



การศึกษาความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ  
ของมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์  
A Study of Satisfaction Army Military Officers with Welfare  
in the 42<sup>nd</sup> Army Region of Sena Narong Camp

ฐิตาภา บุญศรีโรจน์  
Titapa Bunsrirote

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
Prince of Songkla University

2563



ชื่อสารนิพนธ์	การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์
ผู้เขียน	นางสาวฐิตาภา บุญศรีโรจน์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2562

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสวัสดิการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์สังกัด ร5 พัน1 ปฏิบัติงานจังหวัดชายแดนภาคใต้และที่ปฏิบัติงานในค่ายเสนาณรงค์ในด้านสวัสดิการต่อมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติงานในสังกัด ร5 พัน 1 จำนวน 224 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าที่

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ 1. ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ 2. ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย 3. ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล 4. ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร 5. ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว 6. ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ ตามลำดับ และยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ระหว่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่สังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42

**Title:** The Study of Military Officers' Satisfaction toward Welfare in the 42<sup>nd</sup> Military Circle, Fort Senanarong

**Author:** Titapa Bunsrirot

**Major:** Public Administration

**Academic Year:** 2019

### ABSTRACT

The objectives of this study are to 1) observe the satisfactory level of the officers toward welfare in the 42<sup>nd</sup> Military Circle Fort Senanarong. And 2) compare the level of satisfaction among the officers between the officers who are currently on duty at the three southernmost provinces and officers who are working at the Fort Senanarong on welfare matters of the fort. The samples were 224 officers from the 42<sup>nd</sup> military circle and 1<sup>st</sup> infantry battalion, 5<sup>th</sup> infantry regiment. For the analysis, frequency, percentage, standard deviation, and T-test were applied.

The result reported overall, the samples had reflected a high level of satisfaction toward the welfare of the 42<sup>nd</sup> military circle, fort Senanarong. In-depth, the research also revealed that the levels of the satisfactions were highly satisfied on all aspects namely retirement pension, housing welfare, health care, uniform, force and family, and cremation support welfare, respectively. On the other hand, the those who work in the different divisions had reflected a significant differences on the cremation support welfare as a statistically significant level as .05. The 1<sup>st</sup> infantry battalion, the 5<sup>th</sup> infantry regimes had shown a higher satisfactory level on the aspect of cremation support welfare.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.บุษบง ชัยเจริญวัฒน์นะ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้ความช่วยเหลือ เสนอแนะ ให้ข้อคิดเห็น ให้คำปรึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องทุกขั้นตอนของงานวิจัย คอยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และกรรมการที่ปรึกษาทั้งสองท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิษณุพงษ์ โพธิพิรุฬห์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา รวมถึงคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่าน ที่ถ่ายทอดความรู้ด้านวิชาการเป็นต้นแบบที่ดีด้านคุณธรรมและสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ขอกราบขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

อีกส่วนหนึ่งของความสำเร็จสารนิพนธ์ฉบับนี้ ต้องขอกราบขอบคุณ งานสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่42 ค่ายเสนาณรงค์ กองพันทหารราบ ร.5 พัน1 และขอขอบคุณจำสิบเอกยศนนท์ ไชยสิงห์ ที่สนับสนุนในส่วนของข้อมูลและคำแนะนำต่างๆรวมทั้งสละเวลาให้คำปรึกษาในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

สุดท้ายขอขอบคุณ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิด ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ MPA 27 ทุกท่าน ที่ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกัน ช่วยกันสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ เป็นความซาบซึ้งและประทับใจอย่างที่สุด

ฐิตาภา บุญศรีโรจน์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ .....	(3)
ABSTRACT .....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง .....	(8)
รายการภาพประกอบ .....	(10)
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 สมมติฐาน.....	3
1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย .....	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย .....	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจ .....	6
2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจ .....	6
2.1.2 องค์ประกอบความพึงพอใจ .....	8
2.1.3 สวัสดิการเกื้อกูล.....	9
2.1.4 ค่าเล่าเรียนบุตร .....	9
2.1.5 ค่ารักษาพยาบาล.....	10
2.1.6 ค่าเช่าบ้าน .....	11
2.1.7 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ.....	11
2.1.8 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร .....	13
2.1.9 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา .....	14
2.2 แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย Herzberg.....	18
2.2.1 ปัจจัยค้ำจุน .....	18
2.2.2 ปัจจัยจูงใจ.....	19

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.3 ความหมายสวัสดิการ.....	20
2.4 สวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน .....	24
2.5 พระราชบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการแรงงาน .....	27
2.6 ระเบียบกองทัพบกกว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก .....	29
2.7 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ .....	38
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	42
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง .....	43
3.1.1 ประชากร.....	43
3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง.....	43
3.2 แบบแผนการวิจัย .....	44
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	45
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	45
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	47
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.2 ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	48
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	63
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	63
5.2 อภิปรายผล .....	65
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	67
บรรณานุกรม.....	69
ภาคผนวก.....	71
แบบสอบถาม.....	72
ประวัติผู้เขียน.....	90

## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	กลุ่มผู้มีสิทธิด้านค่ารักษาพยาบาล.....	11
2.2	โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการตามที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์กำหนด.....	13
4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=224).....	48
4.2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์.....	51
4.3	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว.....	52
4.4	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย.....	53
4.5	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์.....	54
4.6	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล.....	55
4.7	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร.....	56
4.8	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ.....	57
4.9	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1.....	58



### รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.10	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1.....	59
4.11	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1.....	59
4.12	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1.....	60
4.13	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1.....	60
4.14	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1.....	61
4.15	การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1.....	61
4.16	ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1.....	62

## รายการภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
2.1 อัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ .....	14
2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework).....	42

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญของปัญหา

สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจ เอกชนจัดให้มี ขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอนาคต มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจาก เงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหา ยุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึง สวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On-the-Job) นอกเวลาทำงาน แต่ยังคงอยู่ในที่ทำงาน (Off-the-job within the workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้นแต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชน (อาจารย์ วิทยา ดันติเสรี ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์)

สำหรับบุคลากรกองทัพที่ได้รับ สวัสดิการภายในกองทัพ หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการ สวัสดิการกองทัพ อนุมัติให้จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีพ นอกเหนือ จากสวัสดิการที่ทางราชการจัด ให้อยู่แล้ว โดยแบ่งเป็นสองระดับ คือ สวัสดิการของกองทัพ และสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรอง “การจัดสวัสดิการของกองทัพ” กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่จัดให้แก่ ข้าราชการเป็นส่วนรวมดำเนินการโดยคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพหรือคณะกรรมการที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพแต่งตั้งขึ้น (ระเบียบกองทัพกว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพ พ.ศ.2554)

ในการทำงานของมณฑลทหารบกที่ 42 (ค่ายเสนาณรงค์) ได้มีการส่งกำลังพลทหาร เพื่อลงไปปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จะมีการส่งทหารไปตามหน่วยต่างๆ เพื่อปกป้องและดูแลความปลอดภัยให้กับประชาชนที่อยู่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทางมณฑลทหารบกที่ 42 เล็งเห็นถึงความปลอดภัยของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งปัจจุบันในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความรุนแรงที่ลดลงจากเดิมและจากจำนวนเหตุรุนแรงที่เป็นการก่อความไม่สงบ 121 เหตุการณ์มีทิศทางที่ลดลงกว่าปีก่อนหน้าเพราะหากย้อนสถิติเหตุรุนแรงในปี 2561 มีเหตุรุนแรงทุกประเภท 161

เหตุการณ์และยังลดลงต่อเนื่อง จากปี 2560 แม้ความรุนแรงในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จะมีแนวโน้มลดลงเชิงปริมาณ แต่เหตุร้ายที่เกิดขึ้นหลายๆ ที่ยังคงเป็นข่าวใหญ่และสร้างความสูญเสียในระดับโศกนาฏกรรมซึ่งแน่นอนว่าสาเหตุสำคัญย่อมเป็นเพราะการเฝ้าระวังป้องกันของฝ่ายเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยทำให้ฝ่ายผู้ก่อเหตุรุนแรงต้องปรับยุทธวิธี (ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ คอ.บต. ปี พ.ศ. 2547-2562) จึงมีการร่วมมือกับค่ายต่างๆ ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ทางมณฑลทหารบกที่42 จะมีการสับเปลี่ยนกำลังทุกๆ 6 เดือน ในการลงไปปฏิบัติหน้าที่และจะมีการสับเปลี่ยนกำลังอยู่ตลอด เพื่อขอกำลังเสริมและสนับสนุนจากทางมณฑลทหารบกที่ 42 ไปช่วยในการดูแลและปกป้อง ชำระราชการ ครู นักเรียน ประชาชนและชาวบ้าน

นับตั้งแต่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบขึ้น ในปี พ.ศ. 2547 ถึงปี 2555 จากกรณีการเสียชีวิตของทหารสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มากขึ้นจึงทำให้ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ชำระราชการเสียชีวิต หวาดกลัว เกิดความขัดแย้ง เกิดความระแวง ไม่ไว้วางใจกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน จึงเป็นการฉีกกำลังของมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้โดย อยู่ภายใต้การควบคุมและการบังคับบัญชาของกองทัพบก ซึ่งเป็นองค์กรภาครัฐหนึ่งองค์กรที่มีภารกิจหลักในการด้านการป้องกันประเทศและเป็นองค์กรทางทหารที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ เป็นองค์กรที่มีรูปแบบโครงสร้างและมีหน่วยงานขนาดต่างๆ ที่มีความสำคัญประกอบอยู่รวมกันภายในองค์กร ซึ่งต่างมีภารกิจที่ปฏิบัติแตกต่างกันออกไปตามโครงสร้างอำนาจหน้าที่ที่แต่ละหน่วยงานต้องรับผิดชอบ จากลักษณะโครงสร้างของกองทัพบก ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการออกเป็นหลายส่วน ความจำเป็นในการรักษาทรัพยากรบุคคลให้คงอยู่กับหน่วยงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากในปัจจุบันจะเห็น ได้ว่าทหารทำหน้าที่ช่วยเสริมงานของทางรัฐบาลในด้านการพัฒนาประเทศ ให้มีความเจริญรุ่งเรือง รวมทั้งการปรับบทบาทมาเป็นผู้ช่วยเหลือประชาชน (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ ฉบับวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2563) ช่วยพัฒนาสร้างความเจริญให้กับสังคม ซึ่งบางครั้งได้ส่งผลให้เกิดปัญหามากมาย เช่น ปัญหาด้านการบริหาร ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

ปัจจุบันมีการเรียกร้องสิทธิทางด้านสวัสดิการของทหารมากขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ทางสามจังหวัด เนื่องจากเป็นพื้นที่เสี่ยงและพื้นที่สีแดง การลงไปปฏิบัติงานตรงจุดนี้มีความเสี่ยงเป็นอย่างมากในการใช้ชีวิตอยู่บางคนไปด้วยความเต็มใจและบางคนไปด้วยการสั่งการของหน่วยและกองทัพ แต่ด้วยหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติจึงเกิดความกังวลของทหารส่วนใหญ่ในด้านความปลอดภัยและการใช้สิทธิต่างๆของทหาร ว่าจะมีการคุ้มครองในส่วนใดบ้าง เพราะส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีชั้นยศ ที่จะได้สิทธิคุ้มครองที่ดีและครอบคลุมทุกๆ เรื่องๆ กองทหารประจำการจึงอยากได้ความเท่าเทียมในตรงนี้ ทางกรมสวัสดิการจึงเล็งเห็นความสำคัญของกำลังพลทหารที่ปฏิบัติในสามจังหวัดโดยมีการเยียวยา การให้สิทธิต่างๆ เช่น การรักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการแยกออกเป็นในส่วนของ ชำระราชการกำลังพลและสังกัดหน่วยทหารกองประจำการ สวัสดิการกำลังพลและครอบครัวคือ การมอบทุนการศึกษาบุตรเรียน

ดีของ สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการเครื่องแบบทหารมีการแจกชุดเครื่องแบบให้กับกำลังพลและทหารกองประจำการปีละ 1 ครั้ง สวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการปฏิบัติงาน (กองสวัสดิการมณฑลทหารบกที่ 42) จากปัญหาดังกล่าวนับว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยด้านสวัสดิการจึงเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างความพึงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและเป็นขวัญกำลังใจให้ทหาร ด้วยเหตุที่กล่าวข้างต้น

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสวัสดิการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ กำลังพลทหารของมณฑลทหารบกที่ 42 เพื่อผู้ศึกษาว่าปัจจัยสวัสดิการด้านใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และผู้ปฏิบัติงานสังกัด ร5 พัน 1

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสวัสดิการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างข้าราชการ ร5 พัน1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และที่ปฏิบัติงานในค่ายเสนาณรงค์ในด้านสวัสดิการต่อมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

ความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการระหว่างข้าราชการที่มณฑลทหารบกที่ 42 และสังกัด ร5 พัน1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานสวัสดิการของมณฑลทหารบกที่ 42 ที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ต่อไป

2. ผลจากการวิจัยจะเป็นกำลังในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการในสังกัด มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการของมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 1. ด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็น ข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติงานในสังกัด ร5 พัน 1 รวมทั้งหมดทั้ง 2 สังกัด จำนวน 224 คน

### 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ได้แก่ สวัสดิการกำลังพลและครอบครัว สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการรักษาพยาบาล สวัสดิการเครื่องแบบทหาร สวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

**ข้าราชการทหาร** หมายถึง บุคคลที่เข้ารับราชการทหารประจำการในหน่วยงานทางการทหารซึ่งสังกัดกระทรวงกลาโหม กำกับดูแลเกี่ยวกับระเบียบข้าราชการทหารที่ประจำการอยู่ในมณฑลทหารบกที่ 42 และสังกัด ร5 พัน 1

**ความพึงพอใจ** หมายถึง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการจากกองทัพภาคที่ 4 และมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

**สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ** หมายถึง ค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่ง โดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ (สวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการทหารบกมณฑลทหารบกที่ 42) ดังนี้

1. สวัสดิการกำลังพลและครอบครัว หมายถึง การจัดสวัสดิการในด้านความเป็นอยู่ของครอบครัวให้มีความพร้อมมากขึ้นกว่าเดิม
2. สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย หมายถึง เป็นการจัดสวัสดิการในรูปแบบที่อยู่อาศัยเพื่ออำนวยความสะดวกสบายในระหว่างการมาปฏิบัติหน้าที่หรือประจำการในหน่วยงานนั้น
3. สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ หมายถึง การสงเคราะห์ครอบครัวผู้เสียชีวิตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่นั้นโดยมิได้หวังผลกำไร
4. สวัสดิการรักษายาบาล หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้แก่ข้าราชการทหาร ทหารกองประจำการ และครอบครัว ในการรักษาด้านการตรวจสุขภาพประจำปีของทหาร
5. สวัสดิการทหาร หมายถึง การจัดเครื่องแบบทหารให้แก่กำลังพลในทุกๆ ปี เพื่อเป็นของตอบแทนในระหว่างการทำงานและปฏิบัติหน้าที่
6. สวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ หมายถึง เงินก้อนที่สามารถใช้ในการดำรงชีวิตหลังเกษียณอายุราชการ หรือที่เรียกว่า เงินบำเหน็จและเงินบำนาญ (สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมณฑลทหารบกที่ 42 )

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการของ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระดับความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการ เพื่อให้ การศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ จึงได้ทำการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมต่างๆ รวมทั้งได้ทบทวน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเนื้อหา ดังนี้

- 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
- 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัย
- 2.3 ความหมายของสวัสดิการ
- 2.4 สวัสดิการตามกฎหมายแรงงาน
- 2.5 สวัสดิการตามกฎหมายข้าราชการทหาร
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

##### 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่อการทำงานในทางบวก (บุชบา วิเชียรชม, 2543) โดยทั่วไปแล้วความพึงพอใจที่มีต่องานสามารถ ส่งผลกระทบอย่างสูงต่อความสำเร็จขององค์กร อย่างไรก็ตาม ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจ ในการทำงานอยู่หลายทัศนะ ดังนี้

สมิท (Smith, 1937, อ้างถึงใน บุชบา วิเชียรชม, 2545, 4) กล่าวว่า ความพึงพอใจ เป็นผลรวมทางจิตวิทยา สรีระวิทยา และสิ่งแวดล้อมทำให้ผู้ทำงานในหน่วยงานนั้นพูดได้อย่างจริงใจ ว่าเขาพอใจที่จะทำงาน

มณูญ ตนะวัฒนา (2521, 187) กล่าวว่าความพอใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งของขวัญกำลังใจในการทำงาน เป็นผลที่เกิดจากการมีทัศนคติต่างๆ ตามความรู้สึกในวงแคบ ทัศนคตินี้เกิดจากลักษณะของงานและองค์ประกอบต่างๆ เช่น ค่าจ้าง การควบคุมดูแล ความแน่นอน ในการจ้าง สภาพการทำงาน โอกาสก้าวหน้า การยอมรับในความสามารถ การประเมินผลการทำงาน อย่างยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม และการชำระสะสางความทุกข์ให้ได้ทันท่วงที



ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติที่มีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ลักษณะงานและการได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

กูด(Good (1973, 373-374) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ เจตคติและความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบเป้าหมายผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สถานภาพของคนที่ต้องงานอาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆเช่น ความพึงพอใจของรายได้ การลาป่วย สถานการณ์ให้ออกจากงาน การให้บำเหน็จบำนาญ การบริหาร การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การมีโอกาสก้าวหน้าและทางด้านสติปัญญาคือ ให้มีการสร้างสรรค์งานที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

Muchinsky (1983, 127) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นการตอบสนองตามอารมณ์ และความรู้เกี่ยวกับความชอบและไม่ชอบ กล่าวคือเป็นระดับของความรู้สึกชอบพอใจ และยินดีที่คนได้รับจากงาน ความพึงพอใจในงานนี้ เป็นการตอบสนองที่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างจากขวัญ (Morale) เป็นการตอบสนองที่เกิดขึ้นกับคนทั้งกลุ่ม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541, 24) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นทัศนคติความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลที่เขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ บุคคลที่เกิดความพึงพอใจจะมีผลผลิตมากกว่าบุคคลที่ไม่พึงพอใจ และยังเกี่ยวข้องกับการขาดงาน หรือการลาออกจากงานด้วยจึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม

สมยศ นาวิการ (2533, 222-224) กล่าวถึงความพอใจในการทำงานคือความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนต่องานของพวกเขา เมื่อเราพูดว่าคนมีความพึงพอใจในงานสูงเราจะหมายถึง สิ่งที่คนชอบและให้คุณค่ากับงานของเขาสูงและมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขาด้วย

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535, 111) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานคือ ภาวะอารมณ์มีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลถึงขวัญของบุคคล อันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต

Anold and Feldman (1986, 86) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกรวมๆ ที่แต่ละบุคคลมีต่องานของตน เช่น ความชื่นชอบ ค่านิยม และความรู้สึกในทางบวก เป็นต้น

### 2.1.2 องค์ประกอบความพึงพอใจ

ในการทำงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น มีองค์ประกอบมากมายที่ส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจมีดังต่อไปนี้

