุขภาพอนามัยที่ดี ซึ่งประชาชนพึงได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน โดยประชาชนไม่ว่า เพศใด อายุวัยใด เชื้อชาติใด ศาสนาใด อยู่ในภูมิภาคใดหรืออยู่ในวัฒนธรรมใด มีความสนใจในทางการเมือง มีแบบแผนการดำรงชีวิตเช่นใด หรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมในระดับชั้นใดก็ตาม พึงได้รับการสวัสดิการสังคมด้านสุขภาพอนามัยที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรมสอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคล และประชาชน

1.2 ด้านการมีการศึกษาที่ดี พบว่า ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีการศึกษาที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา ทับบุญมี (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มีระดับความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษาในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยทั่วถึงที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป อันดับที่ 2 เป็นเรื่องที่กองกำลังบูรพาจัดให้ได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานและอันดับสุดท้าย เป็นการให้บริการที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนองความต้องการซึ่งสอดคล้องกับขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) ในเรื่องการมีการศึกษาที่ดี ที่ประชาชนพึงได้รับการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อนำไปสู่

การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป และแม้ว่าประชาชนจะมีข้อบกพร่องทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม หรือด้วยโอกาสทางการศึกษา ก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษ และจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนที่มีข้อจำกัดเหล่านั้น ทั้งนี้ประชาชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 ด้านการมีที่อยู่อาศัยผลการศึกษาพบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่อง การมีที่อยู่อาศัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา ทับบุญมี (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน มีระดับความต้องการในระดับมาก เป็นลำดับแรก

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ กองกำลังบูรพาที่มีที่อยู่อาศัยภายใน กองกำลังบูรพา ที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคงอันดับที่ 2 เป็นการจัดที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพา จัดให้ นั้นเป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกันและอันดับสุดท้าย เป็นเรื่องที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ หรือเสี่ยง ต่อความเสี่ยงทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมสอดคล้องกับแนวคิดความต้องการ ขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic physical needs) ของ Maslow (1954) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความต้องการสิ่งที่เป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น การพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น อีกทั้งยัง สอดคล้องกับขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน ในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) ในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ในทำนองเดียวกันประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคล ที่จะได้อย่างน้อยที่สุดที่อยู่อาศัยต้องให้ความปลอดภัยความมั่นคงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรมแออัดแวดล้อมด้วยมลพิษหรือเสี่ยงต่อภัยพิบัติเสี่ยงต่อความเสี่ยง ทั้งทางร่างกายจิตใจอารมณ์และสังคม

1.4 ด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานผลการศึกษาพบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา ทับบุญมี (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ มีระดับความต้องการเกี่ยวกับ สวัสดิการด้านเงินค่าตอบแทน สูงที่สุด ได้แก่ เงินค่าเบี่ยงเบนในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอก สถานที่

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ งานที่ทำในกองกำลังบูรพา มีความปลอดภัยและมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ อันดับที่ 2 เป็น งานที่ทำในกองกำลังบูรพาเป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย และอันดับสุดท้ายเป็น ที่งานที่ทำในกองกำลังบูรพามีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด

ตอบสนองความต้องการของทุกคนสอดคล้องกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic Physical Needs) ของ Maslow (1954) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความต้องการสิ่งที่เป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางร่างกายอื่นๆ เช่น การพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) ในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน คือ ประชาชนมีงานทำที่ทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพ งานที่ทำมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด งานที่ต้องไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ ไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย

1.5 ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของยุพาพร เพชรรัตน์ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยวพบว่าความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ความต้องการเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุ จนได้รับอันตรายแก่ร่างกายขณะปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ อันดับที่ 2 เป็นการมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพจากการปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพา และอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพสอดคล้องกับแนวคิดของพงศ์ หรดาล (2540, หน้า 241) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท คือ

สวัสดิการที่พนักงานได้รับในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินค่าอาหารกลางวัน และค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือการศึกษา เงินกู้ เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานถึงแก่กรรม เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานแต่งงาน เงินแสดงความยินดี/ เสียใจ เงินโบนัส เงินช่วยเหลือสำหรับการสังสรรค์ และพักผ่อนประจำปี เป็นต้นและสวัสดิการที่พนักงานได้รับในรูปแบบที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ บริการรถรับ-ส่ง การแจกจ่ายเครื่องแบบ การตรวจร่างกายประจำปี บริการแพทย์และพยาบาล

ประจำสถานที่ทำงาน บริการห้องสมุดสำหรับพนักงาน บริการเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน การประกันชีวิตหมู่พนักงาน ส่งเสริมการกีฬาทั้งในและนอกองค์กร เป็นต้นอีกทั้งยังสอดคล้องกับขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคม ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) ในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ซึ่งประชาชนทุกคนที่มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัวในรูปของการประกันสังคมซึ่งครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพการสงเคราะห์บุตรการชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วยพิการทุพพลภาพชราภาพและการว่างงานการประกันสังคมเป็นมาตรการหนึ่งที่จะสร้างความมั่นคงทางสังคม โดยเฉพาะกับประชาชนผู้มีรายได้ประจำไม่ได้รับความเดือดร้อนเมื่อมีเหตุให้สูญเสียรายได้ทั้งหมดบางส่วนหรือไม่พอเพียงแก่การยังชีพ

1.6 ด้านนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทยิดา ทิพย์ชมภู (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำบางขวาง พบว่าความต้องการด้านนันทนาการของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์อยู่ในระดับ มากที่สุด

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ กองกำลังบูรพามีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการ อันดับที่ 2 เป็นกิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่นและอันดับสุดท้ายเป็น กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ผิดศีลธรรมและไม่ผิดกฎหมายสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี สาธิต (2526, อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วัตตินารมณี และภาวนา พัฒนศรี, 2538, หน้า 28-29) ให้ทัศนะว่า สวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักการความเสมอภาค ซึ่งต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกัน ให้มากที่สุด และสอดคล้องกับเอ็ดวิน (Edwin, 1996) ที่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการจัดสวัสดิการต้องควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค การให้บุคคลากรมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากองค์กรเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ปัจจุบันการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาลการแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงานอีกทั้งยังสอดคล้องกับขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) ในเรื่องนันทนาการ ซึ่งประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้น ๆ ไม่เป็นการทำให้



เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหง หรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

1.7 ด้านการบริการสังคมทั่วไป ผลการศึกษาพบว่าความต้องการด้านสวัสดิการ ในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัดพบว่า ความต้องการด้านการบริการสังคมทั่วไปของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการ อันดับที่ 2 เป็นการให้ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจง แผนการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และอันดับสุดท้ายเป็นการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพสอดคล้องกับหลักการจัดสวัสดิการคือ การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ มีหลัก 5 ประการ (ณัฐพันธ์ เชนันนท์, 2545, หน้า 243-244) คือ ตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องพยายามให้สอดคล้องกับ ความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ก็จะเกิดความพอใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์กร อีกทั้งยังสอดคล้องกับขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของ ประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2551) ในเรื่องการบริการสังคมทั่วไป ที่มีการให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เพื่อช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพ

2.สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 7 ด้าน คือ การมีสุขภาพ อนามัยที่ดีการมีการศึกษาที่ดีการมีที่อยู่อาศัยการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน การมีความมั่นคงทางรายได้มั่นคงทางการเมืองและการบริการสังคมทั่วไปผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ย ของสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อทำการจัดอันดับเป็นรายด้าน จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า อันดับที่ 1 คือ การมีการศึกษาที่ดี อันดับที่ 2 เป็นการมีสุขภาพ อนามัยที่ดี อันดับที่ 3 เป็นการบริการสังคมทั่วไป อันดับที่ 4 เป็นการมีความมั่นคงทางรายได้ อันดับที่ 5 เป็นการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน อันดับที่ 6 เป็นมั่นคงทางการเมือง และอันดับสุดท้ายเป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีที่อยู่อาศัยทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มันั้น ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของ

ทหารกองประจำการได้ในทุกด้านแต่อาจจะไม่ตรงต่อความต้องการของทหารกองประจำการทุกคน เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดีผลการศึกษาพบว่าสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีสุขภาพอนามัยที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับดีเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าอันดับที่ 1 คือ การได้รับการรักษาพยาบาลจากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ โดยทั่วถึง อันดับที่ 2 เป็นการได้รับการป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บจากการบริการทางการแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ตามความต้องการและอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันซึ่งจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการบริการทางการแพทย์ โดยหน่วยเสนารักษ์ของกองกำลังบูรพา สามารถให้บริการได้ดีและมีการจัดให้มีการป้องกันโรคร้ายไข้เจ็บตามที่ทหารกองประจำการต้องการซึ่งเป็นไปตามรูปแบบสวัสดิการทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงานของ เสนาะ ดิเยว่ (2537, หน้า 255-257) ที่กล่าวว่า ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล (Medical security) เป็นการคุ้มครองพนักงานในองค์การในเรื่องของสุขภาพและการรักษาพยาบาล เมื่อพนักงานเจ็บป่วยในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการมีการศึกษาที่ดีผลการศึกษาพบว่าสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีการศึกษาที่ดีในภาพรวม อยู่ในระดับดีเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยทั่วถึงที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป อันดับที่ 2 เป็นการให้คุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือตรงตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการและอันดับสุดท้ายเป็นกองกำลังบูรพาจัดให้มีการอบรมวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริงซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่า ข้อที่ทหารกองประจำการให้คะแนนเป็น อันดับที่ 1 คือ การได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ๆ อาจจะเป็นผลมาจากระเบียบปฏิบัติประจำของหน่วยทหารทุกหน่วยที่ได้มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติประจำวันให้แก่ทหารทุกระดับชั้นได้ยึดถือปฏิบัติ เหมือนกันทั้งกองทัพบก ส่วนหนึ่งคือ การกำหนดให้ ทหารต้องได้รับการอบรมประจำวันตามคู่มือการอบรมทหารกองประจำการซึ่งตรงนี้ได้มีการอบรมคุณธรรม จริยธรรมและแบบธรรมเนียมทหารด้วยรวมถึงการที่มีนโยบายส่งเสริมให้ทหารกองประจำการได้พัฒนาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการส่งเสริมให้ศึกษานอกระบบทุกคนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จะต้องเข้ารับการศึกษจนสำเร็จมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรืออย่างน้อยต้องสูงกว่าระดับการศึกษาก่อนที่จะเข้ารับราชการทหาร เช่น จบประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อนปลดประจำการต้องสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3

2.3 ด้านการมีที่อยู่อาศัย ผลการศึกษาพบว่าสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีที่อยู่อาศัยในภาพรวม อยู่ในระดับดีเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้ตามความต้องการของท่าน อันดับที่ 2 เป็นกองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดีและอันดับสุดท้ายเป็นการจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ นั้น เป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกันซึ่งผู้ศึกษาเห็นว่าการเข้าพักอาศัยในบ้านพักส่วนกลาง เนื่องจากในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อความเหนื่อยและอ่อนล้าของร่างกายและจิตใจ ดังนั้น การมีที่พักอาศัยที่เป็นส่วนตัว จะทำให้เกิดการพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิด ความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic physical needs) ของ Maslow (1954) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความต้องการสิ่งที่เป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น การพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น

