

## บทที่ 2

### วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอเนื้อหาสาระตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของสวัสดิการ
2. ความสำคัญของสวัสดิการ
3. วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ
4. ประเภทของการจัดสวัสดิการ
5. หลักการจัดสวัสดิการ
6. วิธีการจัดสวัสดิการ
7. ขั้นตอนการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การจัดสวัสดิการ รัฐบาลได้ให้ความสนใจ และมีความสำคัญเป็นอย่างมากจึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 ซึ่งมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ.2530 เป็นต้นมา กำหนดให้สวัสดิการลักษณะนี้เป็น "สวัสดิการภายในส่วนราชการ" และกำหนดให้มีในทุกส่วนราชการ โดยให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการที่จะริเริ่มดำเนินการหรือสนับสนุนให้มีหรือร่วมกับส่วนราชการอื่น จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้น และให้มีศูนย์ประสานงานการจัดสวัสดิการข้าราชการเป็นหน่วยงานในสำนักงาน ก.พ. เพื่อประสานงาน เผยแพร่ดำเนินการ และให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

#### ความหมายของสวัสดิการ

คำว่า สวัสดิการ ในวงการบริหารงานบุคคล และในวงการบริหารธุรกิจมีความ

หมายตรงกับคำว่า "Benefits and Services" ไม่นิยมใช้คำว่า Welfare (คำว่า Welfare นั้น ส่วนใหญ่จะเป็นสวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ประชาชนที่มีรายได้น้อย เพื่อให้การอยู่ดีกินดีเท่านั้น)

มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการด้วยกัน ที่น่าสนใจ ได้แก่

ราชบัณฑิตสถาน (2525:387) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ ว่าหมายถึง สิ่งที่เอื้ออำนวยให้คนมีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและสะดวกสบาย

ภิญโญ สาร (2517:387) ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ ไว้ว่าสวัสดิการ หมายถึงผลประโยชน์ประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงานทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักผ่อนชั่วคราว หรือพ้นจากหน้าที่ไปแล้ว เพื่อบำรุงขวัญบุคลากร ให้บุคลากร ได้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจกับงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการอาจให้เป็นเงินหรือให้เป็นบริการความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ แต่จะต้องให้เป็นพิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาหรือข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงินการพักผ่อนและการนันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ทั้งในด้านส่วนตัว และครอบครัว และการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

นนทพร ภูตระกูล (2522:32-38) ได้ให้ความเห็นว่า การจัดสวัสดิการเป็นการประมุลคนในตลาดแรงงาน ถ้าหน่วยงานใดมีสวัสดิการดี ย่อมสามารถดึงคนมาสู่ระบบบริหารงานบุคคลได้มาก นั่นย่อมหมายถึง โอกาสที่ได้รับเลือกคนที่มีความสามารถให้มาร่วมงานกับองค์การให้มากขึ้น นอกจากนั้นยังเป็นการสร้างความมั่นคงให้แก่องค์การ เมื่อบุคคลได้รับสวัสดิการดี มีความมั่นคงในการทำงาน ย่อมลดอัตราการลาออกขององค์การก็ไม่จำเป็นต้องลงทุนพัฒนาคนใหม่ขึ้นมาอีก

ศรีทัตติม พานิชพันธ์ (อ้างโดยเอกสารการจัดสวัสดิการ สปช.2536:3) ได้ให้คำนิยามของคำว่าสวัสดิการไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง การมีวิถีชีวิต หรือการดำเนินชีวิต หรือสุขภาพความเป็นอยู่ราบรื่น มั่นคง และมีมาตรฐานในการครองชีพสูงขึ้น โดยเฉพาะคนมีสุขภาพอนามัยมีความสุขหรืออยู่เย็นเป็นสุข

สมพงศ์ เกษมสิน (2521:245-246) กล่าวถึง สวัสดิการ ว่าคือผลประโยชน์ที่ถือคุณ เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอื่นเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมการลาป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็ม การได้รับโบนัส บำเหน็จบำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวม ๆ ว่าเป็นรายได้พิเศษที่องค์การจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่มี กำลังกาย กำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์การยิ่งขึ้น

ประชุม รอดประเสริฐ (2528:112) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้คนงานให้มีคุณภาพ