1. งาน (Job) คือ ตั๋วงานที่เขาได้ไปทำอยู่ หมายความว่า พนักงานมีความชอบ ความถนัด และความสนใจในงานนั้นหรือไม่ ถ้ามีความชอบ ความสนใจในงานแล้ว ย่อมจะมีความพึงพอใจในงานนั้นเป็นทุนอยู่แล้ว ในขณะที่ทำงานไป มีโอกาสที่จะเรียนรู้งานรู้อะไรใหม่ๆ มากขึ้น
2. ค่าจ้าง (Wage) ค่าจ้างแรงงาน เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่ทำให้บุคคลอยากทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือไม่ การให้ค่าจ้างแรงงานในอัตราที่เหมาะสม ก็จะทำให้ผู้ทำงานพึงพอใจได้ นอกจากนี้ ค่าจ้างก็ต้องมีความยุติธรรม โดยเฉพาะในบรรดาคณงานหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเดียวกัน
3. โอกาสที่ได้เลื่อนตำแหน่ง (Promotion) พนักงานทุกคนในองค์กรตั้งความหวังไว้กับสิ่งเหล่านี้ ผู้บริหารต้องมีวิธีการที่ดีในการพิจารณาเพื่อความยุติธรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่พนักงาน เพราะสิ่งเหล่านี้จะกระทบความพึงพอใจในงานของพนักงานได้
4. การยอมรับ (Recognition) ทั้งจากผู้บริหารเอง และเพื่อนร่วมงาน หากมีการยอมรับในบทบาท ย่อมทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในกาทำงาน ดังนั้น การให้เกียรติ ให้การยอมรับ รับฟังความคิดเห็นต่อบุคคล ย่อมทำให้เขาเกิดความพึงพอใจ
5. สภาพการทำงาน (Working Condition) เป็นสภาพโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานเช่น ความสะอาด ความเป็นระเบียบ กว้างขวางโอโถง ที่เป็นสภาพทางกายภาพ สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจเช่นกัน
6. ผลประโยชน์ (Benefits) และสวัสดิการ (Services) หมายถึง สิ่งที่เขาได้รับตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าที่พักค่าน้ำมันรถ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความพึงพอใจในงานเช่นกัน
7. หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) หัวหน้างานจะมีอิทธิพลมากเช่นกันลักษณะของหัวหน้างานเป็นแบบใดมีทักษะการบริหารงานมากน้อยเพียงใดรู้จักหลักจิตวิทยาหลักมนุษยสัมพันธ์เพียงไรและเมื่อมีปัญหา หัวหน้าสามารถที่จะแก้ปัญหาหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใดหากหัวหน้าดีย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจ
8. เพื่อนร่วมงาน (Coworkers) หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดีในองค์กร การทำงานไปกันได้ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น

### 2.1.3 สวัสดิการเกื้อกูล

สวัสดิการเกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ และในขณะเดียวกันงานที่ทำในสภาพการทำงานที่ผู้ทำงานต้องเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษหรืองานที่ผู้ทำงานต้องทำอย่างเสียสละ การที่เจ้าของกิจการไม่ว่าจะเป็นของภาครัฐภาคเอกชน จึงมีนโยบายให้ผลประโยชน์เพิ่มเติมแก่คนทำงานโดยจะเป็นส่วนเสริมจากค่าตอบแทนที่เกิดจากผลของงานโดยตรง ผลประโยชน์เพิ่มเติมนี้ไม่เกี่ยวข้องกับค่าของงานโดยตรง แต่เป็นการให้เพื่อเพิ่มความมั่นคงในการดำรงชีวิตของคนทำงานให้เกิดขวัญและกำลังใจ อันเป็นผลทำให้ผู้ทำงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ผลประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ทำงานได้รับส่วนเสริมนี้เรียกว่า “สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล” สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลในส่วนของราชการจะเป็นค่าตอบแทนของภาครัฐประเภทค่าตอบแทนเสริม ส่วนค่าตอบแทนหลัก คือ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มเติมพิเศษในการปฏิบัติงาน ข้าราชการส่วนใหญ่มักให้ความสนใจ และความสำคัญกับค่าตอบแทนหลักประเภทเงินเดือน รวมทั้งวิธีการที่จะให้ได้รับเงินเดือนเพิ่มมากขึ้น ทำให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลทั้งที่รัฐจัดให้ หรือส่วนราชการจัดเพิ่มขึ้น จึงอยู่ในความสนใจระดับรองลงมา และให้ความสนใจกับสิทธิที่ได้รับบางประเภทเท่านั้น ซึ่งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการนั้นสามารถจำแนกและสรุปได้ดังนี้ (สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., 2543: 5-56)

### 2.1.4 ค่าเล่าเรียนบุตร

ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ให้ข้าราชการเบิกค่าเล่าเรียนบุตรสำหรับบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายคนที่ 1 ถึง คนที่ 3 ตามลำดับก่อนหลังและอายุไม่เกิน 25 ปีบริบูรณ์ ในวันที่ 1 พฤษภาคมของทุกปี (ไม่รวมบุตรบุญธรรม) ในกรณีที่ใดมีบุตรมากกว่า 3 คน หากบุตรคนใดคนหนึ่งในจำนวน 3 คน ที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ตาย ภายพิการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนเสมือนไร้ความสามารถที่มีได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบก่อนอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิรับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเพิ่มขึ้นเท่าจำนวน บุตรที่ตาย ภายพิการ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบนั้น โดยให้นับบุตรคนที่อยู่ลำดับถัดไปก่อน 2 ประเภทและอัตราค่าเล่าเรียน สิทธิการเบิกเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรให้เป็นไปตามประเภทและอัตรา ดังนี้

1. สถานศึกษาของทางราชการ หลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง หลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง

2. สถานศึกษาของเอกชน หลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง หลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าแต่ไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง หลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนดสำหรับบุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการหรือเอกชนในหลักสูตรระดับปริญญาตรีต้องเป็นการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรแรกเท่านั้น (อ้างอิงสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ)

### 2.1.5 ค่ารักษาพยาบาล

ข้าราชการมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลจากทางราชการสำหรับตนเอง บิดา และมารดา คู่สมรส และบุตร กรณีบุตรนั้นให้ไม่เกิน 3 คน เรียงลำดับก่อนหลัง โดยต้องเป็นบุตรโดยชอบด้วยกฎหมาย และยังไม่บรรลุนิติภาวะหรือบรรลุนิติภาวะแต่เป็นผู้ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของข้าราชการ (ไม่รวมบุตรบุญธรรมและบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมผู้อื่น) หากบุตรคนใดตายลงก่อนบรรลุนิติภาวะให้สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรคนถัดไปแทนได้ (กรณีบุตรมากกว่า 3 คน)

#### 1 ค่ารักษาพยาบาล ได้แก่

1.1 ค่ายา ค่าเลือด และส่วนประกอบของเลือดหรือสารทดแทนค่าน้ำยา หรืออาหารทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน

1.2 ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม

1.3 ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค

1.4 ค่าห้อง ค่าอาหาร

1.5 ค่าตรวจสุขภาพประจำปี

#### 2. อัตราค่ารักษาพยาบาล

2.1 ค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ เบิกได้เต็มตามที่จ่ายจริง ทั้งคนไข้ในและคนไข้นอก สำหรับในสถานพยาบาลของเอกชน เบิกได้เฉพาะกรณีที่มีอุบัติเหตุอุบัติภัย หรือมีความจำเป็นรีบด่วน ซึ่งหากมิได้รับการรักษาพยาบาลในทันทีทันใดอาจเป็นอันตรายต่อชีวิต โดยให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 3,000 บาท

2.2 ค่ายา เบิกได้ไม่เกินที่ใบเสร็จรับเงินระบุว่าเป็น “ค่ายาที่เบิกได้” หรือ “ค่ายาในบัญชียาหลักแห่งชาติ” หรือ “ค่ายาในบัญชียาของสถานพยาบาล” หรือ “ค่ายานอกบัญชียา” แต่สถานพยาบาลออกหนังสือรับรองให้ว่าจำเป็นต้องใช้ยานั้น

2.3 ค่าอวัยวะเทียม ค่าอุปกรณ์ในการบำบัดรักษา และค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมเบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

2.4 กรณีคนไข้อยู่ใน ค่าเตียงสามัญ และค่าอาหาร เบิกได้ไม่เกินวันละ 200บาท กรณีอื่นเบิกได้ไม่เกินวันละ 600 บาท และไม่เกิน 13 วัน

2.5 การตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้สำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือ ผู้ได้รับเบี้ยหวัดบำนาญที่เข้ารับการตรวจสอบสุขภาพในสถานพยาบาลของทางราชการมีสิทธิเบิก

## ตารางที่ 2.1 กลุ่มผู้มีสิทธิด้านค่ารักษาพยาบาล

หน่วย : บาท

กลุ่มผู้มีสิทธิ	อัตราค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปี
อายุไม่เกิน 35 ปีบริบูรณ์	ไม่เกิน 450 บาท
อายุเกินกว่า 35 ปีบริบูรณ์	ไม่เกิน 910 บาท

### 2.1.6 ค่าเช่าบ้าน

1. ผู้มีสิทธิได้รับค่าเช่าบ้าน ได้แก่ ข้าราชการที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานต่างท้องที่เว้นแต่ ทางราชการได้จัดที่พักอาศัยให้แล้ว มีเคหะสถานอันเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง หรือของคู่สมรสในท้องที่ที่ไปประจำสำนักงานใหม่ โดยไม่มีหนี้ค้างชำระกับสถาบันการเงินได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในท้องที่เริ่มรับราชการครั้งแรก หรือท้องที่ที่กลับเข้ารับราชการใหม่ ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปประจำสำนักงานใหม่ในต่างท้องที่ตามคำร้องขอของตนเองสำนักงานที่ปฏิบัติราชการอยู่เดิมได้ย้ายสถานที่ทำการใหม่ไปอยู่ใกล้เคียงกับท้องที่ที่ตั้งสำนักงานเดิมตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

2. อัตราค่าเช่าบ้าน ข้าราชการมีสิทธิได้รับค่าเช่าเท่าที่จ่ายจริงตามที่สมควรแก่สภาพแห่งบ้าน ไม่เกินจำนวนเงินที่กำหนดไว้ตามบัญชีอัตราค่าเช่าบ้าน ท้ายพระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านราชการที่ดี

### 2.1.7 โครงการสวัสดิการการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการ

โครงการสวัสดิการการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการจัดตั้งขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือข้าราชการและลูกจ้างประจำให้สามารถมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีสิทธิกู้เงินจากโครงการดังกล่าวไปเฉพาะเพื่อซื้อที่ดินพร้อมอาคารหรือห้องชุด เพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยหรือเพื่อปลูกสร้างอาคารที่อยู่อาศัยบนที่ดินของตนเองเท่านั้น และได้ตรงพระราชกฤษฎีกา สวัสดิการการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 ขึ้น

### หลักเกณฑ์ในการดำเนินการซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. ให้นำเงินงบประมาณทั้งหมดที่ได้รับตามโครงการฯ ฝากไว้กับธนาคารอาคารสงเคราะห์
  2. ให้กระทรวงการคลังจัดสรรเงินงบประมาณที่ได้รับตามโครงการ ให้แก่ส่วนราชการต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด
  3. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิกู้เงินตามโครงการ
    - 3.1 เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ซึ่งรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
    - 3.2 ไม่มีที่อยู่อาศัยเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง เว้นแต่อยู่ระหว่างการผ่อนชำระเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยแห่งแรกและทำสัญญาเงินกู้ขึ้นภายใน 6 เดือน นับแต่วันที่รับโอนกรรมสิทธิ์หรือวันเข้าอยู่อาศัยแล้วแต่กรณี
    - 3.3 ได้รับการคัดเลือกจากส่วนราชการเจ้าสังกัดนั้นเห็นสมควรกำหนด
    - 3.4 ต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยใช้สิทธิกู้เงินตามโครงการไปแล้ว
  4. การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้มีสิทธิกู้เงินตามโครงการให้ส่วนราชการต่างๆ พิจารณากำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการในสังกัด ให้เป็นผู้มีสิทธิกู้เงินตามโครงการ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและความเดือดร้อนของข้าราชการผู้นั้น ประโยชน์ที่ข้าราชการผู้นั้นกระทำไว้ แก่ทางราชการและการใช้จ่ายเงินจากโครงการนี้ให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการและส่วนราชการนั้นมากที่สุด
5. วงเงินกู้ ให้เป็นไปตามที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์กำหนด และต้องไม่เกินวงเงินดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 2.2** โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยข้าราชการตามที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์กำหนด

ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเทียบเท่า (ระดับ)	ไม่เกิน (บาท)
1-3	300,000
4	400,000
5	500,000
6	600,000
7	700,000
8	800,000
9	900,000
10-11	1,000,000

6. อัตราดอกเบี้ย ให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังและธนาคารอาคารสงเคราะห์ร่วมกันกำหนด

7. ระยะเวลาผ่อนชำระเงินกู้ ให้เป็นไปตามที่ธนาคารอาคารสงเคราะห์กำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

### 2.1.8 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการในราชอาณาจักร

การเดินทางไปราชการชั่วคราว ได้แก่ การไปปฏิบัติราชการชั่วคราวนอกที่ตั้งสำนักงานซึ่งปฏิบัติราชการปกติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา การไปสอบคัดเลือกหรือรับการคัดเลือกตามที่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา การไปช่วยราชการ ไปรักษาการในตำแหน่งหรือไปรักษาราชการแทน เป็นต้น

**ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการชั่วคราว** ประกอบด้วย ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง อัตราค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ข้าราชการเดินทางไปราชการจะมีสิทธิ เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในลักษณะเหมาจ่ายดังตารางต่อไปนี้ (อ้างอิงสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ)

#### ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง

อัตราค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ข้าราชการเดินทางไปราชการจะมีสิทธิ เบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางในลักษณะเหมาจ่าย ดังต่อไปนี้ (อ้างอิงสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ) ประเภท ก ได้แก่

1. การเดินทางไปราชการนอกจังหวัดพื้นที่ที่ตั้งของสำนักงานซึ่งปฏิบัติราชการปกติ
2. การเดินทางไปราชการจากอำเภอหนึ่งไปปฏิบัติราชการในอำเภอเมืองในจังหวัดเดียวกันประเภท ข ได้แก่
3. การเดินทางไปราชการในท้องที่อื่นนอกจากที่กำหนดในประเภท ก
4. การเดินทางไปราชการในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานซึ่งปฏิบัติราชการปกติ

### 2.1.9 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา

เงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

อัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ	
นอกเวลาราชการในการวันทำการเบิกได้ไม่เกิน 4 ชั่วโมงๆ ละ 50 บาท	ในวันหยุดราชการเบิกได้ไม่เกิน 7 ชั่วโมง ๆ ละ 60 บาท
200	420

#### ภาพที่ 2.1 อัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

##### บำเหน็จบำนาญ

บำเหน็จบำนาญ (กรณีเป็นสมาชิกกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ)

1. ความหมาย บำเหน็จ คือ เงินที่จ่ายให้แก่สมาชิกโดยจ่ายให้ครั้งเดียวเมื่อการทำงานของสมาชิกสิ้นสุดลง

2. ความหมาย บำนาญ คือ เงินที่จ่ายให้แก่สมาชิกเป็นรายเดือน โดยจ่ายตั้งแต่สมาชิกจ่ายเป็นรายเดือนของสมาชิกสิ้นสุดลงจนกระทั่งผู้นั้นถึงแก่ความตาย

เงินสะสม คือ เงินที่สมาชิกส่งเข้ากองทุนเป็นรายเดือน ขณะนี้กำหนดไว้ร้อยละ 3 ของเงินเดือน

เงินสมทบ คือ เงินที่รัฐจ่ายสมทบเงินสะสม โดยส่วนราชการส่งเงินสมทบเข้ากองทุนเท่ากับเงินสะสมรายเดือน ขณะนี้กำหนดไว้ร้อยละ 3 ของเงินเดือน



**เงินประเดิม** คือ เงินที่รัฐจ่ายเพิ่มให้แก่สมาชิกซึ่งเป็นข้าราชการอยู่ก่อนวันที่บทบัญญัติใช้บังคับและเลือกรับบำนาญในอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยคำนวณระยะเวลาจากวันที่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงวันที่สมัครเป็นสมาชิกกองทุนและนำส่งเข้ากองทุน

**เงินชดเชย** คือ เงินที่รัฐจ่ายเพิ่มตามอัตราที่กำหนดตั้งแต่วันที่ เป็นสมาชิกจนถึงวันที่ออกจากราชการเป็นประจำทุกเดือนเพื่อให้แก่สมาชิกซึ่งรับบำนาญ

**ผลประโยชน์ตอบแทน** คือ ผลประโยชน์ที่ได้รับตอบแทนเงินสะสม เงินสมทบเงินประเดิม เงินชดเชยที่กองทุนได้นำไปลงทุน

**บำเหน็จตกทอด** คือ เงินที่จ่ายให้แก่ทายาทหรือบุคคล ซึ่งสมาชิกผู้ตายแสดงเจตนาไว้ โดยจ่ายให้ครั้งเดียว เมื่อสมาชิกหรือผู้รับบำนาญถึงแก่ความตาย

**บำเหน็จดำรงชีพ** คือ เงินที่จ่ายให้แก่ผู้รับบำนาญเพื่อช่วยเหลือการดำรงชีพ โดยจ่ายให้ครั้งเดียว โดยผู้รับบำนาญมีสิทธิขอรับบำเหน็จดำรงชีพตามอัตราและวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงการคลังแต่ต้องไม่เกิน 15 เท่าของบำนาญรายเดือนที่อยู่นั้นได้รับ

#### สิทธิในการได้รับบำเหน็จบำนาญ

1. สมาชิกซึ่งมีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป แต่ไม่ถึง 25 ปีบริบูรณ์ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

2. สมาชิกซึ่งมีเวลาราชการตั้งแต่ 25 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ให้มีสิทธิได้รับบำนาญ

3. นอกจากกรณีข้างต้น สมาชิกมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ เหตุทุพพลภาพ เหตุทดแทน เหตุสูงอายุ

สมาชิกซึ่งมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วยเหตุใดเหตุหนึ่งดังกล่าวข้างต้น มีหลักเกณฑ์ในการได้รับบำเหน็จบำนาญ ดังนี้

1. เวลาราชการตั้งแต่ 1 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปแต่ไม่ถึง 10 ปี มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

2. เวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไปมีสิทธิได้รับบำนาญ

3. เมื่อสมาชิกภาพของสมาชิกสิ้นสุดลง สมาชิกซึ่งมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ

ตามหลักเกณฑ์ข้างต้นจะมีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญและเงินประเภทอื่นๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

#### 3.1 กรณีรับบำเหน็จ

1. บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย  $\times$  เวลาราชการ

2. เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทน

### 3.2 กรณีรับบำนาญ

$$(1) \text{ บำนาญ} = \frac{\text{อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 60 เดือนสุดท้าย} \times \text{เวลาราชการ}}{50}$$