2.4 ด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานผลการศึกษาพบว่าสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ งานที่ทำในกองกำลังบูรพาเป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย อันดับที่ 2 เป็นงานที่ทำในกองกำลังบูรพามีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการของทุกคนและอันดับสุดท้ายเป็นการมีงานทำในกองกำลังบูรพาทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการทั้งนี้เห็นว่าทหารกองประจำการมีความรู้สึภาคภูมิใจในความเป็นทหารของตนเอง ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของตัวทหารเองและเป็นงานที่ช่วยรักษาความมั่นคงตามแนวชายแดน และกองกำลังบูรพาได้ยึดถือ ระเบียบสวัสดิการกองทัพก ในการจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการเรื่องเงิน ได้แก่ เงินฝากส่วนตัวทหารการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง เงินเดือนสวัสดิการการรักษาพยาบาลแต่เนื่องจากอัตราค่าตอบแทนของทหารอาจจะดูน้อยไปเมื่อเทียบกับเอกชนจึงทำให้เงินตอบแทนของทหาร อาจจะไม่เพียงพอกับความ ต้องการ

2.5 ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ผลการศึกษาพบว่าสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการมีความมั่นคงทางรายได้ในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อันดับที่ 1 คือ การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัว ในรูปของการประกันสังคม อันดับที่ 2 เป็นการมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพจากการปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาและอันดับสุดท้ายเป็นการได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าทหาร

กองประจำการที่ปฏิบัติงานที่กองกำลังบูรพา จะได้รับเบี้ยเลี้ยงสนาม เป็นประจำทุกเดือน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และมีกำหนดเบิกจ่ายที่แน่นอนทำให้กำลังพลสามารถวางแผนในการใช้เงินได้อย่างดี หรือถ้าทหารกองประจำการบางคนสามารถเก็บเงินตรงส่วนนี้ได้ ก็จะทำให้สามารถมีเงินเก็บไว้ใช้เป็นทุนสำรองเมื่อปลดออกจากกองประจำการไปแล้วได้ นอกจากนี้ หากเกิดการสูญเสีย ก็ยังมีเงินสวัสดิการสำหรับกำลังพลที่ปฏิบัติราชการสนามมอบให้เพื่อเป็นการช่วยเหลืออีกทางหนึ่ง โดยเป็นไปตามระเบียบสวัสดิการของกองทัพบก

2.6 ด้านนันทนาการผลการศึกษาพบว่าสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องนันทนาการในภาพรวม อยู่ในระดับดีเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ อันดับที่ 2 เป็นกิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย และอันดับสุดท้ายเป็นกองกำลังบูรพามีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า หน่วยได้จัดให้มีการแข่งขันกีฬา โดยให้ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมอย่างเท่าเทียมกันเพื่อเป็นการเสริมสร้างความสามัคคี การซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดสวัสดิการของ Edwin (1996) ที่เห็นว่า การจัดสวัสดิการควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค การให้บุคลากรมีสิทธิได้รับสวัสดิการจากองค์กรเท่าเทียมกันทุกคน ก่อให้เกิดความพอใจทุกฝ่าย ปัจจุบันการให้สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวเนื่องเกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลหลายฝ่าย เช่น นายจ้าง ลูกจ้าง รัฐบาล การแข่งขัน หรือกฎหมายแรงงาน

2.7 ด้านการบริการสังคมทั่วไปผลการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการในเรื่องการบริการสังคมทั่วไปในภาพรวม อยู่ในระดับดีเมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า อันดับที่ 1 คือ และการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่อัตภาพอันดับที่ 2 การให้ผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและอันดับสุดท้ายเป็นการให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทยิดา ทิพย์ชมพู (2552, หน้า 20) ที่กล่าวว่า การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ เศรษฐกิจ สุขภาพกาย สุขภาพใจ และสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานกับผู้ปฏิบัติและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีจึงมีความสำคัญ

ที่จะนำมาตีความว่ากิจกรรมใด ใช่หรือไม่ใช่การจัดสวัสดิการซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้คุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการดีขึ้น

### 3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการด้านสวัสดิการและสภาพความเป็นจริงด้าน

สวัสดิการ จากผลการศึกษาจำแนกรายด้าน พบว่า

3.1 ด้านการมีที่อยู่อาศัย ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง” และประเด็น “การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ นั้นเป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านการมีที่อยู่อาศัยในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้นมากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้นสอดคล้องกับยุทธนา ทับบุญมี (2554) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศที่กล่าวว่า ข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ มีระดับความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย เป็นลำดับแรก ได้แก่ สิทธิในการเข้าพักอาศัยในบ้านพักส่วนกลาง เนื่องจากในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อความเหนื่อยและอ่อนล้าของร่างกายและจิตใจ ดังนั้น การมีที่พักอาศัยเป็นของตนเองจะทำให้เกิดการพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับแนวคิดความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกาย (Basic physical needs) ของ Maslow (1954) ที่ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความต้องการสิ่งที่เป็นขั้นพื้นฐานของชีวิตมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และความต้องการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น การพักผ่อนนอนหลับ ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากสถานที่ตั้งของกองกำลังบูรพาดังแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั้นยังคงมีปัญหาในเรื่องกรรมสิทธิ์ครอบครองที่ดิน โดยได้มีประชาชนเข้ามาถือครองที่ดินทำกินโดยไม่ทราบว่าเป็นที่ของทางราชการ และทำให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับกรรมสิทธิ์ ทำให้ที่ผ่านมามีจึงยังไม่สามารถที่จะดำเนินการก่อสร้างอาคารที่เป็นอาคารไม่ว่าจะเป็นอาคารสำนักงานหรือที่พักอาศัยของกำลังพลเอง แต่ได้มีการก่อสร้างเป็นอาคารชั่วคราว เมื่อผ่านกาลเวลาก็อาจจะมีการชำรุดหรือทรุดโทรมไปตามสภาพ และจากเหตุผลข้างต้น ในการดำเนินการซ่อมแซมหรือก่อสร้างอาคารสำนักงานหรือที่พักเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอแก่กำลังพลทุกระดับชั้นก็ทำได้ไม่เต็มที่มากนัก ซึ่งที่ผ่านมาก็ได้มีการซ่อมแซมให้มีสภาพสมบูรณ์ เพื่อให้กำลังพลได้พักอาศัยตามเพียงพอสมควร

3.2 ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ” และประเด็น “การคุ้มครองงานเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยว พบว่า ความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ความต้องการเงินช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุจนได้รับอันตรายแก่ร่างกายขณะปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด ทั้งนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าลักษณะงานที่ทำในกองกำลังบูรพามีทั้งส่วนที่เสี่ยงอันตรายเช่น การลาดตระเวน การตั้งจุดตรวจจุดสกัดการกระทำผิดกฎหมายตามแนวชายแดน ซึ่งนับว่ามีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายได้ทุกขณะ จึงเป็นเหตุให้ทหารกองประจำการที่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ เกิดความต้องการที่ว่าหากเกิดสิ่งที่ไม่คาดฝันก็ยังมีเงินที่จะคอยช่วยเหลือครอบครัวไม่ให้ลำบากมากนัก เป็นต้น ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ และครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพนั้น ทหารกองประจำการทุกคน จะมีการคุ้มครองจากกรณีดังกล่าวอยู่แล้ว แต่อาจจะเป็นที่การสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ให้ทหารกองประจำการได้ทราบถึงสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเองในขณะที่รับราชการทหารอยู่นั้น ยังไม่เพียงพอ หรือปฏิบัติแล้วทหารกองประจำการเองอาจจะยังไม่เข้าใจ จึงจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับทหารกองประจำการเองจะต้องให้ความสำคัญแล้วทำให้เกิดการรับรู้และเข้าใจอย่างแท้จริง

3.3 ด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพามีความปลอดภัยและมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ” และประเด็น “การมีงานทำในกองกำลังบูรพาทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2521, อ้างถึงใน ธาณินทร์ อัครวัฒน์,

2528) สวัสดิการ หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมการลาป่วย โบนัสบำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวม ๆ ว่าเป็นรายได้พิเศษที่หน่วยงานจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่าในการปฏิบัติงานของกองกำลังบูรพา มีรูปแบบงานหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการปราบปราม การสกัดกั้น การตั้งจุดตรวจจุดสกัดด้านความมั่นคง เป็นต้น ซึ่งล้วนแต่มีอันตรายที่สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกขณะ และผลตอบแทนก็มีเพียงเบี้ยเลี้ยงสนามที่เพิ่มขึ้นจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นปกติ ซึ่งบางครั้งอาจจะไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากทหารกองประจำการบางคน อาจจะมีภาระทางครอบครัวที่จำเป็นต้องใช้เงินส่วนนี้ในการจุนเจือครอบครัว จึงอาจทำให้ทหารกองประจำการอยากที่จะให้มีเงินเพิ่มพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจมีความเสี่ยงต่ออันตราย เช่น รางวัลนำจับของผิดกฎหมาย เป็นต้น

3.4 ด้านการบริการสังคมทั่วไป ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการบริการสังคมทั่วไป ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในความเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า การบริการทั่วไปได้แก่ บรรยากาศ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (อุณหภูมิ แสงสว่าง อากาศบริสุทธิ์) เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานนั้น มีปัจจัยสำคัญหลายประการประกอบกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถของบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้ และปัจจัยที่มีความสำคัญไม่แพ้กันคือ สภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่ส่งผลต่อความต้องการในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ Davis (1962 อ้างถึงใน ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547) เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของขวัญ กล่าวคือ สภาพของการทำงาน ควรจะให้ถูกต้องตามสุขลักษณะมีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอต่อการทำงาน เป็นต้น

3.5 ด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้ทหารกองประจำการนั้น อาจจะเห็นว่าการปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา มีทั้งความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย ไม่ว่าจะเป็นจากสภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงบ่อย

และต้องปฏิบัติงานท่ามกลางอากาศที่ร้อนมาก ซึ่งอาจทำให้เจ็บป่วยได้ง่าย รวมถึงการทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต หากเกิดได้รับบาดเจ็บก็อยากที่จะมีการบริการทางการแพทย์ที่ตอบสนองความต้องการของตัวเองและที่น่าสนใจคือทหารกองประจำการต้องการได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกันซึ่งสอดคล้องกับ องค์การอนามัยโลก (2557) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้มีสุขภาพดีนั้นมิได้หมายความว่าเพียงว่าบุคคลนั้น ๆ ปราศจากอาการโรคจิต โรคประสาทที่เห็นได้ชัดเจนเท่านั้น แต่จะสามารถปรับตัวมีความสุขกับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น มีชีวิตอยู่ได้ด้วยความสะดวกสบายสามารถสนองความต้องการของตนในโลกที่เปลี่ยนแปลงนี้ได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งในตนเอง

3.6 ด้านนันทนาการ ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้ผู้ศึกษาเห็นว่า กิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการได้แก่ การติดตั้งอินเทอร์เน็ต ที่มีความเร็วพอสมควร เพื่อให้บริการแก่ทุกคนเพื่อใช้ในการพักผ่อนหรือกิจกรรมยามว่างเนื่องจากสามารถขยายไปสู่กิจกรรมอื่น ๆ ที่มีประโยชน์ต่อไปได้เช่น การดูหนัง ฟังเพลง ซึ่งกองกำลังบูรพาได้จัดให้มีการบริการในด้านนี้เพียงพอ

