

การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

จำลอง เอก ญัฐศักดิ์ ชั้นอาสา

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง

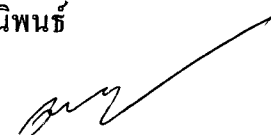
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2560

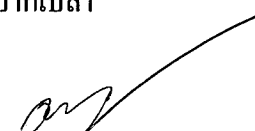
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ จำสืบเอกณัฐศักดิ์ ชั้นอาสา ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)

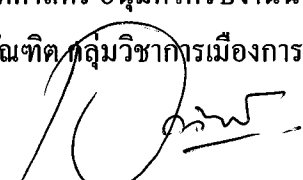
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ต้นศิริคงคล)

  
..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ (พิเศษ) พันตำรวจเอก ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการเมืองการปกครอง ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ว่าที่เรือตรี ดร.เอกวิทย์ มณีชร)  
วันที่ 19 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

## ประกาศคุณูปการ

การวิจัยเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจากหลายท่านที่ให้ความช่วยเหลือ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสว่าง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำแนวทางการศึกษาหาข้อมูล และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำงานนิพนธ์ตลอดจนดูแลเอาใจใส่ในการทำงานนิพนธ์ อย่างดียิ่ง ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล และรองศาสตราจารย์(พิเศษ) พันตำรวจเอก ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาและคำแนะนำแนวทางการทำงานนิพนธ์ อย่างถูกต้องจนสำเร็จ สมบูรณ์แบบทุกประการ ขอขอบพระคุณ พันโท ไชยปรการ พิมพ์จินดา และร้อยเอก สุนทร โสภา ที่กรุณาให้คำแนะนำข้อมูลเพื่อจัดทำเครื่องมือในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณ สมาชิกในครอบครัวทุกคน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงเพื่อน ๆ ร.ม.5 สำหรับมิตรภาพและความทรงจำที่สำคัญยิ่ง รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา สุดท้ายในความสำเร็จของผู้ศึกษามีอาจสำเร็จลงได้หากปราศจากการสนับสนุนที่ดีจากมณีจันทร์ ผู้ที่คอยอยู่เคียงข้าง และอยู่เบื้องหลังความสำเร็จของผู้ศึกษาในทุกเรื่องตลอดระยะเวลา 14 ปี จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้รับความร่วมมืออย่างดี จากกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ในการตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วน สมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขออุทิศแด่บิดา(คนบนฟ้า) และขอมอบแด่มารดา ผู้เป็นที่รักและเคารพยิ่ง ขอมอบแด่คณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนตลอดหลักสูตร พี่ น้อง เพื่อน ร.ม.(การเมืองการปกครอง) คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ทุกรุ่น ที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมมือกันในทุกกิจกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา จนทำให้รู้ว่าชีวิตนี้มีคุณค่าต่อสังคมในทุกขณะของชีวิตเป็นอย่างไร ซึ่งเป็นผลทำให้นิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์ และผลการศึกษาที่ได้นี้จะประโยชน์ต่อแนวทางการศึกษาของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา และจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในอนาคตของผู้วิจัยต่อไป

จำสิบเอก ณัฐศักดิ์ ชันอาสา

58910068: สาขาวิชา: การเมืองการปกครอง; ร.ม. (การเมืองการปกครอง)

คำสำคัญ: การจัดการสวัสดิการ/ กำลังพล/ กองพันทหารราบ

ณัฐศักดิ์ ชั้นอาสา: การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3

กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ (WELFARE MANagements OF STAFFS IN THE 3<sup>rd</sup> INFANTRY BATTALION, 21<sup>st</sup> INFANTRY REGIMENT QUEEN,S GUARD.) คณะกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ไพฑูรย์ โพธิสว่าง, ร.ด., วิเชียร ต้นศิริคงคล, ร.ด., ปกรณ์ มณีปกรณ์, ป.ร.ด., 77 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจัดการสวัสดิการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยศึกษาเฉพาะกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 254 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้ One-way ANOVA ทดสอบสมมติฐานหาค่าความแตกต่างวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กำลังพลมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ ( $\bar{X}$ =4.46) สวัสดิการด้านการทำงาน ( $\bar{X}$ =4.44) สวัสดิการด้านการมีรายได้เสริม ( $\bar{X}$ =4.40) สวัสดิการด้านการศึกษา ( $\bar{X}$ =4.30) สวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคม ( $\bar{X}$ =4.29) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{X}$ =4.29) และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ( $\bar{X}$ =4.22) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีความแตกต่างกันตามประเภทชั้นยศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในส่วนของ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ของกำลังพลมีความต้องการจัดสวัสดิการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ หน่วยควรจัดให้มีสวัสดิการทั้งในด้านความมั่นคงทางสังคม ด้านการมีรายได้เสริม รวมถึงการนันทนาการและการดูแลสุขภาพไปพร้อมกัน และจัดให้มีทุนการศึกษาอบรมแก่กำลังพลในทุกด้านนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ ของกำลังพลต่อไป

58910068: MAJOR: POLITICS AND GOVERNMENT; M.Pol.Sc.  
(MASTER OF POLITICAL SCIENCE)

KEYWORDS: WELFARE MANAGERMENTS / STAFFS / INFANTRY  
BATTALION

NATTASAK KANARSA: WELFARE MANAGERMENTS OF STAFFS IN  
THE 3<sup>rd</sup> INFANTRY BATTALION, 21<sup>st</sup> INFANTRY REGIMENT QUEEN,S  
GUARD. ADVISORY COMMITTEE: PAITHOON BHOTHISAWANG, Ph.D.,  
VICHIEEN TANSIRIKONGKHON, Ph.D., PAKORN MANEPAKORN, Ph.D.  
77 P. 2017.

The research is a quantitative research study with the objective to welfare managements of staffs in the 3<sup>rd</sup> Infantry Battalion 21<sup>st</sup> Infantry Regiment Queen's Guard, and to compare the need to welfare managements of staffs in the 3<sup>rd</sup> Infantry Battalion 21<sup>st</sup> Infantry Regiment Queen's Guard. Personal factors are classified studies from staffs of the 3<sup>rd</sup> Infantry Battalion 21<sup>st</sup> Infantry Regiment Queen's Guard. A total of 254 soldiers. The statistic used in the analysis were frequency, percentage ,average and the standard deviation, in hypothesis testing using statistic F-test or One-way a hypothesis of variance (ANOVA) to test hypothesis for the difference, comparative analysis variables from three group or more and the method LSD ( Least significant difference test)

The results show that the majority of staffs. Opinions on highest level ( $\bar{x}=4.52$ ) considering it was found that the troops have any comments on the need for demand management 7 side in the highest such as Recreational welfare ( $\bar{x}=4.46$ ), work welfare ( $\bar{x}=4.44$ ), extra income welfare ( $\bar{x}=4.40$ ), education welfare ( $\bar{x}=4.30$ ), social security welfare ( $\bar{x}=4.29$ ), health and sanitation welfare ( $\bar{x}=4.29$ ) and shelter welfare ( $\bar{x}=4.22$ ). The results of the test showed that my opinions about welfare managements of staffs in the 3<sup>rd</sup> Infantry Battalion 21<sup>st</sup> Infantry Regiment Queen's Guard. A different type of class rank and income per month. The statistical significance level 0.5 and marital status, education level, job position and work experience. Welfare managements of staffs in the 3<sup>rd</sup> Infantry Battalion 21<sup>st</sup> Infantry Regiment Queen's Guard. There was no difference between the statistical significance level 0.5 suggestions about the requirement. The research about military should provide benefits in terms of social stability. The extra income including recreation and health care along the way and provide scholarships for training personnel in all aspects other than the army provided. Enhancing knowledge expertise of the staffs.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ช
สารบัญภาพ .....	ญ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ .....</b>	<b>1</b>
บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
คำถามของการวิจัย .....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	3
สมมติฐานของการวิจัย .....	3
ขอบเขตการวิจัย .....	4
คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย .....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
<b>2 แนวคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....</b>	<b>9</b>
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ .....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ .....	14
ทฤษฎี X และทฤษฎี Y .....	16
ทฤษฎีความคาดหวัง .....	19
ทฤษฎีความเสมอภาค .....	20
สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล .....	21
คู่มือการสวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก .....	25

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	26
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	30
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	31
การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง .....	31
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล .....	32
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย .....	33
ลักษณะแบบสอบถาม .....	34
การจัดทำข้อมูลการและวิเคราะห์ผล .....	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	37
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	38
ส่วนที่ 2 ผลวิเคราะห์ระดับความต้องการสวัสดิการกำลังพล .....	42
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และสรุปผล .....	57
สรุปผล .....	57
อภิปรายผล .....	58
ข้อเสนอแนะ .....	60
บรรณานุกรม .....	62
ภาคผนวก .....	64
ภาคผนวก ก .....	65
ภาคผนวก ข .....	72
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	77

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
3-1	สัดส่วนจำนวนตัวอย่าง .....	38
4-1	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ .....	38
4-2	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทชั้นยศ .....	38
4-3	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	39
4-4	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา .....	39
4-5	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	40
4-6	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง .....	40
4-7	จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุการทำงาน .....	41
4-8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ ของกำลังพลในแต่ละด้าน .....	42
4-9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ สวัสดิการของกำลังพล ด้านการศึกษา .....	43
4-10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ สวัสดิการของกำลังพล ด้านสุขภาพอนามัย .....	44
4-11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ สวัสดิการของกำลังพล ด้านที่อยู่อาศัย .....	45
4-12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ สวัสดิการของกำลังพล ด้านการทำงาน .....	46
4-13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ สวัสดิการของกำลังพล ด้านความมั่นคงทางสังคม .....	47
4-14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ สวัสดิการของกำลังพล ด้านการมีรายได้เสริม .....	48



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการ สวัสดิการของกำลังพล ด้านนันทนาการ .....	49
4-16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นกำลังพลต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ จำแนกตามอายุ .....	50
4-17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นกำลังพลต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ จำแนกตามประเภทชั้นยศ .....	50
4-18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล จำแนกตามประเภทชั้นยศ .....	51
4-19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นกำลังพลต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	52
4-20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นกำลังพลต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	52
4-21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นกำลังพลต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	53
4-22 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	53
4-23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นกำลังพลต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่ง .....	55
4-24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นกำลังพลต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงาน .....	55
4-25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....	56
ก-1 ผลการทดสอบความแม่นยำเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ .....	69
ก-2 ผลการทดสอบความแม่นยำเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ .....	70

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	30

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนหลายกลุ่ม ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดปัญหาทางสังคมที่หลากหลาย และส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในภาพรวม ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับการจัดสวัสดิการสำหรับประชาชนทุกคนและยังมีสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ประชาชน ซึ่งประเทศไทยแม้จะมีการพัฒนาประเทศมาอย่างยาวนาน แต่การพัฒนาประเทศที่ผ่านมาไม่สามารถลดช่องว่างของคนจน คนรวยให้น้อยลง กลับพบว่ามีปัญหาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมมากขึ้นจนนำไปสู่วิกฤตเศรษฐกิจในปี 2540 ทางออกของประเทศซึ่งเป็นที่ยกย่องกันมากในปัจจุบัน คือการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนฐานรากของประเทศซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถให้ชุมชนเข้มแข็งได้ การพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องอาศัย การพัฒนาแบบองค์รวม และต้องเริ่มที่พัฒนาคน ตลอดจนให้ความรู้ในการขับเคลื่อนรูปแบบ การจัดสวัสดิการตามที่กำหนดซึ่ง “สังคมสวัสดิการ” เป็นเรื่องสำคัญที่รัฐบาลกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดระบบสวัสดิการถ้วนหน้าในปี พ.ศ. 2560 โดยส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคม (กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการพัฒนาสังคม สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ, 2559)

ในอดีตกระทรวงกลาโหมประสบปัญหาการบริหารจัดการสวัสดิการ อันเป็นผลสืบเนื่องจากการจัดเตรียมกำลังในอดีต โดยเมื่อหลังสถานการณ์สงครามเย็นได้สิ้นสุดลง (2532/33) ภัยคุกคามได้ลดระดับความขัดแย้งรูปแบบปัญหาความมั่นคงปรับเปลี่ยนไป ภาระหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม/กองทัพบก จำต้องปฏิรูปให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามเงื่อนไขจากปัจจัยภายในดังกล่าวผู้บังคับบัญชาทุกระดับบริหารและพยายามแก้ปัญหาอยู่เสมอ แต่ไม่ได้ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญแต่อย่างใด เนื่องจากหลักความมั่นคงในอาชีพของระบบราชการ ที่ไม่สามารถให้ข้าราชการออกจากราชการได้ หากไม่สามารถพิสูจน์ได้ว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรง การจัดสวัสดิการให้กับกำลังพลถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญยิ่งในการพัฒนา และเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่กำลังพล กองทัพได้รับการเสริมสร้าง ทั้งด้านการพัฒนาอาวุธยุทโธปกรณ์ให้มีประสิทธิภาพสูง และด้านกำลังพลก็ต้องมีการพัฒนาความรู้ และความสามารถให้มีคุณภาพและสมรรถภาพสูงเช่นกัน โดยการดำเนินการควบคู่กัน กับการดูแลในเรื่องขวัญและกำลังใจ เพื่อให้กองทัพมีความพร้อมอยู่เสมอ (ฉลองรัฐ นาคอาทิตย์, 2552)

กองทัพบกจึงเป็นองค์กรหลักที่สำคัญด้านความมั่นคงขององค์กรหนึ่ง มีภาระหน้าที่ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551 มาตรา 19 กำหนดให้ “กองทัพบกมีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพบก การป้องกันราชอาณาจักร และดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพบกตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหม มีผู้บัญชาการทหารบก เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ” กำลังพลกองทัพบกประกอบด้วย ข้าราชการทหารประจำการ ทหารกองประจำการ อาสาสมัครทหารพราน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ มีการปฏิบัติราชการ 2 ลักษณะ คือ การปฏิบัติราชการปกติ ในที่ตั้งหน่วยปกติ และการปฏิบัติราชการในพื้นที่อื่น ๆ นอกที่ตั้งหน่วยปกติ (ไม่นับรวมภารกิจพิเศษอื่น ๆ อันเนื่องมาจากการรักษาความสงบเรียบร้อยในประเทศ และการพัฒนาประเทศ) ซึ่งการปฏิบัติราชการสนามเหล่านี้ ยังสามารถแบ่งตามลักษณะแผนงานได้ 2 แผนงาน คือ แผนงานป้องกันประเทศ และแผนงานรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ซึ่งเป็นอำนาจกำลังรบที่ไม่มีตัวตนดังกล่าว ผู้บัญชาการทหารบกจึงได้มอบนโยบายให้บูรณาการวิธีการที่จะทำให้กำลังพลได้สิทธิครบถ้วน และรวดเร็วรวมทั้งกรุณาเพิ่มเติมสิทธิและสวัสดิการให้กับกำลังพลเพิ่มมากขึ้น เพื่อปรับให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภายใต้สถานะการปฏิบัติที่เสี่ยงอันตราย โดยกรมสวัสดิการทหารบก เป็นหน่วยงานของกองทัพบก ที่ให้บริการเกี่ยวกับงานด้านสวัสดิการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการกองทัพบก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานะค่าครองชีพในปัจจุบันที่อยู่ในอัตราที่สูงขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนข้าราชการที่ได้รับกับกองทัพบกในแต่ละเดือน (พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551)