Dale S.Beach (1980:660-661) กล่าวว่าสวัสดิการ คือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติในหน่วยงานของตน ผลประโยชน์ดังกล่าว อาจจะอยู่ในรูปของเงินอื่นนอกเหนือจากเงินเดือน และค่าจ้างตามปกติที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อให้ความช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ ตลอดจนการออกจางานโดยกะทันหัน หรือการเกษียณอายุและรายได้พิเศษต่าง ๆ นอกจากการให้ในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น ความสะดวกสบายต่าง ๆ การให้การพักผ่อน หรือการลาป่วย โดยได้รับเงินรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความสะดวกสบายน่าอยู่



Koontz และ O'Donnell (1968:191-192) กล่าวว่า สวัสดิการ ก็คือผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของตน เป็นการให้กำลังใจและบำรุงขวัญ อาจจะเป็นเงินต่าง ๆ เป็นพิเศษออกไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ อาจจะเป็นเงินรางวัลหรือจากผลกำไร

จากคำจำกัดความของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์ และบริการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้ทำงานอย่างสบายใจ มีความพอใจกับงานและงานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพ สวัสดิการที่จัดให้ อาจให้ในรูปของตัวเงิน หรือ การบริการเป็นการให้เพื่อเสริมเพิ่มจากเงินเดือน การจัดสวัสดิการ จัดให้แก่บุคลากรทั้งที่ปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราว และเมื่อพ้นจากงาน

#### ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการ มีความสำคัญ จึงได้จัดให้มีทุกหน่วยงาน

सनानजित सुकन्ठर्ष्य (2515:340) มีความเห็นว่า สวัสดิการ เป็นเรื่องสำคัญยิ่งเพราะเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ อันจะก่อให้เกิดผลทั้งในด้านดี และเสียต่อการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน หากหน่วยงานใด มีบุคคลซึ่งมีขวัญและกำลังใจดี ความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานก็ย่อมจะมีมาก ผลการปฏิบัติก็ย่อมจะดี แต่หากหน่วยงานใดบุคคลขาดขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจปฏิบัติงานก็ย่อมมีน้อย เพราะความกังวลใจในเรื่องต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและความก้าวหน้าของตน ย่อมเป็นเครื่องบั่นทอนกำลังใจ และผลการปฏิบัติงานหน่วยงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องมีวิธีการต่าง ๆ ที่จะเสริมขวัญและกำลังใจของบุคคลในหน่วยงานซึ่งวิธีที่ดีที่สุด คือ การส่งเสริมสวัสดิการ และความก้าวหน้า

### วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

ภิญโญ สาร (2517:392) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการไว้หลายประการดังนี้

1. เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจ ในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากร ให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ ต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่หน่วยงาน ให้สูงขึ้น
5. เพื่อทำให้งานของหน่วยงาน เกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ
6. เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้ง ทำให้ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรกับหน่วยงาน
7. เพื่อลดการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของบุคลากรในหน่วยงาน
8. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน อุทิศเวลา แรงงาน ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น
9. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงาน
11. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

วิจิตร ระวีวงศ์ (อ้างโดย ประวีณ ณ นคร 2527:14) กล่าวว่า ความมุ่งหมายหลักในการจัดสวัสดิการ คือ การปรับปรุงสภาพการทำงาน ความเป็นอยู่และปรับปรุงภาวะทางใจของคนงาน

ปราศัย ทรงสุรเวทย์ (อ้างโดย ธาณินทร์ อัสวรัตน์ 2529:17) ได้กล่าวถึงการจัดสวัสดิการว่ามีจุดประสงค์ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น เช่น มีวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุด พักผ่อนประจำปี เป็นต้น
2. เพื่อให้บุคลากรมีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ให้ค่าล่วงเวลา ฯลฯ
3. เพื่อให้หลักประกันในการทำงาน เช่น บำเหน็จ บำนาญ ฯลฯ
4. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดี เช่น มีการตรวจร่างกาย ประจำปี จัดห้องพยาบาลมีแพทย์รักษาเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น
5. เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น มีบริการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ จัดรถ รับ-ส่ง บริการด้านอาหาร บริการที่พักอาศัย เป็นต้น

Castetter (1971 :284) มีความเห็นว่าการจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ปรับปรุงสภาพทางกาย ทางใจ และสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน
2. ป้องกันและดูแลไม่ให้บุคลากรต้องทำงานหนักเกินไป
3. ให้บุคลากรมีความมั่นใจในหน้าที่การงาน
4. ลดอัตราการลี้ภัย เลี่ยงงาน การขาดงาน และการมาทำงานสาย
5. ให้หลักประกันภัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น อุบัติเหตุ การเจ็บป่วย เป็นต้น
6. แจ้งข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผลงานและความเป็นไปในขอบเขตของงาน
7. ให้สิ่งทีบุคลากรต้องการภายในขอบเขตที่จัดทำได้
8. ให้โอกาสบุคลากรได้แสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Meggison (1977 : 446) มีความเห็นว่าวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการมี 3 ประการ ดังนี้