3.7 ด้านการมีการศึกษาที่ดี ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา ในด้านการมีการศึกษาที่ดี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจาก ทหารกองประจำการที่มาปฏิบัติงานที่กองกำลังบูรพานั้น จัดมาจากหลายหน่วยในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ซึ่งแต่ละหน่วยนั้นก็ได้มีการจัดให้ทหารที่ต้องการเพิ่มพูนระดับการศึกษาได้เรียนในระบบการศึกษานอกโรงเรียนและเมื่อมาอยู่ที่กองกำลังบูรพาแล้ว หน่วยต้นสังกัดเดิมยังมีการส่งข้อมูลข่าวสารให้ทหารกองประจำการได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่ตนเองได้ลงทะเบียนไว้ไม่ว่าจะเป็นเนื้อหาที่เรียนหรือตารางสอบวัดผลทำให้ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อจากเดิมอย่างต่อเนื่อง



## ข้อเสนอแนะ

การกำหนดข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะในการวิจัยในครั้งต่อไป

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาพบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัยอย่างใดก็ตาม ด้านการมีที่อยู่อาศัย มีความแตกต่างกันระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีที่อยู่อาศัย ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง” และประเด็น “การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้นั้นเป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านการมีที่อยู่อาศัยในทั้ง 2 ข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการดังนี้

#### 1.1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1.1.1 กองกำลังบูรพา ควรมีการสำรวจและตรวจสอบเกี่ยวกับสถานภาพอาคารที่พักของกำลังพลทุกระดับชั้นที่พักอาศัยอยู่ในกองกำลังบูรพาเพื่อให้ทราบถึงสภาพของตัวอาคารที่พัก เนื่องจาก กองกำลังบูรพาได้มีการก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 อาจทำให้อาคารที่พักต่าง ๆ ที่สร้างขึ้นในสมัยนั้นและยังคงใช้การอยู่อาจมีการชำรุดหรือเสื่อมสภาพไปตามกาลเวลา ทำให้กำลังพลอาจได้รับความเดือดร้อนได้

1.1.1.2 กองกำลังบูรพา ควรดำเนินการจัดสร้างบ้านพักอาศัยส่วนกลางให้เพียงพอต่อความต้องการของกำลังพลทุกระดับชั้นรวมถึงทหารกองประจำการด้วย

1.1.1.3 กองกำลังบูรพา ควรที่จะจัดทำแผนงานในการเสนอของบซ่อมบำรุงหรือปรับปรุงอาคารให้มีสภาพที่สมบูรณ์พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลาและจัดชุดตรวจ

ในการตรวจสอบเป็นวงรอบเดือน 3 เดือน 6 เดือน และสรุปผลการตรวจเป็นรายปีต่อไปเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันของที่พักอาศัยที่มีอยู่ในกองกำลังบูรพา

### 1.1.2 ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1.1.2.1 ฝ่ายสนับสนุน กองกำลังบูรพา ควรจัดเตรียมชุดตรวจ สำหรับการตรวจสภาพที่พักอาศัยที่มีอยู่ในกองกำลังบูรพา และรายงานเป็นวงรอบตามที่กองกำลังบูรพา กำหนด หรือถ้าพบอาการชำรุดมากให้รีบดำเนินการขออนุมัติซ่อมทันที

1.1.2.2 ฝ่ายสนับสนุน กองกำลังบูรพา ควรมีการบูรณาการหรือจัดเตรียมชุดช่างรวมถึงจัดหาอุปกรณ์ช่าง เตรียมไว้ให้มีความพร้อม เมื่อมีการสั่งใช้ชุดช่างในการซ่อมหรือสร้างที่พักของกำลังพล

1.1.2.3 ทหารกองประจำการรวมถึงกำลังพลทุกคนควรช่วยตรวจสอบและเอาใจใส่ในการเข้าที่พักอาศัยในกองกำลังบูรพา และปฏิบัติตามระเบียบการพักอาศัยภายในหน่วยอย่างเคร่งครัด

1.2 ด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ” และประเด็น “การคุ้มครองท่านเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพา ครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านการมีความมั่นคงทางรายได้ ในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

#### 1.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.2.1.1 กองกำลังบูรพาควรมีการดูแลช่วยเหลือในด้านการเงินเมื่อทหารกองประจำการประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อลดภาระในส่วนของการค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้น

1.2.1.2 กองกำลังบูรพาควรจัดให้มีการทำประกันชีวิตสำหรับทหารกองประจำการที่มาปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา เพื่ออย่างน้อยเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันขึ้นก็จะทำให้มีเงินช่วยเหลือจากประกันเพิ่มขึ้น นอกจากสวัสดิการการรักษาพยาบาลที่ทางราชการจัดให้มีสำหรับทหารกองประจำการ

## 1.2.2 ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1.2.2.1 ฝ่ายสนับสนุน กองกำลังบูรพา ควรเสนอกรอบวงเงินสำหรับช่วยเหลือในด้านการเงินเมื่อทหารกองประจำการประสบอุบัติเหตุขณะปฏิบัติหน้าที่ เพื่อลดภาระในส่วน of ค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติหลักการต่อไป

1.2.2.2 ฝ่ายสนับสนุนกองกำลังบูรพาควรวางแผนประสานงานกับหน่วยแพทย์ในพื้นที่และประกันสังคม ในการอำนวยความสะดวกให้ทหารกองประจำการสำหรับยื่นสิทธิประกันสังคม

1.2.2.3 ฝ่ายสนับสนุนกองกำลังบูรพาและหน่วยต้นสังกัดของทหารกองประจำการ ควรจัดตั้งกองทุนเพื่อสวัสดิการของพลทหารขึ้นภายในของแต่ละหน่วยที่มาปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา เพื่ออย่างน้อยก็จะได้มีเงินช่วยเหลือเบื้องต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนก่อน

1.3 การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น จึงปฏิเสธ สมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็น “งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพามีความปลอดภัยและมีมาตรการป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ” และประเด็น “การมีงานทำในกองกำลังบูรพาทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการ” มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นั่นคือ ทหารกองประจำการมีความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาในด้านการมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงานในทั้ง 2 ประเด็นข้างต้น มากกว่าสภาพความเป็นจริงที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีขึ้นดังนั้น ผู้วิจัยสามารถกำหนดข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

### 1.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.3.1.1 กองกำลังบูรพา ควรกำหนดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและจัดทำเป็นระเบียบปฏิบัติประจำ กวดขันกำลังพลให้ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดเพื่อป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้

1.3.1.2 การทำให้ทหารกองประจำการมีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการนั้น กองกำลังบูรพาควรมีการส่งเสริมเรื่องการออมทรัพย์ของทหารกองประจำการ และกำกับดูแลในเรื่องการใช้จ่ายของทหารกองประจำการ ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์แก่ตนเองและครอบครัว

### 1.3.2 ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

1.3.2.1 หัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบทหารกองประจำการที่ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดอันตราย ควรมีการอบรม เน้นย้ำเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัย ที่กองกำลังบูรพากำหนดและเน้นย้ำให้ปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัด และให้มีการซักซ้อม ให้เกิดเป็นนิสัยติดตัวทหารกองประจำการเอง

1.3.2.2 หัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบทหารกองประจำการ ควรส่งเสริม และเน้นย้ำให้ทหารกองประจำการ ได้จัดทำสมุดบัญชีครัวเรือนของตนเองและให้ความรู้เกี่ยวกับ ข้อดี ของการทำสมุดบัญชีครัวเรือน เพื่อที่จะได้เห็นสิ่งที่ฟุ่มเฟือยหรือไม่จำเป็นที่ได้ใช้จ่ายไป และปรับการใช้จ่ายให้อยู่ในงบประมาณที่ตนได้รับ รวมถึงการส่งเสริมการออมให้ทหารทุกคน ได้มีการออมเงินที่ได้จากการปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา เพื่อไว้ใช้ในยามฉุกเฉินหรือเป็นเงินทุน ในการประกอบอาชีพเมื่อครบวาระการปฏิบัติงาน หรือปลดประจำการแล้ว

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ (Comparative study) ระหว่างทหารกองประจำการ หน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่จังหวัดสระแก้วและกองกำลังบูรพา เช่น ทหารกองประจำการ ในมณฑลทหารบกที่ 19 หรือ กองร้อยเสนารักษ์ โรงพยาบาลค่ายสุรสิงหนาท เพื่อนำผล ที่ได้มาปรับปรุงสวัสดิการให้แก่ทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ ของความต้องการสวัสดิการให้มากขึ้น เช่น สวัสดิการที่เกิดจากแนวความคิดของทหารกองประจำการ หรือการมีส่วนร่วมในการจัด สวัสดิการของทหารกองประจำการ เป็นต้นซึ่งแนวทางในการศึกษาอาจกำหนดเป็นการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้ลึกซึ้งและละเอียดมากขึ้น

2.3 ควรทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างที่ปลดประจำการแล้ว เพื่อทำให้ข้อมูลไม่เกิดการอคติ เช่น ให้ทหารกองประจำการกรอกแบบสอบถามในวันที่ปลดประจำการ

## บรรณานุกรม

- กรมกำลังทหารบก. (2556). *กำลังพลได้รับสิทธิและวิธีการให้ความช่วยเหลือกำลังพลพลคพิการ  
ทุพพลภาพและครอบครัวของผู้ป่วยเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการสนาม*. กรุงเทพฯ:  
กรมกำลังทหารบก.
- กองกำลังบูรพา. (2557). *จำนวนประชากรทหารกองประจำการที่ปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา*.  
สระแก้ว: กองกำลังบูรพา.
- กองทัพบก. (2544). *การจัดสวัสดิการของกองกำลังบูรพา*. กรุงเทพฯ: กองทัพบก.
- กองทัพภาคที่ 1. (2557). *ข้อมูลทหารกองประจำการที่ปฏิบัติงานในกองกำลังบูรพา*. สระแก้ว:  
กองทัพภาคที่ 1.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). *การจัดสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ:  
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการ  
สังคมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคง  
ของมนุษย์.
- กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2551). *ขอบเขตงานสวัสดิการที่เกี่ยวข้อง  
กับการพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดี 7 ด้าน*.  
กรุงเทพฯ: กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- กังวล เทียนกัณฑ์เทศน์. (2542). *มนุษยศาสตร์อุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- กานตวีร์ โชครัตนชัย. (2548). *ความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ  
ศูนย์ป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก. วิทยาลัยนพรัตน์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต,  
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*.
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ และปัญญา มาเม่น. (2553). *ความสัมพันธ์ของอาชญากรรมเศรษฐกิจ  
กับค่าจ้าง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์อาชญาวิทยา กรมตำรวจแห่งชาติ.
- กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์. (2538). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมคุลย์, สุรางรัตน์ วชิรารมภ์ และวันทนีย์ วาสีกะสิน. (2547). *ความรู้ทั่วไป  
เกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ. (2540). *แผนพัฒนางานสวัสดิการและสังคม  
สงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 3 (2540-2544)*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการ  
สังคมแห่งชาติ.