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เป็นหน่วยงานระดับกองพันทหารราบหน่วยหนึ่งของกองทัพบก มีภารกิจเช่นเดียวกับหน่วยกำลังรบซึ่งเป็นกองพันทหารราบมาตรฐาน คือ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ การช่วยพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติอื่น ๆ นอกเหนือภาวะสงคราม รวมถึงภารกิจพิเศษที่หน่วยได้รับมอบ เช่น การถวายความปลอดภัยพระบรมวงศานุวงศ์ การรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ เพื่อให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจัดการสวัสดิการให้กับกำลังพลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่สุดเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อกำลังพล แม้จะมีการจัดการสวัสดิการของรัฐให้กับกำลังพลตามที่กล่าวมานั้น ในบางเรื่องก็ยังไม่ครอบคลุมถึงกำลังพลทุกนายได้ การจัดสวัสดิการจึงถือเป็นกลไกหลักที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตให้แก่กำลังพล

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเพิ่มเติมเรื่องสภาพการจัดสวัสดิการ ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

รวมถึงแนวทางการจัดสวัสดิการเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สภาพปัญหาและปัจจัยที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการ และนำข้อมูลที่ได้รับเสนอต่อกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการจัดสวัสดิการให้ตอบสนองตอบกำลังให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

### คำถามของการวิจัย

1. กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีความต้องการสวัสดิการมากน้อยเพียงใด ด้านใดบ้าง
2. ความต้องการสวัสดิการมีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน)

### สมมติฐานของการวิจัย

1. กำลังพลอายุต่างกันมีความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน
2. ประเภทชั้นยศกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน
3. สถานภาพการสมรสกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน
4. ระดับการศึกษากำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน
5. รายได้เฉลี่ยกำลังพลต่อเดือนต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน
6. ตำแหน่งกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน
7. อายุการทำงานกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน

## ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา : การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความต้องการของกำลังพลเกี่ยวกับสภาพการจัดการสวัสดิการ และศึกษาระดับความต้องการจัดการสวัสดิการเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตด้านพื้นที่ : การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการโดยกลุ่มตัวอย่างกำลังพลในหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ซึ่งเป็นกำลังพลทั้งหมด 691 นาย โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี้กำหนดเท่ากับ  $\pm 0.05$  ภายใต้อัตราความเชื่อมั่น 95%

ขอบเขตด้านระยะเวลา : ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วง เมษายน 2560 ถึง กรกฎาคม 2560 ซึ่งเป็นระยะเวลาตั้งแต่เริ่มต้นคว้าข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จนถึงจัดทำรูปเล่ม

## เนื้อหาของการศึกษา

ขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพลในหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ และศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลที่มีผลต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ เพื่อเป็นข้อเสนอแนะต่อส่วนที่เกี่ยวข้องของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
  - 1.1 อายุ
  - 1.2 ประเภทชั้นยศ (นายทหารสัญญาบัตร, นายทหารประทวน, พลทหารกองประจำการ)
  - 1.3 สถานภาพการสมรส
  - 1.4 ระดับการศึกษา
  - 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
  - 1.6 ตำแหน่ง
  - 1.7 อายุการทำงาน

ตัวแปรตาม

2. ความต้องการจัดสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

- 2.1 ความต้องการด้านการศึกษา
- 2.2 ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย
- 2.3 ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย
- 2.4 ความต้องการด้านการทำงาน
- 2.5 ความต้องการด้านความมั่นคงทางสังคม
- 2.6 ความต้องการด้านการมีรายได้เสริม
- 2.7 ความต้องการด้านนันทนาการ

### นิยามศัพท์

ความต้องการจัดการสวัสดิการ หมายถึง ความต้องการจัดสวัสดิการของกำลังพลในหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านการศึกษา ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย ความต้องการด้านการทำงาน ความต้องการด้านความมั่นคงทางสังคม ความต้องการด้านการมีรายได้เสริม ความต้องการด้านสังคม ซึ่งสอดคล้องกับคู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก

ความต้องการด้านการศึกษา หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาทั้งตามแนวทางการรับราชการ และนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้ สิทธิต่าง ๆ และสวัสดิการที่รัฐให้การสนับสนุน การจัดศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการประชุม การจัดอบรมระยะสั้นด้านการหาอาชีพเสริม การแจกคู่มือการพัฒนางานสวัสดิการ และการมอบทุนการศึกษา สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญในการทำงานมากขึ้น

ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การให้บริการการตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำปรึกษาด้านสภาพจิตใจ

ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การจัดบริการที่อยู่อาศัยข้าราชการทหาร การจัดกิจกรรมพัฒนาที่อยู่อาศัยกำลังพลแบบมีส่วนร่วม การจัดงบประมาณซ่อมแซมที่อยู่อาศัย

ความต้องการด้านการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาด และถูกสุขลักษณะที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้มีสุขภาพจิตดี

และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่  
 การงาน

ความต้องการด้านความมั่นคงในสังคม หมายถึง การบริการศาสนกิจ และฌาปนกิจ  
 การบริการปริกษาด้านกฎหมาย เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยและการลดหย่อนภาษีเงินได้แก่บุตร  
 ซึ่งเป็นผู้อุปการะเลี้ยงดู สิทธิ และสวัสดิการ การอำนวยความสะดวกการจัดรถรับส่งบุตรหลานไป  
 ศึกษาฟรี การมอบทุนการศึกษาบุตร การให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต  
 หรือบริการสาธารณะอื่น

ความต้องการด้านการมีรายได้เสริม หมายถึง การสนับสนุนงบประมาณประกอบอาชีพ  
 เสริม การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน การศึกษาดูงานด้านอาชีพทั้งในและต่างจังหวัด การจัดให้มีสถานที่  
 จำหน่ายผลิตภัณฑ์ การจัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ด้านอาชีพและภูมิปัญญา

ความต้องการด้านนันทนาการ หมายถึง การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายใน  
 การสนับสนุนกิจกรรมการละเล่นพื้นบ้าน การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา การสนับสนุน  
 กิจกรรมวันสำคัญสำหรับบุตร เช่น วันเด็ก การสนับสนุนกิจกรรมการร้องเพลง และเต้นรำ  
 การจัดท่องเที่ยวประจำปี การจัดห้องอาหาร การจัดห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย การจัดให้มีชมรม  
 กีฬาและนันทนาการต่าง ๆ เป็นต้น

กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ หมายถึง หน่วยงานระดับ  
 กองพันทหารราบหน่วยหนึ่งของกองทัพบก มีภารกิจเช่นเดียวกับหน่วยกำลังรบซึ่งเป็น  
 กองพันทหารราบมาตรฐาน คือ การป้องกันประเทศ การรักษาความมั่นคงภายใน การรักษาความสงบ  
 เรียบร้อยภายในประเทศ การช่วยพัฒนาประเทศ และการปฏิบัติอื่น ๆ นอกเหนือภาวะสงคราม  
 รวมถึงภารกิจพิเศษที่หน่วยได้รับมอบ ซึ่งมีที่ตั้งหน่วยอยู่ที่ อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

สภาพการจัดสวัสดิการ หมายถึง แนวทางหรือมาตรการต่าง ๆ ในทางปฏิบัติของ  
 กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ในการช่วยเหลือด้านสวัสดิการ

ความต้องการ หมายถึง ความต้องการสวัสดิการสังคม ได้แก่ ด้านสุขภาพอนามัยด้านส่งเสริม  
 การอยู่ร่วมกันและสร้างความเข้มแข็งด้านส่งเสริมอาชีพหรือรายได้ด้านการบริหารการจัดการระบบ  
 พัฒนาคุณภาพชีวิต

ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการจัดสวัสดิการ หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพล  
 ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ อายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
 ตำแหน่ง และอายุการทำงาน

ข้าราชการทหาร หมายถึง ข้าราชการทหารตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร  
 พ.ศ. 2521 ในสังกัดสำนักงานเลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวง  
 กลาโหม กรมราชองครักษ์ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ



กำลังพล หมายถึง ข้าราชการทหารทุกชั้นยศซึ่งรับราชการที่กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ประเภทชั้นยศ หมายถึง นายทหารชั้นสัญญาบัตร(ชั้นยศตั้งแต่ร้อยตรี ขึ้นไป), นายทหารชั้นประทวน(ชั้นยศตั้งแต่ สิบตรี ถึง จำสิบเอก), พลทหารกองประจำ(พลทหารที่รับราชการตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497)

ตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งการบรรจุเข้ารับราชการที่จัดไว้เป็นส่วนตามภาระงาน เช่น ส่วนบังคับบัญชา ฝ่ายอำนวยการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายสนับสนุน เป็นต้น

อายุการทำงาน หมายถึง การนับตั้งแต่วันเริ่มบรรจุเข้ารับราชการ จนถึงปัจจุบัน

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จมาขั้นสูงสุดของกำลังพลที่ตอบ

แบบสอบถาม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง เงินเดือน รายได้รายเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่ได้รับต่อเดือน

สิทธิประโยชน์ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ทางราชการมีไว้เพื่อจูงใจ และตอบแทนข้าราชการทหารที่ปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด

เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับจากเงินงบประมาณประเภทเงินเดือน รวมทั้งเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน สำหรับค่าวิชาและหรือเงินเพิ่มการเลื่อนฐานะ และหรือสำหรับประจำตำแหน่งที่ต้องฝ้อันตรายเป็นปกติ และหรือสำหรับการสู้รบ และหรือสำหรับการปราบปรามผู้กระทำความผิด แต่ไม่รวมถึงเงินเพิ่มอย่างอื่น ๆ

บำเหน็จ หมายถึง เงินที่ทางราชการตอบแทนความชอบให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการโดยจ่ายให้เป็นก้อนเพียงครั้งเดียว

บำนาญ หมายถึง เงินที่ทางราชการตอบแทนความให้แก่ข้าราชการที่ออกจากราชการจนกระทั่งถึงวันที่ถึงแก่กรรม หรือถึงวันที่ผู้รับบำนาญหมดสิทธิในการรับบำนาญ โดยจ่ายเป็นรายเดือน

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงระดับความต้องการจัดการสวัสดิการ ของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

2. ผลการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพล เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการจัดการสวัสดิการ กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

3. สามารถนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมการดำเนินงานด้านการจัดการสวัสดิการกำลังพล แก่ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ต่อไป

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ผู้วิจัยได้แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือใกล้เคียงกับงานวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการ
3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y
4. ทฤษฎีความคาดหวัง
5. ทฤษฎีความเสมอภาค
6. สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล
7. คู่มือการสวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

Pearson and Johnson (1978) ให้ความหมายคำว่า “สวัสดิการ” การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้าง ในการจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัท โดยมุ่งเน้นการมีความสุขทางใจของคนงานขึ้นในระบบอุตสาหกรรม โดยคำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรมหรือสภาพของตลาดแรงงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2523) ให้ความหมาย “ประโยชน์เกื้อกูล” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องด้วยเจ็บป่วย โดยได้รับเงินเดือนเต็ม ควรได้รับโบนัสประจำปีตามอายุ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยง พาหนะเดินทาง และค่าล่วงเวลา

สำหรับสิทธิประโยชน์เป็นผลประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรทุกคน ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากที่เป็นการดำรงรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับองค์กรพร้อมทั้งเป็นการจูงใจให้มุ่งต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรทางการศึกษาก็ยังคงเป็นผลตอบแทนทางอ้อมที่เสริมค่าตอบแทนหลักเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป อาทิ สิทธิประโยชน์เกื้อกูลที่กฎหมายกำหนด เช่น

การประกันชีวิต และบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

นักวิชาการบริหารการศึกษาของอเมริกา ได้อธิบายว่าสิทธิประโยชน์เกือบ หมายถึง ประโยชน์ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรทุกคน สิทธิประโยชน์เกือบ ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ ผลการปฏิบัติงาน ในพจนานุกรมศัพท์บริหารการศึกษ้อธิบายว่า สิทธิประโยชน์เกือบ เป็นคำพูดทั่วไป ในทางการบริหารบุคคลซึ่งหมายถึง ประโยชน์ที่พนักงานได้รับนอกเหนือจาก เงินเดือนตามปกติ

เสถียร คามีสักดี (2549) ได้สรุปความหมายของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังนี้ สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรทั้งที่เป็นตัวเงินและ ไม่เป็นตัวเงิน นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือนที่ได้รับตามปกติ เพื่อช่วยเหลือการครองชีพ ช่วยเหลือ เมื่อเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ออกจากงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีพ เป็นขวัญกำลังใจ แก่ บุคลากรและก่อให้เกิดปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่องค์กร

สิทธิประโยชน์ หมายถึง เงิน สิ่งของ กิจกรรมที่หน่วยงานให้แก่บุคคลเพื่อเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน เป็นสินน้ำใจ เป็นแรงจูงใจ ช่วยให้เกิดความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน ช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นบำเหน็จความชอบตามสมควร ก่อให้เกิด ความจงรักภักดีต่อองค์กร ได้เท่าเงินบำเหน็จบำนาญ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางค่าอาหาร ทำงานล่วงเวลา เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบสำนักกรัฐมนตรี เป็นต้น

Torrington (1994 อ้างถึงใน ฉန္ฐกฤตย์ แจงกลาง, 2556) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ การกินอยู่ดี ซึ่งหมายถึง สุขภาพและความปลอดภัย โดยหมายรวมทั้งทางร่างกายและจิตใจ สวัสดิการด้านร่างกาย จะเป็นสวัสดิการพื้นฐานในการดำรงชีวิตทั่ว ๆ ไป เช่น วันหยุด เป็นต้น ส่วนสวัสดิการด้านจิตใจ เช่น การให้คำปรึกษา การส่งเสริมสนับสนุนด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นต้น

เมตตา กฤตวิทย์, กาญจนา แก้วเทพ และฉัตรนันทน์ อนุวัชศิริวงศ์ (2530) นิยามว่าสวัสดิการ เป็นประโยชน์ที่องค์กรจัดให้บุคลากรนอกเหนือไปจากค่าจ้าง และเงินเดือน เช่น การให้ ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการยังครอบคลุมถึงผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจาก ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น วันลาพักผ่อน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ดีขึ้นอีกด้วย

หรือกล่าวโดยสรุปว่าสวัสดิการ คือ สิ่งที่องค์กรจัดให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อเป็นการ บริการ เรืออำนวยความสะดวกให้เกิดแก่บุคลากรนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยสวัสดิการที่ องค์กรจัดให้ดีอาจอยู่ในรูปตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ และองค์กรใดที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ บุคลากรก็จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นคง ในการดำรงชีวิตแก่บุคลากร อันจะยังเป็นประโยชน์ไปสู่การเพิ่มพูนผลผลิตของงาน อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

อนึ่ง ในส่วนของข้าราชการ สวัสดิการจะหมายรวมถึงสิ่งที่รัฐจัดให้แก่บุคลากรและสิ่งที่หน่วยงานจัดเสริมให้ นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

หลักการในการจัดสวัสดิการ

กัญญา สาทร (2526) ให้ทัศนะว่าสวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. หลักแห่งความยุติธรรม ซึ่งควรยึดเป็นการจัดและให้ความยุติธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
2. หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการควรรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบ

ในการให้บริการ

3. หลักแห่งงบประมาณ การที่สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการจึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่จะใช้และความสามารถในการดำเนินงานสวัสดิการได้อย่างต่อเนื่อง

4. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการที่จัดซื้อควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรัก ความผูกพันต่อสถานประกอบการ

5. หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าสวัสดิการกระทำโดยขาดหลักประหยัดแล้วจะกลายเป็นความฟุ่มเฟือย จะก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

6. หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการ ควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำ แต่ได้รับบริการที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

7. หลักแห่งการสนองความต้องการ สวัสดิการที่จัดให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างส่วนใหญ่ในสถานประกอบการ

8. หลักแห่งความจริงใจ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจ มีกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดผลดีแก่ตนเอง และความก้าวหน้าของสถานประกอบการ

9. หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการใดได้แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่า และได้ผลตามเป้าหมายทั้งลูกจ้างและนายจ้าง

10. หลักความเสมอภาค ซึ่งต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

จากหลักในการจัดสวัสดิการข้างต้น ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า หลักการจัดสวัสดิการที่ดีควรที่จะจัดให้ด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคในการให้บริการ ทั้งนี้การจัดสวัสดิการที่ดีควรจัดให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการด้วย โดยยึดหลักแห่งประโยชน์ ควรคำนึงถึงความคุ้มค่าที่จะได้รับในการเลือกประเภทและวิธีการดำเนินการ และในการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานควรที่จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดเห็นและดำเนินการจัดสวัสดิการด้วย

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังถึงผลที่จะได้รับตอบแทนจากการจัดสวัสดิการโดยทั่วไปแล้วสามารถจำแนกวัตถุประสงค์ขององค์การต่อการจัดสวัสดิการได้อย่าง 5 (กุลชน ธนาพงศธร, 2529 อ้างถึงใน สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์, 2542) ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเกื้อกูลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานบุคลากร
2. เพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์การต่อไป ในขณะที่เดียวกันสวัสดิการที่องค์การหนึ่ง ๆ จัดจะเป็นสิ่งจูงใจในบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถหันมาสนใจและสมัครเข้ามาทำงานอยู่กับองค์การต่อไป
3. เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือหรือความอนุเคราะห์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน การให้สวัสดิการถือว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม นอกจากนี้ถือว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์การในแง่ที่ป้องกันมิให้องค์การได้รับความกระทบกระเทือนจากการที่บุคลากรขององค์การประสบปัญหา หรือภาวะกังวลใจจนมีอาจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ
4. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับบุคลากรขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับแบ่งปันไม่เท่าเทียมกัน การจัดบริการสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้สัมพันธภาพระหว่างสองฝ่ายเป็นไปอย่างราบเรียบ
5. เพื่อช่วยทำให้การบริหารขององค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลพร้อมเมื่อบุคลากรขององค์การได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเกิดศรัทธาความจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นผลทำให้องค์การนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ประเภทของสวัสดิการ

สุดาศิริ วศวงศ์ (2537, หน้า 184 อ้างถึงใน สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์, 2542, หน้า 20-21) แบ่งประเภทสวัสดิการเป็นหัวข้อดังนี้

1. สวัสดิการที่กฎหมายระบุไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง สวัสดิการที่รัฐบังคับให้นายจ้างจัดให้กับลูกจ้างทุกคนในองค์กร ถ้านายจ้างไม่ทำจะมีความผิดข้อกำหนดต่าง ๆ ที่รัฐกำหนดขึ้นเป็นหน้าที่ของนายจ้างจะต้องจัดให้มีมาตรฐานต่ำสุดของสังคมที่จะต้องจัดให้แก่คน เช่น นายจ้างต้องจัดน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขอนามัยไว้ให้ลูกจ้าง จัดหาห้องน้ำ และส่วนอันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณที่เพียงพอแก่ลูกจ้าง
2. สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการประเภทที่มีได้บังคับให้นายจ้างมีอิสระที่จะให้หรือไม่ให้ก็ได้ ถ้านายจ้างให้สวัสดิการประเภทนี้มักมีจุดมุ่งหมายเพื่อเป็นการหาคนดีมาทำงานด้วย

และเป็นเครื่องจูงใจคนที่ทำงานอยู่ในองค์กร สวัสดิการประเภทนี้ได้แก่การบำเหน็จรางวัลในการทำงาน การแบ่งปันผลกำไร การสร้างความก้าวหน้าให้แก่คนงาน

3. สวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นสวัสดิการที่คำนวณเป็นเงินได้น้อยกว่าประเภทอื่น ๆ สวัสดิการประเภทนี้มักจะแสดงออกในรูปแบบการจัดการงานบุคคลที่ดี การจัดกิจกรรมด้านบันเทิงกีฬา การให้ข้อมูลข่าวสาร การให้การกุ้ย้ม การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาแก่คนงาน

สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์ (2542, หน้า 21-22) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการไว้อีกซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

1. สวัสดิการประเภทสุขอนามัย คือ สวัสดิการที่องค์กรให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่เจ็บป่วยในขณะที่เป็นพนักงาน โดยช่วยเหลือในด้านค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาลในระดับหนึ่ง หรือออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด ทั้งนี้อาจครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานด้วย เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีการดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานในลักษณะการจัดให้มีการตรวจร่างกายประจำปี การจัดห้องพยาบาลประจำองค์กร จัดพยาบาลแพทย์มาให้บริการการรักษา เป็นต้น

2. สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต คือ สวัสดิการที่จัดให้เพื่อช่วยพนักงานให้มีความมั่นคงในชีวิตของพนักงานและครอบครัวของพนักงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน เพื่อเป็นการออมเงินให้พนักงานในระยะเมื่อพนักงานพ้นจากงาน การจัดทำประกันชีวิตพนักงาน เพื่อช่วยเหลือครอบครัวของพนักงาน เป็นหลักประกันความมั่นคงให้แก่พนักงาน รวมถึงการช่วยเหลือความเป็นอยู่ของพนักงานเมื่อพนักงานประสบภัยพิบัติ อาทิ ไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม จนทำให้พนักงานเดือดร้อน องค์กรก็จะเข้ามาดูแลพนักงานในยามเดือดร้อน

3. สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่องค์กรจัดให้ เพื่อการช่วยเหลือแบ่งเบากภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานที่มีผลกระทบต่อภาวะการครองชีพของพนักงาน เช่น การจัดสวัสดิการเงินช่วยเหลือในลักษณะต่าง ๆ อาทิ เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพพนักงาน ครอบครัวของพนักงาน เงินช่วยเหลือค่าน้ำมันรถ การจัดสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำให้ เป็นต้น เป็นลักษณะการช่วยทางด้านมนุษยธรรม เมื่อพนักงานเดือดร้อน

4. สวัสดิการประเภทจูงใจ คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อให้พนักงานมาร่วมทำงานกับองค์กร และการสร้างกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยองค์กรจะจัดให้ในรูปแบบของเงิน หรือวัตถุ ตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบางองค์กรจะจูงใจพนักงานด้วยการให้เงิน โบนัส แก่พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งมีทั้งการกำหนดเงินโบนัสขั้นต่ำกว่าจะให้เท่าไรตามเงื่อนไขที่กำหนด เป็นกึ่งปี หรือการให้รถประจำตำแหน่งแก่พนักงานเมื่อมีการเลื่อนตำแหน่งจนถึงระดับที่กำหนดไว้ เป็นต้น

5. สวัสดิการประเภทการศึกษา คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการทำงานมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานการจัดอบรม สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้มีห้องสมุดสำหรับพนักงาน เป็นต้น

6. สวัสดิการประเภทสันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดไว้ให้พนักงานได้มีการพักผ่อนคลายเครียดจากการทำงาน การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีทั้งทางกายและจิตใจ เช่น การจัดท่องเที่ยวประจำปี การจัดห้องอาหารของพนักงาน การจัดห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย การจัดให้มีชมรมกีฬาและสันทนาการต่าง ๆ เป็นต้น สวัสดิการประเภทนี้ควรให้พนักงานได้เข้ามา มีส่วนกำหนดตามความต้องการของพนักงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดกิจกรรม ของสวัสดิการประเภทนั้น ๆ

7. สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดีให้แก่พนักงาน การออกแบบห้องทำงานหรือสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาด และ ถูกสุขลักษณะที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้ พนักงานมีสุขภาพจิตดี และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลผลิตรวมเพิ่มขึ้น

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายของนักจิตวิทยาชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่อยู่ภายใต้สมมติฐานว่า มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการ เป็น 2 ระดับ คือระดับต้น และระดับสูง

ระดับต้น แบ่งเป็น 2 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ได้แก่ ปัจจัย 4 และความต้องการด้านร่างกายอื่น ๆ เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย เป็นความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัย ในชีวิตทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการได้รับความคุ้มครองทั้งทางร่างกายและจิตใจ ระดับสูง แบ่งเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความต้องการทางด้านสังคม เป็นแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่ต้องการให้ สังคมยอมรับเป็นสมาชิก หรือได้รับการยอมรับและได้รับความรักจากเพื่อนร่วมงาน ตลอดจน มีการยอมรับในมิตรภาพ

2. ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง ประกอบด้วยความต้องการภายในและภายนอก โดยความต้องการภายใน เช่น ต้องการมีฐานะและตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการมีอิสรเสรีภาพ



ในความคิด มีความเชื่อมั่นในความรู้และความสำเร็จของตน และความต้องการภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับหรือได้รับความสนใจจากผู้อื่น

3. ความต้องการความสำเร็จตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการขั้นสูงสุด โดยต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทีตนปรารถนา ซึ่งเป็นระดับขั้นความต้องการที่ไม่สามารถได้มาโดยง่าย

จากทฤษฎีความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ทั้ง 2 ระดับนี้ เมื่อเทียบกับการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนขององค์กร จะเห็นว่าความต้องการระดับต้น เป็นความต้องการที่สามารถสนองได้โดยง่าย โดยจะอยู่ในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษ เงินชดเชยค่าอาหาร ที่พัก การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกันชีวิต การรักษาพยาบาล เป็นต้น ส่วนความต้องการระดับต้นอาจสนองได้เพียงบางส่วนเท่านั้น ได้แก่ การจัดรูปแบบสวัสดิการในด้านนันทนาการ การจัดกิจกรรมประกาศเกียรติคุณ การให้ทุนการศึกษา การดูงาน การได้เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ดังนั้น ด้วยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว สามารถสรุปได้ว่าการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่บุคลากร ต้องจัดเพื่อตอบสนองความต้องการระดับต้นให้ได้อย่างสมบูรณ์เสียก่อน เพราะหากเวลาใดที่มีความต้องการระดับต้นให้ได้อย่างสมบูรณ์แต่ก่อน เพราะหากเวลาใดที่มีความต้องการระดับต้นของบุคลากรยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็ย่อมต้องการเรียกร้องเพื่อให้ได้ความต้องการพื้นฐานเหล่านั้นมาอย่างแน่นอนจึงสรุปหลักการและทฤษฎีของ มาสโลว ได้ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีลำดับความต้องการอย่างเดียวกัน
2. มนุษย์ไม่สนใจกับการตอบสนองความต้องการบางอย่างจนกว่าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว
3. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้าน “ปริมาณ” ซึ่งอาจไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล
4. ความต้องการในระดับต่ำ ก่อนข้างจะมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการในระดับสูง ส่วนใหญ่ ก่อนข้างจะไม่มีขอบเขตจำกัดในการตอบสนองความต้องการ เช่น การอิมอาหารกับการอิมในด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง อาจไม่มีขอบเขตจำกัด

จากความต้องการขั้นตอนต่าง ๆ ของมนุษย์เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการหาสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ความสำคัญกับพิชชอบงานมากขึ้น เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลจงรักภักดีต่อองค์กรที่ทำงานเพื่อองค์กร

แต่สภาพความต้องการของบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้แล้วแต่สภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคล ย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้ว อาจจะสรุปได้ว่าบุคคล มักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ 1. โอกาสที่จะก้าวหน้าในกิจการงาน 2. ความมั่นคงในชีวิต 3. สภาพการทำงานที่ดี 4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี 5. การยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคล 6. ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม 7. เป็นงานที่น่าสนใจ 8. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน 9. ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

### ทฤษฎี X ทฤษฎี Y

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y (McGregor's theory X and theory Y) เป็นผู้เสนอทฤษฎี X ทฤษฎี Y ให้แก่วงการศึกษาศาสตร์ โดยมีความคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจตามอุปนิสัยของบุคคลที่มีหลักการสำคัญว่าธรรมชาติของมนุษย์มี 2 ลักษณะ ดังนี้

ทฤษฎี X หรือทฤษฎีที่มองพฤติกรรมมนุษย์ในแง่ลบ ระบุว่าบุคคลที่มีอุปนิสัยเกลียดค้ำในการทำงานนั้น การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะต้องใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเข้มงวด โดยมีการออกคำสั่งในการทำงานและมีการลงโทษเมื่อมีการกระทำผิด

ทฤษฎี Y วิธีแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎี X ระบุว่า บุคคลที่มีความรับผิดชอบ และมีความกระตือรือร้นในการทำงานนั้น การสร้างแรงจูงใจที่ดีคือ ควรมีการยกย่องสรรเสริญ อำนวยความสะดวกในการทำงาน และมีการให้รางวัลเมื่อมีการกระทำที่ดี

ด้วยสมมติฐานในพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์จากทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ได้ช่วยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน ได้ตระหนักถึงข้อเท็จจริงของธรรมชาติมนุษย์เป็นอย่างดี และสามารถวางแผนการจัดระบบสวัสดิการพื้นฐานด้วยการใช้แรงจูงใจได้อย่างเหมาะสม และแมคเกรเกอร์ ได้แสดงแนวคิด ความรู้สึก ของผู้บริหารองค์การที่มีต่อลักษณะของผู้บังคับบัญชา และสรุปพฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาว่าเหตุใด จึงมีพฤติกรรมในการปกครองผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน บางรายปกครองด้วยการข่มขู่ ควบคุม กำกับดูแลผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด บางรายปกครองแบบไว้เนื้อเชื่อใจผู้บังคับบัญชา แมคเกรเกอร์ จึงได้สรุปและมองมนุษย์ออกเป็น 2 แบบ คือ แบบทฤษฎี X หมายความว่ามนุษย์ในสาขาของทฤษฎีนี้ค่อนข้างจะติดลบ ต้องควบคุมกันอยู่เสมอจะปล่อยให้ทำอะไรโดยลำพังมิได้ ส่วนทฤษฎี Y นั้น มองมนุษย์ในแง่ที่ดีมีศักยภาพที่สามารถจะพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องมาคอยควบคุม แบ่งอธิบายแยกตามทฤษฎีได้ ดังนี้

ทฤษฎีเอ็กซ์ (Theory X) แมคเกรเกอร์ ได้แสดงความคิดว่า ความคิด ทฤษฎี X นี้ เป็นที่นิยมใช้ในทฤษฎีการบริหารแบบคลาสสิก เช่น ระบบราชการของ เวบเบอร์ บางที่ ทฤษฎี X ใช้ได้ทั้ง ๆ ที่โดยธรรมชาติแล้วคนงานไม่ได้มีลักษณะนี้เกี่ยวกับ ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ ตามที่ ทฤษฎี X อ้างแต่ความสำเร็จของการใช้วิธีการจูงใจแบบ ทฤษฎี X เกิดจากการที่คนงานพยายามปรับตัวเองให้เข้ากับ ทฤษฎี X เพื่อที่จะให้เป็นที่พอใจของฝ่ายจัดการ เนื้อหาของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปจะไม่ชอบทำงาน และพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานเสมอเท่าที่มีโอกาส
2. เามาจากลักษณะการไม่ชอบทำงานของมนุษย์ การจะทำให้มนุษย์ปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้วิธีการบังคับ ควบคุม สั่งการ หรือข่มขู่ และลงโทษด้วยวิธีการต่าง ๆ

3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่จะเป็นผู้ตาม มีคนคอยบังคับ สั่งการในการทำงาน พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความมั่นคงมากกว่าสิ่งอื่นใด

4. มนุษย์ให้ความสำคัญเฉพาะตนเอง เนื้อหาต่อความต้องการขององค์กร

5. มนุษย์มักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดเรื่องนี้เป็นผลสะท้อนจากการจัดองค์กรทางการเมือง แม้ในปัจจุบันแนวความคิดนี้ก็ยังคงมีอยู่โดยคิดว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ออกคำสั่งแต่ผู้เดียว การควบคุมจะใช้วิธีการออกคำสั่ง อำนาจและสิทธิในการตัดสินใจจะอยู่ที่ผู้บริหารสูงสุดหรือเป็นรวมอำนาจเข้าสู่ศูนย์กลาง (Centralization) ตามทฤษฎีนี้ผู้บริหารจึงเข้าใจว่าสิ่งจูงใจที่จะทำให้คนในองค์กรทำงานได้ดีที่สุดคือ การให้สิ่งตอบแทนทางเศรษฐกิจ คือใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจ ถ้าทำงานได้มากค่าจ้างก็จะสูง มิฉะนั้นจะใช้วิธีการกระตุ้นให้ทำงานด้วยการข่มขู่ให้คนงานเกิดความเกรงกลัว หวาดหวั่น คนงานต้องยอมทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อมิให้ต้องออกจากงาน แบบขององค์กรเช่นนี้จะมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดจากเบื้องบน หรือผู้บริหารซึ่งเป็นแนวคิดในการจัดรูปองค์กรตามแบบราชการหรือการจัดองค์กรตามประเพณีนิยม

ทฤษฎีวาย (Theory Y) เป็นแนวความคิดที่นิยมใช้ในปัจจุบัน เป็นที่มาของหลักการด้านมนุษยสัมพันธ์ สมมติฐานของทฤษฎีนี้คือ มนุษย์เป็นผู้ที่ชอบสังคม (Man is a social man) มนุษย์อยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ ต้องมีการสังสรรค์กันและอยู่ในระบบสังคม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แมคเกรเกอร์ ได้เสนอทฤษฎี Y ไว้ดังนี้

1. การควบคุมและการบังคับ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนยอมจะทำงานด้วยความเป็นตัวของตัวเอง จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขายอมรับ
2. มนุษย์ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่ม

3. คนจะยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ เมื่อเขาได้รับผลสำเร็จจากการทำงาน การที่คนได้รับการตอบสนองความต้องการที่สนใจตัวเอง จะทำให้เขาเกิดความพยายามในการทำงานนั้นต่อไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

4. ความพยายามของมนุษย์ ทั้งทางกายและทางใจในการทำงานเป็นไปตามธรรมชาติ เช่นเดียวกับการพักผ่อนหรือการหาความเพลิดเพลิน มนุษย์โดยทั่วไปมิได้รังเกียจการทำงาน การทำงานจะได้รับความสนใจจากผู้ปฏิบัติงาน คนงานจะถืองานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ หรือคนงานจะถือว่างานเป็นสิ่งที่ต้องหลีกเลี่ยงนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะการควบคุมของผู้บริหาร

5. คนเราจะเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อการยอมรับความรับผิดชอบ และยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ขาดความทะเยอทะยาน และยึดมั่นกับความปลอดภัยเพียงอย่างเดียว ไม่ใช่คุณลักษณะที่แท้จริงของบุคคล

6. ความสามารถในการใช้ความคิด ความเฉลียวฉลาด จินตนาการ และความคิด ที่สร้างสรรค์ ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรจะมีอยู่ในตัวบุคคลด้วยกันทั้งสิ้น

ทฤษฎี Y มีความคาดหวังเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ดังนี้

1. ปฏิบัติงานมากกว่าที่กำหนดให้
2. ให้ความสนใจในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น
3. ไม่ยอมเสียเวลาในการทำงาน
4. ต้องการที่จะให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นด้วยการทำงานเป็นอย่างดี

ทฤษฎีนี้เน้นถึงการพัฒนาตนเองของมนุษย์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ามนุษย์นั้นรู้จักตัวเอง ได้อย่างถูกต้อง รู้ขีดความสามารถของตน ผู้บริหารจะมีความรู้สึกในด้านดีต่อคนงาน ฝ่ายบริหารควรที่จะสร้างสรรค์สถานการณ์ที่จะทำให้สมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายส่วนบุคคล อันจะมีผลต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นส่วนร่วม ทฤษฎี X และทฤษฎี Y แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลของผู้บังคับบัญชา และสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง บำรุง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ในด้านของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้นอีกด้วย เพราะ ทฤษฎี X ทฤษฎี Y นั้นเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคน และการพัฒนาตัวเองในการเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานกับบุคคลอื่นหรือเพื่อนร่วมงานด้วย

## ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's expectancy theory)

ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's expectancy theory) ทฤษฎีนี้ วรูม (Vroom, 1964) มีแนวคิดหลักความคาดหวังที่มีต่องาน จะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ในที่สุด โดยองค์ประกอบสำคัญของทฤษฎีความคาดหวังประกอบด้วย

1. ความคาดหวัง หมายถึง การที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงความเป็นไปได้ในความพยายามที่จะให้มีผลงานเกิดขึ้น เนื่องจากผลแห่งความพยายามจะนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้น
2. ความเป็นเครื่องมือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับรู้ถึงความเป็นไปได้ของการเกิดผลงานเริ่มมาจากความพยายาม ย่อมมีความเชื่อต่อไปว่าความสำเร็จของงานในระดับแรกเริ่มอ่อนกว่างานในระดับที่สอง นั่นคือถ้าบุคคลมีความพยายามมากขึ้นก็ย่อมนำไปสู่รางวัลที่ต้องการได้ในที่สุด
3. ระดับความพึงพอใจในผลงาน หมายถึง การให้คุณค่าแก่สิ่งที่จะได้รับว่าตรงกับสิ่งที่ตนต้องการมากน้อยเพียงใด โดยการให้คุณค่าแก่สิ่งที่ได้รับก็คือความพึงพอใจของแต่ละคนนั่นเอง ซึ่งความพึงพอใจของแต่ละคนก็ย่อมแตกต่างกันไปเป็นธรรมดา

ในปัจจุบัน แนวความคิดของทฤษฎีความคาดหวังนี้ได้ถูกนำมาใช้ในองค์กรทางธุรกิจอย่างแพร่หลาย โดยใช้หลักการจูงใจให้บุคลากรทำงานให้แก่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการเสนอค่าตอบแทนให้ตามผลงานที่ปรากฏ

Vroom's (1970, pp. 91-103) กล่าวถึงอีกว่า ความคาดหวังในทฤษฎี Valence, Instrumentality and Expectancy (V.I.E) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. V มาจากคำว่า Valence หมายถึง ความพึงพอใจของมนุษย์ที่มีต่อผลลัพธ์ (outcomes) ของการกระทำซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญที่สุดของความพึงพอใจของมนุษย์ระดับ ของความพึงพอใจที่มนุษย์คาดหวังว่าจะได้จากผลลัพธ์นั้น ๆ ไม่ใช่เกิดจากการเห็นคุณค่าที่แท้จริงของ ผลลัพธ์นั้นเสมอไป เช่น มนุษย์เลือกทำงานด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งเพราะต้องการเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม หรือต้องการค่าจ้างที่สูงไม่ใช่เลือกทำงานเพราะว่างานนั้นมี คุณค่าตามอุดมคติอาจกล่าวได้ว่าความพยายามในการทำงานเน้นจากผลลัพธ์หลายอย่างทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. I มาจากคำว่า Instrumentality หมายถึง ความเชื่อถือ วิธีการในการ เชื่อมโยงผลลัพธ์อย่างหนึ่งไปสู่ผลลัพธ์อีกหลายอย่าง เช่น นักเรียนเชื่อว่าการเรียนจะเป็นวิธีการ ไปสู่ การสอบได้ การสอบได้เป็นวิธีการที่นำไปสู่การ ได้รับประกาศนียบัตร ประกาศนียบัตรจะนำไปสู่การบรรจุกเข้าทำงาน

3. E มาจากคำว่า Expectancy หมายถึง การคาดการณ์จากความเชื่อว่า ผลลัพธ์จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด เช่น ถ้ามนุษย์มีความเชื่อมั่นว่าจะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ย่อมทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจที่จะตัดสินใจเลือกทำอะไร และทำอย่างไรจึงจะประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้

### ทฤษฎีความเสมอภาค (The equity theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค (The equity theory) Adams, (1965) ได้เสนอแนวความคิดว่า ค่าอัตราส่วนระหว่างความพยายามในการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนที่ได้รับจากงาน เช่น ค่าจ้างหรือการเลื่อนตำแหน่งของบุคคลหนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นอยู่ในสถานะที่ไม่สมดุลกันย่อมทำให้เกิดการหย่อนสมรรถภาพในการทำงานของฝ่ายหนึ่ง และเพิ่มสมรรถภาพของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างแน่นอน อยู่ในทางตรงกันข้าม หรือในทางตรงข้ามถ้าการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานของบุคคลต่าง ๆ มีความเสมอภาคหรืออยู่ในสถานะที่สมดุลกัน ก็ย่อมจะจูงใจให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้

ด้วยสาระของทฤษฎีดังกล่าวแล้ว สามารถชี้ให้เห็นความสำคัญของความเสมอภาคในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยถ้าเกิดความไม่เสมอภาคขึ้นในองค์กรใดบุคคลากรในองค์กรนั้นก็ย่อมมีปฏิกิริยาตอบโต้เพื่อลดความไม่เสมอภาคดังกล่าวลงอย่างแน่นอน และการกระทำเพื่อลดความไม่เสมอภาคในองค์กรที่พบเห็นเสมอ ๆ ได้แก่ การหนีงาน และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน เป็นต้น

จากทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจทั้ง 6 ทฤษฎีข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถ และในการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรนั้น ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้เป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ พฤติกรรมการทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค การได้รับสิ่งจูงใจที่พึงพอใจ นอกจากนี้เพื่อให้การจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ควรพิจารณาจากปัจจัยอื่นๆประกอบด้วย เช่น กฎหมายข้อบังคับและนโยบายขององค์กร เป็นต้น

## สิทธิประโยชน์ เกื้อกูล

การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน: ความสำคัญ หลักการ และประเภท

1. ความสำคัญของการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน เนื่องด้วยมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร จึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่องค์กรควรคำนึงถึง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1.1 สร้างความพอใจ หรือดึงดูดบุคคลภายนอกให้เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากว่าองค์กรที่มีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมมีความสำเร็จในการดำเนินการมากกว่าองค์กรอื่น ๆ

1.2 ดึงศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากว่าองค์กรที่มีหลักประกันความพึงพอใจหรือความมั่นใจให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ บุคลากรขององค์กรนั้นย่อมไม่มีความกังวลในเรื่องต่าง ๆ แล้วจะทุ่มเทกำลังความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่

1.3 รักษาบุคลากรที่มีความชำนาญและประสบการณ์สูง ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรได้ยาวนานที่สุด เนื่องจากว่าองค์กรที่มีการจัดสวัสดิการที่ดีจะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรนั้นเป็นระยะเวลายาวนานจนมีความชำนาญ และสามารถเข้าใจนโยบายตลอดจนแนวทางการดำเนินการขององค์กรได้เป็นอย่างดีโดยจะไม่กระทำให้เป็นภาระแก่องค์กรต่อไป

1.4 ลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับไม่เท่าเทียมกัน

2. หลักในการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรเพื่อให้ได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าควรมีหลักการพิจารณาดังนี้

2.1 สามารถตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรได้เป็นอย่างดี โดยผลประโยชน์ของประเด็นนี้มีพื้นฐานหลักมาจากการยอมรับแนวคิดของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่ประกอบด้วย ความต้องการทางด้านร่างกาย เช่น ได้รับรายได้ตามสภาพของงาน ความต้องการด้านจิตวิทยา เช่น มีกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานต่อจากปัญหาที่ยุ่งยากใจ และความต้องการทางด้านสังคม เช่น มีความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับในงานที่กระทำ

2.2 สามารถทำให้คนส่วนใหญ่ในองค์กร ได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน โดยอาศัยหลักความเสมอภาคในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กร

2.3 สามารถจูงใจให้เกิดการเสริมสร้างขวัญแก่บุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้อย่างดี

2.4 สามารถให้บริการแก่บุคลากรได้อย่างสม่ำเสมอและยาวนาน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงต้นทุนขององค์กรประกอบด้วย

2.5 ไม่ควรสร้างความยุ่งยากหรือก่อให้เกิดภาระแก่บุคลากรที่จะได้รับสวัสดิการ

3. ประเภทของการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน ในปัจจุบันสวัสดิการที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรหาได้จำแนกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท คือ

3.1 สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดขึ้น โดยมีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างตามกำหนดโดยทั่วไป กฎหมายคุ้มครองแรงงานจะกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง เช่น จัดให้มีวันหยุด เป็นต้น

3.2 สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้บุคลากรมากกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทางด้านร่างกายและจิตใจ สวัสดิการประเภทนี้อาจจำแนกได้เป็น

3.2.1 สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคลากร ทำให้มีหลักประกันทางการเงินและมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น การจัดให้มีเงินสะสม เงินบำเหน็จ เงินบำนาญ เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินล่วงหน้าหรือจัดให้มีรถรับส่ง เป็นต้น

3.2.2 สวัสดิการทางด้านสังคม เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจของบุคลากรเป็นหลัก ได้แก่

3.2.2.1 ด้านนันทนาการ เป็นการจัดเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความสนุกสนานรื่นเริงและลดความเครียดเหลือความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง โดยการมีปฏิสัมพันธ์จากกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น การจัดตั้งสโมสร การจัดให้มีการแข่งขันกีฬา และการจัดทัศนศึกษา เป็นต้น

3.2.2.2 ด้านสุขภาพอนามัย เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน เช่น การจัดบริการทางการแพทย์ การให้คำปรึกษา และการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

3.2.2.3 ด้านการศึกษา เป็นการจัดเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสทางการศึกษา ซึ่งรวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมการศึกษาต่อในระดับสูง หรือการเสริมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น กฎหมาย ที่ควรรู้ ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย หาซื้อและจัดให้มีห้องสมุด เป็นต้น

3.2.2.4 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการทำงานหรือในสถานที่ทำงานและให้แก่บุคลากร เช่น การจัดทำที่พักอาศัยภายในสถานที่ทำงาน การจัดนิทรรศการ และอบรมแนะนำเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย



ในการทำงานการดูแลความสะอาดในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กรต่าง ๆ นั้น จะเป็นมาตรฐานเดียวกันเฉพาะในเรื่องที่กฎหมายกำหนดและบังคับไว้เท่านั้น ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดก็จะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร ทั้งนี้ขึ้นกับสภาพความจำเป็นและสภาพความเป็นจริงขององค์กรด้านนั้น ๆ ซึ่งโดยทั่วไปจะครอบคลุมการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือการอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานให้แก่บุคลากรทั้งสิ้น

ตามหลักการแล้วสวัสดิการและค่าตอบแทนเป็นสิ่งที้องค์กรจะต้องดำเนินการจัดให้แก่บุคลากรควบคู่กัน โดยไม่สามารถจัดเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บุคลากรแต่เพียงลำพังเท่านั้น ทั้งนี้เพราะสวัสดิการหมายถึงผลตอบแทนที่องค์กรจัดให้บุคลากรที่เป็นสมาชิกขององค์กรนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน ส่วนค่าตอบแทนหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อตอบแทนในการปฏิบัติการ ได้แก่ค่าจ้างเงินเดือนและการให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการและค่าตอบแทนนี้สามารถจัดได้ในทั้งลักษณะที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน และจะจัดให้โดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ได้ตามต้องการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะงานความต้องการขององค์กรและบุคลากรตลอดจนนโยบายขององค์กรและเป้าหมายของงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ฮิวส์ และคัมมิงส์

(Huse & Commings, 1985) พบว่า มีองค์ประกอบในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการทำงานอื่น ๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่มีผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมพนักงานได้รับความเคารพในสิทธิ และความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บังคับบัญชายอมรับข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

หลักการจัดการทรัพยากรในองค์กร

ทรัพยากรทางการบริหารองค์กรประกอบไปด้วย 5 M's ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) และวิธีการจัดการคนหรือเทคนิควิธีการทำงาน (Management) และ จริยธรรม (Moral) จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์นั้นนับเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญ เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนินกิจการให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลด้วยความประหยัด และในทางตรงกันข้ามมนุษย์ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรก็ก่อให้เกิดปัญหาแก่องค์กรได้เช่นกัน เพราะมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการ มีความคาดหวัง มีบุคลิกลักษณะและมีความแตกต่างกัน การที่จะนำคนที่อยู่ในองค์กรปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรด้วยความกระตือรือร้น ทุ่มความสามารถให้กับองค์กรอย่างเต็มที่นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างภาวะกระตุ้นหรือตอบสนองความต้องการ และความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น ซึ่งก็คือการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในองค์กร ไม่ว่าจะงานที่เราทำจะเป็นอะไรก็ตาม การใช้วิธีการจูงใจคนเป็นสิ่งที่จำเป็นในการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรภายใต้เงื่อนไข และนโยบายที่เป็นอยู่ แม้ในความเป็นจริงแล้วการจูงใจเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ เรารู้ว่าหากคนมีเป้าหมายเดียวกันและมีแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพดีแล้ว คนเหล่านั้นก็จะสามารถผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ทั้งหมดดังคำพูด “ความสำเร็จขององค์กรเป็นเพราะคนขององค์กรนั่นเอง”

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ แสดงให้เห็นว่าการบริหารได้คำนึงท่าที และการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น มิใช่เพียงรักษาไว้เท่านั้น โดยจะพยายามวิถีทาง และหลายประการที่ปรับปรุงให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น แล้วยังต้องตรวจสอบว่า ขวัญและกำลังใจของคนในองค์กรอยู่ในระดับที่พอใจหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้เพราะเป็นที่ตระหนัก ว่าขวัญและกำลังใจที่ดีคือพลังภายในที่จะผลักดันให้คนทำงานด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ การส่งเสริมท่าทีและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในระยะยาว จึงควรใช้ วิธีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจโดยการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงาน ที่ดีในการทำงาน การที่ดีในการทำงาน การวางมาตรฐานและ สร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน การพิจารณาเงินเดือนและค่าจ้างด้วยความเป็นธรรม การทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ในงานที่ทำ การทำให้เกิดความเป็นหนึ่งของงาน การสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา การจัดสวัสดิการที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารควรตรวจสอบสถานะของท่าที ขวัญกำลังใจอย่างสม่ำเสมอเพื่อรักษาพลังภายใน ของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามต้องการซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงาน ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย

### คู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก

ภารกิจ หน้าที่ ของกรมสวัสดิการทหารบก

1. ดำเนินการเกี่ยวกับงานสวัสดิการและบำบัดทุกข์บำรุงสุขทั้งในด้านทรัพย์สิน และสิ่งอุปโภค บริโภค
2. แนะนำและส่งเสริมวิชาชีพ การกีฬา และการศึกษาทั้งนี้เกี่ยวกับทหาร ข้าราชการ และครอบครัวในกองทัพบก มีเจ้ากรมสวัสดิการทหารบกเป็นผู้ค้ำบัญชารับผิดชอบ ขอบเขตความรับผิดชอบและหน้าที่สำคัญ
  1. ดำเนินการในเรื่องการบำรุงขวัญ ทหาร ข้าราชการ และครอบครัวในกองทัพบกซึ่งได้แก่
    - 1.1 จัดการร้านค้าในหน่วยทหาร
    - 1.2 จัดการสโมสรทหาร
    - 1.3 จัดการกีฬา
    - 1.4 จัดการเกี่ยวกับการบันเทิง การพักผ่อน และงานอดิเรก
    - 1.5 จัดการสงเคราะห์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน อันเกิดจากการตาย การเจ็บไข้หนี้สิน และประสบเคราะห์กรรม

1.6 จัดการส่งเสริมการสร้างหลักฐานการเศรษฐกิจในครอบครัว ได้แก่ การออมทรัพย์ การให้มีที่อยู่เป็นของตนเอง

1.7 จัดการส่งเสริมการศึกษา และอาชีพนอกหลักสูตรกองทัพบกให้แก่ข้าราชการ ในกองทัพบก

1.8 จัดการเกี่ยวกับโรงเรียนบุตรข้าราชการ

1.9 จัดการส่งเสริมอาชีพให้แก่ข้าราชการที่ถูกปลดออกจากประจำการ

2. ทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายกิจการพิเศษ ซึ่งได้แก่

2.1 ให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการ

2.2 ช่วยเหลือฝ่ายอำนวยการในการกำหนดแบบธรรมเนียมที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่

2.3 ควบคุมกิจการสวัสดิการให้หน่วยต่าง ๆ ของกองทัพบก

2.4 วางแผนอำนวยการและกำกับดูแลการศึกษาและการแข่งขันกีฬาของกองทัพบก

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เช่น แสงใสแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษเขต 1 จากผลการศึกษา พบว่า

1. การยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงานของครูเป็นรายบุคคลและหมู่คณะ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

2. การจัดสวัสดิการต่างๆ ให้ครูตามกำลังความสามารถของโรงเรียนในเครื่องแบบ เบี้ยเลี้ยงอาหารกลางวันสวัสดิการบ้านพัก เงินสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล และการประกันอุบัติเหตุ ทำให้ครูพอใจที่ได้รับสวัสดิการต่างๆ ส่งผลให้ครูทุ่มเทร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถมากขึ้น

3. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่นการสังสรรค์ การแข่งกีฬา การทัศนศึกษา การมอบหมายให้ทำร่วมกัน ทำให้ครูในโรงเรียนมีความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดีมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันจนงานประสบความสำเร็จ

4. การส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ โดยตรงไปฝึกอบรมวิชาชีพ และศึกษาดูงาน ทำให้ครูได้รับการอบรม นักศึกษางาน ส่งผลให้ครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ

5. การส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองให้ได้รับเกียรติบัตรเป็นครูดีเด่นในระดับโรงเรียน ระดับเขตการศึกษา และระดับจังหวัด ทำให้ครูได้รู้ข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนเอง มีการปรับปรุงการทำงานและมีแรงใจในการพัฒนาผลงานอย่างสม่ำเสมอ

6. การนิเทศการปฏิบัติงานของครูเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง รวมทั้งการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มศักยภาพ ทำให้ครู มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

พินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการ จัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ความพึงพอใจจำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี 125 ราย ผลการศึกษา พบว่า

1. พนักงานการไฟฟ้าจังหวัดราชบุรีที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 74 คน คิดเป็นร้อยละ 59.20 มีอายุอยู่ในช่วง 36 - 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.80 จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 48.00 มีตำแหน่งที่ดำรงในปัจจุบันเป็นพนักงานช่างคิดเป็นร้อยละ 39.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

2. พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน มีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวันหยุดและวันลา ด้านส่งเสริมพัฒนาพนักงาน และด้านนันทนาการ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งที่ดำรง ในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพนักงานที่มี อายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา หน่วยงานควรกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการพนักงาน ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ควรส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย เช่น มีการทดสอบสมรรถภาพของร่างกายในแต่ละปี ด้านนันทนาการควรจัดกิจกรรมดนตรีบำบัดในการ คลายความเครียด และสนับสนุนให้มีหน่วยงานทางจิตเวชเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับพนักงาน และมีการ ทบทวนงบประมาณในการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพและทักษะให้กับพนักงาน

นันทพล อยู่สบาย (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้พบว่า ในภาพรวม

ผู้สูงอายุมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ และการรักษาพยาบาลเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านรายได้ โดยด้านนันทนาการมีความต้องการน้อยที่สุด ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ สถานภาพสมรส รายได้ ของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี มีความต้องการด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านอายุ อาชีพ การศึกษา ลักษณะที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุมีความต้องการด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

ฉัตรกฤตย์ แจงกลาง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้กล่าวอธิบายผลมาในข้างต้น หาสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการนอกเหนือ กฎหมายแรงงานให้แก่พนักงานสายสนับสนุนเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจให้ พนักงานสายสนับสนุนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มกำลังความสามารถ และในการพิจารณา ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่พนักงานสายสนับสนุนนั้น ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้เป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ พฤติกรรม การทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค การได้รับสิ่งจูงใจที่พึงพอใจ นอกจากนี้เพื่อให้การจัดระบบ สวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้ จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมี ข้อเสนอแนะที่เป็นนัยยะในเชิงนโยบายที่สำคัญดังนี้

1. การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายแรงงานด้านเศรษฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ควรจัด ให้มีเงินล่วงเวลาให้กับพนักงาน ในกรณีทำงานเกินเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด มีบำเหน็จบำนาญ ให้กับพนักงาน รวมถึงปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมทั้งนี้เพื่อให้มีความเหมาะสมกับสถานะ เศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพในด้านต่างๆนั้นมีการปรับตัวสูงขึ้น

2. การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายแรงงานด้านสังคม มหาวิทยาลัยบูรพา ควรจัด ให้มีความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน ในแง่ของชีวิต ทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงาน ควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน และควรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อให้กับ พนักงานทุกสายอย่างเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป หลังจากที่ได้ดำเนินการวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการ นอกเหนือกฎหมายแรงงานของพนักงานสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยบูรพาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่า

1. งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกับพนักงานสายสนับสนุน เครื่องมือความต่อเนื่องของ งานวิจัยควรมีการศึกษา “การจัดสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายแรงงาน ในความคิดเห็นของลูกจ้าง มหาวิทยาลัย” ด้วย

2. ควรมีการวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และเจาะลึกในการหาความต้องการสวัสดิการนอกเหนือกฎหมายแรงงานของพนักงานสายสนับสนุน อาจารย์ และลูกจ้างทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางเสนอตอบสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยได้จริง

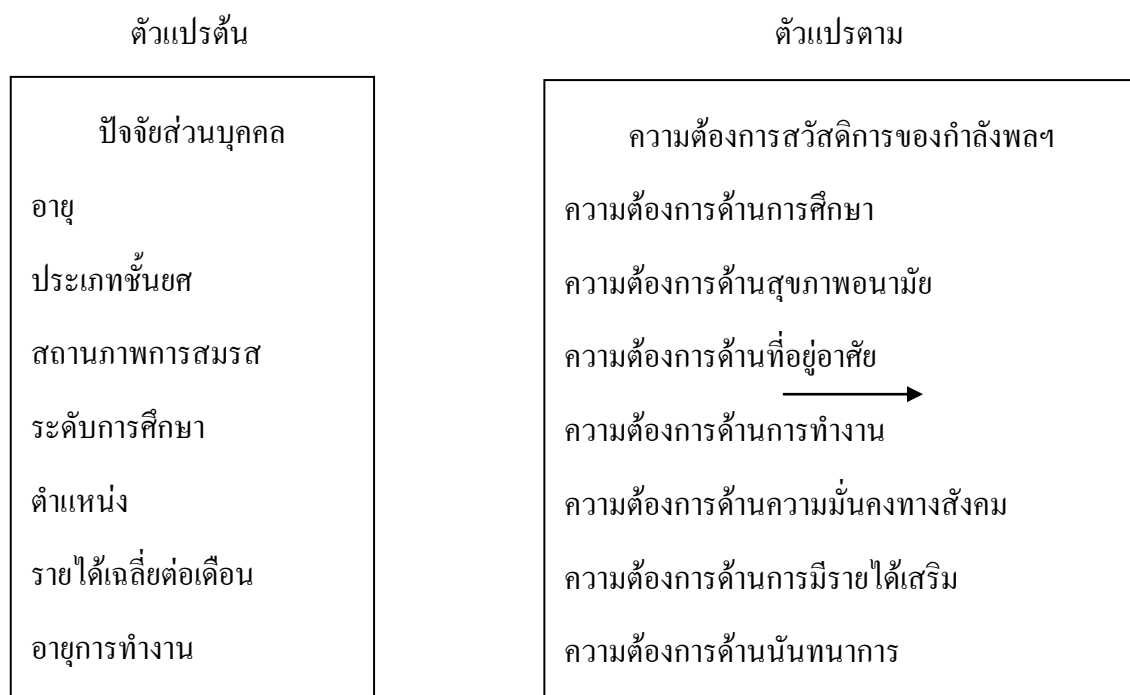
สุพจน์ บุญพิเศษ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ ด้านสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 2. เพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยการบริหารจัดการสวัสดิการฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ประเภทผู้ด้อยโอกาส ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3. เพื่อค้นหาปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนผู้รับบริการเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ประชาชน ผู้รับบริการ ด้านสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 1,178 คน ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-Test และใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานและใช้วิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนผู้รับบริการด้านสวัสดิการมีความต้องการต่อการจัดสวัสดิการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความต้องการด้านการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการทำงานและการมีรายได้ ด้านความมั่นคงทางสังคม ด้านบริการสังคม ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก จากผลการวิเคราะห์ ความแตกต่าง พบว่า อายุ ประเภทผู้ด้อยโอกาส สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของครอบครัว มีอิทธิพลต่อความต้องการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัญหาและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการของ องค์การบริหาร จากผู้ตอบแบบซึ่งสามารถ จัดลำดับได้ 5 ลำดับ คือ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่สนใจและให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสน้อย แต่ไม่ทั่วถึง
2. ควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ด้อยโอกาสกับคนในชุมชน และองค์การบริหาร ส่วนตำบลเพิ่มขึ้น
3. ควรมีงบประมาณในการจัดสวัสดิการของผู้ด้อยโอกาส หรือมีกิจกรรม ให้กับผู้ด้อยโอกาสเพิ่มขึ้น
4. ควรให้ความสำคัญของผู้ด้อยโอกาสเป็นลำดับต้น ๆ

5. ควรมีเจ้าหน้าที่การให้คำปรึกษาหรือออกหน่วยติดตาม ผู้ด้อยโอกาสอย่างจริงจัง และมีคุณภาพ

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ที่มา: คู่มือการสวัสดิการและสิทธิของกำลังพลกองทัพบก, 2556

ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาระดับความต้องการ การจัดการสวัสดิการของกำลังพล และเปรียบเทียบความต้องการ การจัดการสวัสดิการตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน) ของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

1. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. ลักษณะของแบบสอบถาม
5. การจัดทำและการวิเคราะห์
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ กำลังพลเฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 3 ส่วน ได้แก่ กำลังพล พลทหารกองประจำการ มีจำนวน 448 นาย กำลังพล นายทหารประทวน 214 นาย กำลังพล นายทหารสัญญาบัตร 29 นาย รวมทั้ง 3 ส่วนมีจำนวนกำลังพลรวมทั้งหมด 691 นาย (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการและกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2560)

#### การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน่ (ไพทอร์ย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 167) ได้แก่กำลังพลของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 691 นาย เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มสำหรับการศึกษา เป็นจำนวน 254 นาย ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

เมื่อ  $n$  คือ จำนวนตัวอย่างและขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนกำลังพลทั้งหมดซึ่งเท่ากับ 691 นาย ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

e คือ ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (Sampling error) ในที่นี่จะกำหนดเท่ากับ +/- 0.05 หรือความเชื่อมั่น 95%

$$\begin{aligned} \text{ค่าแทนสูตร } n &= \frac{691}{1+(691)(0.005)^2} \\ &= 253.35 \end{aligned}$$

2. เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน (Proportional stratified sampling) จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลแบบสัดส่วน จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้ง

$$\frac{\text{กำลังพลย่อย X กลุ่มตัวอย่างจริง}}{\text{กำลังพลทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3-1 จำนวนกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ระดับชั้นยศกำลังพล	จำนวน (N)	%	n
นายทหารสัญญาบัตร	29	4.19	11
นายทหารประทวน	214	30.98	79
พลทหารกองประจำการ	448	64.83	164
รวม	691	100	254

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการติดต่อประสาน กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกำลังพลเฉพาะในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 15 วัน ตั้งแต่

วันที่ 6 มิถุนายน 2560 ถึง วันที่ 20 มิถุนายน 2560

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 254 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 254 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การจัดสวัสดิการของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. การศึกษาข้อมูลเอกสาร (Documentary research) โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ สามารถแยกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้
  - 2.1 หนังสือ ผลการวิจัย วิทยานิพนธ์ ปัญหาพิเศษ และผลงานทางวิชาการอื่น ๆ
  - 2.2 ข้อมูลจำนวนกำลังพลซึ่งได้มาจากกำลังพลเฉพาะในพื้นที่ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ
  - 2.3 กฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2537, พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2551, ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ. 2554, ระเบียบซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการทหารบก เป็นต้น
3. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ และตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือ ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ/ความหมาย และโครงสร้าง
4. นำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปปรึกษาและขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุม โดยมีรายชื่อดังนี้
  - 4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โพธิสว่าง อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 4.2 พันโท ไชยปราการ พิมพ์จินดา ผู้บังคับกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ
  - 4.3 ร้อยเอก สุนทร โสภานายทหารสวัสดิการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

5. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานสารนิพนธ์ แล้วตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา เป็น .948 สรุปว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีการพัฒนาคุณภาพ ทั้งในด้านความตรง และความเชื่อมั่น อยู่ในระดับที่เหมาะสม ดังนั้นเครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้จึงมีคุณภาพอยู่ในระดับสูงขึ้นไป สามารถนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้อย่างเหมาะสมและเป็นรูปธรรม

### ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของกำลังพล ได้แก่ อายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน เฉพาะกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เป็นมาตรวัดแบบส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วยสวัสดิการ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ความต้องการด้านการศึกษา ความต้องการด้านสุขอนามัย ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย ความต้องการด้านการทำงาน ความต้องการด้านการมีรายได้เสริม ความต้องการด้านความมั่นคงทางสังคม ความต้องการด้านนันทนาการ ลักษณะเป็นข้อคำถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยในการวิเคราะห์ระดับความต้องการการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยการเลือกขนาดชั้น (Class limits) หรืออันตรภาคชั้น (Class interval) เป็น 5 ระดับดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ไพฑูรย์ โพธิ์สว่าง (2556, หน้า 360) จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนดังนี้

#### คะแนนเฉลี่ย

4.21-5.00	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการระดับ	มากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการระดับ	มาก
2.61-3.40	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการระดับ	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการระดับ	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการระดับ	น้อยที่สุด

#### การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ผล

วิธีประมวลผล ใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม หลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว
2. บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
3. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
4. ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เป็นการศึกษาเพื่อบรรยายและแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสภาพของข้อมูลที่วัดออกมาเป็นตัวเลข โดยการแบ่งเป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลจากกำลังพล โดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกำลังพล ได้แก่ อายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และอายุการทำงาน ของกำลังพลเฉพาะในพื้นที่ของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการของกำลังพลในการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 7 ด้าน ความต้องการด้านการศึกษา

ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย ความต้องการด้านการทำงาน  
ความต้องการด้านความมั่นคงทางสังคม ความต้องการด้านการมีรายได้เสริม ความต้องการด้าน  
นันทนาการ

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อ  
การจัดสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ กับข้อมูลทั่วไปโดย  
จำแนกตาม อายุ ประเภท สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่ง และ  
อายุการทำงานของกำลังพล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่

2.1 F-test (One-way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่  
สามกลุ่มขึ้นไปการจัดสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ เมื่อ  
พบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยทำการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least  
Significant Difference test (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือ 1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มี อายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งและอายุการทำงาน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากแบบสอบถาม ที่สอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 254 นาย นำเสนอเป็น 3 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการการจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ
- ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวน
$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
$SD$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
$F$	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา F - distribution
$SS$	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
$MS$	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean squares)
$df$	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
$P$	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยทางสถิติ
*	แทน	ค่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

## ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4-1 จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน(n=254)	ร้อยละ
18 - 25 ปี	174	68.50
26 - 33 ปี	38	14.96
34 - 41 ปี	17	6.70
42 - 49 ปี	12	4.72
50 ปีขึ้นไป	13	5.12
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีอายุ 18-25 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.50 รองลงมาคือ กำลังพลอายุ 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.96 กำลังพลอายุ 34-41 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.70 กำลังพลอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.12 และกำลังพลอายุ 42-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.72 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-2 จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามประเภทชั้นยศ

ประเภท	จำนวน(n=254)	ร้อยละ
นายทหารสัญญาบัตร	11	4.33
นายทหารประทวน	79	31.10
พลทหารกองประจำการ	164	64.57
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 4-2 พบว่า กำลังพลพลทหารกองประจำการตอบแบบสอบถามมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.57 รองลงมาคือ กำลังพลนายทหารประทวน คิดเป็นร้อยละ 31.10 และกำลังพลนายทหารสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 4.33 ตามลำดับ



ตารางที่ 4-3 จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน(n=254)	ร้อยละ
โสด	160	62.99
สมรส	73	28.74
หม้าย/หย่าร้าง	9	3.54
แยกกันอยู่	12	4.73
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 4-3 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.99 รองลงมา คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 28.74 แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 4.73 และหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.54-4 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน(n=254)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้นลงมา	44	17.32
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ เทียบเท่า	126	49.61
อนุปริญญา หรือ เทียบเท่า	38	14.96
ปริญญาตรีขึ้นไป	46	18.11
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.61 รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้นลงมา คิดเป็นร้อยละ 17.32 ปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 18.11 และอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 14.96 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(n=254)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	134	52.76
10,000 - 15,000 บาท	64	25.20
15,001 - 20,000 บาท	25	9.84
20,001 -25,000 บาท	16	6.30
25,000 บาทขึ้นไป	15	5.90
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.76 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.20 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 9.84 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 -25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 6.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 5.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามตำแหน่งภาระงาน

ตำแหน่ง	จำนวน(n=254)	ร้อยละ
ส่วนบังคับบัญชา	4	1.57
ฝ่ายอำนวยการ	21	8.27
ฝ่ายปฏิบัติการ	126	49.61
ฝ่ายสนับสนุน	103	40.55
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามตำแหน่งงานเป็นฝ่ายปฏิบัติการ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.61 รองลงมา คือ ฝ่ายสนับสนุน คิดเป็นร้อยละ 40.55 ฝ่ายอำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 8.27 และส่วนบังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 1.57 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 จำนวน และค่าร้อยละ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน(n=254)	ร้อยละ
1 - 3 ปี	181	71.25
4 - 6 ปี	11	4.33
7 - 10 ปี	18	7.10
มากกว่า 10 ปี	44	17.32
รวม	254	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 1-3 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.25 รองลงมา คือ อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.32 อายุการทำงาน 7-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.10 และอายุการทำงาน 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลวิเคราะห์ความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3  
กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการจัดการสวัสดิการกำลังพล  
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยรวม  
และรายด้าน

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	การแปลผล	ลำดับที่
สวัสดิการด้านนันทนาการ	4.46	0.59	มากที่สุด	1
สวัสดิการด้านการทำงาน	4.44	0.55	มากที่สุด	2
สวัสดิการด้านการมีรายได้เสริม	4.40	0.69	มากที่สุด	3
สวัสดิการด้านการศึกษา	4.30	0.60	มากที่สุด	4
สวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคม	4.29	0.66	มากที่สุด	5
สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	4.29	0.60	มากที่สุด	6
สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย	4.22	0.61	มากที่สุด	7
รวม	4.34	0.49	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 4-8 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ  
ความต้องการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ  
โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.52)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด  
ได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ ( $\bar{X}$ =4.46) สวัสดิการด้านการทำงาน ( $\bar{X}$ =4.44)  
สวัสดิการด้านการมีรายได้เสริม ( $\bar{X}$ =4.40) สวัสดิการด้านการศึกษา ( $\bar{X}$ =4.30)  
สวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคม ( $\bar{X}$ =4.29) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{X}$ =4.29)  
และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ( $\bar{X}$ =4.22)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการด้านการศึกษาของ  
กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

การจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ความต้องการด้านการศึกษา	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
1. หน่วยควรจัดให้มีทุนการศึกษากับกำลังพล นอกเหนือจากที่กองทัพกจัดให้	-	2	21	111	120	4.37	0.67	มากที่สุด
2. หน่วยควรจัดให้มีการอบรมระยะสั้น ด้านภาษาต่างประเทศ	(0.8)	3	34	114	101	4.22	0.77	มากที่สุด
3. หน่วยควรส่งเสริมการศึกษากับกำลังพล ให้ตรงตามตำแหน่ง	-	3	31	106	114	4.30	0.72	มากที่สุด
เฉลี่ย	-	-	-	-	-	4.30	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-9 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ  
ความต้องการจัดการสวัสดิการด้านการศึกษาของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$ =4.30)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด  
ทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยควรจัดให้มีทุนการศึกษากับกำลังพล  
นอกเหนือจากที่กองทัพกจัดให้ ( $\bar{x}$ =4.37) รองลงมา คือ หน่วยควรส่งเสริมการศึกษากำลังพล  
ให้ตรงตามตำแหน่ง ( $\bar{x}$ =4.30) และหน่วยควรจัดให้มีการอบรมระยะสั้นด้านภาษาต่างประเทศ  
( $\bar{x}$ =4.22) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย  
ของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

การจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
4. หน่วยควรจัดกิจกรรมด้านสุขภาพ	-	1	34	107	112			
	-	(0.4)	(13.4)	(42.1)	(44.1)	4.30	0.70	มากที่สุด
5. หน่วยควรส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับ การดูแลสุขภาพ	-	1	22	109	122			
	-	(0.4)	(8.7)	(42.9)	(48.0)	4.39	0.66	มากที่สุด
6. หน่วยควรจัดให้มีการปรึกษาด้านสภาพจิตใจ	1	2	45	105	101			
	(0.4)	(0.8)	(17.7)	(41.3)	(39.8)	4.19	0.77	มาก
เฉลี่ย	-	-	-	-	-	4.29	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-10 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ  
ความต้องการจัดการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3  
กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$ =4.29)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด  
2 ประเด็น และมีความคิดเห็นระดับมาก 1 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้  
หน่วยควรส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ ( $\bar{x}$ =4.39) รองลงมา คือ หน่วยควรจัดกิจกรรม  
ด้านสุขภาพ ( $\bar{x}$ =4.30) และหน่วยควรจัดให้มีการปรึกษาด้านสภาพจิตใจ ( $\bar{x}$ =4.19) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยของ  
กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

การจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ความต้องการด้านที่อยู่อาศัย	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
7. หน่วยควรจัดกิจกรรมพัฒนา ที่อยู่อาศัยอยู่เสมอ	1 (0.4)	1 (0.4)	29 (11.4)	117 (46.1)	106 (41.7)	4.28	0.71	มากที่สุด
8. หน่วยควรจัดให้มีการเบิกยืมอุปกรณ์ เครื่องมือช่างเพื่อซ่อมแซมที่อยู่อาศัย	1 (0.4)	4 (1.6)	38 (15.0)	128 (50.4)	83 (32.7)	4.13	0.74	มาก
9. หน่วยควรให้กำลังพลมีส่วนร่วมด้านการ ของบประมาณซ่อมแซมที่อยู่อาศัย	1 (0.4)	4 (1.6)	34 (13.4)	111 (43.7)	104 (40.9)	4.23	0.76	มากที่สุด
เฉลี่ย	-	-	-	-	-	4.22	0.61	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-11 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ  
ความต้องการจัดการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.22)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยอยู่ในระดับมากที่สุด 2  
ประเด็น และมีความคิดเห็นระดับมาก 1 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้  
หน่วยควรจัดกิจกรรมพัฒนาที่อยู่อาศัยอยู่เสมอ ( $\bar{X}$ =4.28) รองลงมา คือ หน่วยควรให้กำลังพล  
มีส่วนร่วมด้านการของบประมาณซ่อมแซมที่อยู่อาศัย ( $\bar{X}$ =4.23) และหน่วยควรจัดให้มีการเบิกยืม  
อุปกรณ์ของบประมาณซ่อมแซมที่อยู่อาศัย ( $\bar{X}$ =4.13) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการด้านการทำงานของ  
กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

การจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ความต้องการด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
10. หน่วยควรจัดการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี และการมีอุปกรณ์ การทำงานที่พร้อม	-	2	16	109	127	4.42	0.64	มากที่สุด
11. หน่วยควรจัดให้มีการออกแบบห้องทำงาน หรือสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาด และถูกสุขลักษณะ	-	2	19	109	124	4.40	0.66	มากที่สุด
12. หน่วยควรส่งเสริมให้ก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	1	2	13	91	147	4.50	0.67	มากที่สุด
เฉลี่ย	-	-	-	-	-	4.44	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-12 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ  
ความต้องการจัดการสวัสดิการด้านการทำงานของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}=4.44$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด  
ทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยควรส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่ง  
หน้าที่การทำงาน ( $\bar{x}=4.50$ ) รองลงมา คือ หน่วยควรจัดการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี  
ที่ดี การมีอุปกรณ์การทำงานที่พร้อม ( $\bar{x}=4.42$ ) และหน่วยควรจัดให้มีการออกแบบห้องทำงานหรือ  
สถานที่ทำงานให้มีความสะดวกสะอาด และถูกสุขลักษณะ ( $\bar{x}=4.40$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคมของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

การจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ความต้องการด้านความมั่นคงทางสังคม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{x}$	SD	แปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
13. หน่วยควรจัดให้มีการให้คำปรึกษา แนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต	2 (0.8)	2 (0.8)	31 (12.2)	107 (42.1)	112 (44.1)	4.28	0.76	มากที่สุด
14. หน่วยควรมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและ วงเงินกู้ที่เหมาะสมแก่การใช้จ่าย	4 (1.6)	7 (2.8)	31 (12.2)	93 (36.6)	119 (46.9)	4.24	0.88	มากที่สุด
15. หน่วยควรจัดให้มีการบริการปรึกษา ด้านกฎหมาย	3 (1.2)	3 (1.2)	22 (8.7)	103 (40.6)	123 (48.4)	4.34	0.78	มากที่สุด
เฉลี่ย	-	-	-	-	-	4.29	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-13 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคมของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x}$ =4.29)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยควรจัดให้มีการบริการปรึกษาด้านกฎหมาย ( $\bar{x}$ =4.34) รองลงมา คือ หน่วยควรจัดให้มีการให้คำปรึกษาแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต ( $\bar{x}$ =4.28) และหน่วยควรมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและวงเงินกู้ที่เหมาะสมแก่การใช้จ่าย ( $\bar{x}$ =4.24) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการด้านการมีรายได้  
เสริมของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

การจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ความต้องการด้านการมีรายได้เสริม	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
16. หน่วยควรจัดให้มีการศึกษาดูงาน ด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด	3 (1.2)	1 (0.4)	21 (8.3)	90 (35.4)	139 (54.7)	4.42	0.75	มากที่สุด
17. หน่วยควรจัดให้มีการอบรมอาชีพเสริม ในหลายด้านตามความถนัด	3 (1.2)	2 (0.8)	15 (5.9)	82 (32.3)	152 (59.8)	4.49	0.74	มากที่สุด
18. หน่วยควรจัดให้มีสถานที่ จำหน่ายผลิตภัณฑ์	3 (1.2)	3 (1.2)	22 (13.0)	90 (35.4)	125 (49.2)	4.30	0.82	มากที่สุด
เฉลี่ย	-	-	-	-	-	4.40	0.69	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-14 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ  
ความต้องการจัดการสวัสดิการด้านการมีรายได้เสริมของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3  
กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.40)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการด้านการมีรายได้เสริมอยู่ในระดับมากที่สุด  
ทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยควรจัดให้มีการอบรมอาชีพเสริม  
ในหลายด้านตามความถนัด ( $\bar{X}$ =4.49) รองลงมา คือ หน่วยควรจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านอาชีพเสริม  
ทั้งในและต่างจังหวัด ( $\bar{X}$ =4.42) และหน่วยควรจัดให้มีสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์ ( $\bar{X}$ =4.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการด้านนันทนาการของ  
กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

การจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ความต้องการด้านนันทนาการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	SD	แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
19. หน่วยควรสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายใน	1 (0.4)	1 (0.4)	17 (6.7)	91 (35.8)	144 (56.7)	4.48	0.67	มากที่สุด
20. หน่วยควรจัดให้มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี	4 (1.6)	-	23 (9.1)	96 (37.8)	131 (51.6)	4.38	0.77	มากที่สุด
21. หน่วยควรการจัดให้มีชมรมกีฬา และนันทนาการต่างๆ	2 (0.8)	-	15 (5.9)	81 (31.9)	156 (61.4)	4.53	0.68	มากที่สุด
เฉลี่ย	-	-	-	-	-	4.46	0.59	มากที่สุด

จากตารางที่ 4-15 พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ  
ความต้องการจัดการสวัสดิการด้านนันทนาการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.46)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับมากที่สุด  
ทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หน่วยควรการจัดให้มีชมรมกีฬาและ  
นันทนาการต่าง ๆ ( $\bar{X}$ =4.53) รองลงมา คือ หน่วยควรสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายใน ( $\bar{X}$ =4.48)  
และหน่วยควรจัดให้มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี ( $\bar{X}$ =4.38) ตามลำดับ

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 กำลังพลอายุต่างกันมีความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน

ตารางที่ 4-16 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.817	4	.454	1.951	.103
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	58.000	249	.233		
รวม	59.817	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กำลังพลที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการต่อกรจัดการสวัสดิการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 ประเภทชั้นยศกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน

ตารางที่ 4-17 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามประเภทชั้นยศ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.048	2	1.024	4.450	.013
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	57.769	251	.230		
รวม	59.817	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ประเภทชั้นยศกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 2

เพื่อให้ทราบว่ากำลังพลที่ประเภทชั้นยศต่างกัน มีความต้องการต่อการจัดการสวัสดิการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน เป็นรายกลุ่ม ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายกลุ่ม ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ผลการเปรียบเทียบรายกลุ่ม ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ของกำลังพล จำแนกตามประเภทชั้นยศ

ประเภทชั้นยศ	$\bar{x}$	นายทหาร	นายทหาร	พลทหารกอง
		สัญญาบัตร (n=11)	ประทวน (n=79)	ประจำการ (n=164)
		4.06	4.26	4.40
นายทหารสัญญาบัตร	4.06	-	-.19	-.33*
นายทหารประทวน	4.26		-	-.14*
พลทหารกองประจำการ	4.40			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-18 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายกลุ่มของความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ ของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามประเภทชั้นยศ พบว่า

1. กำลังพลประเภทพลทหารกองประจำการ มีความต้องการจัดการสวัสดิการ มากกว่ากำลังพลนายทหารสัญญาบัตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .33
2. กำลังพลประเภทพลทหารกองประจำการ มีความต้องการจัดการสวัสดิการ มากกว่ากำลังพลนายทหารประทวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .14

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพการสมรสกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการต่างกัน

ตารางที่ 4-19 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล  
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามสถานภาพ  
การสมรส

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.301	3	.100	.421	.738
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	59.517	250	.238		
รวม	59.817	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพการสมรสกำลังพลต่างกัน  
ความต้องการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ  
ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษากำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน

ตารางที่ 4-20 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล  
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.993	3	.331	1.407	.241
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	58.824	250	.235		
รวม	59.817	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ระดับการศึกษากำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 5 รายได้เฉลี่ยกำลังพลต่อเดือนต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน

ตารางที่ 4-21 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.913	4	.728	3.187	.014
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	56.904	249	.229		
รวม	59.817	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-21 พบว่า รายได้เฉลี่ยกำลังพลต่อเดือนต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ 5

เพื่อให้ทราบว่ากำลังพลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการต่อการจัดการสวัสดิการ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ แตกต่างกัน เป็นรายคู่ ดังนั้นจึงได้ทำการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) เพื่อ ตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏผลดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ ต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ กองพันทหารราบที่ 3  
กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ของกำลังพล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า	10,000 -	15,001 -	20,001 -	25,000
		10,000 บาท	15,000	20,000	25,000	บาท
		(n=134)	(n=64)	(n=25)	(n=16)	ขึ้นไป
		4.41	4.25	4.33	4.49	4.04
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.41	-	.16*	.07	-.07	.37*
10,000 - 15,000 บาท	4.25		-	-.08	-.23	.02
15,001 - 20,000 บาท	4.33			-	-.15	.29
20,001 -25,000 บาท	4.49				-	.44*
25,000 บาทขึ้นไป	4.04					-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ ของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า

1. กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวนต่ำกว่า 10,000 บาท มีความต้องการจัดการสวัสดิการ มากกว่ากำลังพลมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 10,000-15,000 บาท และจำนวน 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย .16 และ .37 ตามลำดับ
2. กำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 20,001-25,000 บาท มีความต้องการจัดการสวัสดิการ มากกว่ากำลังพลที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนจำนวน 25,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีผลค่าเฉลี่ย .44



สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน

ตารางที่ 4-23 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล  
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.752	3	.251	1.061	.366
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	59.065	250	.236		
รวม	59.817	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 6

สมมติฐานที่ 7 อายุการทำงานกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน

ตารางที่ 4-24 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล  
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	.911	3	.304	1.289	.279
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	58.906	250	.236		
รวม	59.817	253			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-24 พบว่า อายุการทำงานกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการของ กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 7

ตารางที่ 4-25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ข้อค้นพบ
1. กำลังพลอายุต่างกันมีความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2. ประเภทชั้นยศกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
3. สถานภาพการสมรสกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4. ระดับการศึกษากำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5. รายได้เฉลี่ยกำลังพลต่อเดือนต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน	เป็นไปตามสมมติฐาน
6. ตำแหน่งกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
7. อายุการทำงานกำลังพลต่างกันความต้องการจัดการสวัสดิการ ต่างกัน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

## บทที่ 5

### อภิปรายและสรุปผล

การวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ 1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ 2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ตามปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ประเภทชั้นยศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งและอายุการทำงาน) โดยศึกษาจากกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ จำนวน 254 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ 1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพล 2. แบบสอบถามระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าสถิติ F-test หรือ One-way Analysis of Variance (ANOVA) ใช้ทดสอบสมมติฐานหาค่าความแตกต่างวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และใช้วิธี LSD

#### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.50 เป็นประเภทชั้นยศพลทหารกองประจำการ คิดเป็นร้อยละ 64.57 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.99 มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 49.61 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.76 มีตำแหน่งในส่วนปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 49.61 และมีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี คิดเป็นร้อยละ 71.26

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความต้องการจัดการสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ โดยภาพรวม ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}$ =4.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กำลังพลมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ ( $\bar{X}$ =4.46) สวัสดิการด้านการทำงาน ( $\bar{X}$ =4.44) สวัสดิการด้านการมีรายได้เสริม ( $\bar{X}$ =4.40)

สวัสดิการด้านการศึกษา ( $\bar{X}=4.30$ ) สวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคม ( $\bar{X}=4.29$ ) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ( $\bar{X}=4.29$ ) และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ( $\bar{X}=4.22$ ) ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและผลที่ได้จากสมมติฐานในงานวิจัยเรื่องการจัดสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ สามารถอภิปรายผลและอ้างอิงจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า กำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ มีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ อยู่ในระดับมากและมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ ทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ นั้นแสดงให้เห็นว่านอกเหนือจากสิทธิและสวัสดิการกำลังพลที่กองทัพพบได้จัดไว้ให้กำลังพลแล้ว กำลังพลยังมีความต้องการสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมทั้งนี้ก็เพื่อความมั่นคงในด้านการพัฒนาคุณภาพในการดำเนินชีวิต และความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ตามมาคือการก่อให้เกิดการปฏิบัติงานของกำลังพลอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แก่กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ อับราฮัม มาสโลว์ ได้อธิบายว่า หลักในการจัดสวัสดิการมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจูงใจให้กับกำลังพลกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ อย่างเต็มกำลังความสามารถ และในการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการกำลังพลในหน่วยนั้น ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้เป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ พฤติกรรมการทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค การได้รับสิ่งจูงใจที่พึงพอใจ นอกจากนี้เพื่อให้การจัดระบบสวัสดิการมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผลการศึกษาดังกล่าวยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เช่น แสงใสแก้ว (2551) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองกันจ้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูตามกำลังความสามารถของโรงเรียนในเรื่องเครื่องแบบ เบี้ยเลี้ยง อาหารกลางวัน สวัสดิการบ้านพัก เงินสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาล และการประกันอุบัติเหตุ ทำให้ครูพอใจที่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลให้ครูทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถมากขึ้น นอกจากนี้ พินิจ เพชรสน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี ยังพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรีมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจด้านความมั่นคงปลอดภัยเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ

ด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ด้านสุขภาพอนามัย ด้านวันหยุดและวันลา ด้านส่งเสริมพัฒนา  
 พนักงาน และด้านนันทนาการ ตามลำดับ อีกทั้งหน่วยงานควรกำหนดนโยบายการจัดสวัสดิการ  
 พนักงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจ ส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย จัดกิจกรรม  
 ดนตรีบำบัดในการคลายความเครียด และสนับสนุนให้มีหน่วยงานทางจิตเวชเพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับ  
 พนักงาน และมีการทบทวนงบประมาณในการที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาสภาพและทักษะให้กับ  
 พนักงาน รวมถึงผลการวิจัยของ ฌ็องกฤตย์ แจงกลาง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการพนักงาน  
 สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยได้กล่าวอธิบายผลมาในข้างต้น หาสรุปได้ว่า การจัด  
 สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายแรงงานให้แก่พนักงานสายสนับสนุนเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญ  
 อย่างยิ่งในการจูงใจให้พนักงานสายสนับสนุนปฏิบัติงานให้แก่มหาวิทยาลัยอย่างเต็มกำลัง  
 ความสามารถ และในการพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนให้แก่  
 พนักงานสายสนับสนุนนั้น ควรคำนึงถึงองค์ประกอบต่อไปนี้เป็นสิ่งสำคัญ ได้แก่ ความต้องการ  
 ขั้นพื้นฐานของมนุษย์ พฤติกรรมการทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค การได้รับสิ่งจูงใจ  
 ที่พึงพอใจ นอกจากนี้เพื่อให้การจัดระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และยัง  
 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การจัดสวัสดิการขององค์การ  
 บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ประชาชนผู้รับบริการด้านสวัสดิการมีความ  
 ต้องการต่อการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ใน  
 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย อยู่ใน  
 ระดับมากที่สุด ด้านความต้องการด้านการศึกษา ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการทำงานและการมีรายได้ ด้าน  
 ความมั่นคงทางสังคม ด้านบริการสังคม ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับมาก จากผลการวิเคราะห์  
 ความแตกต่าง พบว่า อายุ ประเภทผู้ด้อยโอกาส สถานภาพ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของ  
 ครอบครัว มีอิทธิพลต่อความต้องการจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง  
 จังหวัดชลบุรี ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในผลงานวิจัยของ นิ่มนวล อยู่สบาย  
 (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล  
 หนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ได้พบว่า ในภาพรวมผู้สูงอายุมีความต้องการ  
 สวัสดิการอยู่ในระดับต้องการมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพและ การรักษาพยาบาล  
 เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านรายได้ โดยด้านนันทนาการมีความต้องการ น้อยที่สุด  
 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุ พบว่า ปัจจัย ด้านเพศ  
 สถานภาพสมรส รายได้ ของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง  
 จังหวัดชลบุรี มีความต้องการด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านอายุ อาชีพ การศึกษา  
 ลักษณะที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุมีความต้องการด้านสวัสดิการแตกต่างกัน

ในส่วนของประเด็นเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลของกำลังพลที่มีผลต่อความต้องการ การจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ พบว่า ประเภทชั้นยศ และรายได้เฉลี่ยของกำลังพลต่อเดือนนั้น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่ากำลังพลที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 18-25 ปี ชั้นยศพลทหารกองประจำการ มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีตำแหน่งในส่วนปฏิบัติการ และมีอายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ซึ่งเป็นคนกลุ่มวัยกลางคน จึงต้องการความมั่นคงและหลักประกันในคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้แสดงความคิดเห็นต่อความต้องการ การจัดการสวัสดิการกำลังพลของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ในทุกด้าน

### ข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษา ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. กำลังพลมีความต้องการต่อการจัดการสวัสดิการในหน่วยกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ในทุกด้าน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางที่ได้จากการศึกษา เสนอต่อผู้เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานด้านการจัดการสวัสดิการ ให้แก่กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ดังต่อไปนี้ หน่วยควรจัดให้มีทุนการศึกษาอบรมแก่กำลังพลในทุกด้าน นอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้ เพราะปัจจุบันกองทัพบกมีนโยบายให้กำลังพลทุกคนมีการศึกษาสูงขึ้น 1 ระดับ แต่ยังไม่มีการพิจารณาอบทุนการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไปแก่กำลังพล เช่น นายทหารชั้นประทวนหรือพลทหารกองประจำการ ดังนั้นเพื่อให้เหมาะสมกับนโยบายควรส่งเสริมและสนับสนุนให้กำลังพลได้มีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรมสัมมนา ให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรืออบรมระยะสั้นด้านภาษาต่างประเทศ ซึ่งเป็นการเพิ่มความรู้ ความเชี่ยวชาญ และพัฒนาศักยภาพของกำลังพลให้มีความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนางานและมีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานต่อไป

2. สวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ควรจัดเพื่อให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพในด้านต่าง ๆ นั้นมีการปรับตัวสูงขึ้นทั้งในด้านความมั่นคงทางสังคม ด้านการมีรายได้เสริม รวมถึงการนันทนาการและการดูแลสุขภาพไปพร้อมกัน เช่น จัดให้มีการบริการปรึกษาด้านกฎหมายและแนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต มีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและวงเงินกู้ที่เหมาะสมแก่การใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายใน จัดให้มีการจัดการท่องเที่ยวประจำปี การจัดให้มีชมรมกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ และ

ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่ถูกวิธีจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้กำลังพลมีคุณภาพชีวิตที่ดี  
อย่างเท่าเทียมกัน และมีความสุขยิ่งขึ้นในทุก ๆ ด้านต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกำลังพล และเพื่อความต่อเนื่องของงานวิจัยสวัสดิการ  
ที่ครอบคลุมไปจนถึงครอบครัวกำลังพล ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในความคิดเห็นของครอบครัว  
กำลังพลทุกคนในครอบครัวที่พักอาศัยอยู่ร่วมกันที่บ้านพักข้าราชการทหารตั้งแต่ชั้นยศระดับ  
นายทหารประทวน จนถึงนายทหารสัญญาบัตร “การจัดการสวัสดิการของกำลังพลและครอบครัว  
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ” ด้วย

2. ควรวิจัยในลักษณะเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์และเจาะลึก ในการหา  
ความต้องการของกำลังพลต่อการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ กับกำลังพลนายทหารสัญญาบัตร นายทหารประทวน และพลทหารกองประจำการ  
เพื่อใช้เป็นแนวทางเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21  
รักษาพระองค์ ฯ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการโดยตรงแก่กำลังพลทุกนายที่สังกัด  
กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ ได้จริง

## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการทหารบก. (2556). คู่มือการสวัสดิการและสิทธิกำลังพลกองทัพบก. กรุงเทพฯ:  
กองทัพบก
- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2559). *ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการ  
สังคมของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: กลุ่มส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการพัฒนาสังคม  
สำนักงานส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการ.
- ฉลองรัฐ นาคอาทิตย์. (2552). *การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการกองทัพบก  
ปีงบประมาณ 2552*. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารจัดการสาธารณะ,  
คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐกฤตย์ แจงกลาง. (2556). *การจัดสวัสดิการพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยบูรพา.  
งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง,  
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นันทนวล อยู่สบาย (2554). *ความต้องการสวัสดิการของผู้สูงอายุในเขตองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลหนองปลาไหล อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหมพุทธศักราช 2551. (2551, 31 มกราคม).  
ราชกิจจานุเบกษา. หน้า 40
- พินิจ เพชรสน. (2553). *ความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค  
จังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ,  
คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูรย์ โพธิสว่าง. (2556). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการ วิธีปฏิบัติและสถิติและ  
คอมพิวเตอร์*. ชลบุรี: คัมอิน.
- ภิญโญ สาธร. (2526). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- เมตตา กฤตวิทย์, กาญจนา แก้วเทพ และฉัตรนันทน์ อ้นวัชศิริวงศ์. (2530). *ทฤษฎีแม่บททางนิเทศศาสตร์*.  
กรุงเทพฯ: คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เย็น แสงใสแก้ว. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านหนองก้นจอ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. ศรีสะเกษ: ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ  
และการสื่อสาร*



- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). *ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย (ศึกษาเฉพาะกรณี: พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทยเขต 28)*. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดาศิริ วทวงศ์. (2537). *คำบรรยายกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน*. กรุงเทพฯ: นิติบรรณการ.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2558). การจัดสวัสดิการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการเมืองการบริหารและกฎหมาย*, 7(1), หน้า 25-36
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. New York: Academic Press.
- Huse, E. F., & Cummings, T.G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota: West Publishing.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2<sup>nd</sup> ed). New York: Harper and Row.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Pearson, D. P., & Johnson, D. D. (1978). *Teaching reading comprehension*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3<sup>th</sup> ed.). New York: Harper and Row.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

**แบบสอบถาม**

## แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

---

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์ หลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง การจัดสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ
  2. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการของกำลังพล ต่อการจัดการสวัสดิการกำลังพล ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ
  3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเพื่อประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปปรับใช้ในอนาคต
  4. คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ถือเป็นสิทธิส่วนบุคคลและถือเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

จำลอง เอก ญัฐศักดิ์ ชันอาสา  
ผู้วิจัย

## แบบสอบถาม

เรื่อง การจัดสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ

---

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์ หลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา เรื่อง การจัดสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ
  2. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการของกำลังพล ต่อการจัดการสวัสดิการกำลังพล ของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ ฯ
  3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง หรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเพื่อประโยชน์ในการนำผลวิจัยไปปรับใช้ในอนาคต
  4. คำตอบของผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ถือเป็นสิทธิส่วนบุคคลและถือเป็นความลับ โดยผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น
- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

จำลอง เอก ญัฐศักดิ์ ชันอาสา  
ผู้วิจัย

ตารางที่ ก - 1 ผลการทดสอบความมั่นคงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ประเด็นที่ ต้องการวัด	ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสอดคล้อง			IOC = $\sum R/n$
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
1. อายุ		3	0	0	1.0
2. ประเภทชั้นยศ		3	0	0	1.0
3. สถานภาพการสมรส		3	0	0	1.0
4. ระดับการศึกษา		3	0	0	1.0
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		3	0	0	1.0
6. ตำแหน่ง		3	0	0	1.0
7. อายุการทำงาน		3	0	0	1.0

ตารางที่ ก - 2 ผลการทดสอบความมั่นคงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ

ประเด็นที่ ต้องการวัด	ข้อความ	ความสอดคล้อง			IOC = $\sum R/n$
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
<b>1. สวัสดิการด้านการศึกษา</b>					
	1. หน่วยควรจัดให้มีทุนการศึกษากับกำลังพล นอกเหนือจากที่กองทัพบงจัดให้	3	0	0	1.0
	2. หน่วยควรจัดให้มีการอบรมระยะสั้น ด้านภาษาต่างประเทศ	3	0	0	1.0
	3. หน่วยควรส่งเสริมการศึกษาต่อกำลังพล ให้ตรงตามตำแหน่ง	3	0	0	1.0
<b>2. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย</b>					
	4. หน่วยควรจัดกิจกรรมด้านสุขภาพ	3	0	0	1.0
	5. หน่วยควรส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับ การดูแลสุขภาพ	3	0	0	1.0
	6. หน่วยควรจัดให้คำปรึกษาด้านสภาพจิตใจ	2	1	0	0.66
<b>3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย</b>					
	7. หน่วยควรจัดกิจกรรมพัฒนา ที่อยู่อาศัยอยู่เสมอ	3	0	0	1.0
	8. หน่วยควรจัดให้มีการเบิกยืมอุปกรณ์ เครื่องมือช่างเพื่อซ่อมแซมที่อยู่อาศัย	3	0	0	1.0
	9. หน่วยควรให้กำลังพลมีส่วนร่วมด้านการ ของบประมาณซ่อมแซมที่อยู่อาศัย	3	0	0	1.0
<b>4. สวัสดิการด้านการทำงาน</b>					
	10. หน่วยควรจัดการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี และการมีอุปกรณ์ การทำงานที่พร้อม	3	0	0	1.0
	11. หน่วยควรจัดให้มีการออกแบบห้องทำงาน หรือสถานที่ทำงานให้มีความสะดวก สะอาด และถูกสุขลักษณะ	3	0	0	1.0
	12. หน่วยควรส่งเสริมให้ก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	3	0	0	1.0

## ตารางที่ ก - 2 (ต่อ)

ประเด็นที่ ต้องการวัด	ข้อความ	ความสอดคล้อง			IOC = $\sum R/n$
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
<b>5. สวัสดิการด้านความมั่นคงในสังคม</b>					
	13. หน่วยควรจัดให้มีการให้คำปรึกษา แนวทางแก้ปัญหาการดำเนินชีวิต	2	1	0	0.66
	14. หน่วยควรมีแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและ วงเงินกู้ให้เหมาะสมแก่การใช้จ่าย	2	1	0	0.66
	15. หน่วยควรจัดให้มีการบริการปรึกษา ด้านกฎหมาย	3	0	0	1.0
<b>6. สวัสดิการด้านการมีรายได้เสริม</b>					
	16. หน่วยควรจัดให้มีการศึกษาคูงาน ด้านอาชีพเสริมทั้งในและต่างจังหวัด	3	0	0	1.0
	17. หน่วยควรจัดให้มีการอบรมอาชีพเสริม ในหลายด้านตามความถนัด	3	0	0	1.0
	18. หน่วยควรจัดให้มีสถานที่ จำหน่ายผลิตภัณฑ์	3	0	0	1.0
<b>7. สวัสดิการด้านนันทนาการ</b>					
	19. หน่วยควรสนับสนุนการแข่งขัน กีฬาภายใน	3	0	0	1.0
	20. หน่วยควรจัดให้มีการ จัดการท่องเที่ยวประจำปี	2	1	0	0.66
	21. หน่วยควรการจัดให้มีชมรมกีฬา และนันทนาการต่าง ๆ	3	0	0	1.0



ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่น

### Try out

ภาพรวม

#### 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
.948	30

1. สถิติการด้านการศึกษา

#### 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
.837	3

## 2. สถิติการด้านคุณภาพอนามัย

**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
.927	3

## 3. สถิติการด้านที่อยู่อาศัย

**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
.909	3

## 4. สถิติการด้านการทำงาน

**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
.851	3

## 5. สถิติการด้านความมั่นคงในสังคม

**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
.902	3

## 6. สถิติการด้านการมีรายได้เสริม

**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
.879	3

## 7. สถิติการด้านการทำงาน

**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
.857	3