แต่ต้องไม่เกินร้อยละ 70 ของอัตราเงินเดือนเฉลี่ยหกสิบเดือน

สุดท้าย

(2) เงินชดเชยเท่าจำนวนที่ส่วนราชการจ่ายให้กองทุนตั้งแต่วันที่

เป็นสมาชิก

(3) เงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ตอบแทน

(4) มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและ

การศึกษาบุตร

### 4. การนับเวลาราชการเพื่อคำนวณบำเหน็จบำนาญ

4.1 ให้นับจำนวนปีรวมทั้งเศษของปีด้วย (กรณีการนับเวลาราชการเพื่อให้เกิดสิทธิในการได้รับบำเหน็จบำนาญ ให้นับเป็นปี เศษของปีถ้าถึงครึ่งปีให้นับเป็นหนึ่งปี) หมดเงินเดือนเท่านั้น

4.2 ให้นับเฉพาะวันราชการที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายใน

4.3 หากมีเวลาป่วย หรือลา หรือพักราชการ หากได้รับเงินเดือนเต็มให้นับเต็มครึ่งหนึ่งให้นับครึ่งหนึ่งไม่ได้รับเงินเดือนเลย มิให้นับมานับเป็นเวลาสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ

### 5. บำเหน็จตกทอด

5.1 กรณีข้าราชการเสียชีวิต เงินเดือนเดือนสุดท้าย  $\times$  เวลาราชการ

5.2 ผู้รับบำนาญเสียชีวิต 30 เท่าของเงินบำนาญรายเดือน – บำเหน็จดำรงชีพ (ถ้ามี)

### 6. การจ่ายบำเหน็จตกทอด ให้แบ่งจ่ายบำเหน็จตกทอดแก่ทายาท ดังนี้

6.1 ทายาทตามกฎหมาย มีสิทธิได้รับบำเหน็จตกทอด

(1) บุตรได้รับ 2 ส่วน โดยเฉลี่ยจ่ายคนละเท่าๆ กัน หากมีบุตรตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปให้บุตรได้รับ 3 ส่วน

(2) สามีหรือภริยาที่ได้รับ 1 ส่วน

(3) บิดามารดาที่ยังมีชีวิตอยู่ 1 ส่วน แบ่งจ่ายให้คนละเท่าๆ กัน

6.2 บุคคลซึ่งผู้ตายได้แสดงเจตนาไว้ต่อส่วนราชการเจ้าสังกัดให้เป็นผู้รับบำเหน็จตกทอด โดยให้ได้รับตามส่วนที่ผู้ตายกำหนดตามแบบและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

กรณีที่ผู้ตายไม่มีทายาทตามกฎหมายและไม่ได้ทำหนังสือแสดงเจตนา  
ระบุ ตัวผู้รับบำเหน็จตกทอดไว้ ให้สิทธิในบำเหน็จตกทอดเป็นอันยุติลง (อ้างอิงสำนักคณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญ)

### ระเบียบเพิ่มเติมใหม่

#### การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

ข้อ 20 ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดย ชอบด้วยกฎหมาย  
ที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือใน  
วันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่ง  
ติดต่อกันได้ไม่เกิน 15 วันทำการ ผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการ  
พิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

#### การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

ข้อ 39 ข้าราชการผู้ใดได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติราชการ  
ในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ  
หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็น  
ต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพ  
ด้านอาชีพครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกิน 12 เดือน

ข้าราชการที่ได้รับอันตรายหรือการป่วยเจ็บจนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพ  
หรือพิการเพราะเหตุอื่น นอกจากที่กำหนดในวรรคหนึ่ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแล้วเห็นว่ายัง  
สามารถรับราชการต่อไปได้หากข้าราชการผู้นั้นประสงค์จะลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับ  
การฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตพิจารณา  
ให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพดังกล่าวครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์  
จะลา แต่ไม่เกิน 12 เดือนหลักสูตรตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องเป็นหลักสูตรที่ส่วนราชการ หน่วยงาน  
อื่นของรัฐองค์กรการกุศลอันเป็นสาธารณะหรือสถาบันที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของทางราชการ  
เป็นผู้จัด หรือร่วมจัด

ข้อ 40 ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ 39  
ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตพร้อมแสดง  
หลักฐานเกี่ยวกับหลักสูตรที่ประสงค์จะลา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เพื่อพิจารณาอนุญาต และ  
เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการเพื่อไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้ สวัสดิการและประโยชน์  
เกี่ยวคู่ข้าราชการ

## 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two - factor theory)

Herzberg (1959. อ้างถึงใน สุรพล พะยอมเยี่ยม, 2541, 61) ได้ทำการวิจัยและเสนอทฤษฎีจูงใจ-ค้ำจุนขึ้น เนื่องจากการต้องการคำตอบว่า "ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานของเขา" และเพื่อพิสูจน์สมมติฐานหลักที่ว่า องค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก และองค์ประกอบที่นำไปสู่ทัศนคติทางลบในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งค้ำกับสมมติฐานเดิมที่ว่าองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติทางบวกในการปฏิบัติงานจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในทางลบด้วย และสมมติฐานที่ว่าองค์ประกอบและผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะยาว จะแตกต่างจากองค์ประกอบ และผลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ในระยะสั้น ผลการวิจัย พบว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวกทำให้ตนอยากทำงาน เรียกว่า "ปัจจัยจูงใจ" (Motivation Factor) และสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานเรียกว่า "ปัจจัยค้ำจุน" (Maintenance Factor) จากคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ของ Herzberg ยังพบว่า ผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะ ภาวะแวดล้อมรอบงาน ได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสภาพจิตในการปฏิบัติงานเสื่อมลงจึงเรียกปัจจัยนี้อีกชื่อหนึ่งว่า "ปัจจัยสุขอนามัย" (Hygiene Factors) และเนื่องจากทั้งสองปัจจัยนั้นเป็นคนละชนิดไม่เกี่ยวกันเพราะสิ่งที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน มิได้มีส่วนช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงานแต่อย่างใด ถ้าขาดสิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานขึ้น จึงเรียกทฤษฎีนี้ชื่อหนึ่งว่า "ทฤษฎีองค์ประกอบคู่" (Dua-Factors Theory) Herzberg ได้สรุปถึงปัจจัย 2 ประการ ดังนี้

### 2.2.1 ปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของคุณคนมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคลได้แก่

**เงินเดือน** หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

**โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต** นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

**ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

### สถานะของอาชีพ

**อาชีพ** หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

**สภาพการทำงาน** หมายถึงสภาพทางสภาพภาพของงาน เช่น แสงเสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

**ความเป็นอยู่ส่วนตัว** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

**ความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

**วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

**ทฤษฎีของ Herzberg** ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องมีทักษะเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองอย่าง คือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งทำให้พวกเขาไม่มีความสุขในงานที่ทำเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จึงเป็นสิ่งจูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มผลผลิต (ชสิทธิ์ จารัสถุทธิรงค์, 2545: 18)

### 2.2.2 ปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

**1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล** หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

**2. การได้รับการยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

**3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

**4. ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

**5. ความก้าวหน้า** หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีขึ้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตเจ้านั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ดังนั้นในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆ ทั้งสองกลุ่มคือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหาเรื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้นเพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เองที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้นมีความสำเร็จในงานมากขึ้นมีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้นและส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

## 2.3 ความหมายของสวัสดิการ

อุทัย หิรัญโต (2543,) ได้ให้ความหมายของ สวัสดิการ ไว้ว่าเป็นบริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำทั้งนี้ เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับบราวน์ เนตรโพธิ์แก้ว (2542,) ที่กล่าวว่า สวัสดิการ คือผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และในระหว่างพ้นจากงานเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความสุขสบายใจ มีความพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการ ความสะดวกต่างๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจาก

เงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวก สบายต่างๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อน หรือสันทนาการ การแนะนำเมื่อมีปัญหาปรึกษาทั้งในด้านส่วนตัว และครอบครัว โดยการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป แนวคิดและวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอาจจำแนกออกได้ ดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงาน
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น
5. เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
6. เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากร
7. เพื่อให้บุคลากรอุทิศเวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่

มากยิ่งขึ้น

8. เพื่อยกมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากร
9. เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากร
10. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
11. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
12. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540, 68-70) ได้สรุปความหมายของคำว่า สวัสดิการ ไว้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับสังคม คำว่าสวัสดิการคนงาน สวัสดิการแรงงาน และสวัสดิการในภาคอุตสาหกรรมคำเหล่านี้มีความหมายที่ครอบคลุมการบริการหรือกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นสำหรับลูกจ้าง และ/หรือคนงานด้วยความสมัครใจของนายจ้างหรือองค์กรลูกจ้าง กลุ่มอาสาสมัครที่ต่างพยายามจัดหาบริการและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้คนงานมีการกินดี อยู่ดี

2. ระดับองค์กร นิยมใช้คำว่าสิทธิประโยชน์ ประโยชน์เกื้อกูล ประโยชน์ตอบแทน ลูกจ้างและค่าตอบแทนเสริม

2.1 สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร โดยสิทธิประโยชน์เหล่านี้ อาจอยู่ในรูปของตัวเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน หรือผลตอบแทนปกติที่หน่วยงานจัดไว้เพื่อเป็นการคุ้มครอง

2.2 เงินหรือผลประโยชน์ที่คนทำงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลัก และค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งตามปกติ ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือเมื่อเกิดภัยพิบัติ

2.3 ผลประโยชน์ตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งที่พนักงานได้รับเพิ่มเติมจากการจ่ายค่าตอบแทนพื้นฐาน ได้แก่ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและทางจิตวิทยา สำหรับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ คือ ผลประโยชน์ที่สามารถตีค่าได้เป็นตัวเลข เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินสะสม ส่วนผลประโยชน์ทางจิตวิทยา ได้แก่ การมีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดีที่เหมาะสม

2.4 สิ่งจูงใจที่จะรักษาคนงานให้ทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งถือได้ว่าเป็นการสร้างขวัญและทัศนคติที่ดีให้แก่คนงานทำให้ได้มาซึ่งความร่วมมือ

2.5 ผลตอบแทนรูปแบบหนึ่งที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง

2.6 การดูแลความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างมีภาวะเป็นอยู่ที่ดีตามอัตรภาพ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ มีความปลอดภัยในการทำงานและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง

2.7 มาตรการสำคัญและจำเป็นที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตของคนงาน สวัสดิการจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และลดปัญหาข้อขัดแย้ง

2.8 สวัสดิการในทัศนะของนายจ้าง คือ ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน

2.9 สวัสดิการอาจมองได้ว่าเป็นผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่นายจ้างจัดแก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือน

2.10 สวัสดิการแรงงานเป็นภาวะของการมีสุขภาพดี หรือเป็นสภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง

3. ระดับกิจกรรมสวัสดิการมีความหมายเป็นโปรแกรมบริการ (Service Program) ที่จัดให้แก่ลูกจ้างโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ ตั้งแต่อดีตที่เริ่มมีการจัดสวัสดิการเกิดขึ้นมา ยังได้มีการจัดสวัสดิการในรูปแบบของแต่ละสาขาอาชีพแตกต่างกันออกไป

ชอนกลิน วอกกลาง (237,) ได้สรุปความหมายของคำว่า "สวัสดิการ" หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงาน ในขณะที่พนักงานหรือลูกจ้างคนนั้นยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักงานชั่วคราวและในระหว่างพ้นจากงานเพื่อเป็นการบำรุงขวัญของพนักงานหรือให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจกับงาน และมีประสิทธิภาพสวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรืออาจให้เป็นการบริการ ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้แต่จะต้องเป็นการให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานหรือองค์กรจัด



นั้นอาจจะเกี่ยวกับด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัยด้านความสะดวกรสบายต่างๆ ด้านการศึกษา ข้าราชการ ประกอบ ด้านความรู้ ด้านความมั่นคงในการเงิน ด้านการพักผ่อนด้านสนทนา การให้คำปรึกษา เมื่อมีปัญหาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัวและการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวข้อง ชุมชนหรือสังคมทั่วไป

Beach (1980, p.780 อ้างถึงใน ประทีน ไกลยรวิทย์, 2541, น.22) ให้ความหมายสวัสดิการไว้ว่าเป็น ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งอาจเป็นไปในรูปของเงินรายได้นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้ว เพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อนได้โดยให้เงินตามสมควรและการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายที่สุด และได้แบ่งประเภทสวัสดิการเป็น 3 ประเภท คือ

1. การช่วยเหลือทางการเงินให้แก่พนักงานที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้มากนัก เช่น เงินสะสม เงินค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ
2. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน ได้แก่ วันหยุด วันลา รางวัล หรือสิ่งของพิเศษที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เช่น เงินโบนัส ซึ่งตามอายุงานหรือจ่ายให้ทุกคนเท่าเทียมกัน
3. เงินช่วยเหลือในการจัดกิจกรรม การสนทนา การกีฬา การอำนวยความสะดวก การบริการการแพทย์ ห้องสมุด ห้องอาหารและบริการอื่น ๆ เช่น การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2544, 19) ให้ความหมายของคำว่าสวัสดิการไว้ว่า หมายถึง การกระทำขององค์กร หรือหน่วยงานที่กระทำขึ้น เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับบุคลากร ได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญและกำลังใจของคนที่มาปฏิบัติงาน

สำนักคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติให้ความหมายสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง ระบบจัดบริการทางสังคม เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาทางสังคม และพัฒนาสังคม รวมทั้งการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อให้ประชาชนสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการต่าง ๆ จะต้องตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้สวัสดิการแรงงาน นันทนาการและบริการทางสังคมทั่วไป ทั้งต้องครอบคลุมกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ที่ถูกกล่เลยทางสังคมประเภทต่างๆ เช่น เด็ก สตรี เยาวชน ผู้ไม่มีที่ดินทำกิน ผู้สูงอายุ คนขอทานคนไร้ที่พึ่ง คนติดยาเสพติด ผู้ติดเชื่อเอดส์ เป็นต้น ทั้งนี้การให้บริการมีทั้งการให้เปล่า ซึ่งมีการตรวจสอบการให้บริการแบบมีส่วนร่วม (ประกันสังคม) และการให้บริการลักษณะที่เป็นสิทธิที่ทุกคนมีสิทธิได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

## 2.4 สวัสดิการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

### คำชี้แจงกระทรวงแรงงาน

#### เรื่อง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562

โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 16 ตอนที่43 ณ วันที่ 5 เมษายน 2562 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 พฤษภาคม 2562 เป็นต้นไปเพื่อเป็นการสร้างการรับรู้ให้นายจ้าง ลูกจ้าง ประชาชนทั่วไป และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าถึงตัวบทกฎหมายได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายขึ้นอันเป็นการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้องกระทรวงแรงงานจึงได้จัดทำคำชี้แจงตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวได้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ ดังต่อไปนี้

### กำหนดเวลาจ่ายค่าจ้างค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินอื่นๆ

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 70 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา ดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

(2) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (1) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่นายจ้างละลูกจ้างตกลงกัน

(3) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตาม พระราชบัญญัตินี้ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ตามทีลูกจ้างมีสิทธิได้รับให้แก่ลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

#### เจตนารมณ์

เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถูกต้องและตรงตามกำหนดเวลา

### คำชี้แจง

มาตรา 70 กำหนดเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างยังคงหลักการเดิม กล่าวคือ กรณีคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานที่คำนวณเป็นหน่วยให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้งกรณีการจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเดือนละหนึ่งครั้งหรือกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ถูกจ้างมีสิทธิได้รับภายใน 3 วันนับแต่วันที่ที่มีการเลิกจ้าง

สำหรับประเด็นที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมคำว่า "เงินที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามพระราชบัญญัติ" หมายถึง เงินในทุกกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับนี้ได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นเงินที่เรียกชื่ออะไรก็ตาม เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน ตามมาตรา 23 วรรคสอง มาตรา 65 วรรคหนึ่ง กฎกระทรวงฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2541) ข้อ 2 ของกฎกระทรวงฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ซึ่งแก้ไข เพิ่มเติมโดยกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) กฎกระทรวงกำหนดงานที่ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับ ค่าล่วงเวลาและค่าเสียเวลาในวันหยุด พ.ศ. 2552 เป็นต้น และหากในภายหน้าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จะได้มีการกำหนดสิทธิลูกจ้างให้นายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินเพิ่มเติมอีกไม่ว่าจะเรียกชื่อว่าเป็นค่าอะไรก็ตามกรณีนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างภายใน 3 วันนับแต่วันที่ที่มีการเลิกจ้าง และกรณีนายจ้างไม่จ่ายเงินดังกล่าวภายในกำหนดเวลานายจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิคนัดในอัตราร้อยละ 35 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง

### คำชดเชย

#### กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มาตรา 118 ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้ ฯลฯ

(5) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไปให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

### เจตนารมณ์

เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานแก่ลูกจ้างกรณีนายจ้างเลิกจ้างโดยที่ลูกจ้างมิได้กระทำความผิดรวมทั้งเป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่ลูกจ้างได้ทำประโยชน์ให้แก่นายจ้างติดต่อกันเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน

### คำชี้แจง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 กำหนดนิยามคำว่า "ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ค่าชดเชยจึงมีลักษณะเป็นหลักประกันในการทำงานแก่ลูกจ้างเพื่อป้องกันมิให้นายจ้างปิดความรับผิดชอบต่อการเลิกจ้างโดยลูกจ้างมิได้กระทำความผิดตามกฎหมายกำหนด และในกรณีเลิกจ้าง เพราะเหตุเกษียณอายุ ค่าชดเชยจึงมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการตอบแทนคุณงามความดีที่ลูกจ้างได้ทำประโยชน์ให้แก่นายจ้างตามระยะเวลาที่ลูกจ้างได้ทำงานให้แก่นายจ้างโดยปรับแก้ไข มาตรา 118 (5) กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบยี่สิบ มีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อนายจ้างเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน และเพิ่มเติม มาตรา 118 (6) โดยกำหนดอัตราค่าชดเชยเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งอัตรา สำหรับลูกจ้างที่นายจ้างได้เลิกจ้าง และลูกจ้างนั้นได้ทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับ ค่าชดเชยไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างทันทีที่เลิกจ้าง หากนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยย่อมถือว่าผิดนัดนับแต่วันเลิกจ้างต้องเสียดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างเวลาผิดนัดในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี ตามมาตรา 9 วรรคหนึ่ง สำหรับอายุความกรฟ้องเรียกค่าชดเชย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประมวลกฎหมายแห่งละพาศณียมิได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ จึงต้องถืออายุความทั่วไป 10 ปีนับแต่มีสิทธิเรียกร้อง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 19/30 ( กระทรวงแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 8 เมษายน 2562)

### หลักการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้แนะทิศทางการพัฒนาประเทศระยะกลาง เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ระยะยาวที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยได้เห็นพ้องร่วมกันกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ ปี พ.ศ.2570 ซึ่งกำหนดไว้ว่า "คนไทย ภาคภูมิใจในความเป็นไทยมีมิตรไมตรีบนวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง ยึดมั่นในวัฒนธรรมประชาธิปไตย และหลักธรรมาภิบาล การบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึงมีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัย และมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ระบบการผลิต

เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน อยู่บนฐานทางเศรษฐกิจที่พึ่งตนเอง และแข่งขันได้ในเวทีโลก สามารถอยู่ในประชาคมภูมิภาคและโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี"

ตามแผนแม่บทด้านแรงงานของกระทรวงแรงงาน (พ.ศ.2555-2559) กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า "แรงงานมีศักยภาพสูง ที่ส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี" โดยมีพันธกิจ 3 ข้อ คือ

1. พัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูง และสอดคล้องกับความต้องการของภาค เศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

2. ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกัน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร และบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

**ส่วนประเด็นยุทธศาสตร์ มี 5 ประเด็น คือ**

1. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

2. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

3. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน

5. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ในหัวข้อที่ 4. การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับแรงงาน ได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อคุณภาพชีวิตแรงงาน

## 2.5 บทบัญญัติของกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการแรงงาน

กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงานของลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กฎหมายเกี่ยวกับองค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง การเจรจาต่อรองเพื่อกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง การประนีประนอมและระงับข้อพิพาทแรงงาน ตลอดจนกฎหมายเกี่ยวกับนโยบายสังคมของรัฐในการคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน การจัดหางาน การสงเคราะห์อาชีพ การส่งเสริมการมีงานทำ เป็นต้น

ที่มาของกฎหมายแรงงานก็สามารถแยกได้เป็นสองประเภท คือ ประเภทแรก ได้แก่ กฎหมายแรงงานซึ่งมีที่มาจากข้อตกลงระหว่างประเทศ เช่น อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (international Labour Organization Conventions) ข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่าง

ประเทศ (International Labour Organization Recommendations) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (International Declaration of Human Right) และสนธิสัญญาอื่นๆ ประเภทที่สอง ได้แก่ กฎหมายแรงงานซึ่งมีที่มาจากกฎหมายภายในประเทศ เช่น กฎหมายรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติต่างๆ ที่ออกประกาศใช้เกี่ยวกับแรงงาน ประกาศหรือคำสั่งของทางเรา คำสั่งที่ออกโดยฝ่ายบริหาร และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้าง สภาพภาพแรงงาน และลูกจ้าง หรือข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นต้น

สำหรับประเทศไทยและในหลายประเทศทั่วโลก กฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสวัสดิการแรงงานมีดังนี้

1. กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งจะมีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับการกำหนดชั่วโมงการทำงาน เวลาพักผ่อน การทำงานล่วงเวลา วันลา การทำงานในวันหยุด การจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด ตลอดจนค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง และยังมีบทบัญญัติคุ้มครองเป็นพิเศษแก่บุคคลบางกลุ่ม เช่น เด็กและสตรี เป็นต้น

2. กฎหมายความปลอดภัย รัฐบาลของหลายประเทศได้ออกกฎหมายประกันความปลอดภัยสำหรับคนงานในบางอาชีพที่เสี่ยงอันตราย เช่น งานก่อสร้าง งานที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรตลอดเวลา งานที่ต้องทำงานเกี่ยวเนื่องกับสารเคมีที่เป็นอันตราย หรืองานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตราย กฎหมายความปลอดภัยของบางประเทศจะกำหนดสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความมั่นใจในความปลอดภัย เป็นต้น

3. กฎหมายกองทุนเงินทดแทน ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างบาดเจ็บ เจ็บป่วย ทุพพลภาพหรือตาย ในบางประเทศมีการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างในสถานประกอบการต้องจ่ายเงินสมทบกองทุนเงินทดแทนเพื่อเป็นกองทุนไว้สำหรับจ่ายให้แก่ลูกจ้างในสถานประกอบการที่อยู่ในข่ายความคุ้มครองเมื่อลูกจ้างเกิดประสบอันตรายเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน การกำหนดบทบัญญัติแห่งกฎหมายลักษณะนี้ขึ้นมาก็เพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันในการทำงาน นับว่าเป็นหลักประกันในการทำงานประการหนึ่ง

4. กฎหมายที่กำหนดให้ลูกจ้างมีสวัสดิการอื่นๆ เช่น กฎหมายประกันสังคม กฎหมายกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กฎหมายกองทุนเงินสะสมของนายจ้างและลูกจ้างในรูปแบบต่างๆ ที่กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน เมื่อลูกจ้างต้องออกจากงานหรือครบอายุการทำงานก็จะได้รับคืนพร้อมด้วยดอกเบี่ยเก็บไว้เป็นทุนหรือใช้จ่ายต่อไป เป็นต้น

## 2.6 ระเบียบกองทัพบกกว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ. 2554

โดยที่เป็นการสมควรให้การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 อันจะมีผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพบก อาศัยอำนาจ ตามความในข้อ 8 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ผู้บัญชาการทหารบก จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ. 2554"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ. 2548

ข้อ 4 บรรดาระเบียบ คำสั่ง และคำชี้แจงอื่นใด ของกองทัพบกซึ่งขัดหรือแย้งกับ ระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

"สวัสดิการภายในกองทัพบก" หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกอนุมัติให้จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัด ให้ อยู่แล้วโดยแบ่งเป็นสองระดับ คือ สวัสดิการของกองทัพบก และสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรอง

"การจัดสวัสดิการของกองทัพบก"หมายถึงกิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่จัดให้แก่ข้าราชการ เป็นส่วนรวมดำเนินการโดยคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกหรือคณะกรรมการที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก แต่งตั้งขึ้น

"การจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง" หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่หน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรองในแต่ละระดับของตนจัดให้หรือร่วมกันจัดให้แก่ข้าราชการของหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรองนั้นๆ

"กองทุนสวัสดิการ" หมายถึง กองทุนสวัสดิการกองทัพบก กองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงและกองทุนสวัสดิการของหน่วยรอง

"กิจการสวัสดิการ" หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อเป็นสวัสดิการภายในกองทัพบก

"คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ" หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ ที่จัดตั้งขึ้นตามความในข้อ 26 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2543

"คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก" หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง และ คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยรอง

## หมวด 2 คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง หรือ หน่วยรอง

ข้อ 14 ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงที่จะริเริ่มดำเนินการหรือสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรงตามความเหมาะสม

ข้อ 15 ในการจัดให้มีสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรงให้ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการ สวัสดิการ...(ชื่อหน่วยขึ้นตรง)..." ประกอบด้วย

- (1) ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงหรือผู้ที่ ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงมอบให้ เป็นประธานกรรมการ
- (2) ข้าราชการในหน่วยขึ้นตรงนั้นๆ ในจำนวนที่เหมาะสม เป็นกรรมการ โดยกรรมการอย่างน้อยหนึ่งคนต้องมีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ทางด้านการเงิน การบัญชีและทำหน้าที่เป็นเหรียญกัด้วย
- (3) ให้ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรง ตามข้อ 17 เป็นกรรมการ และเลขานุการการคัดเลือกกรรมการ ตามข้อ 15 (2) ให้เป็นไปตามวิธีที่ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงกำหนด

ข้อ 16 คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง ตามข้อ 15 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดระเบียบทั่วไปในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรง
- (2) ควบคุม กำกับดูแล การดำเนินการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยขึ้นตรง ให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบที่ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกกำหนด
- (3) แต่งตั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อรับผิดชอบในการจัดการหรือดำเนินการโครงการสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยขึ้นตรง
- (4) พิจารณาอนุมัติหรือยกเลิกโครงการสวัสดิการภายในของหน่วยขึ้นตรง หรือหน่วยรอง
- (5) ควบคุมการรับเงินและใช้จ่ายเงินของกองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง
- (6) กำหนดนโยบายในการจ้าง ลูกจ้างและพนักงาน ของกิจการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง กำหนดค่าตอบแทนจัดแบ่งงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบการบริหาร งานบุคคลของลูกจ้างและพนักงาน
- (7) กำหนดอัตราค่าบริการในการใช้บริการกิจการสวัสดิการภายในที่หน่วยขึ้นตรงจัดให้มีการบริการ



(8) อนุมัติหรือมอบอำนาจให้กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ดำเนินการก่อนนี้ผู้กพันหรือลงนาม แทนคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง หรือจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงร่วมกับเหรียญคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงกำหนด

(9) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยขึ้นตรงหรือตามที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพก มอบหมาย

ข้อ 17 ให้เลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง รับผิดชอบดำเนินงานด้านสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรง และให้มีหน้าที่ดังนี้

(1) ติดต่อประสานงานกับกรมกำลังพลทหารบก และกรมสวัสดิการทหารบก

(2) ศึกษาวิธีการ และดำเนินการด้านสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรง ตามที่ได้รับ

มอบหมาย

(3) ให้การปรึกษา แนะนำ และประสานงานกับผู้รับผิดชอบในการจัดการ หรือดำเนินการ ตามข้อ 16 (3) ให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบที่กำหนด

ข้อ 18 ให้หน่วยรอง ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการสวัสดิการตามข้อ 16 (4) แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการ สวัสดิการ...(ชื่อหน่วย)... ประกอบด้วย

(1) ผู้บังคับหน่วยรอง หรือผู้ที่ ผู้บังคับหน่วยรอง มอบหมายให้ เป็นประธานกรรมการ

(2) ข้าราชการในหน่วยรองนั้น ๆ ในจำนวนที่เหมาะสม เป็นกรรมการ โดยกรรมการอย่างน้อยหนึ่งคนต้องมีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ทางด้านการเงิน การบัญชีและทำหน้าที่เป็นเหรียญกัด้วย

(3) ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการภายในหน่วยรอง เป็นกรรมการและเลขานุการการคัดเลือกกรรมการ ตามข้อ 18 (2) ให้เป็นไปตามวิธีที่ผู้บังคับหน่วยรองนั้น ๆ กำหนด

ข้อ 19 คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยรอง ตามข้อ 18 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดระเบียบทั่วไปในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยรอง

(2) ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยรอง ให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพกและคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงที่เป็นต้นสังกัดของหน่วยรอง กำหนด

(3) แต่งตั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อรับผิดชอบในการจัดการหรือดำเนินการโครงการสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยรอง

(4) เสนอขออนุมัติหรือยกเลิกโครงการสวัสดิการภายในของหน่วยรองต่อคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงที่เป็นต้นสังกัดของหน่วยรอง

- (5) ควบคุมการรับเงินและใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการของหน่วยรอง
- (6) กำหนดนโยบายในการจ้างลูกจ้างและพนักงานของกิจการสวัสดิการของ หน่วยรอง กำหนดค่าตอบแทนจัดแบ่งงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบการบริหารงาน บุคคลของลูกจ้างและพนักงาน
- (7) กำหนดอัตราค่าบริการในการใช้บริการกิจการสวัสดิการภายในที่หน่วยรองจัด ให้มีการบริการ
- (8) อนุมัติหรือมอบอำนาจให้กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ดำเนินการก่อนนี้ผู้กผัน หรือลงนาม แทนคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยรอง หรือจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการหน่วยรอง ร่วมกับเหรียญกษาปณ์คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยรอง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการ หน่วยรองกำหนด
- (9) ดำเนินการเรื่องอื่นใดที่จำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยรอง หรือตามที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก และ คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงที่เป็นต้น สังกัดของหน่วยรองมอบหมาย

### หมวด 3 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก

ข้อ 20 ให้กรมกำลังพลทหารบก เป็นศูนย์ประสานงานของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ สวัสดิการกองทัพบก โดยมีหน้าที่วางแผน ประสานงาน และกำกับดูแลในเรื่องการจัดสวัสดิการภายใน กองทัพบกและช่วยเหลือเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 21 การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในเรื่องการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก ตามระเบียบนี้ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการ

ข้อ 22 ประเภทของสวัสดิการภายในกองทัพบก อาจจัดให้มี ดังนี้

- (1) การออมทรัพย์
- (2) การให้กู้เงิน
- (3) การเคหะสงเคราะห์
- (4) การฌาปนกิจสงเคราะห์
- (5) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
- (6) การกีฬา
- (7) การบันเทิงและนันทนาการ
- (8) กิจการสถานพักผ่อนและพักผ่อน
- (9) การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษาหรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสพภัย เป็นต้น

## (10) กิจการสโมสร

(11) กิจการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควรการจัดสวัสดิการภายใน กองทัพบกประเภทใด ตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงสภาพและการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบกประเภทใด ตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงสภาพและลักษณะของภารกิจของหน่วยงานความต้องการของสมาชิก จำนวน เงินทุนและศักยภาพในการจัด สวัสดิการของกองทัพบก และการจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง

ข้อ 23 สมาชิกในการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก ได้แก่ ข้าราชการตามที่กำหนด ไว้ ในข้อ 5 และให้รวมทั้งครอบครัวของข้าราชการด้วย

การกำหนดประเภทสมาชิกตามวรรคหนึ่ง ในการจัดสวัสดิการของกองทัพบก ให้ เป็นไปตามความเหมาะสมในแต่ละประเภทของการจัดสวัสดิการนั้น ๆ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในบังคับตาม ความในข้อ 12 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547

กิจการสวัสดิการใดๆ ต้องการให้บุคคลนอกเหนือจากวรรคหนึ่งเข้าใช้บริการในฐานะ แยกของสมาชิก ผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานหรือการจัดตั้งกิจการสวัสดิการของกิจการนั้น ๆ ให้ คณะกรรมการสวัสดิการซึ่งรับผิดชอบการจัดกิจการสวัสดิการนั้น ๆ เป็นผู้พิจารณาออกระเบียบกำหนด โดยให้คำนึงถึงความสามารถในการจัดสวัสดิการและความเป็นธรรมสำหรับสมาชิกเป็นสำคัญ

ข้อ 24 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก จะดำเนินการเป็นไปในทางการค้าหรือ ให้บริการแก่บุคคลทั่วไปไม่ได้

ข้อ 25 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก เรื่องใดที่มีกฎหมายรองรับไว้เป็นการ เฉพาะให้ดำเนินการตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้น และให้นำข้อบังคับแห่งในระเบียบนี้มาใช้บังคับ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้นๆ

ข้อ 26 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก เรื่องใดที่มีความสำคัญและมีลักษณะ เฉพาะซึ่งสมควรแยกบริหารจัดการ คณะกรรมการสวัสดิการจะจัดดำเนินการ โดยใช้ระเบียบคณะกรรมการ สวัสดิการว่าด้วยการจัดสวัสดิการเป็นการเฉพาะ ตลอดจนกำหนดให้มีกองทุนสวัสดิการและการจัด ทำบัญชีรายจ่ายเงินในเรื่องนั้น ๆ แยกจากกองทุนสวัสดิการก็ได้

ข้อ 27 การดำเนินการเพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบกจะต้องได้รับการ พิจารณานุมัติจาก ผู้บัญชาการทหารบก/ประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพบกตามข้อ 7 หรือ ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงประธานกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ตามข้อ 15 ทั้งนี้ต้องอยู่ ภายใต้อำนาจและข้อบังคับ ของทางราชการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องและมติคณะรัฐมนตรี ในเรื่องต่อไปนี้

(1) การพิจารณาอนุมัติให้สวัสดิการภายในกองทัพบก ใช้ที่ดิน ทรัพย์สิน หรืออาคาร ของราชการ เพื่อประโยชน์แก่การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก ตามที่จำเป็นและเห็นสมควร

(2) การพิจารณาอนุมัติให้ซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาสถานที่ อาคารหรือทรัพย์สินตาม (1) โดยให้ใช้จ่ายจากเงินกองทุนสวัสดิการก่อน ในกรณีที่เงินกองทุนสวัสดิการไม่เพียงพออาจอนุมัติให้เจียดจ่ายจากเงินงบประมาณรายจ่ายได้เท่าที่จำเป็น

(3) การพิจารณาอนุมัติให้ใช้น้ำ กระแสไฟฟ้าหรือสิ่งสาธารณูปโภคอื่นโดยประหยัด ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 28 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพทุกประเภท จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ หรือ หน่วยขึ้นตรง แล้วแต่กรณีได้อนุมัติแล้ว หากเป็นการจัดให้มีสวัสดิการภายในกองทัพ บางประเภทเป็นกรณีเร่งด่วน หรือเป็นนโยบายของผู้บังคับบัญชา ให้เลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพหรือ หน่วยขึ้นตรง นำเรียนขออนุมัติจากประธานกรรมการ

สวัสดิการกองทัพหรือ หน่วยขึ้นตรง แล้วแต่กรณี เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ให้เลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ หรือหน่วยขึ้นตรง เสนอให้คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ หรือหน่วยขึ้นตรงแล้วแต่กรณีทราบ

ข้อ 29 โครงการ หรือ แผนดำเนินงานกิจการสวัสดิการของกองทัพทุกกิจการใด ที่ขออนุมัติรับการสนับสนุนเงินหรือขออนุมัติยืมเงินจากกองทุนสวัสดิการกองทัพ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพได้อนุมัติแล้ว

ข้อ 30 การจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงทุกประเภท ที่ไม่ขอรับการสนับสนุนหรือยืมเงินจากกองทุนสวัสดิการกองทัพ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพหรือ หน่วยขึ้นตรง แล้วแต่กรณีได้อนุมัติแล้ว

#### **หมวด 4 คณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพ และคณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการกองทัพ**

ข้อ 31 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพ" โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) วางแผน อำนวยการ ควบคุมกำกับดูแล กิจการสวัสดิการ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ กำหนด

(2) พิจารณากลับกรอง และให้ความเห็นชอบแผนงาน โครงการสวัสดิการของกองทัพ หน่วยขึ้นตรงและหน่วยรอง ในส่วนที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนสวัสดิการกองทัพ ซึ่งต้องขออนุมัติจาก คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ

(3) ติดตามผลการดำเนินงานกิจการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง

(4) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือ คณะทำงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานได้ตามความเหมาะสม

องค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพบก และอำนาจหน้าที่ อื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนด

ข้อ 32 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่าย เงินกองทุนสวัสดิการกองทัพบก" โดยมีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบความเหมาะสมการใช้จ่ายเงินตาม แผนงานโครงการสวัสดิการของกองทัพบก หน่วยขึ้นตรงและหน่วยรอง ที่เสนอขอรับการสนับสนุน จาก กองทุนสวัสดิการกองทัพบก

องค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ ทบ. และ อำนาจหน้าที่อื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ ประธานคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนด

ข้อ 33 การเสนอแผนงาน โครงการสวัสดิการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุน สวัสดิการ กองทัพบก ของหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรองแล้วแต่กรณี ซึ่งต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสวัสดิการ กองทัพบกให้มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

(1) หน่วยต่าง ๆ เสนอโครงการในด้านสวัสดิการตามสายการบังคับบัญชาจนถึง หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก เพื่อพิจารณากลับกรองโครงการ รวมทั้งความจำเป็นในการขอรับการ สนับสนุนด้านงบประมาณในขั้นต้น โดย คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง

(2) หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก รวบรวมโครงการที่ผ่านการพิจารณา ตาม (1) เสนอ กรมสวัสดิการทหารบก เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของโครงการในขั้นต้น

(3) กรมสวัสดิการทหารบก/ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการ กองทัพบก เสนอโครงการที่ผ่านการพิจารณาตาม (2) ต่อที่ประชุม คณะกรรมการพัฒนากิจการ สวัสดิการกองทัพบก เพื่อขอความเห็นชอบโครงการ ทั้งนี้ หากเป็นโครงการที่ขอรับการสนับสนุน งบประมาณจากกองทุนสวัสดิการกองทัพบกให้ กรมสวัสดิการทหารบก เสนอโครงการดังกล่าวต่อ กรมกำลังพลทหารบก/ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการกองทัพบก เพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการกองทัพบก พิจารณาให้ ความเห็นชอบการขอรับการสนับสนุนงบประมาณก่อน

(4) กรมสวัสดิการทหารบก เสนอโครงการที่ได้รับความเห็นชอบตาม (3) แล้ว ให้ กรมกำลังพลทหารบก/ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก เพื่อนำเรียนขออนุมัติต่อ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก

ข้อ 34 ขั้นตอนการขออนุมัติแผนงาน โครงการของหน่วยรองต่อ คณะกรรมการ สวัสดิการหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงที่เป็นต้น สังกัดของหน่วยรอง กำหนด

ข้อ 35 ให้คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง จัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพบก ปีละหนึ่งครั้งในห้วงเดือน มีนาคม ถึง เมษายน ของทุกปี โดยในรายงานให้ระบุรายละเอียดดังนี้

(1) แผนงาน โครงการสวัสดิการที่ได้รับการอนุมัติ หรือยกเลิก ตามอำนาจหน้าที่ ในข้อ 16(4) ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

(2) ผลการดำเนินงานของทั้ง หน่วยขึ้นตรง และหน่วยรอง โดยรวม แยกเป็น แต่ละกิจการ ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

(3) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งแสดงบสมดุลงของกิจการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง และหน่วยรอง ของแต่ละกิจการ ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

(4) แผนงานที่จะดำเนินการในปีต่อไป รวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินการตลอดจนข้อเสนอแนะกิจการ ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

ข้อ 36 ให้ คณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพบก รวบรวม สรุปผลการดำเนินงานตามข้อ 35 รายงานให้ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกทราบ

#### **หมวด 5 กองทุนสวัสดิการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุและการตรวจสอบภายใน**

ข้อ 37 ให้มีกองทุนสวัสดิการ เพื่อดำเนินการรวบรวมรายได้จากการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เพื่อไว้ใช้จ่ายในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) กองทุนสวัสดิการกองทัพบก อยู่ในความรับผิดชอบของ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก

(2) กองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง

(3) กองทุนสวัสดิการของหน่วยรอง อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยรอง

ข้อ 38 กองทุนสวัสดิการ ตามข้อ 37 อาจมีรายได้ ดังนี้

(1) เงินรายรับที่ได้จากการจัดสวัสดิการหรือกิจการอื่น ๆ

(2) เงินกู้จากสถาบันการเงินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(3) เงินบริจาคเพื่อการจัดสวัสดิการ

(4) เงินอุดหนุนหรือรายได้อื่น ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

(5) ดอกผลของเงินรายได้

(6) รายได้อื่น ๆ

ข้อ 39 ให้มีกองทุนสวัสดิการของแต่ละกิจการ เพื่อใช้ในการบริหารกิจการ โดยอาจมีรายได้ ดังนี้

(1) เงินรายรับที่ได้รับจากการให้บริการและใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของกิจการ

(2) เงินรายได้จากการดำเนินการและบริหารงาน

(3) เงินรายได้อื่น

ข้อ 40 การดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบภายใน ของ กองทุนสวัสดิการ ตามข้อ 37 ให้เป็นไปตามระเบียบที่ คณะกรรมการสวัสดิการ กองทัพบก กำหนด

ให้คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง พิจารณานำส่งเงินรายได้ของให้ คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง พิจารณานำส่งเงินรายได้ของกองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง สมทบเข้ากองทุนสวัสดิการกองทัพบกปีละ 1 ครั้ง หลังจากปิดบัญชี

ข้อ 41 ให้คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบภายใน ของกองทุนสวัสดิการ ในข้อ 39 ในส่วนที่จำเป็นให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อกำกับดูแลคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยต่าง ๆ ให้ดำเนินการจัดสวัสดิการภายใน ตามนโยบายที่ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนดให้กิจการสวัสดิการของกองทัพบก นำส่งเงินกำไรสุทธิสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการกองทัพบกปีละ 1 ครั้ง หลังจากปิดบัญชีตามที่ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนด

ให้คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรอง มีอำนาจในการออกระเบียบปลีกย่อยได้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย และระเบียบที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกกำหนดในวรรคแรก

#### **บทเฉพาะกาล**

ข้อ 42 ให้หน่วยขึ้นตรงใดที่ยังไม่ได้จัดสวัสดิการภายในตามระเบียบนี้ ให้ดำเนินการตามระเบียบนี้ภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ 43 ให้กรมสวัสดิการทหารบก ดำเนินการจัดตั้ง คณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพบก ตามข้อ 31 เสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ 44 ให้กรมกำลังพลทหารบก ดำเนินการจัดตั้ง คณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ ทบ. ตามข้อ 32 เสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ 45 ให้ กรมการเงินทหารบก และหน่วยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันดำเนินการร่างระเบียบ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการต่าง ๆ ตามข้อ 40 เสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ 46 ให้กรมกำลังพลทหารบก และหน่วยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันดำเนินการร่างระเบียบ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ตามข้อ 41 เสนอต่อ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ภายใน 60 วันนับตั้งแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ (กรมกำลังพลทหาร สวัสดิการทหารบก 2554)

## 2.7 งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

ณัฐชัย เพ็ชรทองมา (2554,42) ได้ทำวิจัย เรื่อง “แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมภาคประชาชนในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่” การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดสวัสดิการสังคมภาคประชาชนในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ และปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการดังกล่าวโดยประยุกต์ใช้เทคนิคเดลฟายในการเก็บรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการสังคมภาคประชาชน ในจังหวัดสงขลา ทั้งในส่วนของผู้บริหารภาครัฐและผู้บริหารองค์กรภาคประชาชน จำนวน 11 ท่าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด และแบบสอบถามแบบปลายปิดมาตราส่วนประมาณค่า รอบที่ 1 และรอบที่ 2 ตามลำดับ ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมภาคประชาชนในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรมีแนวทางในการดำเนินการตามลำดับความสำคัญ คือ การจัดสวัสดิการสังคมด้านการช่วยเหลือคนด้อยโอกาส เป็นอันดับแรกรองลงมา ได้แก่ การจัดสวัสดิการสังคมด้านเงินฝากและเงินกู้ การจัดสวัสดิการสังคมด้านการดูแลสุขภาพการจัดสวัสดิการสังคมด้านการศึกษา การจัดสวัสดิการสังคมด้านการเจ็บป่วย การจัดสวัสดิการสังคมด้านการคลอดบุตร และการจัดสวัสดิการสังคมด้านคนทำงาน ตามลำดับ ส่วนการจัดสวัสดิการสังคมด้านการเสียชีวิต กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ไม่แน่ใจในการดำเนินการจัดสวัสดิการดังกล่าวขณะที่ปัญหาและอุปสรรคในการจัดสวัสดิการสังคมภาคประชาชนในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่ มีดังนี้

1. ปัญหาด้านเจ้าหน้าที่ พบว่า เทศบาลนครหาดใหญ่ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่เฉพาะ เช่น นักสังคมสงเคราะห์ นักจิตวิทยา และมีภาระงานมากเมื่อเทียบกับจำนวนกลุ่มเป้าหมายผู้ประสบปัญหาที่ต้องการความช่วยเหลือ

2. ปัญหาด้านการสนับสนุนงบประมาณ พบว่า เทศบาลนครหาดใหญ่ยังไม่มีการจัดสรรเงินอุดหนุนแก่องค์กรภาคประชาชนในการจัดสวัสดิการสังคมภาคประชาชน และองค์กรภาคประชาชนยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินงานดังกล่าว



3. ปัญหาด้านองค์ความรู้ พบว่า การจัดการสวัสดิการสังคมเป็นความรู้ใหม่ที่จะต้องได้รับการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะในการสร้างกระบวนการเรียนรู้กับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ครบถ้วน และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

กล่าวโดยสรุป แนวทางการจัดการสวัสดิการสังคมภาคประชาชน ต้องพิจารณาแบบองค์รวม โดยนำบริบทความต้องการและความจำเป็น รวมทั้งปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากำหนดเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการสังคมดังกล่าว เพื่อใช้เป็นกลไกในการป้องกันและบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน โดยมีเป้าหมาย คือ ให้คนมีคุณภาพประสิทธิภาพ สติปัญญา พลานามัยสมบูรณ์ จิตใจดีงาม การศึกษา การสาธารณสุขการประกันสังคมการสังคมสงเคราะห์ และการช่วยเหลือด้านสาธารณสุข โดยคำนึงถึงความเหมาะสม รวดเร็วทั่วถึงและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างแท้จริง

ปริญญาดิ จันท์เจริญ (2553) การจัดสวัสดิการชุมชนและการขยายเครือข่ายการจัดการสวัสดิการชุมชนจังหวัดสตูล โดยศึกษาผ่านกระบวนการจัดสวัสดิการชุมชนของกองทุนสวัสดิการชุมชนด้านแบบในจังหวัดสตูลจำนวน 3 กองทุน คือ กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนิคมพัฒนา กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเจ๊ะบิลัง และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลควนโพธิ์ เป็นการศึกษาในคนการก่อเกิด รูปแบบการจัดสวัสดิการ ผลสืบเนื่องจากการจัดสวัสดิการ การจัดการ และการขยายเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชน ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต การจัดกลุ่มสนทนา แล้วนำเสนอผลการศึกษาด้วยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

ผลการศึกษาพบว่า งานสวัสดิการชุมชนในจังหวัดสตูลริเริ่มมาตั้งแต่ ปี พ.ศ.2145 - 2549 โดยแกนนำและสมาชิกของชุมชนเพียงไม่กี่คน รวมตัวกันเพื่อหาวิธีการแก้ไขและจัดการปัญหาในชุมชน ด้วยการจัดตั้งกองทุนและเริ่มสะสมทุนในช่วงแรกๆ โดยฐานทุนส่วนใหญ่มาจากกองทุนกลุ่มออมทรัพย์ หรือกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต เกิดการจัดตั้งธนาคารชุมชน เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมทุนเมื่อกองทุนเติบโตถึงระดับหนึ่ง จึงได้จัดสวัสดิการพื้นฐานให้แก่สมาชิก ได้แก่ การจัดสวัสดิการคั่นการรักษาพยาบาล สวัสดิการรับขวัญเด็กแรกเกิด สวัสดิการเพื่อผู้สูงอายุ สวัสดิการกรณีเสียชีวิต สวัสดิการทุนการศึกษา สวัสดิการเพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส เช่น คนพิการและผู้ยากไร้จากการขาดการอุดหนุนดังกล่าว ส่งผลสืบเนื่องสำคัญต่อชุมชน ทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษา สังคมและวัฒนธรรม ก่อเกิดสัมพันธภาพที่ดีของคนในชุมชน เป็นการลดช่องว่างระหว่างชนชั้น ช่วยแก้ปัญหาสังคมและลดภาระของภาครัฐ

วิชาญ ทองผุด (2554) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร 5 ด้าน คือ ด้านความสะอาดกสบาย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการศึกษา ด้านสันติภาพการ และด้านเศรษฐกิจ จำนวน 392 คนผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาเอกชนทั้ง 5 ด้าน โดยมีกาปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยและสวัสดิการภายในด้านความสะอาดสบาย

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553, 40) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ถานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 51.20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 88.5 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 83.5 สำเร็จการวิจัยในระดับ ปวช. - ปวส. คิดเป็นร้อยละ 75.5 จ้างในลักษณะพนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 96.8 สังกัดแผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 65.8 ระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.5 เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001-10,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 84 ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 94.8 ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพระดับการวิจัยที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการด้านต่างกันโดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 คนที่ได้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้ คือในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ ควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำหรับการออกกำลังกาย ในสวัสดิการด้านการศึกษาควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

ทฐา กรีหิรัญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25 ปี ถึง 35 ปี มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงในงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก สวนด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบาย/แผนงาน และการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

กิตติพงษ์ ศรีโยธิน (2546) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของนายทหารชั้นประทวน สังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ วัตถุประสงค์ เพื่อทราบความพึงพอใจของนายทหารฯ ในด้านต่างๆ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือน และสวัสดิการด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ด้าน ความ

มั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บ ข้อมูลจากกลุ่มประชากรนายทหารฯ จำนวน 163 คน นำข้อมูลมาทำการประมวลผลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์หาการอยุ่ละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า นายทหารชั้นประทวนสังกัดกองพันทหารปืนใหญ่ ศูนย์การทหารปืนใหญ่ มีความพึงพอใจมาก ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในการทำงาน มีความพึงพอใจปานกลางในด้านความ มั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านการปกครอง บังคับ ปัญหา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สุภัสสร ระงับภัย (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง ช่วงอายุ 34-41 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด และแต่งงาน เป็นร้อยละ 50 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป การวิเคราะห์เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในภาพรวมทั้งหมดในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความปรารถนา ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท และด้านความเชื่อมั่น และเมื่อพิจารณาภาพรวมระดับความพึงพอใจในสวัสดิการของบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 ลำดับ มากที่สุด คือ ด้านความปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านนันทนาการ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ ด้านสุขภาพ บริษัทให้การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยทุกกรณีแก่พนักงานบริษัท ด้านเศรษฐกิจ บริษัทให้เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ เช่น งานสมรส งานฌาปนกิจ ด้านความมั่นคง บริษัทมีเงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด

จำลอง เอก ญัฐศักดิ์ ชันอาสา (2560) ศึกษาการจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ผลการวิจัย พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากำลังพล มีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการ ด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการทำงาน สวัสดิการด้านการมีรายได้เสริม สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคงทางสังคม สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความคิดเห็นของกำลังพลเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการของกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ มีความแตกต่างกันตามประเภทชั้นยศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนของอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงานของกำลังพลมีความต้องการจัดสวัสดิการกองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ไม่แตกต่างกันที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ข้อเสนอแนะ จากการวิจัย คือ หน่วยควรจัดให้มีสวัสดิการทั้งในด้านความมั่นคงทางสังคม ด้านการมีรายได้เสริม รวมถึงการนันทนาการและการดูแลสุขภาพไปพร้อมกัน และจัดให้มีทุนการศึกษาอบรมแก่กำลังพล ในทุกด้านนอกเหนือจากที่กองทัพบกจัดให้ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญของกำลังพลต่อไป

## 2.8 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการของ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.2 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการของมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามปลายปิด (Close-ended Questionnaire) และใช้สถิติทดสอบเพื่อหาความแตกต่างของความพึงพอใจของข้าราชการทหารมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ และข้าราชการทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด ร5 พัน 1 วิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้การศึกษาคือความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการของมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ประชากรทั้งหมด 500 คน คือ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็น ข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด ร5 พัน 1 ทั้ง 2 สังกัดจำนวน 224 คน

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

โดยขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จากสูตร Taro Yamane โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	คือ	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	ขนาดประชากร
	E	คือ	ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดเป็น .08

แทนค่าตามสูตร

$$n = \frac{500}{1 + 500(0.08)^2}$$

$$n = 222.22$$

$$n = 224 \text{ คน}$$

### 3.2 แบบแผนการวิจัย

ในการวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 224 คน เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการข้าราชการทหารมณฑลทหารบกที่ 42 โดยอาศัยข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยมีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้มี ดังนี้

- ตัวแปรอิสระ คือ ข้าราชการทหารมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ข้าราชการทหารที่ปฏิบัติงานสามจังหวัดชายแดนภาคใต้
- ตัวแปรตาม คือ สวัสดิการความพึงพอใจของข้าราชการทหาร 6 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการกำลังพลและครอบครัว สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการเครื่องแบบทหาร และสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัยนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในสวัสดิการระหว่างผู้ที่ทำงานในค่ายเสนาณรงค์และที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist) เป็นคำถามปลายเปิด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่าความพึงพอใจ 6 ปัจจัย สวัสดิการกำลังพลและครอบครัว สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ สวัสดิการการรักษาพยาบาล สวัสดิการเครื่องแบบทหาร สวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ เป็นคำถามแสดงระดับความคิดเห็นใช้ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert scale) ดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ เกี่ยวกับความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการของมณฑลทหารบกที่42 ค่ายเสนาณรงค์ โดยให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ต้องการ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขในโอกาสต่อไป

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS For Windows (Statistic Product and Service Solution) ในการคำนวณเพื่อหาค่าสถิติ

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ SPSS For Windows (Statistic Product and Service Solution) ในการคำนวณเพื่อหาค่าสถิติ ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลเฉพาะบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการในแต่ละด้านโดยการแปลความหมายของข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการ ดังนี้

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความสำคัญมีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความสำคัญมีผลต่อความคิดเห็นมาก

ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความสำคัญมีผลต่อความคิดเห็นปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความสำคัญมีผลต่อความคิดเห็นน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความสำคัญมีความคิดเห็นน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการนำคะแนนสอบมาเปรียบเทียบวิเคราะห์ด้วยสถิติ [Independent Sample t-test] เป็นการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม ซึ่งการทดสอบสมมุติฐานจะทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.08



## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจความคิดเห็นจากข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1 จำนวน 224 ตัวอย่าง ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ และตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F- Distribution
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $P < .05$ )

#### 4.2 ลำดับชั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตาม ลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ  
มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ  
ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑล  
ทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ศาสนา  
สถานภาพ ระดับการศึกษา หน่วยงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency)  
ค่าร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=224)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	131	58.48
หญิง	93	41.52
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 20 ปี	8	3.57
20 – 35 ปี	91	40.63
36 - 50 ปี	94	41.96
มากกว่า 50 ปี	31	13.84
<b>ศาสนา</b>		
พุทธ	169	75.45
คริสต์	3	1.34
อิสลาม	52	23.21

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	64	28.57
สมรส	143	63.84
หม้าย	12	5.36
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	5	2.23
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	64	28.57
ปริญญาตรี	156	69.64
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.79
<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์	112	50.00
สังกัด ร5 พัน 1	112	50.00
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
3,600 – 5,000 บาท	11	4.91
5,000 – 10,000 บาท	42	18.75
10,001 – 20,000 บาท	96	42.86
สูงกว่า 20,000 บาท	75	33.48
<b>รวม</b>	<b>224</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 58.48 ส่วนเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 41.52

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 50 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 20 - 35 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84 และอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57

ศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 75.45 รองลงมา คือ นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 23.21 และนับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.34

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 63.84 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 สถานภาพหม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.36 และสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.23