- จิริยา ผลประสิทธิ์. (2556). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แบบฝึกหัดการวิจัยปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน*. เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จिरายู ทรัพย์สิน. (2540). *ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร. ศึกษาเฉพาะกรณีนิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ชัยณรงค์ แก้วประสิทธิ์. (2547). *ความต้องการด้านสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน และลูกจ้าง: ศึกษากรณี กรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐพงศ์ หนูนภักดี. (2546). *สวัสดิการของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 1 มหาดเล็ก รักษาพระองค์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ณัฐวุฒิ แสงเดือน. (2547). *ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ทยา ทิพย์ชมภู. (2552). *ทัศนะความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ศึกษาเฉพาะ กรณีเรือนจำบางขวาง. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- ธวัชชัย สิงห์สาย. (2549). *ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการชั้นผู้น้อย: ศึกษากรณี กองพลทหาร กรมทหารขนส่งทหารเรือ. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธานินทร์ อัสวรัตน์. (2528). *การศึกษาสวัสดิการของครูในโรงเรียนประถมศึกษาที่กั้นดาร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์. (2537). *ระเบียบและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ประมวลวินัยทหาร ภาค 2. (2535 ก). บทที่ 1 ตอนที่ 1 ระเบียบสวัสดิการกองทัพบก. กรุงเทพฯ:  
ประมวลวินัยทหาร ภาค 2.
- ประมวลวินัยทหาร ภาค 2. (2535 ข). บทที่ 1 ตอนที่ 2 ระเบียบสวัสดิการกองทัพบก. กรุงเทพฯ:  
ประมวลวินัยทหาร ภาค 2.
- ประมวลวินัยทหาร ภาค 2. (2535 ค). บทที่ 4 ตอนที่ 1 สวัสดิการเบียดเบียนประจำ. กรุงเทพฯ:  
ประมวลวินัยทหาร ภาค 2.
- ประมวลวินัยทหาร ภาค 2. (2535 ง). บทที่ 4 ตอนที่ 1 สวัสดิการว่าด้วยการตรวจสอบ  
และการรักษาพยาบาล. กรุงเทพฯ: ประมวลวินัยทหาร ภาค 2.
- ประมวลวินัยทหาร ภาค 2. (2535 จ). บทที่ 4 ตอนที่ 2 สวัสดิการว่าด้วยเงินช่วยเหลือในการทำศพ.  
กรุงเทพฯ: ประมวลวินัยทหาร ภาค 2.
- ประมวลวินัยทหาร ภาค 2. (2535 ฉ). บทที่ 4 ตอนที่ 2 สวัสดิการว่าด้วยการจ่ายเงินสินไหมทดแทน  
ในการประกันชีวิตสำหรับกองพลของกองทัพบกที่ออกปฏิบัติราชการทหาร. กรุงเทพฯ:  
ประมวลวินัยทหาร ภาค 2.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ:  
พิมพ์ดี.
- ฝ่ายยุทธการ กองกำลังบูรพา. (2559). ข้อมูลเบื้องต้น โครงสร้างการจัดของกองกำลังบูรพา.  
กรุงเทพฯ: ประมวลวินัยทหาร ภาค 2.
- พงศ์ หรดาล. (2540). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. กรุงเทพฯ:  
ภาควิชาพื้นฐานอุตสาหกรรม คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พงศ์สันต์ ศรีสมทรัพย์ และปิยะนุช เงินคล้าย. (2545). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาองค์การ  
และการจัดการ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงษ์กฤษณ์ มงคลสินธุ์. (2536). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พีระยุทธ์ หุชนะนันท์. (2545). แนวทางการพัฒนางานสวัสดิการผู้ต้องขัง: ศึกษาเฉพาะกรณีเรือนจำ  
และทัณฑสถานภายในแขวงลาดยาว. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- พูนศิริ วัจนะภูมิ. (2539). *จิตวิทยาการบริการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ไพฑูริย์ มีกุล. (2541). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการการตลาด* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- มณฑิรา เขียวยิ่ง. (2540). *ความคาดหวังและความเป็นจริงในการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ  
จากครอบครัว*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มานพ เลิศมทรวงศ์. (2546). *ความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานต่อกิจการรับเหมาก่อสร้าง  
ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ,  
คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุพา วงศ์ไชย, กิติพัฒน์ นนทปัทมะดูล และเล็ก สมบัติ. (2528). *ระบบสวัสดิการในประเทศไทย  
ข้อเสนอแนะต่อสภาสตรีแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: ฝ่ายสังคมสงเคราะห์และศูนย์สนเทศ  
สตรีและห้องสมุดสตรีแห่งชาติ.
- ยุพาพร พรเพชรรัตน์. (2544). *ปัจจัยความต้องการของตำรวจท่องเที่ยว*. วิทยานิพนธ์  
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม,  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ยุทธนา ทับบุญมี. (2554). *ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการทหารชั้นประทวน  
สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- เรียม ศรีทอง. (2540). *มนุษย์สัมพันธ์: มิติใหม่แห่งการสร้างสัมพันธ์อันยั่งยืน* (พิมพ์ครั้งที่ 2).  
กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏพระนคร.
- ลานศักดิ์ กลับน้อย. (2553). *แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตร  
สถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย ชูประดิษฐ์. (2555). *การศึกษาความต้องการสวัสดิการสังคมของผู้สูงอายุในเขตเทศบาล  
ตำบลลำทับ อำเภอลำทับ จังหวัดกระบี่*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์  
ในพระบรมราชูปถัมภ์.



- วันทนีย์ วาสิกะสิน. (2547). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสังคมสงเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ และกิติพัฒน์ นนทปัทมะกุล. (2550). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมสังคมสงเคราะห์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจิตร ระวิวงศ์. (2532). *อนาคตสวัสดิการไทย ใน เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการเรื่องสวัสดิการสังคมไทยในปัจจุบันและอนาคต* (หน้า 1-42). กรุงเทพฯ: คณะกรรมการสภาพัฒนาวิจัยแห่งชาติสาขาสังคมวิทยา.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วิภาวี กฤษณะภูติ. (2538). *การศึกษาลักษณะทางด้านประชากร เศรษฐกิจ และสังคมของสตรีชนบทที่ทำงานในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น: วิเคราะห์ในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วุฒิชัย จำนงค์. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมบัติ เอี่ยมระหงษ์. (2540). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายเรืออากาศ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมพร สุทัศนีย์. (2544). *มนุษย์สัมพันธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมเกียรติ วันทะนะ. (2536). *นโยบายสังคมสำหรับประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2542). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สืบศักดิ์ สืบสกุล. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร ภาค 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาญ โกลสิน. (2542). *การจัดสวัสดิการให้แก่พนักงาน*. *วารสารแรงงานสัมพันธ์*, 5 (กันยายน-ตุลาคม 2542). หน้า 2.

- สุนิสา ทัดติยพงศ์. (2552). *ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษากรณีกองบังคับการที่ขึ้นตรงสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุรางค์รัตน์ วัฒนารมณี และภาวนา พัฒนศรี. (2538). *บทบาทของรัฐในการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ: ศึกษาการบริหารงานสวัสดิการของรัฐวิสาหกิจ เอกชนเพื่อเป็นข้อมูลปรับปรุงบทบาทของรัฐ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2537). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ ช้างกลาง. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนระดับชั้นประทวน กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 14*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการพัฒนารัพยากรรมมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศรีศักดิ์ พูนประสิทธิ์. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน กรมทหารราบที่ 12 รักษาพระองค์. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ศศิพัฒน์ ยอดเพชร. (2544). *การวิจัยทางสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). *องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 6)*. กรุงเทพฯ: เทคนิค 19.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, อารี พันธุ์มณี, ลัทธிகาล ศรีวระมย์, ณกมล จันทร์สม, สุพีร์ ลิมไทย, สมชาย หิรัญกิตติ, ชวลิต ประภวานนท์ และสุดา เทียบจตุรัส. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศุภชัยยวาะประภาส. (2548). *การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย*. กรุงเทพฯ: จุคทอง.
- องค์การอนามัยโลก. (2557). *ผู้สูงอายุ*. เข้าถึงได้จาก: [www.ipsr.mahidol.ac.th](http://www.ipsr.mahidol.ac.th).

- อัคราช ศรีอร่าม. (2548). *การศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการเงินกู้ของนายทหารชั้นประทวน: ศึกษากรณี ส่วนบริการ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัครเดช สียา. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหาร กองพันทหารราบที่ 2 กรมทหารราบที่ 11 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรเพื่อความมั่นคง (พนัสนิคม), คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุมาพร ทับทิมรณชอุท. (2549). *ความต้องการของสมาชิกต่อการจัดสวัสดิการของสหกรณ์ ออมทรัพย์ กรมสวัสดิการทหารบก*. สารนิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โอภาส ไทยพิบูลย์. (2542). *การศึกษาสภาพเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์และความต้องการ ด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองร้อยฝึกทหารใหม่กองพันทหารราบที่ 2*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adam, S. J. (1965). Inequality in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental psychology* (pp.267-299). n.p.
- Alderfer, C. P. (1972). *Relationess and growth*. New York: The Free.
- Akimoto, T. (1986). Exploration of worker's welfare: Its ten concepts. *Journal of Economics University Faculty of Economics*, 22 (September), 11-13.
- Bergmann, J. T., Scarpello, V. G. & Hills, F. S. (1998). *Compensation decision making* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: The Dryden Press Harcourt Brace College.
- Bernardin, H. J. & Russell, J. E. A. (1998). *Human resource management: And experiential approach* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: The McGraw-Hill.
- Best, J. W. (1977). *Research in education* (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, New Jercoy: Prentice Hall.
- Byars, L. L. & Rue, L.W. (1997). *Human resource management* (5<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Orlando: Harcourt College.
- Davis, L. (1975). *The management of human resources*. New York: Allyn & Bacon.

- Day, P. J. (2000). *Social working* (2<sup>nd</sup> ed.). Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Delamotte, D. & Takesawa, M. (1984). *Personel management*. New Jercy: Prentic-Hall.
- Dessler, G. (1998). *Management: Leading people and organizations in the 21st Century*.  
New Jersey: Prentic-Hall.
- Edwin, B. F. (1996). *Princeple of personel management*. New York: McGraw-Hill.
- Engle, T. L. (1969). *Psychology: Its principle and application* (5<sup>th</sup> ed.). New York:  
Harcourt Branch & World.
- Flippo, E. B. (1961). *Princeple of personel administration*. New York: McGraw-Hill.
- Friedlander, W. A., & Apte, R. Z. (1980). *Introduction to social welfare* (5<sup>th</sup> ed.). Englewood  
Eligt, N.S.: Prentic-Hall.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. R. (1997). *Organizations: Behavior, structure,  
process* (9<sup>th</sup> ed.). Homewood, Illinois: Time Mirror Higher Education Group.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J. R. (1999). *Organizational behavior: A diagnostic approach* (6<sup>th</sup> ed.). New Jersey:  
Prentic-Hall.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *Motivation to work*. New York:  
John Willey & Sons.
- Ivancevich, J. M. (1998). *Human resource management* (7<sup>th</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: Ascientist-practitioner approach*. New Baskerville:  
John Wiley & Sons.
- Kolasa, B. J. (1969). *Introduction to behavioral science business*. New York: John Wiley & Son.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1960). *A theory of goal setting and task performance*.  
New Jersey: Prentic-Hall.
- Luthans, F. (1998). *Organizational behavior* (8<sup>th</sup> ed.). Boston : Irwin/ MaGraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and persanality*. New York : Harper & Row.
- Mathis, R. T. & Jackson, J. H. (1997). *Human resource management* (8<sup>th</sup> ed.). St. Paul: West.
- McClelland, D. C. (1962). *Business drive and national achievement*. Harvard Business  
Review (July-August).
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. NewYork: McGraw-Hill.
- Rine, A. R., & Montag, M. C. (1976). *Nursing concepts care*. New York: John Willey & Son.