1. เพื่อสร้างบรรยากาศในการเพิ่มขวัญ กำลังใจ และความพอใจในการทำงาน
2. เพื่อลดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์
3. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน



Dwivedi (1982 : 239) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งสัมพันธอันดีภายในองค์การ เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากคนงานทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การและรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากความคิดเห็นของบุคคลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการ เพื่อ

1. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และเสียสละเพื่อหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงาน
4. เพื่อให้บุคลากรมีหลักประกันความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน
5. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

จะเห็นได้ว่าการจัดสวัสดิการ เป็นการบำรุงขวัญ เป็นการจูงใจ เป็นการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิต และลดความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อต้องการผลงานของบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีผลงานที่ได้ทั้งประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

#### ประเภทของสวัสดิการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา (เอกสาร กองสวัสดิการ ลำดับที่ 4/2537: 3-4) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการโดยทั่วไปออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการประเภทนี้ เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการเพิ่มรายได้หรือลดรายจ่ายเป็นหลักประกันในกรณีที่เกิดการเจ็บป่วย ตาย หรือ ต้องออกจากงาน เช่นการจำหน่ายสินค้าราคาถูก การจัดให้มีอาหารกลางวัน การให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำการช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล การประกันชีวิต การประกันสุขภาพ การตรวจสุขภาพ บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

2. สวัสดิการด้านกีฬา และนันทนาการ สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ได้รับความสนุกสนานเพลิดเพลินได้รับความสุขความบันเทิง เป็นการพักผ่อน และลดความเคร่งเครียดจากการปฏิบัติงานประจำวัน และให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้มีโอกาสสร้างสรรค์ และจัดกิจกรรมร่วมกัน รู้จักมักคุ้นซึ่งกันและกัน เกิดความรักใคร่สามัคคีในหมู่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน อันจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานโดยรวม สวัสดิการประเภทนี้ ได้จัดให้มีการเล่นกีฬา เพื่อสุขภาพ การจัดการแข่งขันกีฬา ทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน การจัดทัศนajara การจัดให้มีสโมสร การจัดงานสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น

3. สวัสดิการ ด้านอำนวยความสะดวก สวัสดิการประเภทนี้เป็นสวัสดิการ ที่จัดขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุน ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ในหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้ทั้งในเวลา และนอกเวลาปฏิบัติงาน สวัสดิการประเภทนี้บางกิจกรรม นอกจากจะเป็นการอำนวยความสะดวกสบายแล้ว ยังเป็นการช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจ โดยการลดรายจ่ายได้อีกทางหนึ่งด้วย เช่น การบริการบ้านพัก บริการห้องสมุด การให้บริการทางด้านกฎหมาย เป็นต้น

นงคราญ ผาสุข (2519:11) แบ่งสวัสดิการไว้ 6 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ อนามัย และความปลอดภัย
2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
3. สวัสดิการด้านนันทนาการ
4. สวัสดิการด้านความมั่นคง
5. สวัสดิการด้านการศึกษา
6. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์

Yoder (อ้างโดย อุทัย หิรัญโต 2523:205) จำแนก สวัสดิการออกเป็น 3

ประเภท คือ



1. สวัสดิการช่วยเหลือรายได้โดยตรง
2. สวัสดิการที่เป็นการให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาชีวิตประจำวัน เช่น บริการทางกฎหมาย การให้คำปรึกษาหารือ การเลี้ยงเด็ก สันตนาการ การคมนาคม ฯลฯ
3. สวัสดิการที่เกี่ยวกับการสร้างความมั่นคง ป้องกัน อันตรายจากการทำงาน การเจ็บป่วย ฯลฯ

#### ประเภทการจัดสวัสดิการของคุรุสภา

ประกาศ งามบุญชู (2531: 20) ได้อ้างถึง การจัดสวัสดิการของคุรุสภา ในปัจจุบัน ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการตามลำดับความเร่งด่วนที่จะบริการสมาชิกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตพื้นฐาน
  - 1.1 โครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับสมาชิก
  - 1.2 การจัดตั้งร้านค้าเพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้แก่สมาชิก
  - 1.3 โครงการบวหลวงเพื่อครู เพื่อส่งเสริมการออมทรัพย์ของสมาชิกเพื่อให้สมาชิกมีแหล่งเงินกู้เพื่อใช้ในการสร้างบ้าน คุรุสภาร่วมกับธนาคารกรุงเทพ
  - 1.4 การรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลคุรุสภา
  - 1.5 การส่งเสริมสุขภาพ
  - 1.6 การจัดหน่วยพยาบาลเคลื่อนที่
2. สวัสดิการเพื่อการดำรงชีวิตมาตรฐาน
  - 2.1 การจัดจำหน่ายรถจักรยานยนต์
  - 2.2 การจำหน่ายรถกระบะเพื่อสมาชิก
  - 2.3 การจำหน่ายเครื่องใช้ไฟฟ้า
  - 2.4 การจัดจำหน่ายจักรเย็บผ้า