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 69.64 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

หน่วยงานที่สังกัด พบว่า สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และสังกัด ร5 พัน 1 จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมา คือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 20,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.48 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,000 – 10,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 3,600 – 5,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.91

## ส่วนที่ 2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

การวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ประกอบด้วย ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร และด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ดังตาราง 4.2-4.8

**ตาราง 4.2** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1. ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว	4.40	0.68	มากที่สุด	5
2. ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย	4.46	0.65	มากที่สุด	2
3. ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์	4.33	0.72	มากที่สุด	6
4. ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล	4.45	0.70	มากที่สุด	3
5. ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร	4.43	0.68	มากที่สุด	4
6. ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ	4.54	0.66	มากที่สุด	1
<b>โดยรวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.68</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ 1. ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D. = 0.66) 2. ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.65) 3. ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.70) 4. ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบ

ทหาร ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.= 0.68) 5. ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D.= 0.68)  
6. ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D.= 0.72) ตามลำดับ

**ตาราง 4.3** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
<b>ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว</b>				
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานเหมาะสม	4.48	0.71	มากที่สุด	1
2. สวัสดิการตามสิทธิ เช่น การรักษาพยาบาล รถรับส่งบุตรหลานกำลังพลที่ท่านและครอบครัวได้รับเหมาะสม	4.40	0.65	มากที่สุด	2
3. รายได้สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสม	4.35	0.70	มากที่สุด	4
4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความแน่นอนและสามารถยึดเป็นรายได้หลักในการดำรงชีวิต	4.37	0.66	มากที่สุด	3
<b>โดยรวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.68</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ 1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D.= 0.71) 2. สวัสดิการตามสิทธิ เช่น การรักษาพยาบาล รถรับส่งบุตรหลานกำลังพลที่ท่านและครอบครัวได้รับเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D.= 0.65) 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความแน่นอนและสามารถยึดเป็นรายได้หลักในการดำรงชีวิต ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D.= 0.66) 4. รายได้สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.35$ , S.D.= 0.70) ตามลำดับ

**ตาราง 4.4** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
<b>ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย</b>				
1. บ้านพักและที่อยู่อาศัยของท่านมีความเหมาะสมและมีความปลอดภัยสูง	4.51	0.66	มากที่สุด	1
2. บ้านพักและที่อยู่อาศัยเพียงพอต่อจำนวนของข้าราชการ	4.39	0.65	มากที่สุด	4
3. สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัยมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน	4.48	0.66	มากที่สุด	2
4. สภาพแวดล้อมของบ้านพักและที่อยู่อาศัยมีการจัดเขตสุขาภิบาลถูกระเบียบ สุขลักษณะไม่แออัด	4.44	0.64	มากที่สุด	3
<b>โดยรวม</b>	<b>4.46</b>	<b>0.65</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D.= 0.65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ 1. บ้านพักและที่อยู่อาศัยของท่านมีความเหมาะสมและมีความปลอดภัยสูง ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D.= 0.66) 2. สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัยมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน ( $\bar{X} = 4.48$ , S.D.= 0.66) 3. สภาพแวดล้อมของบ้านพักและที่อยู่อาศัยมีการจัดเขตสุขาภิบาลถูกระเบียบ สุขลักษณะไม่แออัด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.= 0.64) 4. บ้านพักและที่อยู่อาศัยเพียงพอต่อจำนวนของข้าราชการ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D.= 0.65) ตามลำดับ

**ตาราง 4.5** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการฅาปนกิจสงเคราะห์

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
<b>ด้านสวัสดิการฅาปนกิจสงเคราะห์</b>				
1. ท่านได้รับสวัสดิการฅาปนกิจสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลือของครอบครัวอย่างเหมาะสมถูกต้องตามกฎหมาย	4.39	0.74	มากที่สุด	1
2. ครอบครัวของท่านได้รับสวัสดิการฅาปนกิจหลังท่านเสียชีวิตอย่างเหมาะสม	4.34	0.75	มากที่สุด	2
3. ท่านได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายระเบียบเมื่อท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายระหว่างปฏิบัติหน้าที่	4.33	0.70	มากที่สุด	3
4. สิทธิที่ทางครอบครัวได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนสวัสดิการฅาปนกิจสงเคราะห์เหมาะสม	4.27	0.70	มากที่สุด	4
<b>โดยรวม</b>	<b>4.33</b>	<b>0.72</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการฅาปนกิจสงเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการฅาปนกิจสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ 1. ท่านได้รับสวัสดิการฅาปนกิจสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลือของครอบครัวอย่างเหมาะสมถูกต้องตามกฎหมาย ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D.= 0.74) 2. ครอบครัวของท่านได้รับสวัสดิการฅาปนกิจหลังท่านเสียชีวิตอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D.= 0.75) 3. ท่านได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายระเบียบเมื่อท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D.= 0.70) 4. สิทธิที่ทางครอบครัวได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนสวัสดิการฅาปนกิจสงเคราะห์เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D.= 0.70) ตามลำดับ



ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อ  
สวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล

ความพึงพอใจของข้าราชการทหาร ที่มีต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
<b>ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล</b>				
1. ท่านได้รับการบริการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี ตามระเบียบของหน่วยงาน	4.45	0.73	มากที่สุด	3
2. ท่านสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาล ของรัฐในสังกัดกองทัพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	4.43	0.69	มากที่สุด	4
3. มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายใน องค์กรและสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาตามสิทธิได้	4.47	0.70	มากที่สุด	1
4. ท่านสามารถมาเข้ารับการรักษาได้ทุกโรงพยาบาล ในเครือของ กองทัพบก	4.46	0.69	มากที่สุด	2
<b>โดยรวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.70</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบก  
ที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.45$ ,  
S.D.= 0.70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ  
มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ  
ได้แก่ 1. มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายในองค์กรและสามารถเบิกจ่ายค่ารักษาตามสิทธิ  
ได้ ( $\bar{X} = 4.47$ , S.D.= 0.70) 2. ท่านสามารถมาเข้ารับการรักษาได้ทุกโรงพยาบาลในเครือของ กองทัพบก  
( $\bar{X} = 4.46$ , S.D.= 0.69) 3. ท่านได้รับการบริการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปีตามระเบียบของหน่วยงาน  
( $\bar{X} = 4.45$ , S.D.= 0.73) 4. ท่านสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐในสังกัดกองทัพบก  
โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.= 0.69) ตามลำดับ

**ตาราง 4.7** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
<b>ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร</b>				
1. ท่านได้รับเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายตามสิทธิเหมาะสม	4.44	0.71	มากที่สุด	2
2. การให้การสนับสนุนสวัสดิการด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายจากต้นสังกัดเหมาะสม	4.39	0.66	มากที่สุด	4
3. ท่านต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายต่อไป	4.46	0.68	มากที่สุด	1
4. สวัสดิการเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายที่ท่านได้รับมากกว่าปีละ 2 ครั้งเหมาะสม	4.41	0.66	มากที่สุด	3
<b>โดยรวม</b>	<b>4.43</b>	<b>0.68</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ 1. ท่านต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายต่อไป ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D.= 0.68) 2. ท่านได้รับเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายตามสิทธิเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.= 0.71) 3. สวัสดิการเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายที่ท่านได้รับมากกว่าปีละ 2 ครั้งเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D.= 0.66) 4. การให้การสนับสนุนสวัสดิการด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายจากต้นสังกัดเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D.= 0.66) ตามลำดับ

**ตาราง 4.8** ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
<b>ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ</b>				
1. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุงานมีความเหมาะสม	4.61	0.66	มากที่สุด	1
2. การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อท่านเกษียณอายุราชการตามกฎหมายและระเบียบที่จัดไว้เหมาะสม	4.52	0.67	มากที่สุด	3
3. ค่าตอบแทนเกษียณอายุราชการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน	4.54	0.64	มากที่สุด	2
4. เงินทดแทนหลังเกษียณอายุราชการมีความเหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่ท่านรับผิดชอบตอนขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่	4.50	0.65	มากที่สุด	4
<b>โดยรวม</b>	<b>4.54</b>	<b>0.66</b>	<b>มากที่สุด</b>	

ตาราง 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D.= 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ 1. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุงานมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.61$ , S.D.= 0.66) 2. ค่าตอบแทนเกษียณอายุราชการที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D.= 0.64) 3. การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อท่านเกษียณอายุราชการตามกฎหมายและระเบียบที่จัดไว้เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D.= 0.67) 4. เงินทดแทนหลังเกษียณอายุราชการมีความเหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่ท่านรับผิดชอบตอนขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ ( $\bar{X} = 4.50$ , S.D.= 0.65) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ  
มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ  
ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อ  
สวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42  
และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1 วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที่  
(t-Test) ดังตาราง 4.9

**ตาราง 4.9** การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการระหว่าง  
ข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5  
พัน 1

ความพึงพอใจของข้าราชการทหาร ที่มีต่อสวัสดิการ	หน่วยงานที่สังกัด				t	Sig
	สังกัดมณฑล ทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์		สังกัด ร5 พัน 1			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
โดยภาพรวม	4.40	0.51	4.47	0.53	1.071	.285

จากตาราง 4.9 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มี  
ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.10** การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	หน่วยงานที่สังกัด				t	Sig
	สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42		สังกัด ร5 พัน 1			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว	4.37	0.59	4.42	0.58	.657	.512

จากตาราง 4.10 ข้าราชการทหารสังกัดทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.11** การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	หน่วยงานที่สังกัด				t	Sig
	สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42		สังกัด ร5 พัน 1			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย	4.44	0.55	4.47	0.60	.322	.748

จากตาราง 4.11 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.12** การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการ ฌาปนกิจสงเคราะห์ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการ ทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

ความพึงพอใจของข้าราชการทหาร ที่มีต่อสวัสดิการ	หน่วยงานที่สังกัด				t	Sig
	สังกัดมณฑล ทหารบกที่ 42		สังกัด ร5 พัน 1			
	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.		
ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์	4.23	0.66	4.44	0.59	2.614	.010**

\*\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.12 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตาราง 4.13** การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการ การรักษาพยาบาล ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการ ทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

ความพึงพอใจของข้าราชการทหาร ที่มีต่อสวัสดิการ	หน่วยงานที่สังกัด				t	Sig
	สังกัดมณฑล ทหารบกที่ 42		สังกัด ร5 พัน 1			
	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน S.D.		
ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล	4.44	0.58	4.47	0.66	.428	.669

จากตาราง 4.13 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.14** การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	หน่วยงานที่สังกัด				t	Sig
	สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42		สังกัด ร5 พัน 1			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร	4.37	0.56	4.48	0.60	1.412	.159

จากตาราง 4.14 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 4.15** การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

ความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ	หน่วยงานที่สังกัด				t	Sig
	สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42		สังกัด ร5 พัน 1			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ	4.54	0.57	4.55	0.59	.115	.908

จากตาราง 4.15 พบว่า ข้าราชการทหารสังกัดทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1**

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1 มีผู้แสดงความคิดเห็น จำนวน 100 จากกลุ่มตัวอย่าง 224 คนคิดเป็นร้อยละ 44.64

**ตาราง 4.16** ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

ลำดับที่	สวัสดิการของข้าราชการทหาร	ความถี่
1	ต้องการให้มีการซ่อมบำรุงบ้านพักเสมอๆ	30
2	ต้องการให้ใช้สิทธิรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง	25
3	ต้องการให้มีโควตาได้รับบุตรหลานเข้ารับราชการทหารหลังบุพการี เกษียณอายุราชการ	20
4	ต้องการให้กองทัพมีอาชีพเสริมรองรับหลังเกษียณอายุราชการ	15
5	ต้องการให้มีการช่วยเหลือค่าครองชีพแก่ครอบครัวทหารที่เสียชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่	10

จากตาราง 4.16 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1 ในเรื่องต้องการให้มีการซ่อมบำรุงบ้านพักเสมอๆ (ความถี่=30) รองลงมาคือ ในเรื่องต้องการให้ใช้สิทธิรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง (ความถี่=25) ในเรื่องต้องการให้มีโควตาได้รับบุตรหลานเข้ารับราชการทหารหลังบุพการีเกษียณอายุราชการ (ความถี่=20) ในเรื่องต้องการให้กองทัพมีอาชีพเสริมรองรับหลังเกษียณอายุราชการ (ความถี่=15) และในเรื่องต้องการให้มีการช่วยเหลือค่าครองชีพแก่ครอบครัวทหารที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่ (ความถี่=10)



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสวัสดิการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจระหว่างข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้และที่ปฏิบัติงานในค่ายเสนาณรงค์ในด้านสวัสดิการต่อมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และข้าราชการทหารผู้ปฏิบัติงานในสังกัด ร5 พัน 1 จำนวน 224 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที่ (t-test) ซึ่งสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 58.48 มีอายุระหว่าง 36 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.96 โดยนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 75.45 ซึ่งมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 63.84 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.64 โดยสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 คิดเป็นร้อยละ 50.00 และสังกัด ร5 พัน 1 คิดเป็นร้อยละ 50.00 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.86

##### 5.1.2 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D.= 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ 1. ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ ( $\bar{X} = 4.54$ , S.D.= 0.66) 2. ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D.= 0.65) 3. ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D.= 0.70) 4. ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D.= 0.68) 5. ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว ( $\bar{X} = 4.40$ , S.D.= 0.68) 6. ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D.= 0.72) ตามลำดับ

### 5.1.3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ระหว่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ โดยไม่รวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ระหว่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42

### 5.1.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการทหารในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1 ในเรื่องต้องการให้มีการซ่อมบำรุงบ้านพักเสมอๆ รองลงมาคือ ในเรื่องต้องการให้ใช้สิทธิรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องต้องการให้มีโควตารับบุตรหลานเข้ารับราชการทหารหลังบุพการีเกษียณอายุราชการ ในเรื่องต้องการให้กองทัพมีอาชีพเสริมรองรับหลังเกษียณอายุราชการ และในเรื่องต้องการให้มีการช่วยเหลือค่าครองชีพแก่ครอบครัวทหารที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

### 5.2.1 ระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของจำสิบเอก ญัฐศักดิ์ ชันอาสา (2560) ศึกษาการจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ผลการวิจัย พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่

1. ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปริมาณเงินทดแทนที่จะได้รับภายหลังการเกษียณสามารถนำมาใช้ครองชีพได้โดยไม่ทำให้บุตรหลานเดือดร้อน หรือต้องพึ่งพาคู่คนอื่นในภายหลัง สอดคล้องกับการศึกษาของสุภัสสร ระวังภัย (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า บริษัทมีเงินชดเชยให้แก่พนักงานเมื่อเกษียณอายุ อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกำลังพลและครอบครัวสามารถมีที่พักอาศัยขณะที่รับราชการอยู่โดยไม่ต้องเสียค่าเช่าให้สิ้นเปลือง สอดคล้องกับการศึกษาของญัฐศักดิ์ ชันอาสา (2560) ศึกษาการจัดการสวัสดิการกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 21 รักษาพระองค์ฯ ผลการวิจัย พบว่า กำลังพลที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อความต้องการจัดการสวัสดิการ ด้านที่อยู่อาศัย อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกำลังพลทุกคนจะได้รับการรักษาฟรีตลอดระยะเวลาของการเข้ารับการรักษา

ภายในสถานพยาบาลของรัฐ สอดคล้องกับการศึกษาของสุภัทสร ระวังภัย (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า บริษัทให้การสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วยทุกกรณีแก่พนักงานบริษัท อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากรัฐได้จัดสวัสดิการด้านเครื่องแบบสำหรับปฏิบัติหน้าที่ให้อย่างครบถ้วน และเพียงพอให้เป็นประจำทุกปี โดยที่กำลังพลไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายในส่วนนี้เอง

5. ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกำลังพลได้รับสิ่งอำนวยความสะดวกทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาลของกำลังพลเองและครอบครัว และยังสามารถเบิกค่าเล่าเรียนบุตรได้อีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของสุภัทสร ระวังภัย (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ด้านโบนัสและเงินสวัสดิการ อยู่ในระดับมากที่สุด

6. ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากกำลังพลทุกคนจะได้รับเงินฌาปนกิจสงเคราะห์ทุกคน เมื่อเสียชีวิตหรือเกษียณอายุราชการ สอดคล้องกับการศึกษาของสุภัทสร ระวังภัย (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานบริษัท สิริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า บริษัทให้เงินช่วยเหลือกรณีต่างๆ เช่น งานสมรส งานฌาปนกิจ อยู่ในระดับมากที่สุด

### 5.2.3 การเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ระหว่างข้าราชการในสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 และ ข้าราชการทหารปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ระหว่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ โดยไม่รวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างต่างก็เล็งเห็นถึงสวัสดิการที่ได้รับจากต้นสังกัดว่ามีความเพียงพอที่จะสามารถดำรงชีพได้โดยไม่ต้องร่อน โดยใช้การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง คือ ไม่ฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย ใช้จ่ายในสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญเท่านั้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ระหว่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างสังกัด ร5 พัน 1 มีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ระหว่างสังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 กับสังกัด ร5 พัน 1 ได้รับสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ มากกว่ากลุ่มตัวอย่างสังกัด ร5 พัน 1

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสวัสดิการกำลังพลและครอบครัว จากการศึกษา พบว่า รายได้สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรเพิ่มเงินสวัสดิการให้กับกำลังพลให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น การเพิ่มเงินสงเคราะห์ การศึกษาบุตร การสร้างอาชีพเสริมให้กับครอบครัวของกำลังพล และหาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ให้
2. ด้านสวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย จากการศึกษา พบว่า บ้านพักและที่อยู่อาศัยเพียงพอต่อจำนวนของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะฉะนั้นควรเพิ่มสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัยให้มีปริมาณและมีคุณภาพที่เพียงพอสำหรับข้าราชการของกำลังพลมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์
3. ด้านสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ จากการศึกษา พบว่า สิทธิที่ทางครอบครัวได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเงินตอบแทนสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรมีการปรับเพิ่มเงินสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์ให้กับครอบครัวของกำลังพล เมื่อกำลังพลประสบเหตุถึงแก่ชีวิต เพื่อครอบครัวสามารถนำมาใช้ในการดำรงชีวิตต่อไปได้โดยไม่เดือดร้อน
4. ด้านสวัสดิการการรักษาพยาบาล จากการศึกษา พบว่า สามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐในสังกัดกองทัพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เพราะฉะนั้นหน่วยงานจะต้องให้สิทธิการรักษาพยาบาลกับกำลังพลโดยอิสระและเสรี สามารถเข้ารับการรักษาในสถานบริการของรัฐโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย หรือสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้เต็มจำนวนในลักษณะที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายไปก่อน
5. ด้านสวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหารจากการศึกษา พบว่า การให้การสนับสนุนสวัสดิการด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายจากต้นสังกัดเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

หน่วยงานควรพิจารณาเพิ่มงบประมาณสำหรับอุดหนุนค่าใช้จ่ายสำหรับแบบฟอร์มของข้าราชการทหารให้มีปริมาณเพียงพอสำหรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