- Robbins, S. P. (1998). *Organizational behavior: Concepts controversies applications* (8<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentic-Hall.
- Robert, M. (1971). *Encyclopedia of social work*. New York: National Association of Social Workers (USA).
- Ruthus, S. A. (2002). *Psychology in the new millennium* (8<sup>th</sup> ed.). Orlando: Harcourt College.
- Schermerhorn, J. R. (1999). *Management* (6<sup>th</sup> ed.). New Baskerville: John Wiley & Sons.
- Shaw, M. E. & Wright, J. M. (1967). *Scale for the measurement of attitude*. New York: McGraw-Hill.
- Sherman, A., Bohlander, G.G. & Snell, S. (1998). *Managing human resource*. Ohio: South-Western College.
- Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism*. New York: Alford A Kupt F.
- Titmuss, R. M. (1974). *Socialpolicy: An introduction*. London: George Allen & Unwin.
- Torrington, D. & Hall, L. (1998). *Human resource management* (4<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentic-Hall.
- Vroom, W. H. (1964). *Working and motivation*. New York. John Willey & Son.
- Watson, J. (1985). *The philosophy and science of caring*. Colorado: Colorado Associated University.
- Washimen, B. B. (1977). *Dictionary of behavior science*. New York: Litton Education.
- Webster. (1967). *Webster new world dictionary*. New York: Compact School the World.
- Webster. (1967). *Webster's new dictionary of the American language*. New York: Compact School, The World Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
กรอบแนวคิด

ตารางที่ 27 การวิเคราะห์ตัวแปรตาม

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อคำถาม
1. ขอบเขตงาน สวัสดิการที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาสภาพ ความเป็นอยู่ของประชาชน ในสังคมให้มีความเป็น อยู่ที่ดี 7 ด้าน (กระทรวงพัฒนา สังคมและความมั่นคง ของมนุษย์, 2551)	1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับ การป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมอย่างทั่วถึงและ เท่าเทียมกัน โดยประชาชนไม่ว่า เพศใด อายุวัยใด เชื้อชาติใด ศาสนาใด อยู่ในภูมิภาคใดหรือ อยู่ในวัฒนธรรมใด มีความสนใจในทางการเมือง มีแบบแผนการดำรงชีวิตเช่นใด หรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมในระดับชั้นใดก็ตาม พึงได้รับบริการ	1. ต้องตอบสนองความต้องการของ พนักงานอย่างแท้จริง 2. ต้องตอบสนองความต้องการของคน ทั้งหมด หรือโดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อ บุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น 3. มีขอบเขตการให้กว้างขวาง ครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถ ใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง 4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค 5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัด ให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ ที่เชื่อถือได้	1. ได้รับการป้องกันโรคภัย ไข้เจ็บตาม ความต้องการอย่างแท้จริง 2. ได้รับการรักษาพยาบาล โดยทั่วถึงและ มีความเสมอภาค 3. ได้รับการส่งเสริม และพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน	1. ท่านได้รับการป้องกันโรคภัย ไข้เจ็บจากการบริการทาง การแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้ตามความต้องการ อย่างแท้จริง 2. ท่านได้รับการรักษาพยาบาล จากการบริการทางการแพทย์ ที่ทางกองกำลังบูรพาจัด ให้โดยทั่วถึง 3. ท่านได้รับการส่งเสริม และพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของกองกำลังบูรพา อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน



ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อความ
			4. ได้รับการรักษา พยาบาลตามหลักการ แพทย์	4. ท่านได้รับการรักษาพยาบาล ที่เข้าถึงได้ตามหลักการแพทย์ โดยหน่วยแพทย์ของ กองกำลังบูรพาหรือสถาน พยาบาลในพื้นที่

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อความ
	<p>2. การมีการศึกษาที่ดี หมายถึง ประชาชนพึงได้รับบริการที่ส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ตลอดจนปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม ที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมี คุณภาพต่อไป และแม้ว่าประชาชนจะ มีข้อบกพร่องทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม หรือคือโอกาสทางการศึกษา ก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษ และจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชนที่มีข้อจำกัดเหล่านั้น ทั้งนี้ประชาชนทุกคนต้องได้รับ การศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	<p>1. ต้องตอบสนองความต้องการของ พนักงานอย่างแท้จริง 2. ต้องตอบสนองความต้องการของคน ทั้งหมด หรือ โดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อ บุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น 3. มีขอบเขตการให้กว้างขวาง ครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถ ใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง</p>	<p>1. ได้รับบริการที่ส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มี ความรู้ ทักษะที่ตอบสนอง ความต้องการอย่างแท้จริง</p>	<p>1. ท่านได้รับบริการที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนอง ความต้องการของท่าน อย่างแท้จริง</p>

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อความ
	3. มีขอบเขตการให้กว้างขวาง ครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคน สามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้ มากที่สุด โดยทั่วถึง	4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค	2. ได้รับการปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึง ประสงค์เพื่อนำไปสู่การ ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ ต่อไป	2. ท่านได้รับการปลูกฝัง คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยทั่วถึงที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิต อย่างมีคุณภาพต่อไป
	4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค	5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการ ที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่ เชื่อถือได้	3. ได้รับการศึกษาในระดับ อย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน	3. กองกำลังบูรพาจัดให้ท่าน ได้รับการศึกษาในระดับ อย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความต้องการ ของท่าน

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาดังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อความ
			4. การให้การศึกษาขั้น พื้นฐานที่น่าเชื่อถือตรงตาม หลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ	4. คุณภาพการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐานที่ทางกองกำลังบูรพาจัด ให้มีขึ้นมีความน่าเชื่อถือตรง ตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ
			5. มีการอบรมวิชาชีพ ที่สามารถนำไปใช้ ประกอบอาชีพได้จริง	5. การอบรมวิชาชีพที่ทางกอง กำลังบูรพาจัดให้มีขึ้นสามารถ นำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อคำถาม
	3. การมีที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัย ตามควรแก่สภาพ ช่วยเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีในตนเองเดียวกัน ประชาชนทุกคนควรจะได้มีที่ อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถ ของบุคคลที่จะได้มา อย่างน้อยที่สุด ที่อยู่อาศัยต้องให้ความปลอดภัย ความมั่นคง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรมแออัดแวดล้อม ด้วยมลพิษ หรือเสี่ยงต่อภัยพิบัติ เสี่ยงต่อความเสียหายทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม	1. ต้องตอบสนองความต้องการ ของพนักงานอย่างแท้จริง 2. ต้องตอบสนองความต้องการ ของคนทั้งหมด หรือโดยส่วนรวมไม่ใช่ เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น 3. มีขอบเขตการให้กว้างขวาง ครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถ ใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง 4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค 5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการ ที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ ที่เชื่อถือได้	1. มีที่อยู่อาศัยตามควร แก่สภาพ ช่วยเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีตาม ความต้องการอย่างแท้จริง 2. ที่อยู่อาศัยให้ ความปลอดภัย ความมั่นคง 3. ที่อยู่อาศัยอยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพ เสื่อมโทรมแออัดแวดล้อม ด้วยมลพิษ	1. กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัย ตามควรแก่สภาพ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ที่ดีให้ตามความต้องการ ของท่านอย่างแท้จริง 2. ท่านมีที่อยู่อาศัยภายในกอง กำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัย ความมั่นคง 3. ท่านมีที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพเสื่อมโทรมแออัด แวดล้อมด้วยมลพิษ

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อความ
			4. ที่อยู่อาศัยเสี่ยงต่อภัย พิบัติ เสี่ยงต่อความเสื่อม เสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม	4. ที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น ไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ หรือ เสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม 5. ที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ เป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาค เท่าเทียมกัน

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อคำถาม
	4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน หมายถึง ประชาชนมีงานทำที่ทำให้มีรายได้ อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพ งานที่มีสวัสดิการที่ดีหรืออย่าง น้อยตามที่กฎหมายกำหนด งานที่ทำ ต้องไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ และอุบัติเหตุต่าง ๆ ไม่เป็นงานที่สร้าง ความเสียหายแก่ศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิด กฎหมาย	1. ต้องตอบสนองความต้องการ ของพนักงานอย่างแท้จริง 2. ต้องตอบสนองความต้องการของคน ทั้งหมด หรือ โดยส่วนรวมไม่ใช่ เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น 3. มีขอบเขตการให้กว้างขวาง ครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถ ใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง 4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค 5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัด ให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้	1. มีงานทำที่ทำให้มีรายได้ อย่างน้อยเพียงพอแก่การ ดำรงชีพที่ตอบสนองความ ต้องการอย่างแท้จริง 2. งานที่มีสวัสดิการที่ดี หรืออย่างน้อยตาม ที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการ ของคนทั้งหมด ได้อย่างครอบคลุมทุกคน	1. ท่านมีงานทำในกองกำลัง บูรพาที่ทำให้มีรายได้ อย่างน้อยเพียงพอแก่ การดำรงชีพที่ตอบสนอง ความต้องการอย่างแท้จริง 2. งานที่ท่านทำในกองกำลัง บูรพามีสวัสดิการที่ดีหรือ อย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการของคน ทั้งหมดได้อย่างครอบคลุม ทุกคน

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อความ
			3. งานที่ต้องไม่เสี่ยง ต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุ และอุบัติเหตุต่าง ๆ  4. งานที่ต้องไม่ป็นงาน ที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือ ผิดกฎหมาย	3. งานที่ท่านทำในกองกำลัง บูรพาไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่าง ๆ  4. งานที่ท่านทำใน กองกำลังบูรพาไม่ป็นงาน ที่สร้างความเสื่อมเสีย แก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือ ผิดกฎหมาย



ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อคำถาม
	5. การมีความมั่นคงทางรายได้ หมายถึง ประชาชนทุกคนที่มีรายได้ เพียงพอแก่การยังชีพ ได้รับ การคุ้มครองในเรื่องความมั่นคง ในการดำเนินชีวิตของตนและ ครอบครัว ในรูปของการประกันสังคม ซึ่งครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จาก การประกันสุขภาพ การสงเคราะห์บุตร การชดเชยการขาดรายได้จาก การเจ็บป่วย พิการทุพพลภาพ ชราภาพ และการว่างงานการประกันสังคม เป็นมาตรการหนึ่งที่จะสร้าง ความมั่นคงทางสังคม โดยเฉพาะกับ ประชาชนผู้มีรายได้ประจำ ไม่ให้ได้รับ ความเดือดร้อน เมื่อมีเหตุ ให้สูญเสียรายได้ทั้งหมด บางส่วนหรือไม่พอเพียงแก่การยังชีพ	1. ต้องตอบสนองความต้องการ ของพนักงานอย่างแท้จริง 2. ต้องตอบสนองความต้องการ ของคนทั้งหมด หรือโดยส่วนรวมไม่ใช่ เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น 3. มีขอบเขตการให้กว้างขวาง ครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถ ใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง 4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค 5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการ ที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ ที่เชื่อถือได้	1. มีรายได้เพียงพอแก่ การยังชีพ 2. ได้รับการคุ้มครอง ในเรื่องความมั่นคง ในการดำเนินชีวิตของตน และครอบครัว ในรูป ของการประกันสังคม 3. การคุ้มครองครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์จากการ ประกันสุขภาพ	1. ท่านมีรายได้เพียงพอ แก่การยังชีพจาก การปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพา 2. ท่านได้รับการคุ้มครอง เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพาในเรื่อง ความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ของท่านและครอบครัว ในรูปของการประกันสังคม 3. การคุ้มครองท่าน เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพา ครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์จาก การประกันสุขภาพ

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อคำถาม
			4. การคุ้มครองครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ การสงเคราะห์บุตร	4. การคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ การสงเคราะห์บุตร
			5. การคุ้มครองครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ การชดเชยการขาดรายได้ จากการเจ็บป่วย พิกัด ทุพพลภาพ ชราภาพ	5. ท่านได้รับการคุ้มครอง เมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์ การชดเชยการขาดรายได้ จากการเจ็บป่วย พิกัด ทุพพลภาพ ชราภาพ