### 3. สวัสดิการด้านวิชาการ

- 3.1 การอบรมเพื่อการศึกษาระหว่างปิดภาคเรียนภาคฤดูร้อน (อ.ศ.ร.)
- 3.2 การอบรมครูวิชาชุดครูประถมศึกษา (พ.ป.ช.) และวิชาชุดครูมัธยมศึกษา (พ.ม.ช.)
- 3.3 การจัดส่งสอนวิชาชุดครูทางไปรษณีย์
- 3.4 การเดินทางเพื่อการศึกษาในระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อน (ค.ศ.ร.)
- 3.5 การเดินทางไปต่างประเทศเพื่อการศึกษาระหว่างปิดภาคเรียนฤดูร้อน (ค.ศ.ร.)
- 3.6 การจัดพิมพ์เผยแพร่วารสารทางวิชาการ
- 3.7 การให้ทุนอุดหนุนการวิจัย
- 3.8 บริการห้องสมุดและห้องสมุด และศูนย์เอกสารวิชาชีพครู

### 4. สวัสดิการสงเคราะห์

- 4.1 การฉาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนสมาชิกคุรุสภา (ช.พ.ค.)
- 4.2 การฉาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อน สมาชิกคุรุสภาในกรณีคู่สมรสถึงแก่กรรม (ช.พ.ส.)
- 4.3 มุณินิช่วยเหลือสมาชิกคุรุสภาผู้ประสบอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ
- 4.4 มุณินิช่วยครูที่ประสบภัยจากก่อการร้าย
- 4.5 มุณินิช่วยเหลือบุตรสมาชิกคุรุสภา
- 4.6 มุณินิช่วยครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์
- 4.7 มุณินิรางวัลคุรุสภา
- 4.8 การจัดบริการหอพักคุรุสภา
- 4.9 การลดค่าโดยสารรถไฟให้แก่สมาชิก
- 4.10 การลดค่าโดยสารเครื่องบินให้แก่สมาชิก
- 4.11 งานพิทักษ์สิทธิครู
- 4.12 บริการรับเรื่องราวร้องทุกข์

ประเภทของการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เอกสารกองสวัสดิการ  
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ลำดับที่ 4/2537 : 12-13) ได้อ้าง  
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 ข้อ  
14 กำหนดประเภทของสวัสดิการไว้ 8 ประเภท ดังนี้

1. การออมทรัพย์
2. การให้กู้เงิน
3. การเคหะสงเคราะห์
4. การสงเคราะห์ข้าราชการ
5. การฌาปนกิจ
6. การกีฬาและนันทนาการ
7. ร้านสวัสดิการ
8. กิจกรรมอื่นๆที่คณะกรรมการเห็นชอบ

หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงความต้องการจำเป็นของบุคลากรในหน่วยงานต้อง  
สอดคล้องกับความต้องการ และประการสำคัญ คือไม่เป็นการสร้างภาระให้กับบุคลากรใน  
หน่วยงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วัลไพจิตร (2523:3) ได้เสนอหลักการสำคัญ  
ในการจัดสวัสดิการแก่คนงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. สวัสดิการที่จัดขึ้น ควรจะตอบสนองความต้องการของคนทำงาน
2. ตามหลักความเสมอภาค สวัสดิการที่จัดให้ควรให้คนส่วนใหญ่ได้รับประโยชน์



3. กว้างขวางที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. สวัสดิการที่จัดตั้งขึ้น ควรจะเป็นมูลเหตุจูงใจในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของคณงาน
5. หลักการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของคณงาน ในการจัดผลประโยชน์แก่กุล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526:356) ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการ ไว้ดังนี้