6. ด้านสวัสดิการเงินทดแทนหลังจากเกษียณอายุราชการ จากการศึกษา พบว่าเงินทดแทนหลังเกษียณอายุราชการมีความเหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบตอนขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ควรเพิ่มเงินทดแทนภายหลังเกษียณอายุราชการของกำลังพลให้สามารถดำรงชีวิตภายหลังเกษียณอายุราชการได้โดยไม่ต้องรื้อถอนบุตรหลาน หรือต้องพึ่งพาบุคคลอื่น

### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

ควรวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อหาความต้องการของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการโดยตรงแก่ข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ ได้จริง

## บรรณานุกรม

- กรมสวัสดิการกองทัพบก (ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ.2554). จาก: <http://www.awd-rta.com/default.aspx>
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนา อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด*, สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำอากาศเอกสุริยะ ประเสริฐศรี *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวนสังกัดสวัสดิการทหารอากาศ* สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐชัย เพ็ชรทองมา. (2555). *แนวทางการจัดสวัสดิการสังคมภาคประชาชนในเขตเทศบาลนครหาดใหญ่* สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดารณี คงเอียด. *คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร* ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต กรณีศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ปริญญาติ จันท์เจริญ. (255). *การจัดสวัสดิการชุมชนและเครือข่ายการจัดสวัสดิการชุมชนจังหวัดสตูล* สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. *กระทรวงแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. จาก: [http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/043/T\\_0021.PDF](http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/043/T_0021.PDF)
- พิเชษฐ์ สอนสิริ. (2532). *การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงเทพการไฟฟ้า จำกัด*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มณฑิรา มาศเมธา. *ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อการคงอยู่ของพนักงานโรงพยาบาลกล้วยน้ำไท 1* วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม (หน้า 8 – 9).
- สวัสดิการข้าราชการและประโยชน์เกื้อกูลข้าราชการ <https://www.sorbdee.net/article/632/>
- สุชาวดี พูนทรัพย์. (2536). *การเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบริษัทข้ามชาติ*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เมล็ดทรายพรินติ้ง.
- สุภัสสร ระงับภัย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงานบริษัท ลีริกาญจน์ อินเตอร์เทรด จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11*. จาก: <http://www.nesdb.go.th/> เมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2557
- สภาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2552). *ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดการสวัสดิการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. โครงการวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิพร ชัยสุวรรณรัตน์. (2542). *ความพึงพอใจและความต้องการพัฒนาสวัสดิการของพนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทย*. ศึกษาเฉพาะกรณี : พนักงาน บมจ.ธนาคารกสิกรไทยเขต 28. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Arnold, Hung J, and Danlet C Feldman. (1983). *Organization Behavior*. Singapore: McGraw Hill.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and Growth; Human Needs in Organizational Settings*. New York:Free Press,
- Brayfield, A., & Crockett, W. (1955). *Employee Attitudes and Employee Performance*. Psychological Bulletin.
- Frederick Herzberg B. Mausner, and B. Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Green, C. N., & Craft, R. E. Jr. (1979). *The Satisfaction-performance controversy-revisited*. New York: McGraw-Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mumford, E. (1972). *The Nature and Cause of Job Satisfaction*. Chicago: Rand McNally College.
- Vroom, H Victor. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley and Sons Inc.



ภาคผนวก



### แบบสอบถาม

## การวิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์”

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

1. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับข้าราชการทหารและทหารที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์ทหารที่ปฏิบัติหน้าที่สังกัด ร5 พัน 1

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

ตอนที่ 3 เสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆเกี่ยวกับความพึงพอใจของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการ มณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

การเก็บข้อมูลในครั้งนี้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามโดยอิสระตามความรู้สึกอันแท้จริงของท่าน ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อศึกษาการวิจัยเท่านั้นและไม่มีผลใดๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณข้าราชการทหารทุกท่านเป็นอย่างสูง

นางสาวฐิตาภา บุญศรีโรจน์

ผู้ทำการวิจัย

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ตามความเป็นจริง

#### 1. เพศ

1. ชาย  2. หญิง

#### 2. อายุ

1. ต่ำกว่า 20 ปี  2. 20 – 35 ปี  
 3. 36 - 50 ปี  4. มากกว่า 50 ปี

#### 3. ศาสนา

1. พุทธ  2. คริสต์  
 3. อิสลาม  4. อื่นๆ

#### 4. สถานภาพ

1. โสด  2. สมรส  
 3. หม้าย  4. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

#### 5. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี  2. ปริญญาตรี  
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

#### 6. ปัจจุบันท่านทำงานอยู่สังกัดหรือหน่วยงานใด

1. สังกัดมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์  
 2. สังกัด ร5 พัน 1

#### 7. ท่านมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. น้อยกว่า 3,000 บาท  2. 3,600 – 5,000 บาท  
 3. 5,000 – 10,000 บาท  4. 10,001 – 20,000 บาท  
 5. สูงกว่า 20,000 บาท

**ตอนที่ 2** ความพึงพอใจข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการของมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์

**คำชี้แจง** โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นของท่านโดยเลือกเพียงคำตอบเดียว

<b>ระดับความพึงพอใจ</b>	พึงพอใจมากที่สุด	=	5	คะแนน
	พึงพอใจมาก	=	4	คะแนน
	พึงพอใจปานกลาง	=	3	คะแนน
	พึงพอใจน้อย	=	2	คะแนน
	พึงพอใจน้อยที่สุด	=	1	คะแนน

ข้อ	ความพึงพอใจโดยรวมของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการมณฑลทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
<b>สวัสดิการกำลังพลและครอบครัว</b>						
1.	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเมื่อเทียบกับความรับผิดชอบในงานเหมาะสม					
2.	สวัสดิการตามสิทธิ เช่น การรักษาพยาบาล รถรับส่งบุตรหลานกำลังพลที่ท่านและครอบครัวได้รับเหมาะสม					
3.	รายได้สวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น เบี้ยขยัน ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสม					
4.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความแน่นอนและสามารถยึดเป็นรายได้หลักในการดำรงชีวิต					
<b>สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัย</b>						
5.	บ้านพักและที่อยู่อาศัยของท่านมีความเหมาะสมและมีความปลอดภัยสูง					
6.	บ้านพักและที่อยู่อาศัยเพียงพอต่อจำนวนของข้าราชการ					
7.	สวัสดิการบ้านพักและที่อยู่อาศัยมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน					
8.	สภาพแวดล้อมของบ้านพักและที่อยู่อาศัยมีการจัดเขตสุขาภิบาลถูกระเบียบ สุขลักษณะไม่แออัด					
<b>สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์</b>						
9.	ท่านได้รับสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลือของครอบครัวอย่างเหมาะสมถูกต้องตามกฎหมาย					
10.	ท่านได้รับสวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลือของครอบครัวอย่างเหมาะสมถูกต้องตามกฎหมาย					
11.	ท่านได้รับเงินทดแทนตามกฎหมายระเบียบเมื่อท่านประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายระหว่างปฏิบัติหน้าที่					

ข้อ	ความพึงพอใจโดยรวมของข้าราชการทหารที่มีต่อสวัสดิการมณฑล ทหารบกที่ 42 ค่ายเสนาณรงค์	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
12	สิทธิที่ทางครอบครัวได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเงินตอบแทน สวัสดิการฌาปนกิจสงเคราะห์เหมาะสม					
สวัสดิการการรักษาพยาบาล						
13	ท่านได้รับการบริการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปีตามระเบียบของ หน่วยงาน					
14	ท่านสามารถเข้ารับการรักษาในสถานพยาบาลของรัฐในสังกัดกองทัพ โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย					
15	มีสถานพยาบาลให้บริการด้านการแพทย์ภายในองค์กรและสามารถ เบิกจ่ายค่ารักษาตามสิทธิได้					
16	ท่านสามารถมาเข้ารับการรักษาได้ทุกโรงพยาบาลในเครือของ กองทัพบก					
สวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร						
17	สวัสดิการเครื่องแต่งกายเครื่องแบบทหาร					
18	การให้การสนับสนุนสวัสดิการด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายจากต้น สังกัดเหมาะสม					
19	ท่านต้องการให้มีการจัดสวัสดิการด้านเครื่องแบบและเครื่องแต่งกาย ต่อไป					
20	สวัสดิการเครื่องแบบและเครื่องแต่งกายที่ท่านได้รับมากกว่าปีละ 2 ครั้ง เหมาะสม					
21	ท่านได้รับสิทธิประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุงานมีความเหมาะสม					
22	การจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อท่านเกษียณอายุราชการตามกฎหมายและ ระเบียบที่จัดไว้เหมาะสม					
24	เงินทดแทนหลังเกษียณอายุราชการมีความเหมาะสมกับภาระงานและ หน้าที่ท่านรับผิดชอบตอนขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่					

**ตอนที่ 3** เสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ท่านอยากได้อะไรเพิ่มเติมจากต้นสังกัดและ  
ข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

\* ข้าพเจ้าในนามผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ \*

## ระเบียบกองทัพบกว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ. 2554

โดยที่เป็นการสมควรให้การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 อันจะมีผลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลในกองทัพบก อาศัยอำนาจ ตามความในข้อ 8 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ผู้บัญชาการทหารบก จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ. 2554"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก ระเบียบกองทัพบก ว่าด้วย การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก พ.ศ. 2548

ข้อ 4 บรรดาระเบียบ คำสั่ง และคำชี้แจงอื่นใด ของกองทัพบกซึ่งขัดหรือแย้งกับ ระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

"หน่วยขึ้นตรง" หมายถึง หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองทัพบก ซึ่งคณะกรรมการ สวัสดิการ กองทัพบกพิจารณาให้เป็นหน่วยขึ้นตรงสำหรับการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก

"หน่วยรอง" หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ในสังกัดของหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อกองทัพบก

"ข้าราชการ" หมายถึง ข้าราชการทหารตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ ทหาร พ.ศ.2521 และให้หมายรวมถึง ทหารกองประจำการ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ลูกจ้าง พนักงานราชการ และอาสาสมัครทหารพราน ในสังกัดกองทัพบก

"สวัสดิการภายในกองทัพบก" หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่คณะกรรมการ สวัสดิการกองทัพบกอนุมัติให้จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก ให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติราชการ และการดำรงชีพ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัด ให้ อยู่แล้วโดยแบ่งเป็นสองระดับ คือ สวัสดิการของกองทัพบก และสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงหรือ หน่วยรอง

"การจัดสวัสดิการของกองทัพบก"หมายถึงกิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่จัดให้แก่ข้าราชการ เป็นส่วนรวมดำเนินการโดยคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกหรือคณะกรรมการที่คณะกรรมการ สวัสดิการกองทัพบก แต่งตั้งขึ้น

"การจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง" หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใดๆ ที่หน่วยขึ้น ตรงหรือหน่วยรองในแต่ละระดับของตนจัดให้หรือร่วมกันจัดให้แก่ข้าราชการของหน่วยขึ้นตรงหรือ หน่วยรองนั้นๆ

"กองทุนสวัสดิการ" หมายถึง กองทุนสวัสดิการกองทัพบก กองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงและกองทุนสวัสดิการของหน่วยรอง

"กิจการสวัสดิการ" หมายถึง กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่จัดขึ้น เพื่อเป็นสวัสดิการภายในกองทัพบก

"คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ" หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการที่จัดตั้งขึ้นตามความในข้อ 26 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2543

"คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก" หมายถึง คณะกรรมการสวัสดิการคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง และ คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยรอง

"ผู้แทนสมาชิก" หมายถึง ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงซึ่งได้รับการคัดเลือกจากผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงด้วยตนเอง

#### **หมวด 1 คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก**

ข้อ 7 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก" ประกอบด้วย

- |                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| (1) ผู้บัญชาการทหารบก        | ประธานกรรมการ                 |
| (2) รองผู้บัญชาการทหารบก     | รองประธานกรรมการ              |
| (3) ผู้ช่วยผู้บัญชาการทหารบก | กรรมการ (สายงานกำลังพล)       |
| (4) เสนาธิการทหารบก          | กรรมการ                       |
| (5) รองเสนาธิการทหารบก       | กรรมการ (สายงานกำลังพล)       |
| (6) ปลัดบัญชาการทหารบก       | กรรมการ                       |
| (7) ผู้ช่วยเสนาธิการทหารบก   | กรรมการ (สายงานส่งกำลังบำรุง) |
| (8) ผู้แทนสมาชิก             | กรรมการ                       |
| (9) ผู้แทนสมาชิก             | กรรมการ                       |
| (10) ผู้แทนสมาชิก            | กรรมการ                       |
| (11) ผู้แทนสมาชิก            | กรรมการ                       |
| (12) ผู้แทนสมาชิก            | กรรมการ                       |
| (13) ผู้แทนสมาชิก            | กรรมการ                       |
| (14) ผู้แทนสมาชิก            | กรรมการ                       |
| (15) เจ้ากรมการเงินทหารบก    | กรรมการ/เหรียญกษาปณ์          |
| (16) ผู้ช่วยเสนาธิการทหารบก  | กรรมการ/เลขานุการ             |



(17) เจ้ากรมกำลังพลทหารบก ผู้ช่วยเลขานุการ

(18) เจ้ากรมสวัสดิการทหารบก ผู้ช่วยเลขานุการ

การแต่งตั้งกรรมการ การเพิ่มหรือลดจำนวนกรรมการ ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพกพิจารณา ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามความในข้อ 8 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547

ผู้แทนสมาชิกที่เป็น กรรมการ ให้คัดเลือกกันเองด้วยวิธีการลงคะแนน ให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดตั้งแต่ลำดับที่หนึ่งถึงเจ็ด เป็นผู้แทนสมาชิกที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการ และให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี เมื่อพ้นวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว อาจได้รับการคัดเลือกเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ ในวาระถัดไปได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ข้อ 8 คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพก ตามข้อ 7 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) กำหนดนโยบาย อำนาจการ และจัดการสวัสดิการภายในกองทัพก ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่ข้าราชการในกองทัพก

(2) กำหนดระเบียบหรือข้อบังคับ ในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในของกองทัพก

(3) อนุมัติให้มีการจัดและยุบเลิกการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ภายในกองทัพก

(4) แต่งตั้งบุคคล คณะบุคคล คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อจัดการ หรือดำเนินการจัดสวัสดิการของกองทัพก

(5) ควบคุมการรับเงินและใช้จ่ายเงินของกองทุนสวัสดิการกองทัพก

(6) กำหนดนโยบายในการจ้างลูกจ้างหรือพนักงานของสวัสดิการภายในของกองทัพก กำหนดค่าตอบแทนจัดแบ่งงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบกองทัพก กำหนดค่าตอบแทนจัดแบ่งงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างหรือพนักงาน

(7) กำหนดอัตราค่าบริการในการใช้บริการที่สวัสดิการภายในของกองทัพก

(8) อนุมัติหรือมอบอำนาจให้กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ดำเนินการก่อนนี้ผูกพันหรือลงนาม แทนคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพก และจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการกองทัพกร่วมกับกรรมการ/เหรัญญิก ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพกกำหนด

(9) ดำเนินการเรื่องอื่นใดที่จำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในกองทัพกหรือตามที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 9 ให้จัดการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพก (วาระปกติ) อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้มีการรายงานผลงานการจัดสวัสดิการที่ผ่านมา การเสนอนโยบายแผนงาน และงบประมาณในการจัดสวัสดิการในปีต่อไป และการพิจารณาอนุมัติระเบียบหลักเกณฑ์ที่สำคัญหรือ

แผนงานและโครงการของหน่วยในกองทัพรวมทั้งการแสดงความคิดเห็นและการปรึกษาหารือเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในระหว่างปี

นอกจากนี้ ให้จัดการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก (วาระพิเศษ) เมื่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกเห็นสมควร

ข้อ 10 การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ต้องมีกรรมการเข้าประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงถือว่าครบองค์ประชุม

ข้อ 11 ในการประชุมคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพบก เป็นประธานการประชุม หากไม่สามารถเข้าประชุมได้ให้ รองประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพบก จะเป็นประธานการประชุมแทน

ในกรณี ประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพบก และรองประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพบกไม่สามารถเข้าประชุมได้ ให้ ประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพบก เป็นผู้มอบให้กรรมการคนใดคนหนึ่งเป็นประธานในการประชุมแทน

ข้อ 12 การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ให้ถือเสียงข้างมาก โดยกรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้คะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมเป็นผู้ชี้ขาด

ข้อ 13 ให้ ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกโดย เลขานุการเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินงานด้านสวัสดิการภายในกองทัพบก คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกบริหารงานสวัสดิการภายในกองทัพบก ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกและระเบียบ นี้ และให้มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) เสนอแผนงาน โครงการ และการงบประมาณในกิจการสวัสดิการของกองทัพบก ต่อคณะกรรมการ สวัสดิการกองทัพบก เพื่อพิจารณาอนุมัติ

(2) เสนอแผนงาน โครงการ และการงบประมาณในกิจการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง และหน่วยรอง ที่ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจาก กองทุนสวัสดิการกองทัพบก ต่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก เพื่อพิจารณาอนุมัติ

(3) เสนอความเห็น ในการออกระเบียบและวิธีปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก ต่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก

(4) เสนอความเห็น ให้มีการจัดบริการหรือกิจกรรม สวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม ต่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก

(5) ประสานงานกับคณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ และศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามระเบียบนี้

(6) ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก มอบหมาย

## หมวด 2 คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง หรือ หน่วยรอง

ข้อ 14 ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงที่จะริเริ่มดำเนินการหรือสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรงตามความเหมาะสม

ข้อ 15 ในการจัดให้มีสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรงให้ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการ สวัสดิการ...(ชื่อหน่วยขึ้นตรง)..." ประกอบด้วย

- (1) ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงหรือผู้ที่ ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงมอบให้ เป็นประธานกรรมการ
- (2) ข้าราชการในหน่วยขึ้นตรงนั้นๆ ในจำนวนที่เหมาะสม เป็นกรรมการ โดยกรรมการอย่างน้อยหนึ่งคนต้องมีคุณสมบัติหรือมีประสบการณ์ทางด้านการเงิน การบัญชีและทำหน้าที่เป็นเหรียญกัด้วย
- (3) ให้ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรง ตามข้อ 17 เป็นกรรมการ และเลขานุการการคัดเลือกกรรมการ ตามข้อ 15 (2) ให้เป็นไปตามวิธีที่ผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงกำหนด

ข้อ 16 คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง ตามข้อ 15 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดระเบียบทั่วไปในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรง
- (2) ควบคุม กำกับดูแล การดำเนินการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยขึ้นตรง ให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบที่ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกกำหนด
- (3) แต่งตั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อรับผิดชอบในการจัดการหรือดำเนินการโครงการสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยขึ้นตรง
- (4) พิจารณาอนุมัติหรือยกเลิกโครงการสวัสดิการภายในของหน่วยขึ้นตรง หรือหน่วยรอง
- (5) ควบคุมการรับเงินและใช้จ่ายเงินของกองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง
- (6) กำหนดนโยบายในการจ้าง ลูกจ้างและพนักงาน ของกิจการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง กำหนดค่าตอบแทนจัดแบ่งงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบการบริหาร งานบุคคลของลูกจ้างและพนักงาน
- (7) กำหนดอัตราค่าบริการในการใช้บริการกิจการสวัสดิการภายในที่หน่วยขึ้นตรงจัดให้มีการบริการ
- (8) อนุมัติหรือมอบอำนาจให้กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ดำเนินการก่อนนี้ผู้กพันหรือลงนาม แทนคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง หรือจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงร่วมกับเหรียญกคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงกำหนด
- (9) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยขึ้นตรงหรือตามที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก มอบหมาย

ข้อ 17 ให้เลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง รับผิดชอบดำเนินงานด้านสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรง และให้มีหน้าที่ดังนี้

- (1) ติดต่อประสานงานกับกรมกำส้งพลทหารบก และกรมสวัสดิการทหารบก
- (2) ศึกษาวิธีการ และดำเนินการด้านสวัสดิการภายในหน่วยขึ้นตรง ตามที่ได้รับมอบหมาย

(3) ให้การปรึกษา แนะนำ และประสานงานกับผู้รับผิดชอบในการจัดการ หรือดำเนินการ ตามข้อ 16 (3) ให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบที่กำหนด

ข้อ 18 ให้หน่วยรอง ที่ได้รับอนุมัติให้ดำเนินโครงการสวัสดิการตามข้อ 16 (4) แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการ สวัสดิการ...(ชื่อหน่วย)... ประกอบด้วย

(1) ผู้บังคับหน่วยรอง หรือผู้ที่ ผู้บังคับหน่วยรอง มอบหมายให้ เป็นประธานกรรมการ

(2) ข้าราชการในหน่วยรองนั้น ๆ ในจำนวนที่เหมาะสม เป็นกรรมการ โดยกรรมการอย่างน้อยหนึ่งคนต้องมีคุณวุฒิหรือมีประสบการณ์ทางด้านการเงิน การบัญชีและทำหน้าที่เป็นเหรียญอีกด้วย

(3) ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการภายในหน่วยรอง เป็นกรรมการและเลขานุการการคัดเลือกกรรมการ ตามข้อ 18 (2) ให้เป็นไปตามวิธีที่ผู้บังคับหน่วยรองนั้น ๆ กำหนด

ข้อ 19 คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยรอง ตามข้อ 18 มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดระเบียบทั่วไปในการจัดสวัสดิการภายในหน่วยรอง
- (2) ควบคุมกำกับดูแลการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยรอง ให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกและคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงที่เป็นต้นสังกัดของหน่วยรอง กำหนด

(3) แต่งตั้งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือคณะอนุกรรมการ เพื่อรับผิดชอบในการจัดการหรือดำเนินการโครงการสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยรอง

(4) เสนอขออนุมัติหรือยกเลิกโครงการสวัสดิการภายในของหน่วยรองต่อคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงที่เป็นต้นสังกัดของหน่วยรอง

(5) ควบคุมการรับเงินและใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการของหน่วยรอง

(6) กำหนดนโยบายในการจ้างลูกจ้างและพนักงานของกิจการสวัสดิการของ หน่วยรอง กำหนดค่าตอบแทนจัดแบ่งงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างและพนักงาน

(7) กำหนดอัตราค่าบริการในการใช้บริการกิจการสวัสดิการภายในที่หน่วยรองจัดให้มีการบริการ

(8) อนุมัติหรือมอบอำนาจให้กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ดำเนินการก่อนนี้ผู้กผันหรือลงนาม แทนคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยรอง หรือจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการหน่วยรองร่วมกับหรือผู้กผันคณะกรรมการสวัสดิการหน่วยรอง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการ หน่วยรองกำหนด

(9) ดำเนินการเรื่องอื่นใดที่จำเป็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในของหน่วยรอง หรือตามที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก และ คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงที่เป็นต้นสังกัดของหน่วยรองมอบหมาย

### หมวด 3 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก

ข้อ 20 ให้กรมกำลังพลทหารบก เป็นศูนย์ประสานงานของฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก โดยมีหน้าที่วางแผน ประสานงาน และกำกับดูแลในเรื่องการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบกและช่วยเหลือเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 21 การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในเรื่องการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบกตามระเบียบนี้ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติราชการ

ข้อ 22 ประเภทของสวัสดิการภายในกองทัพบก อาจจัดให้มี ดังนี้

- (1) การออมทรัพย์
- (2) การให้กู้เงิน
- (3) การเคหะสงเคราะห์
- (4) การฌาปนกิจสงเคราะห์
- (5) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
- (6) การกีฬา
- (7) การบันเทิงและนันทนาการ
- (8) กิจการสถานพักผ่อนและพักผ่อน
- (9) การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่น ๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษาหรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสพภัย เป็นต้น

(10) กิจการสโมสร

(11) กิจการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการสวัสดิการเห็นสมควรการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบกประเภทใด ตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงสภาพและการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบกประเภทใดตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงสภาพและลักษณะของภารกิจของหน่วยงานความต้องการของสมาชิก จำนวนเงินทุนและศักยภาพในการจัด สวัสดิการของกองทัพบก และการจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง

ข้อ 23 สมาชิกในการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก ได้แก่ ข้าราชการตามที่กำหนดไว้ในข้อ 5 และให้รวมทั้งครอบครัวของข้าราชการด้วย

การกำหนดประเภทสมาชิกตามวรรคหนึ่ง ในการจัดสวัสดิการของกองทัพบก ให้เป็นไปตามความเหมาะสมในแต่ละประเภทของการจัดสวัสดิการนั้น ๆ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในบังคับตามความในข้อ 12 แห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547

กิจการสวัสดิการใดๆ ต้องการให้บุคคลนอกเหนือจากวรรคหนึ่งเข้าใช้บริการในฐานะแขกของสมาชิก ผู้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานหรือการจัดตั้งกิจการสวัสดิการของกิจการนั้น ๆ ให้คณะกรรมการสวัสดิการซึ่งรับผิดชอบการจัดกิจการสวัสดิการนั้น ๆ เป็นผู้พิจารณาออกระเบียบกำหนด โดยให้คำนึงถึงความสามารถในการจัดสวัสดิการและความเป็นธรรมสำหรับสมาชิกเป็นสำคัญ

ข้อ 24 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก จะดำเนินการเป็นไปในทางการค้าหรือให้บริการแก่บุคคลทั่วไปมิได้

ข้อ 25 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก เรื่องใดที่มีกฎหมายรองรับไว้เป็นการเฉพาะให้ดำเนินการตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้น และให้นำข้อบังคับแห่งระเบียบนี้มาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้นๆ

ข้อ 26 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก เรื่องใดที่มีความสำคัญและมีลักษณะเฉพาะซึ่งสมควรแยกบริหารจัดการ คณะกรรมการสวัสดิการจะจัดดำเนินการ โดยใช้ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการว่าด้วยการจัดสวัสดิการเป็นการเฉพาะ ตลอดจนกำหนดให้มีกองทุนสวัสดิการและการจัดทำบัญชีรายจ่ายเงินในเรื่องนั้น ๆ แยกจากกองทุนสวัสดิการก็ได้

ข้อ 27 การดำเนินการเพื่อสนับสนุนการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบกจะต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจาก ผู้บัญชาการทหารบก/ประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพบกตามข้อ 7 หรือผู้บังคับหน่วยขึ้นตรงประธานกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ตามข้อ 15 ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้ระเบียบ หลักเกณฑ์และข้อบังคับ ของทางราชการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องและมติคณะรัฐมนตรีในเรื่องต่อไปนี้

(1) การพิจารณาอนุมัติให้สวัสดิการภายในกองทัพบก ใช้ที่ดิน ทรัพย์สิน หรืออาคารของราชการ เพื่อประโยชน์แก่การจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก ตามที่จำเป็นและเห็นสมควร

(2) การพิจารณาอนุมัติให้ซ่อมแซมหรือบำรุงรักษาสถานที่ อาคารหรือทรัพย์สินตาม (1) โดยให้ใช้จ่ายจากเงินกองทุนสวัสดิการก่อน ในกรณีที่เงินกองทุนสวัสดิการไม่เพียงพออาจอนุมัติให้เสียดจ่ายจากเงินงบประมาณรายจ่ายได้เท่าที่จำเป็น

(3) การพิจารณาอนุมัติให้ใช้น้ำ กระแสไฟฟ้าหรือสิ่งสาธารณูปโภคอื่นโดยประหยัด ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 28 การจัดสวัสดิการภายในกองทัพทุกประเภท จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ หรือ หน่วยขึ้นตรง แล้วแต่กรณี ได้อนุมัติแล้ว หากเป็นการจัดให้มี สวัสดิการภายในกองทัพ บางประเภทเป็นกรณีเร่งด่วน หรือเป็นนโยบายของผู้บังคับบัญชา ให้ เลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพหรือ หน่วยขึ้นตรง นำเรียนขออนุมัติจากประธานกรรมการ

สวัสดิการกองทัพหรือ หน่วยขึ้นตรง แล้วแต่กรณี เมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ให้ เลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ หรือหน่วยขึ้นตรง เสนอให้คณะกรรมการสวัสดิการ กองทัพหรือหน่วยขึ้นตรงแล้วแต่กรณีทราบ

ข้อ 29 โครงการ หรือ แผนดำเนินงานกิจการสวัสดิการของกองทัพกิจการใด ที่ ขออนุมัติรับการสนับสนุนเงินหรือขออนุมัติยืมเงินจากกองทุนสวัสดิการกองทัพ จะดำเนินการได้ก็ ต่อเมื่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพได้อนุมัติแล้ว

ข้อ 30 การจัดสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรงทุกประเภท ที่ไม่ขอรับการสนับสนุนหรือ ยืมเงินจากกองทุนสวัสดิการกองทัพ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ หรือ หน่วยขึ้นตรง แล้วแต่กรณีได้อนุมัติแล้ว

#### **หมวด 4 คณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพ และคณะกรรมการ พิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการกองทัพ**

ข้อ 31 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการ กองทัพ" โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) วางแผน อำนวยการ ควบคุมกำกับดูแล กิจการสวัสดิการ ให้เป็นไปตาม นโยบายที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ กำหนด

(2) พิจารณากลับกรอง และให้ความเห็นชอบแผนงาน โครงการสวัสดิการของ กองทัพ หน่วยขึ้นตรงและหน่วยรอง ในส่วนที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุนสวัสดิการกองทัพ ซึ่งต้องขออนุมัติจาก คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพ

(3) ติดตามผลการดำเนินงานกิจการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง

(4) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือ คณะทำงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานได้ ตามความเหมาะสม

องค์ประกอบของคณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพ และอำนาจหน้าที่ อื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ประธานกรรมการสวัสดิการกองทัพ กำหนด

ข้อ 32 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่าย เงินกองทุนสวัสดิการกองทัพ" โดยมีอำนาจหน้าที่ ตรวจสอบความเหมาะสมการใช้จ่ายเงินตาม

แผนงานโครงการสวัสดิการของกองทัพบก หน่วยขึ้นตรงและหน่วยรอง ที่เสนอขอรับการสนับสนุน จาก กองทุนสวัสดิการกองทัพบก

องค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ ทบ. และ อำนาจหน้าที่อื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ ประธานคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนด

ข้อ 33 การเสนอแผนงาน โครงการสวัสดิการที่ขอรับการสนับสนุนจากกองทุน สวัสดิการ กองทัพบก ของหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรองแล้วแต่กรณี ซึ่งต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสวัสดิการ กองทัพบกให้มีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

(1) หน่วยต่าง ๆ เสนอโครงการในด้านสวัสดิการตามสายการบังคับบัญชาจนถึง หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก เพื่อพิจารณาก่อนกรองโครงการ รวมทั้งความจำเป็นในการขอรับการ สนับสนุนด้านงบประมาณในขั้นต้น โดย คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง

(2) หน่วยขึ้นตรงกองทัพบก รวบรวมโครงการที่ผ่านการพิจารณา ตาม (1) เสนอ กรมสวัสดิการทหารบก เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของโครงการในขั้นต้น

(3) กรมสวัสดิการทหารบก/ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการ กองทัพบก เสนอโครงการที่ผ่านการพิจารณาตาม (2) ต่อที่ประชุม คณะกรรมการพัฒนากิจการ สวัสดิการกองทัพบก เพื่อขอความเห็นชอบโครงการ ทั้งนี้ หากเป็นโครงการที่ขอรับการสนับสนุน งบประมาณจากกองทุนสวัสดิการกองทัพบกให้ กรมสวัสดิการทหารบก เสนอโครงการดังกล่าวต่อ กรมกำลังพลทหารบก/ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการกองทัพบก เพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการใช้จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการกองทัพบก พิจารณาให้ ความเห็นชอบการขอรับการสนับสนุนงบประมาณก่อน

(4) กรมสวัสดิการทหารบก เสนอโครงการที่ได้รับความเห็นชอบตาม (3) แล้ว ให้ กรมกำลังพลทหารบก/ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก เพื่อนำเรียนขออนุมัติต่อ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก

ข้อ 34 ขั้นตอนการขออนุมัติแผนงาน โครงการของหน่วยรองต่อ คณะกรรมการ สวัสดิการหน่วยขึ้นตรงกองทัพบก ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงที่เป็นต้น สังกัดของหน่วยรอง กำหนด

ข้อ 35 ให้คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง จัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการ พัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพบก ปีละหนึ่งครั้งในห้วงเดือน มีนาคม ถึง เมษายน ของทุกปี โดยใน รายงานให้ระบุรายละเอียดดังนี้

(1) แผนงาน โครงการสวัสดิการที่ได้รับการอนุมัติ หรือยกเลิก ตามอำนาจหน้าที่ ในข้อ 16(4)ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา



(2) ผลการดำเนินงานกิจการของทั้ง หน่วยขึ้นตรง และหน่วยรอง โดยรวม แยกเป็น แต่ละกิจการ ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

(3) ผลการใช้จ่ายงบประมาณ รวมทั้งแสดงบสมดุลงของกิจการสวัสดิการของหน่วย ขึ้นตรง และหน่วยรอง ของแต่ละกิจการ ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

(4) แผนงานที่จะดำเนินการในปีต่อไป รวมทั้งปัญหาหรืออุปสรรคที่สำคัญในการ ดำเนินการตลอดจนข้อเสนอแนะกิจการ ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

ข้อ 36 ให้ คณะกรรมการพัฒนากิจการสวัสดิการกองทัพบก รวบรวม สรุปผลการ ดำเนินงานตามข้อ 35 รายงานให้ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกทราบ

#### **หมวด 5 กองทุนสวัสดิการ การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุและการ ตรวจสอบภายใน**

ข้อ 37 ให้มีกองทุนสวัสดิการ เพื่อดำเนินการรวบรวมรายได้จากการจัดสวัสดิการ ประเภทต่าง ๆ เพื่อไว้ใช้จ่ายในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการภายในกองทัพบก โดยให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) กองทุนสวัสดิการกองทัพบก อยู่ในความรับผิดชอบของ คณะกรรมการสวัสดิการ กองทัพบก

(2) กองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการ หน่วยขึ้นตรง

(3) กองทุนสวัสดิการของหน่วยรอง อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการ ของหน่วยรอง

ข้อ 38 กองทุนสวัสดิการ ตามข้อ 37 อาจมีรายได้ ดังนี้

(1) เงินรายรับที่ได้จากการจัดสวัสดิการหรือกิจการอื่น ๆ

(2) เงินกู้จากสถาบันการเงินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(3) เงินบริจาคเพื่อการจัดสวัสดิการ

(4) เงินอุดหนุนหรือรายได้อื่น ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้

(5) ดอกผลของเงินรายได้

(6) รายได้อื่น ๆ

ข้อ 39 ให้มีกองทุนสวัสดิการของแต่ละกิจการ เพื่อใช้ในการบริหารกิจการ โดยอาจ มีรายได้ ดังนี้

(1) เงินรายรับที่ได้รับจากการให้บริการและใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของกิจการ

(2) เงินรายได้จากการดำเนินการและบริหารงาน

## (3) เงินรายได้อื่น

ข้อ 40 การดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบภายใน ของ กองทุนสวัสดิการ ตามข้อ 37 ให้เป็นไปตามระเบียบที่ คณะกรรมการสวัสดิการ กองทัพบก กำหนด

ให้คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง พิจารณานำส่งเงินรายได้ของให้ คณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยขึ้นตรง พิจารณานำส่งเงินรายได้ของกองทุนสวัสดิการหน่วยขึ้นตรง สมทบเข้า กองทุนสวัสดิการกองทัพบกปีละ 1 ครั้ง หลังจากปิดบัญชี

ข้อ 41 ให้คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการตรวจสอบภายใน ของกองทุนสวัสดิการ ในข้อ 39 ในส่วนที่ จำเป็นให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อกำกับดูแลคณะกรรมการสวัสดิการของหน่วยต่าง ๆ ให้ดำเนินการ จัดสวัสดิการภายใน ตามนโยบายที่ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนดให้กิจการสวัสดิการ ของกองทัพบก นำส่งเงินกำไรสุทธิสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการกองทัพบกปีละ 1 ครั้ง หลังจากปิดบัญชี ตามที่ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก กำหนด

ให้คณะกรรมการสวัสดิการหน่วยขึ้นตรงหรือหน่วยรอง มีอำนาจในการออกระเบียบ ปลีกย่อยได้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย และระเบียบที่คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกกำหนด ในวาระแรก

**บทเฉพาะกาล**

ข้อ 42 ให้หน่วยขึ้นตรงใดที่ยังไม่ได้จัดสวัสดิการภายในตามระเบียบนี้ ให้ดำเนินการ ตามระเบียบนี้ภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ 43 ให้กรมสวัสดิการทหารบก ดำเนินการจัดตั้ง คณะกรรมการพัฒนากิจการ สวัสดิการกองทัพบก ตามข้อ 31 เสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบกภายใน 30 วัน นับแต่ วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ 44 ให้กรมกำลังพลทหารบก ดำเนินการจัดตั้ง คณะกรรมการพิจารณาการใช้ จ่ายเงินกองทุนสวัสดิการ ทบ. ตามข้อ 32 เสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ 45 ให้ กรมการเงินทหารบก และหน่วยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันดำเนินการร่างระเบียบ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ว่าด้วย กองทุนสวัสดิการต่าง ๆ ตามข้อ 40 เสนอต่อคณะกรรมการ สวัสดิการกองทัพบก ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ 46 ให้กรมกำลังพลทหารบก และหน่วยที่เกี่ยวข้อง ร่วมกันดำเนินการร่างระเบียบ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ตามข้อ 41เสนอต่อ คณะกรรมการสวัสดิการกองทัพบก ภายใน 60 วันนับตั้งแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ (กรมกำลังพลทหาร สวัสดิการทหารบก 2554)

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวฐิตาภา บุญศรีโรจน์	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6110521509	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่จบการศึกษา
รัฐศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่	2557