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อคำถาม
	6. นันทนาการ หมายถึง ประชาชน มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิง และการพักผ่อนหย่อนใจ อย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรม นันทนาการนั้น ๆ ไม่เป็นการทำให้ เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่ม เหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของ ประชาชนในกลุ่มอื่นๆ	1. ต้องตอบสนองความต้องการของ พนักงานอย่างแท้จริง 2. ต้องตอบสนองความต้องการของคน ทั้งหมด หรือ โดยส่วนรวมไม่ใช่ เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น 3. มีขอบเขตการให้กว้างขวาง ครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถ ใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุด โดยทั่วถึง 4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค 5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัด ให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้	1. มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการบันเทิง และการพักผ่อนหย่อนใจ อย่างมีคุณภาพที่ตอบสนอง ความต้องการอย่างแท้จริง 2. กิจกรรมนันทนาการ นั้น ๆ ไม่เป็นการทำให้ เสื่อมเสียศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย 3. ไม่เป็นการเอารัดเอา เปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือ ละเมิดสิทธิเสรีภาพของ ประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ	1. กองกำลังบูรพาจัดให้มี กิจกรรมนันทนาการ เพื่อการบันเทิงและการพักผ่อน หย่อนใจอย่างมีคุณภาพ ที่ตอบสนองความต้องการ ของท่านอย่างแท้จริง 2. กิจกรรมนันทนาการ ที่กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสีย ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิด กฎหมาย 3. กิจกรรมนันทนาการ ที่กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้น ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพ ของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

ตารางที่ 27 (ต่อ)

แนวคิด	กระทรวงพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ (2551)	เอ็ดวิน (Edwin, 1996)	ประเด็น	ข้อคำถาม
	7. การบริการสังคมทั่วไป หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ยากจนผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เพื่อช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่สภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ต้องตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง</li> <li>2. ต้องตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมด หรือ โดยส่วนรวมไม่ใช่เพื่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเท่านั้น</li> <li>3. มีขอบเขตการให้กว้างขวางครอบคลุมทุกคน เพื่อให้ทุกคนสามารถใช้บริการด้านสวัสดิการได้มากที่สุดโดยทั่วถึง</li> <li>4. ควรมีแบบอย่างเดียวแก่ทุกคน และมีความเสมอภาค</li> <li>5. ควรจะคำนวณต้นทุนสวัสดิการที่จัดให้ถูกต้องและมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือได้</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การให้บริการช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> <li>2. การให้บริการช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่สภาพ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. การให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง</li> <li>2. การให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขตามควรแก่สภาพตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมดหรือโดยส่วนรวม</li> </ol>

ภาคผนวก ข  
ค่า IOC รายชื่อ

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
1.	ปัจจุบันท่านมีภูมิลำเนา คือ ( ) 1) กรุงเทพฯ หรือ ปริมณฑล ( ) 2) กลาง (ยกเว้น กรุงเทพฯ หรือ ปริมณฑล) ( ) 3) เหนือ ( ) 4) ตะวันออกเฉียงเหนือ ( ) 5) ใต้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	ปัจจุบันท่านมีภูมิลำเนา คือ ( ) 1) กรุงเทพฯ หรือ ปริมณฑล ( ) 2) กลาง (ยกเว้นกรุงเทพฯ หรือ ปริมณฑล) ( ) 3) เหนือ ( ) 4) ตะวันออก เฉียงเหนือ ( ) 5) ใต้ ( ) 6) ตะวันออก
2.	ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ ( ) 1) ประถมศึกษาปีที่ 6 ( ) 2) มัธยมศึกษาปีที่ 3 ( ) 3) มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. ( ) 4) อนุปริญญา/ ปวส. ( ) 5) ปริญญาตรี ( ) 6) อื่นๆ.....	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3.	สถานภาพการสมรส ( ) 1) โสด ( ) 2) แต่งงาน ( ) 3) หม้าย/ หย่าร้าง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อความปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
4	อาชีพเดิมก่อนเข้ารับราชการ ( ) 1) ไม่ได้ประกอบอาชีพ ( ) 2) เกษตรกร ( ) 3) ข้าราชการหรือ รัฐวิสาหกิจ ( ) 4) ช่างซ่อมต่างๆ (ช่างไฟฟ้า ช่างรถยนต์ ช่างประปา ฯลฯ) ( ) 5) พนักงานบริษัทเอกชน ( ) 6) ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว ( ) 7) อื่น ๆ ระบุ.....	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
5	ท่านมีภาระหนี้สินในปัจจุบัน ( ) 1) มีหนี้สิน ( ) 2) ไม่มีหนี้สิน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
6	หน่วยงานที่สังกัด (เหล่า) ( ) 1) ทหารราบ ( ) 2) ทหารม้า ( ) 3) ทหารปืนใหญ่ ( ) 4) ทหารสื่อสาร ( ) 5) ทหารช่าง ( ) 6) ทหารพลธิการ ( ) 7) ทหารสรรพาวุธ ( ) 8) ทหารขนส่ง ( ) 9) ทหารการสัตว ( ) 10) ทหารแผนที่ ( ) 11) ทหารสารวัตร ( ) 12) ทหารแพทย์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
7	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ท่าน ได้รับก่อนเข้ารับราชการ ( ) 1) ต่ำกว่า 3,000 บาท ( ) 2) 3,001-6,000 บาท ( ) 3) 6,001-9,000 บาท ( ) 4) 9,001-12,000 บาท ( ) 5) มากกว่า12,001บาท	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
8	การปกครองดูแลจาก ผู้บังคับบัญชา 8.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ของท่านได้เอาใจใส่ดูแล สวัสดิการที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง ทันเวลา ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง 8.2 ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ของท่านได้เอาใจใส่ดูแล สวัสดิการอย่างต่อเนื่องทันเวลา ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
	8.3 ผู้บังคับบัญชาได้ให้ สวัสดิการของท่านตามสิทธิ ที่ควรจะได้รับอย่างสมบูรณ์ ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
	8.4 ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ชั้นของท่านสนับสนุน สวัสดิการอย่างต่อเนื่อง ทันเวลา ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	



ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
	8.5 ผู้บังคับบัญชาปกครอง ดูแลด้านสวัสดิการของทหาร กองประจำการอย่างยุติธรรม มีเหตุผล ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
9	คำนิยมในการเป็นทหาร							
	9.1 ท่านมีการรับรู้คุณค่าการ รับราชการทหาร ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
	9.2 ท่านได้รับการเอาใจใส่ ดูแลอย่างดีจากกองกำลังบูรพา ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
	9.3 ท่านมีความภาคภูมิใจใน การรับราชการทหาร ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
	9.4 ท่านรู้สึกว่าการเป็นทหาร มีเกียรติยศ ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
	9.5 ท่านรู้สึกว่าการเป็นทหาร สมเป็นชายชาติวีร ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
	9.6 ท่านรู้สึกว่าการเป็นทหาร เป็นส่วนหนึ่งในการปกป้อง ประเทศให้คงอยู่ตลอดไป ( ) 1) จริง ( ) 2) ไม่จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
10	ท่านเป็นทหารกองประจำการ รุ่นปี.....ผลัดที่.....	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
<b>1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี</b>								
1	ท่านได้รับการป้องกันโรคภัย ไข้เจ็บจากการบริการทาง การแพทย์ที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้ตามความต้องการ อย่างแท้จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	ท่านได้รับ การป้องกันโรคภัย ไข้เจ็บจาก การบริการ ทางการแพทย์ ที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้ตาม ความต้องการ
2	ท่านได้รับการรักษาพยาบาล จากการบริการทางการแพทย์ ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ โดยทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
3	ท่านได้รับการส่งเสริม และพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
4	ท่านได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้ตามหลักการแพทย์ โดยหน่วยแพทย์ของ กองกำลังบูรพาหรือ สถานพยาบาลในพื้นที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
<b>2. การมีการศึกษาที่ดี</b>								
5	ท่านได้รับบริการที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนองความต้องการ ของท่านอย่างแท้จริง	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้	ท่านได้รับบริการ ที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้เพื่อส่งเสริม และพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนอง ความต้องการ ของท่าน
6	ท่านได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์โดยทั่วถึง ที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้ เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิต อย่างมีคุณภาพต่อไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
7	กองกำลังบูรพาจัดให้ท่าน ได้รับการศึกษาในระดับ อย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความต้องการ ของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	กองกำลังบูรพาจัด ให้ท่านได้รับ การศึกษาในระดับ อย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
8	การให้คุณภาพการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้มีขึ้น มีความน่าเชื่อถือตรง ตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
9	กองกำลังบูรพาจัดให้มีการ อบรมวิชาชีพที่สามารถ นำไปใช้ประกอบอาชีพได้จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
<b>3. การมีที่อยู่อาศัย</b>								
10	กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยตาม ควรแก่สภาพ ช่วยเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดีให้ตาม ความต้องการของท่าน อย่างแท้จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	กองกำลังบูรพา มีที่อยู่อาศัยตามควร แก่สภาพ ช่วยเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตที่ดี ให้ตามความต้องการ ของท่าน
11	กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัย ภายในกองกำลังบูรพาที่ให้ ความปลอดภัย และความมั่นคง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
12	กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยที่ จัดให้นั้น อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
13	ที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้นั้นไม่มีความเสี่ยงต่อ ภัยพิบัติ หรือเสี่ยงต่อความ เสื่อมเสียทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
14	การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพาจัดให้มันเป็นไปอย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
<b>4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน</b>								
15	การมีงานทำในกองกำลังบูรพาทำให้มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพที่ตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับ/ ตำแหน่ง ของท่าน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
16	งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพามีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการของคนทั้งหมดได้อย่างครอบคลุมทุกคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพามีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการของทุกคน
17	งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพาไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่าง ๆ	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้	งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพามีความปลอดภัยและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่าง ๆ
18	งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพาเป็นงานที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
<b>5. การมีความมั่นคงทางรายได้</b>								
19	ท่านมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพจากการปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
20	การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาในเรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของตนและครอบครัวในรูปของการประกันสังคม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
21	การคุ้มครองท่านเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
22	การคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การสงเคราะห์บุตร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
23	การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุมเรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้จากการเจ็บป่วยพิการทุพพลภาพ ชราภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
<b>6. นันทนาการ</b>								
24	กองกำลังบูรพามีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการของท่านอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	กองกำลังบูรพามีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนองความต้องการของท่าน
25	กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้นไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
26	กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพาจัดให้มีนั้นไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	
<b>7. การบริการสังคมทั่วไป</b>								
27	การให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	การให้บริการของกองกำลังบูรพาช่วยสร้างเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีตอบสนองความต้องการ

ข้อที่	ข้อรายการ	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล	ข้อคำถามปรับปรุง
		คนที่	คนที่	คนที่				
		1	2	3				
28	การให้บริการของกองกำลัง บูรพาช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ให้สามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างเป็นสุขตามควร แก่สภาพตอบสนอง ความต้องการของคนทั้งหมด หรือ โดยส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	การให้บริการ ของกองกำลังบูรพา ช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ให้ สามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้ อย่างเป็นสุขตามควร แก่สภาพ
29	การให้ผู้บังคับบัญชา มีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้	