1. จัดให้ตรงตามความประสงค์ของคณงานอย่างแท้จริง
2. จัดให้สนองกับความต้องการของคณส่วนใหญ่
3. จัดให้สม่ำเสมอ
4. จัดให้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ของสวัสดิการ
5. บริการที่จัดให้ต้องไม่เป็นภาระแก่คณงาน
6. ต้องคำนึงถึงต้นทุนขององค์การอย่างถ่องแท้
7. จัดให้มีลักษณะที่คณงานช่วยตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้อำระ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การจัดสวัสดิการ ภายในส่วนราชการ พ.ศ.2530 และได้ เสนอแนะ หลักการจัดสวัสดิการตามข้อ 1.7 ไว้ดังนี้

1. จัดให้ตามความต้องการและสนองความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการและลูกจ้างในสังกัด
2. ให้มีความเสมอภาคในการใช้บริการ
3. ให้คำนึงถึงความสามารถและความพร้อมในการดำเนินการ
4. มีหลักเกณฑ์สามารถควบคุมดูแลได้ทั่วถึงและรัดกุม
5. การมีส่วนร่วมของสมาชิก
6. ใช้หลักพึ่งตนเอง

ภิญโญ สาร (2517:388-389) ได้ให้หลักการจัดสวัสดิการไว้ 10 ข้อ ดังนี้

1. หลักความเสมอภาค สวัสดิการทุกชนิดต้องให้แก่บุคคล โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด อย่าให้มีการใช้อภิสิทธิ์ใน ด้านการรับสวัสดิการ
2. หลักแห่งผลประโยชน์ สวัสดิการทุกชนิด ในการจัดสรรควรคำนึงประโยชน์ที่คุ้มค่าในการจัดและ เมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งหน่วยงานและส่วนตัวตรงตามเป้าหมาย
3. หลักแห่งการจูงใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความจูงใจทำให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเอง และความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงานให้ทวีขึ้น
4. หลักการแห่งการสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงว่าสิ่งที่จัดเอื้ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างสัมพันธ์กับความต้องการของสมาชิกหรือไม่ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการมักจะ ไม่เกิดอะไรขึ้น
5. หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการนั้น จะต้องคำนึงถึงว่าได้ผลดีที่สุด เกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาและการลงทุนน้อยที่สุด ได้รับบริการการจัดทั้งปริมาณและคุณภาพ
6. หลักแห่งความประหยัด การจัดสวัสดิการเรื่องใดควรคำนึงถึงหลักของความสิ้นเปลืองถ้าหากทำโดยไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นเรื่องของความฟุ่มเฟือยจะเสียประโยชน์
7. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการในเรื่องใด ถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจไม่ควรจะกระทำ
8. หลักแห่งความสะดวก การจัดสวัสดิการ ถ้าจะทำให้เกิดผลดีจะต้องมีระบบระเบียบในการจัด ซึ่งจะเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวก คล่องตัว ไม่ติดขัด ไม่ชักช้าในการรับบริการในการจัด
9. หลักแห่งงบประมาณ ในการจัดว่าทำโครงการใด เรื่องใด ที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างทุกคน มีทุนดำเนินการหมุนเวียนให้หรือสูญเปล่าหมดไป มีงบประมาณสนับสนุนเพียงพอหรือไม่

10. หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลที่ได้รับของบุคลากรในโรงเรียน ไม่มีใครได้รับเหลี่ยมล้ำสูงกว่ากัน ควรจะคำนึงถึงหลักแห่งความยุติธรรมในการจัดโครงการทุกกรณีไป

ตัญญู บุญนาค (2529: 21) ได้เสนอหลักการจัดสวัสดิการ ไว้ดังนี้

1. ต้องให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ
2. ต้องให้สอดคล้องกับนโยบาย และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
3. ต้องเป็นการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ และจูงใจให้ข้าราชการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
4. ต้องให้เกิดความเป็นธรรมแก่ข้าราชการโดยทั่วไป

เดชา แก้วชาณุศิลป์ (2513 :1-8) ได้เสนอ หลักการจัดสวัสดิการไว้ 7 ประการดังนี้

1. สวัสดิการที่จัดให้ ควรตรงกับความต้องการแท้จริงของคนทำงาน
2. ควรจะมุ่งให้ประโยชน์แก่คนทำงานส่วนใหญ่ มากกว่าจัดให้แก่กลุ่มหนึ่งกลุ่มใดโดยเฉพาะ
3. เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ
4. สวัสดิการที่จัดให้ต้องไม่เป็นภาระ หรือทำความหนักใจแก่คนทำงาน
5. สวัสดิการที่ดี ต้องส่งเสริมให้คนทำงานช่วยตนเองได้
6. สวัสดิการที่ดี ต้องแน่นอน สม่าเสมอ
7. สวัสดิการที่ดี ต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างหรือรัฐบาลกับข้าราชการ

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กรนั้น ต้องคำนึงถึงหลักความเสมอภาค หลักความยุติธรรม ประหยัด จัดได้ทั่วถึง และต้องคำนึงถึงความจำเป็น และเป็นไปตามความต้องการของบุคลากรให้มากที่สุด และเมื่อจัดแล้วคนในองค์กรเกิดความพอใจมากที่สุด



### วิธีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ได้เสนอแนะวิธีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ดำเนินการ ใน ข้อ 1.8 ดังนี้

1. การจัดโดยวิธีดำเนินการเอง
2. การจัดโดยวิธีมอบหมายให้บุคคลอื่นดำเนินการ
3. การจัดโดยวิธีขอความร่วมมือซื้อบริการจากบุคคลอื่น
4. การจัดโดยวิธีร่วมกับส่วนราชการอื่น

### ขั้นตอนในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 ข้อ 1.9 ได้กำหนดขั้นตอนในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการไว้ดังนี้

1. การกำหนดตัวผู้รับผิดชอบ
2. การแต่งตั้งคณะกรรมการ
3. การกำหนดระเบียบทั่วไป
4. การหาความต้องการ
5. การอนุมัติให้จัด
6. การดำเนินการจัดสวัสดิการ
7. การประเมินผล
8. การปรับปรุงแก้ไข
9. การรายงาน

Flippo (1966 :520) ได้ให้ความเห็นว่า การให้สวัสดิการที่ดีแก่บุคลากร จะเป็นผลดีแก่องค์การดังนี้

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ

2. ส่งเสริมประสิทธิภาพในการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน
3. ส่งเสริมขวัญและความภาคภูมิใจของบุคคลต่อองค์การให้สูงขึ้น
4. ลดอัตราการลาออก และขาดงานให้น้อยลง
5. เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีของหน่วยงาน
6. ลดและป้องกันอิทธิพลของสหพันธ์แรงงาน และการแทรกแซงจากภายนอก
7. ลดปัญหาการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ พนักงาน

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชวนาภรณ์ เจริญศิริ (อ้างโดยประวิม ฌ นคร 2527:18) ศึกษาสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนเปรียบเทียบกับ สวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจ 6 แห่ง คือ การประกันครหลวง การไฟฟ้าครหลวง การรถไฟแห่งประเทศไทย การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย องค์การคลังสินค้าและสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล สรุปว่าพนักงานรัฐวิสาหกิจ ได้รับสวัสดิการดีกว่าข้าราชการพลเรือน และกองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อตุล บุญประกอบ 2526:11) ได้วิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนพบว่า อันดับหนึ่งคือเรื่องที่พักอาศัย โดยอาจจะเป็นการปรับปรุงค่าเช่าบ้านให้เหมาะสมกับสภาพการครองชีพ หรือการหาบ้านพักให้หรือให้ผู้เช่าซื้อโดยผ่อนส่งระยะยาว อันดับต่อมาคือการจัดบริการรับ-ส่ง การจัดสวัสดิการสินค้ายาถูกการจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ การปรับปรุงค่ารักษาพยาบาลโดยให้เบิกในโรงพยาบาลเอกชนได้เต็ม และการปรับปรุงค่าเล่าเรียนบุตรในโรงเรียนของเอกชน

จากการศึกษาผลงานวิจัย ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชากรโดยวิจัยเชิงคุณภาพ ปี 2526 วิโรจน์ สุวรรณวงศ์ ศึกษาการบริหารบุคลากร ของโรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์ในภาคกลางเมื่อ พ.ศ.2519 สุนิศา อาพันธ์ ศึกษาสวัสดิการของครูโรงเรียนราษฎร์ จังหวัดปทุมธานี ปี พ.ศ. 2525 ภาษณา สรเพชญ์พิสัย ศึกษาสวัสดิการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่เมื่อปี 2525 ผลการวิจัยของบุคคล และ หน่วยงานทางการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ส่วน



ใหญ่จะมุ่งจัดสวัสดิการในเรื่อง ไฟฟ้า น้ำสะอาด ที่อยู่อาศัย การลาศึกษาต่อ การรักษาพยาบาล การสิ้นทนาการ

เดชา แก้วชาณุศิลป์ (2513 :25-26) วิจัยเพื่อศึกษาในเรื่อง สวัสดิการข้าราชการไทย ได้สรุปข้อบกพร่องสวัสดิการข้าราชการไทยไว้ 2 ประการดังนี้

1. สวัสดิการของข้าราชการหลายประการไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย และหลักการจัดสวัสดิการ ซึ่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมในหมู่ข้าราชการดังนี้

1.1 สโมสรข้าราชการส่วนมาก ไม่มีการควบคุมที่ดี บล่อยให้มีการเล่นการพนัน และเสพสุราโดยเสรี รายได้ส่วนใหญ่ของข้าราชการต้องถูกสโมสรหักไว้ชำระหนี้ ทำให้ข้าราชการเดือดร้อน

1.2 การจัดจำหน่ายสินค้าราคาถูกและให้ข้าราชการผ่อนส่งได้นั้น มีข้าราชการเป็นจำนวนไม่น้อยที่นำสินค้าเหล่านั้น ไปขายต่อเป็นเงินสดในราคาถูกเพื่อนำเงินสดมาใช้เป็นการสร้างหนี้สิน ผิดจุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ

1.3 รถรับส่งข้าราชการควรจัดให้แก่ข้าราชการส่วนใหญ่เพราะข้าราชการชั้นผู้ใหญ่มีรถประจำตำแหน่งใช้อยู่แล้ว จึงไม่เดือดร้อน

2. สวัสดิการที่รัฐบาลบังคับให้นายจ้าง เอกชนจัดให้แก่ลูกจ้างแต่ทางข้าราชการกลับมิได้จัดให้แก่ข้าราชการหรือจัดให้ต่ำกว่ามาตรฐานของเอกชน เช่น

2.1 ความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ปรากฏว่ามีการกำหนดมาตรฐานไว้ในระเบียบข้าราชการแต่อย่างใด

2.2 น้ำสะอาดสำหรับดื่ม รัฐจัดให้บางหน่วยงานและปล่อยให้หน่วยงานที่เหลืออีกจำนวนมากจัดหาเอาเอง

2.3 ห้องน้ำและส้วมไม่มีกฎเกณฑ์กำหนด บางแห่งก็ขาดแคลน บางแห่งก็มีครบ อุปกรณ์พร้อมเพียง



ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ (2520 : 52) ได้ทำการวิจัย เรื่องการส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 6 เน้นถึงความต้องการของครู และปัญหาโดยศึกษาจากครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ทำการสอนมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จากโรงเรียนในเขตการศึกษา 6 พบว่า ครูมีความต้องการจากสูงไปหาดังนี้

1. ต้องการให้ทางข้าราชการจัดหาหนังสือ เอกสารหรือเผยแพร่ข่าวสารใหม่ ๆ
2. ในการอบรมแต่ละครั้ง ต้องการให้เน้นการปฏิบัติจริงให้มากเพื่อนำไปปฏิบัติได้จริง
3. ต้องการให้ทางข้าราชการบริการโสตทัศนูปกรณ์ให้มาก
4. ต้องการให้มีการแลกเปลี่ยนครูสอนระหว่างโรงเรียน

สนิทศักดิ์ สนิทศักดิ์ (อ้างโดย ประกาศ งามชนก 2531 : 32) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การสำรวจความต้องการของสมาชิกคุรุสภา เฉพาะข้าราชการครูในจังหวัดพระนคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนรัฐบาลที่มีขนาดตั้งแต่ 15 ห้องเรียนขึ้นไป และมีครูตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป ผลของการวิจัยที่เกี่ยวกับสวัสดิการพบว่า ครูต้องการความช่วยเหลือในด้านที่อยู่อาศัย คือต้องการให้คุรุสภาสร้างที่อยู่อาศัยให้ครูได้เช่าหรือราคาถูก จำนวนครูที่มีความต้องการนี้มีถึงร้อยละ 82.74 ความต้องการที่มีมากอีกด้านหนึ่งคือต้องการให้คุรุสภาช่วยเหลือการศึกษาบุตรทั้งด้านเงินอุดหนุนและจัดหาสถานที่เรียน ความต้องการด้านนี้คิดเป็นร้อยละ 71.43 ส่วนความต้องการที่มากที่สุด คือการขอลดค่าโดยสารรถไฟทุกครั้งที่เดินทาง ความต้องการด้านนี้คิดเป็นร้อยละได้ถึง ร้อยละ 84.38

สวัสดิการส่วนใหญ่มุ่งลดค่าใช้จ่ายของบุคลากรในหน่วยงาน และสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นและไม่กระทบกระเทือน ต่อรายได้ของบุคลากรในหน่วยงาน

สงวน ช่างฉัตร (2520 : 59-61) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์วิทยาลัยครู เมื่อ พ.ศ. 2520 โดยศึกษาจากอาจารย์วิทยาลัยครูจากทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของอาจารย์มากที่สุดคือ สวัสดิการของวิทยาลัย ถัดมาได้แก่สุขภาพและทางจิตใจและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

สุนัย เสวียมศักดิ์ (2528 : 44-45) ได้ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจของครูต่อการจัดสวัสดิการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 10 ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในโรงเรียน ภาคที่ 1 ปีการศึกษา 2528 จำนวน 482 คน โดยเลือกผู้บริหารโรงเรียนและ สุ่มครูผู้สอนจากทุกโรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน ผลการวิจัยพบว่าครูมีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการของโรงเรียนโดยมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ส่วนด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านความสะดวกสบาย มีความพึงพอใจปานกลาง ครูโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีความพึงพอใจปานกลางต่อสวัสดิการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนโรงเรียนมีความพึงพอใจมากต่อสวัสดิการด้านการศึกษา และด้านความสะดวกสบาย ส่วนครูผู้สอนพอใจน้อยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

เพ็ญศรี วายวานนท์ และ เลขา วิไลไพจิตร (2523 : 45) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการครูและลูกจ้าง เมื่อปี พ.ศ. 2523 โดยศึกษาผลประโยชน์เกื้อกูล ที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการและลูกจ้าง (ยกเว้นกระทรวงกลาโหมและรัฐวิสาหกิจ) นอกเหนือจากเงินเดือน รวม 58 ประเภท โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและข้อมูลสนาม ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ใน 20 จังหวัด ๆ ละ 4 อำเภอ ๆ 20 ตัวอย่าง รวม 1,560 ตัวอย่าง โดยศึกษาระหว่างปี 2517-2522 ปราบกฏผลสรุปดังนี้

1. ผลประโยชน์เกื้อกูล ที่ข้าราชการต้องการสูงตามลำดับ ได้แก่ ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าบำรุงการศึกษาของบุตร
2. ข้าราชการส่วนมาก ต้องการให้จัดประโยชน์เกื้อกูลให้น้อยลง แต่่นำไปเพิ่มในส่วนที่เป็นเงินเดือน ให้ได้รับสูงขึ้น



3. ประโยชน์ที่ส่วนใหญ่ได้รับอย่างสม่ำเสมอ ใน 58 ประเภท ได้แก่ค่าเล่าเรียนและบำรุงการศึกษามัธยม เงินช่วยเหลือบุตร เงินค่ารักษาพยาบาล และเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว

4. ประโยชน์ที่มีต่อความต้องการและน่าจะได้รับ แต่ไม่ค่อยจะได้รับ ได้แก่ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าพาหนะสำหรับออกท้องที่เบียดกันดาร (ในอีกบางท้องที่ที่คิดว่าน่าจะได้) เงินรางวัลเจ้าหน้าที่ ค่าใช้จ่ายในการสืบสวนติดตามคนร้าย และที่ความต้องการมากและไม่ค่อยได้รับจำนวนมากที่สุด คือเงินช่วยเหลือค่าที่อยู่อาศัย

5. ผลประโยชน์ที่มีสิทธิได้รับ แต่ใช้สิทธินั้น ๆ น้อย ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลคนไข้นอก เพราะสาเหตุโรงพยาบาลอยู่ไกล และไม่สะดวกและทันสมัย เท่ากับการรักษาในสถานพยาบาลของเอกชน

6. ผลประโยชน์ที่อยากได้รับความช่วยเหลือเพิ่มขึ้น ได้แก่ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการให้กู้ยืมเงิน ด้านการจัดรางวัลดีเด่นประจำปี ด้านการประกันชีวิต ด้านการช่วยเหลือการศึกษามัธยมศึกษาเพิ่มประเภทมากขึ้น และด้านการช่วยค่าเครื่องแต่งกาย

7. ปัญหาสำคัญของส่วนภูมิภาค คือการต้องใช้วัสดุส่วนตัวเพื่อทำงาน เช่นคู่มือต่าง ๆ อุปกรณ์โสต อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องมือ เวชภัณฑ์ในการพยาบาล เครื่องขยายเสียง และค่าซ่อมแซมอุปกรณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ยังมีปัญหาขาดแคลนเครื่องใช้ในสำนักงานจำพวก พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา ยานพาหนะ เป็นต้น

8. ข้าราชการต้องการ ย้าย - โอน ไปอยู่กับคู่สมรส เพื่อมิให้มีปัญหาความสิ้นเปลือง และยังต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับที่พักอาศัยของบุตร ค่าเดินทางและการดูแล ในกรณีที่บุตรต้องแยกครอบครัวเพื่อไปศึกษาเล่าเรียน