\*\*\*\*\*

.....  
 (นายบรรจบ ปัทมินทร์)  
 รักษาราชการแทน  
 พัฒนาลังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
 จังหวัดสระแก้ว

.....  
 (พันโท พรพิสุต์ บุญรอด)  
 หัวหน้าฝ่ายสนับสนุนกองกำลังบูรพา

.....  
 (ดร. ชิตพล ชัยมะดัน)  
 อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ



ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม**  
เรื่องความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

**Reliability****Scale: ALL VARIABLES****Case processing summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total		30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability statistics**

Cronbach's alpha	N of items
.964	29

**Item statistics**

	Mean	Std. deviation	N
c1 ได้รับการป้องกันโรค	3.93	.785	30
c2 ได้รับการรักษาพยาบาล	3.97	.765	30
c3 ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา สุขภาพร่างกาย	3.87	.776	30
c4 ได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้ ตามหลักการแพทย์	3.97	.718	30

	Mean	Std. deviation	N
d1 บริการจัดให้เพื่อส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มีความรู้	3.77	1.006	30
d2 ได้รับการปลูกฝังคุณธรรม	3.87	.730	30
d3 ได้รับการศึกษาในระดับ อย่างน้อยที่สุด	3.97	.718	30
d4 คุณภาพชั้น มีความน่าเชื่อถือ	4.07	.740	30
d5 จัดให้มีการอบรมวิชาชีพ	4.07	.944	30
e1 มีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพ	4.07	.828	30
e2 มีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพา ที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง	4.00	.695	30
e3 ที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น อยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี	3.93	.944	30
e4 ที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น ไม่มีความ เสี่ยงต่อภัยพิบัติ	3.93	.907	30
e5 การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลัง บูรพาจัดให้ นั้น เป็นไปอย่างทั่วถึง	3.93	.944	30
f1 ทำให้มีรายได้เพียงพอ	4.13	.819	30
f2 มีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมาย กำหนด	3.70	.952	30
f3 มีความปลอดภัยและมีมาตรการ ป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ	4.03	.718	30
f4 เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์	3.97	.964	30

	Mean	Std. deviation	N
g1 มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ จากการปฏิบัติงาน	4.00	1.017	30
g2 ได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพา ในเรื่องความมั่นคง	3.83	1.020	30
g3 การคุ้มครองครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์จากการประกัน สุขภาพ	3.93	.980	30
g4 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์จากการสงเคราะห์บุตร	4.10	.995	30
g5 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์การชดเชยการขาด รายได้จากการเจ็บป่วย	3.87	.860	30
h1 มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการบันเทิงและการพักผ่อน หย่อนใจ	3.77	.971	30
h2 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้มันนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี	3.83	.913	30
h3 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้มันนั้น ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ	3.77	1.073	30
i1 การให้บริการช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.90	.923	30
i2 การให้บริการช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่	4.00	.983	30
i3 มีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์	4.00	1.050	30

<b>Item-total statistics</b>				
	<b>Scale mean if item deleted</b>	<b>Scale variance if item deleted</b>	<b>Corrected item-total correlation</b>	<b>Cronbach's alpha if item deleted</b>
c1 ได้รับการป้องกันโรค	110.23	315.289	.622	.963
c2 ได้รับการรักษาพยาบาล	110.20	313.683	.700	.962
c3 ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ ร่างกาย	110.30	318.700	.503	.963
c4 ได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้ ตามหลักการแพทย์	110.20	318.166	.568	.963
d1 บริการจัดให้เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ตนเองให้มีความรู้	110.40	308.455	.673	.962
d2 ได้รับการปลูกฝังคุณธรรม	110.30	314.976	.684	.962
d3 ได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อย ที่สุด	110.20	315.752	.665	.962
d4 คุณภาพขึ้น มีความน่าเชื่อถือ	110.10	317.817	.564	.963
d5 จัดให้มีการอบรมวิชาชีพ	110.10	307.266	.758	.962
e1 มีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพ	110.10	314.714	.608	.963
e2 มีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพา ที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง	110.17	313.661	.776	.962
e3 ที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น อยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี	110.23	305.771	.805	.961
e4 ที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น ไม่มี ความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ	110.23	314.875	.545	.963

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
e5 การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลัง บูรพาจัดให้มันเป็นไปอย่างทั่วถึง	110.23	308.806	.709	.962
f1 ทำให้มีรายได้เพียงพอ	110.03	310.516	.764	.962
f2 มีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมาย กำหนด	110.47	308.602	.709	.962
f3 มีความปลอดภัยและมีมาตรการ ป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ	110.13	317.775	.584	.963
f4 เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีความ เป็นมนุษย์	110.20	310.097	.654	.962
g1 มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพจาก การปฏิบัติงาน	110.17	305.178	.761	.962
g2 ได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ ในกองกำลังบูรพาในเรื่องความมั่นคง	110.33	304.161	.788	.961
g3 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ	110.23	306.875	.740	.962
g4 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์จากการสงเคราะห์บุตร	110.07	310.685	.615	.963
g5 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้ ได้จากการเจ็บป่วย	110.30	309.114	.773	.962
h1 มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการบันเทิงและการพักผ่อน หย่อนใจ	110.40	312.455	.578	.963

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
h2 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้มัน ไม่เป็นการทำงานให้เสียศักดิ์ศรี	110.33	310.713	.674	.962
h3 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้มัน ไม่เป็นการเอาใจเอาเปรียบ	110.40	304.041	.750	.962
i1 การให้บริการช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี	110.27	307.926	.755	.962
i2 การให้บริการช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่	110.17	309.868	.648	.963
i3 มีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงาน ให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์	110.17	304.971	.741	.962

#### Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
114.17	333.247	18.255	29

### ค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา

#### Reliability

Scale: ALL VARIABLES

#### Case processing summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability statistics

Cronbach's alpha	N of items
.981	29

#### Item Statistics

	Mean	Std. deviation	N
c11 ได้รับการป้องกันโรค	3.80	.714	30
c21 ได้รับการรักษาพยาบาล	3.87	.681	30
c31 ได้รับการส่งเสริมและพัฒนา สุขภาพร่างกาย	3.80	.847	30
c41 ได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึง ได้ตามหลักการแพทย์	3.93	1.015	30



	Mean	Std. deviation	N
d11 บริการจัดให้เพื่อส่งเสริม และพัฒนาตนเองให้มีความรู้	3.73	1.015	30
d21 ได้รับการปลูกฝังคุณธรรม	3.83	.950	30
d31 ได้รับการศึกษาในระดับ อย่างน้อยที่สุด	3.83	.950	30
d41 คุณภาพขึ้น มีความน่าเชื่อถือ	3.93	.785	30
d51 จัดให้มีการอบรมวิชาชีพ	3.97	.809	30
e11 มีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพ	3.73	.583	30
e21 มีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพา ที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง	3.90	.712	30
e31 ที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น อยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี	3.93	.785	30
e41 ที่อยู่อาศัยที่จัดให้ มีนั้น ไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ	3.73	.828	30
e51 การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลัง บูรพาจัดให้ นั้น เป็นไปอย่างทั่วถึง	3.93	.907	30
f11 ทำให้มีรายได้เพียงพอ	3.97	1.066	30
f21 มีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมาย กำหนด	3.93	1.015	30
f31 มีความปลอดภัยและมีมาตรการ ป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ	3.73	1.015	30
f41 เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์	3.93	.980	30

	Mean	Std. deviation	N
g11 มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ จากการปฏิบัติงาน	4.03	1.066	30
g21 ได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพา ในเรื่องความมั่นคง	3.93	1.172	30
g31 การคุ้มครองครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์จากการประกัน สุขภาพ	3.97	.928	30
g41 การคุ้มครองครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์จาก การสงเคราะห์บุตร	3.73	.944	30
g51 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์การชดเชยการขาด รายได้จากการเจ็บป่วย	3.90	1.062	30
h11 มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการบันเทิงและการพักผ่อน หย่อนใจ	3.87	1.137	30
h21 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้มันนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี	3.90	1.029	30
h31 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้มันนั้น ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ	4.00	.983	30
i11 การให้บริการช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.97	.809	30
i21 การให้บริการช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่	4.23	.971	30

	Mean	Std. deviation	N
g11 มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ จากการปฏิบัติงาน	4.03	1.066	30
g21 ได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพา ในเรื่องความมั่นคง	3.93	1.172	30
g31 การคุ้มครองครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์จากการประกัน สุขภาพ	3.97	.928	30
g41 การคุ้มครองครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์จาก การสงเคราะห์บุตร	3.73	.944	30
g51 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์การชดเชยการขาด รายได้จากการเจ็บป่วย	3.90	1.062	30
h11 มีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการบันเทิงและการพักผ่อน หย่อนใจ	3.87	1.137	30
h21 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี	3.90	1.029	30
h31 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้ มีนั้น ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ	4.00	.983	30
i11 การให้บริการช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี	3.97	.809	30
i21 การให้บริการช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่	4.23	.971	30
i31 มีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องตาม วัตถุประสงค์	4.13	.900	30

## Item-total statistics

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
c11 ได้รับการป้องกันโรค	109.37	454.171	.725	.981
c21 ได้รับการรักษาพยาบาล	109.30	454.493	.751	.981
c31 ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ ร่างกาย	109.37	448.723	.762	.981
c41 ได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึงได้ ตามหลักการแพทย์	109.23	442.599	.776	.981
d11 บริการจัดให้เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ตนเองให้มีความรู้	109.43	440.116	.837	.980
d21 ได้รับการปลูกฝังคุณธรรม	109.33	441.126	.871	.980
d31 ได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อย ที่สุด	109.33	443.471	.810	.981
d41 คุณภาพขึ้น มีความน่าเชื่อถือ	109.23	449.978	.786	.981
d51 จัดให้มีการอบรมวิชาชีพ	109.20	453.269	.663	.981
e11 มีที่อยู่อาศัยตามควรแก่สภาพ	109.43	460.530	.635	.981
e21 มีที่อยู่อาศัยภายในกองกำลังบูรพา ที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง	109.27	452.685	.778	.981
e31 ที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้น อยู่ใน สิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี	109.23	449.426	.803	.981
e41 ที่อยู่อาศัยที่จัดให้ มีนั้น ไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ	109.43	448.116	.798	.981

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
e51 การจัดที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลัง บูรพาจัดให้มันเป็นไปอย่างทั่วถึง	109.23	445.702	.789	.981
f11 ทำให้มีรายได้เพียงพอ	109.20	439.338	.812	.981
f21 มีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด	109.23	440.530	.826	.980
f31 มีความปลอดภัยและมีมาตรการ ป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติเหตุต่าง ๆ	109.43	441.633	.799	.981
f41 เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์	109.23	440.944	.847	.980
g11 มีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ จากการปฏิบัติงาน	109.13	445.430	.671	.981
g21 ได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพาในเรื่องความมั่นคง	109.23	431.909	.892	.980
g31 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์จากการประกันสุขภาพ	109.20	443.407	.832	.980
g41 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์จากการสงเคราะห์บุตร	109.43	444.875	.778	.981
g51 การคุ้มครองครอบคลุมเรื่อง ผลประโยชน์การชดเชยการขาดรายได้ จากการเจ็บป่วย	109.27	435.237	.912	.980
h11 มีกิจกรรมนันทนาการเพื่อการบันเทิง และการพักผ่อนหย่อนใจ	109.30	435.321	.847	.980
h21 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้มัน ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรี	109.27	436.547	.911	.980

	Scale mean if item deleted	Scale variance if item deleted	Corrected item-total correlation	Cronbach's alpha if item deleted
h31 กิจกรรมนันทนาการที่จัดให้มัน ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบ	109.17	440.213	.863	.980
i11 การให้บริการช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี	109.20	447.062	.849	.980
i21 การให้บริการช่วยพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่	108.93	448.409	.666	.981
i31 มีการชี้แจงแผนการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์	109.03	442.447	.885	.980

#### Scale statistics

Mean	Variance	Std. deviation	N of items
113.17	476.764	21.835	29

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถาม



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## เรื่อง การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา

\*\*\*\*\*

### คำชี้แจง:

1. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา (2) เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา (3) เพื่อเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการ ในกองกำลังบูรพา ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านหรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

2. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 2 ตอนดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ภูมิฐานะ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส อาชีพเดิมภาระหนี้สิน หน่วยงานที่สังกัด รายได้ ก่อนเข้ารับราชการการปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชาและค่านิยมในการเป็นทหาร มีจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการในกองกำลังบูรพา จำนวน 29 ข้อ

3. กรุณาตอบทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลขอขอบคุณทุกท่านที่ร่วมมือตอบแบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

เรื่อง การเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริง  
ด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการใน กองกำลังบูรพา

ตอนที่ 1: แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน  
หรือ เติมคำลงในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านมีภูมิลำเนา คือ

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| ( ) (1) กรุงเทพฯ หรือ ปริมณฑล | ( ) (2) กลาง (ยกเว้น กรุงเทพฯหรือปริมณฑล) |
| ( ) (3) เหนือ                 | ( ) (4) ตะวันออกเฉียงเหนือ                |
| ( ) (5) ใต้                   | ( ) (6) ตะวันออก                          |

2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน คือ

- |                                 |                           |
|---------------------------------|---------------------------|
| ( ) (1) ประถมศึกษาปีที่ 6       | ( ) (2) มัธยมศึกษาปีที่ 3 |
| ( ) (3) มัธยมศึกษาปีที่ 6/ ปวช. | ( ) (4) อนุปริญญา/ ปวส.   |
| ( ) (5)ปริญญาตรี                | ( ) (6) อื่น ๆ.....       |

3. สถานภาพการสมรส

- |                         |                 |
|-------------------------|-----------------|
| ( ) (1) โสด             | ( ) (2) แต่งงาน |
| ( ) (3) หม้าย/ หย่าร้าง |                 |

4. อาชีพเดิมก่อนเข้ารับราชการ

- |   |
|---|
| ( ) (1) ไม่ได้ประกอบอาชีพ                                   |
| ( ) (2) เกษตรกร   |
| ( ) (3) ข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ                            |
| ( ) (4) ช่างซ่อมต่าง ๆ (ช่างไฟฟ้า ช่างรถยนต์ ช่างประปา ฯลฯ) |
| ( ) (5) พนักงานบริษัทเอกชน                                  |
| ( ) (6) ค้าขาย/ ธุรกิจส่วนตัว                               |
| ( ) (7) อื่น ๆ ระบุ.....                                    |

5. ท่านมีภาระหนี้สินในปัจจุบัน

- ( ) (1) มีหนี้สิน ( ) (2) ไม่มีหนี้สิน

6. หน่วยงานที่สังกัด (เหล่า)

- ( ) (1) ทหารราบ ( ) (2) ทหารม้า  
 ( ) (3) ทหารปืนใหญ่ ( ) (4) ทหารสื่อสาร  
 ( ) (5) ทหารช่าง ( ) (6) ทหารพลาริการ  
 ( ) (7) ทหารสรรพาวุธ ( ) (8) ทหารขนส่ง  
 ( ) (9) ทหารการสัตว ( ) (10) ทหารแผนที่  
 ( ) (11) ทหารสารวัตร ( ) (12) ทหารแพทย์

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ท่านได้รับก่อนเข้ารับราชการ

- ( ) (1) ต่ำกว่า 3,000 บาท ( ) (2) 3,001-6,000 บาท  
 ( ) (3) 6,001-9,000 บาท ( ) (4) 9,001-12,000 บาท  
 ( ) (5) มากกว่า 12,001 บาท

8. การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา

8.1 ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้เอาใจใส่ดูแลสวัสดิการที่ได้รับอย่างต่อเนื่อง

ทันเวลา

- ( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

8.2 ผู้บังคับบัญชาของตามลำดับชั้นของท่านได้เอาใจใส่ดูแลสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง

ทันเวลา

- ( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

8.3 ผู้บังคับบัญชาได้ให้สวัสดิการของท่านตามสิทธิที่ควรจะได้รับอย่างสมบูรณ์

- ( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

8.4 ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของท่านสนับสนุนสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง ทันเวลา

- ( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

8.5 ผู้บังคับบัญชาปกครองดูแลด้านสวัสดิการของทหารกองประจำการอย่างยุติธรรม

มีเหตุผล

- ( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

## 9. ค่านิยมในการเป็นทหาร

9.1 ท่านมีการรับรู้คุณค่าการรับราชการทหาร

( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

9.2 ท่านได้รับการเอาใจใส่ ดูแลอย่างดีจากกองกำลังบูรพา

( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

9.3 ท่านมีความภาคภูมิใจในการรับราชการทหาร

( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

9.4 ท่านรู้ดีว่าการเป็นทหารมีเกียรติยศ

( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

9.5 ท่านรู้ดีว่าการเป็นทหารสมเป็นชายชาติวีร

( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

9.6 ท่านรู้ดีว่าการเป็นทหารเป็นส่วนหนึ่งในการปกป้องประเทศให้คงอยู่ตลอดไป

( ) (1) จริง ( ) (2) ไม่จริง

10. ท่านเป็นทหารกองประจำการ รุ่นปี..... ผลัดที่ .....

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบระหว่างความต้องการและสภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการของพลทหารกองประจำการ

ในกองกำลังบูรพา

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมายลงในช่องที่ตรงกับความต้องการและสภาพความเป็นจริงของสวัสดิการที่กองกำลังบูรพาได้จัดให้มีไว้

ข้อที่	สวัสดิการของทหารกองประจำการ	ระดับความต้องการ					สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
<b>1. การมีสุขภาพอนามัยที่ดี</b>											
1	ท่านได้รับการป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ จากการบริการทางการแพทย์ที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้ตาม ความต้องการ										
2	ท่านได้รับการรักษาพยาบาล จากการบริการทางการแพทย์ ที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้โดยทั่วถึง										

ข้อที่	สวัสดิการของทหาร กองประจำการ	ระดับความต้องการ					สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
3	ท่านได้รับการส่งเสริมและพัฒนา สุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของกองกำลังบูรพาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน										
4	ท่านได้รับการรักษาพยาบาลที่เข้าถึง ได้ตามหลักการแพทย์โดยหน่วย แพทย์ของกองกำลังบูรพาหรือ สถานพยาบาลในพื้นที่										
<b>2. การมีการศึกษาที่ดี</b>											
5	ท่านได้รับบริการที่ทางกองกำลัง บูรพาจัดให้เพื่อส่งเสริมและพัฒนา ตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ที่ตอบสนองความต้องการของท่าน										

ข้อที่	สวัสดิการของทหาร กองประจำการ	ระดับความต้องการ					สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
6	ท่านได้รับการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์โดยทั่วถึงที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้เพื่อนำไปสู่ การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป										
7	กองกำลังบูรพาจัดให้ท่านได้รับ การศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุด คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน										
8	การให้คุณภาพการจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐานที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้มีขึ้นมีความน่าเชื่อถือ ตรงตามหลักสูตรของ กระทรวงศึกษาธิการ										
9	กองกำลังบูรพาจัดให้มีการอบรม วิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ประกอบ อาชีพได้จริง										

ข้อที่	สวัสดิการของทหาร กองประจำการ	ระดับความต้องการ					สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
<b>3. การมีที่อยู่อาศัย</b>											
10	กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยตามควร แก้ข้อบกพร่อง ช่วยเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตที่ดีให้ตามความต้องการของท่าน										
11	กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยภายใน กองกำลังบูรพาที่ให้ความปลอดภัย และความมั่นคง										
12	กองกำลังบูรพามีที่อยู่อาศัยที่จัดให้ นั้นอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่ดี										
13	ที่อยู่อาศัยที่ทางกองกำลังบูรพา จัดให้มันนั้นไม่มีความเสี่ยงต่อภัยพิบัติ หรือเสี่ยงต่อความเสียหายทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม										
14	การจัดที่อยู่อาศัยที่ทาง กองกำลังบูรพาจัดให้มันเป็นไป อย่างทั่วถึงและเสมอภาคเท่าเทียมกัน										

ข้อที่	สวัสดิการของทหาร กองประจำการ	ระดับความต้องการ					สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
<b>4. การมีงานทำ การมีรายได้ และการมีสวัสดิการแรงงาน</b>											
15	การมีงานทำในกองกำลังบูรพาทำให้ มีรายได้เพียงพอแก่การดำรงชีพ ที่ตอบสนองความต้องการ										
16	งานที่ทำในกองกำลังบูรพา มีสวัสดิการที่ดีตามที่กฎหมายกำหนด ตอบสนองความต้องการของทุกคน										
17	งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพา มีความปลอดภัยและมีมาตรการ ป้องกัน อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ										
18	งานที่ท่านทำในกองกำลังบูรพา เป็นงานที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือ ผิดกฎหมาย										



ข้อที่	สวัสดิการของทหาร กองประจำการ	ระดับความต้องการ					สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
<b>5. การมีความมั่นคงทางรายได้</b>											
19	ท่านมีรายได้เพียงพอแก่การยังชีพ จากการปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพา										
20	การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพาใน เรื่องความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ของตนและครอบครัว ในรูป ของการประกันสังคม										
21	การคุ้มครองท่านเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์จากการประกัน สุขภาพ										
22	การคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงานอยู่ใน กองกำลังบูรพา ครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์การสงเคราะห์บุตร										

ข้อที่	สวัสดิการของทหารกองประจำการ	ระดับความต้องการ					สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
23	การได้รับการคุ้มครองเมื่อปฏิบัติงาน อยู่ในกองกำลังบูรพาครอบคลุม เรื่องผลประโยชน์การชดเชยการขาด รายได้จากการเจ็บป่วย พิการทุพพล ภาพ ชราภาพ										
<b>6. นันทนาการ</b>											
24	กองกำลังบูรพามีกิจกรรมนันทนาการ เพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนหย่อน ใจอย่างมีคุณภาพที่ตอบสนอง ความต้องการของท่าน										
25	กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพา จัดให้มันั้น ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสีย ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรม และไม่ผิดกฎหมาย										

ข้อที่	สวัสดิการของทหารกองประจำการ	ระดับความต้องการ					สภาพความเป็นจริงด้านสวัสดิการ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	ดีมาก (5)	ดี (4)	ปานกลาง (3)	พอใช้ (2)	ปรับปรุง (1)
26	กิจกรรมนันทนาการที่กองกำลังบูรพา จัดให้มีนั้น ไม่เป็นการเอาใจเอาเปรียบ กดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพ ของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ										
<b>7. การบริการสังคมทั่วไป</b>											
27	การให้บริการของกองกำลังบูรพา ช่วยสร้างเสริม การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตอบสนองความต้องการ										
28	การให้บริการของกองกำลังบูรพา ช่วยพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ให้ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุขตามควรแก่ศักยภาพ										
29	การให้ผู้บังคับบัญชาให้การชี้แจง แผนการปฏิบัติงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน										