

บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้นของการวิจัยครั้งนี้ โดยการศึกษาทฤษฎี แนวความคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาศึกษา ทบทวนถึงความเหมือนหรือแตกต่าง ทั้งในเรื่องของตัวแปรและสิ่งที่ค้นพบในการวิจัยนี้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 6 ส่วน ได้แก่

2.1 หลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเคสสงเคราะห์พนักงานธนาคารออมสิน และผู้ทำคุณประโยชน์ ซึ่งการนำไปใช้ประโยชน์ของงานวิจัยจะพิจารณาเฉพาะเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับพนักงานธนาคารออมสินโดยตรง ไม่รวมถึงผู้ทำคุณประโยชน์

2.2 หลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติในการวิเคระห์สินเชื่อ

2.3 ระบบการเงินที่อยู่อาศัย

2.4 แนวความคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการและกำลังซื้อที่อยู่อาศัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 หลักเกณฑ์ เงื่อนไข แนววิธีปฏิบัติเกี่ยวกับเคสสงเคราะห์พนักงานธนาคารออมสิน และผู้ทำคุณประโยชน์

เคสสงเคราะห์พนักงานและผู้ทำคุณประโยชน์ หมายถึง สวัสดิการเงินให้กู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย สำหรับพนักงานธนาคารออมสิน และผู้ทำคุณประโยชน์ให้ธนาคารออมสิน ซึ่งได้พัฒนาและปรับปรุงเรื่อยมาจนกระทั่งได้มีระเบียบการธนาคารออมสิน ฉบับที่ 335 เรื่องการให้กู้เงิน เคสสงเคราะห์พนักงานและผู้ทำคุณประโยชน์ ประกาศ ณ วันที่ 27 กรกฎาคม 2543 และคำสั่งธนาคารออมสินที่ 94/2543 สั่ง ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2543 รวมถึงคำสั่งที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คำสั่งธนาคารออมสินที่ 5/2546 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 33) เรื่อง การให้สินเชื่อ ซึ่งได้สรุปรวบรวมเนื้อหา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

2.1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อสงเคราะห์พนักงานธนาคารออมสิน ได้มีที่ดินและอาคารเป็นที่อยู่อาศัยของตนเองตามควรแก่ฐานะและภาวะทางเศรษฐกิจ

2.1.2 คุณสมบัติผู้กู้เงิน

2.1.2.1 ผู้กู้เงินจัดหาที่อยู่อาศัยแห่งแรก มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.) เป็นพนักงานที่ได้รับการบรรจุมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี โดยผู้บังคับบัญชารับรองว่าเป็นผู้สมควรที่จะได้รับการสงเคราะห์ หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการธนาคาร รองผู้อำนวยการธนาคาร ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ทำคุณประโยชน์

2.) ไม่เป็นผู้ที่เคยกู้เงินเคสสงเคราะห์พนักงานตามระเบียบการนี้ตาม ข้อ 2.1.3.1.1) ถึง 2.1.3.1.5) หรือ 2.1.3.1.8) หรือเช่าซื้ออาคารที่ธนาคารจัดสรรมาก่อน เว้นแต่กรณีตามข้อ 1.3.1.6) , 1.3.1.7) หรือกรณีปลูกสร้างอาคารในที่ดินตามข้อ 2.1.3.1.8) หรือกรณีที่อยู่อาศัยถูกเวนคืนหรือประสบภัยพิบัติ

3.) ไม่เป็นผู้เคยผิดสัญญาผู้กู้เงิน หรือฝ่าฝืนระเบียบการนี้มาก่อน

2.1.2.2 ผู้กู้เงินจัดหาที่อยู่อาศัยแห่งที่สอง ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.) เป็นพนักงานตาม 1.2.1.1) ผู้อำนวยการธนาคาร รองผู้อำนวยการ และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการธนาคาร ซึ่งไม่ต้องห้ามตาม 1.2.1.3)

2.) เป็นผู้เคยกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัยแห่งแรกแล้ว โดยชำระหนี้ให้ธนาคารครบถ้วน

3.) มีความจำเป็นต้องหาที่อยู่อาศัยแห่งที่สองใหม่ และมีได้ใช้ที่อยู่อาศัยแห่งแรกเป็นที่อยู่อาศัยแล้ว

2.1.3 วัตถุประสงค์และเงื่อนไขการกู้เงิน

2.1.3.1 ผู้กู้เงินจัดหาแหล่งที่อยู่อาศัยแห่งแรก ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1.) ปลูกสร้างอาคารหรือซื้ออาคาร โดยมีเงื่อนไขว่าอาคารต้องอยู่ในที่ดินซึ่งเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเองหรือคู่สมรส

2.) ซื้อที่ดินพร้อมอาคารหรือห้องชุด

3.) ซื้อที่ดิน โดยมีเงื่อนไขว่าเป็นที่ดินที่มีอาคารของตนเองหรือคู่สมรส ปลูกสร้างอยู่

4.) ซื้อที่ดิน โดยมีเงื่อนไขว่าต้องปลูกสร้างอาคารในที่ดินนั้น

5.) ได้ถอนจำนอง หรือได้ถอนขายฝากที่ดิน หรือที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุด โดยมีเงื่อนไขว่าต้องเป็นของตนเองหรือคู่สมรส ซึ่งมูลหนี้ที่จำนองหรือขายฝากดังกล่าวเกิดจากการซื้อขายที่ดิน และหรือการปลูกสร้างอาคารหรือห้องชุด

6.) ซ่อมแซม ต่อเติม ดัดแปลง หรือรื้อถอนอาคารเดิมเพื่อปลูกสร้างอาคารใหม่ โดยมีเงื่อนไขว่า เป็นอาคารในที่ดินของตนเองหรือคู่สมรสและอาคารดังกล่าวต้องมีอยู่ก่อนซึ่งมิได้กู้เงินตามระเบียบการนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือได้ชำระหนี้ครบแล้ว ยกเว้นการซ่อมแซมกรณีเกิดจากภัยพิบัติ

7.) ซื้อที่ดินพร้อมอาคาร หรือซื้อที่ดิน โดยมีเงื่อนไขว่าต้องอยู่ติดกับที่ดินของตนเองคู่สมรส เพื่อขยายหรือสร้างอาคารเพิ่มเติม และกู้เงินตามระเบียบการนี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือได้ชำระหนี้ครบแล้ว

8.) ซื้อที่ดินไว้ก่อน โดยมีเงื่อนไขว่าจะปลูกสร้างอาคารภายหลัง หากใช้ที่ดินเป็นประโยชน์อื่นในทางการค้าเป็นการชั่วคราว จะต้องได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการธนาคารก่อน

9.) การสงเคราะห์อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการธนาคารให้ความเห็นชอบ

2.1.3.2 กู้เงินเพื่อจัดหาแหล่งที่อยู่อาศัยแห่งที่สอง ของผู้กู้ คู่สมรส บุตร บิดา หรือมารดา ในกรณีตามข้อ 1.3.1.1) 2) 4) 5) 6) หรือ 1.3.1.9)

2.1.4 วงเงินให้กู้ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

2.1.4.1 วงเงินให้กู้สำหรับพนักงาน ให้กู้ได้ไม่เกิน 80 เท่าของเงินเดือน แต่ไม่เกิน 1 ล้านบาท กรณีมีคู่สมรสซึ่งเป็นพนักงานจะใช้สิทธิร่วมกันหรือแยกกันก็ได้

กรณีพนักงานต้องการขอกู้เงินมากกว่าวงเงินตามสิทธิในวรรคแรกและหลักประกันมีมูลค่าสูงกว่าวงเงินตามสิทธิดังกล่าว ให้ขอกู้เงินสินเชื่อเคหะของธนาคารเพิ่มเติมได้

2.1.4.2 วงเงินให้กู้สำหรับผู้ทำคุณประโยชน์ ให้กู้ได้ไม่เกิน 5 แสนบาท

2.1.4.3 ให้กู้ได้ไม่เกินราคาประเมินหลักประกัน ตามหลักเกณฑ์ที่ธนาคารกำหนด

2.1.4.4 กรณีเป็นการกู้เพื่อซื้อที่ดินไว้ก่อน โดยมีเงื่อนไขว่าจะปลูกสร้างอาคารภายหลังให้กู้ได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของวงเงินให้กู้ ตาม 1.4.1 หรือ 1.4.2 แล้วแต่กรณี

2.1.4.5 กรณีให้กู้เพื่อซ่อมแซม ต่อเติม ดัดแปลงหรือรื้อถอนอาคารเดิมเพื่อปลูกสร้างอาคารใหม่ หรือซื้อที่ดินที่ติดกับที่ดินของตนเอง หรือคู่สมรสเพื่อขยายหรือสร้างอาคารเพิ่มเติม ให้กู้ได้ไม่เกินวงเงินให้กู้ตาม 1.4.1 หรือ 1.4.2 แล้วแต่กรณี หักด้วยหนี้คงเหลือ

2.1.5 ระยะเวลาชำระเงินกู้ มีดังนี้

2.1.5.1 กรณีพนักงาน ระยะเวลาชำระเงินกู้ ไม่เกิน 30 ปี และเมื่อรวมกับระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ไม่เกินอายุ 65 ปี

2.1.5.2 กรณีผู้ทำคุณประโยชน์ ระยะเวลาชำระเงินกู้ ไม่เกิน 20 ปี และเมื่อรวมกับระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ไม่เกินอายุ 60 ปี

2.1.6 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ มีดังนี้

2.1.6.1 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้สำหรับพนักงาน

1.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับต้นทุนเฉลี่ย ในกรณีต่อไปนี้

ก. เป็นพนักงาน

ข. เป็นพนักงานซึ่งให้เช่าอาคารเพราะเหตุได้ย้ายไปทำงาน

ต่างท้องถิ่นและธนาคารได้นำอาคารไปให้เช่าแล้ว

ค. ลาออกจากงาน กรณีทำงานครบ 20 ปี หรือกรณีทำงานไม่ครบ

20 ปี แต่ได้โอนสิทธิการกู้ให้คู่สมรสที่เป็นพนักงานซึ่งมีคุณสมบัติ

ของผู้กู้เงินของสวัสดิการการเงินกู้เคหสงเคราะห์พนักงาน และ

ผู้ทำคุณประโยชน์

ง. ออกจากงานเนื่องจากกรณีต่อไปนี้

1. เกษียณอายุหรือออกจากงานตามโครงการก่อนเกษียณอายุ

2. ตาย โดยมีคู่สมรส บุตร บิดา หรือมารดาเป็นผู้รับมรดก

3. เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ

2.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับต้นทุนเฉลี่ย บวกด้วย ร้อยละ 1 ต่อปี ในกรณีต่อไปนี้

ก. ลาออกจากงาน โดยทำงานไม่ครบ 20 ปี และมีได้โอนสิทธิการกู้ให้

คู่สมรสที่เป็นพนักงาน ซึ่งมีคุณสมบัติผู้กู้เงินของสวัสดิการการเงินกู้

เคหสงเคราะห์พนักงานและผู้ทำคุณประโยชน์

ข. ตาย โดยผู้รับมรดกมิใช่คู่สมรส บุตร บิดา หรือมารดา

3.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยสินเชื่อเคหะ โดยใช้จำนวนเงินกู้คงเหลือเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราดอกเบี้ย ในกรณีต่อไปนี้

ก. ให้เช่าอาคาร ซึ่งมีใบเพราะเหตุย้ายไปทำงานต่างท้องถิ่น
ที่ธนาคารอนุญาต

ข. ออกจากงาน เนื่องจากกระทำความผิดวินัยพนักงาน

- 4.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยสินเชื่อเคหะ กรณีผิดนัดไม่ชำระหนี้
แต่ไม่เกินร้อยละ 19 ต่อปี โดยใช้จำนวนเงินกู้คงเหลือเป็นเกณฑ์ในการกำหนดอัตราดอกเบี้ย
- 2.1.6.2 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้สำหรับพนักงานผู้กู้เงินเพื่อจัดหาแหล่งที่อยู่อาศัยแห่งที่ 2 มีดังนี้
- 1.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับต้นทุนเฉลี่ย บวกด้วยร้อยละ 1 ต่อปี ในกรณีตาม
2.1.6.1.1)
 - 2.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับต้นทุนเฉลี่ย บวกด้วย ร้อยละ 2 ต่อปี ในกรณีตาม
2.1.6.1.2)
 - 3.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยสินเชื่อเคหะ ในกรณีตาม 2.1.6.1.3)
 - 4.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยตาม 2.1.6.1.4) ในกรณีผิดนัดไม่ชำระหนี้

2.1.6.3 อัตราดอกเบี้ยเงินกู้สำหรับผู้ทำคุณประโยชน์ มีดังนี้

- 1.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยต่ำสุดของเงินฝากประเภทประจำ 12
เดือนของผู้ฝากทั่วไปตามประกาศธนาคาร บวกด้วยร้อยละ 1 ต่อปี
- 2.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยต่ำสุดของเงินฝากประเภทประจำ 12
เดือนของผู้ฝากทั่วไปตามประกาศธนาคาร บวกด้วยร้อยละ 4 ต่อปี กรณีให้เช่าอาคาร
โดยธนาคารอนุญาต
- 3.) อัตราดอกเบี้ยเท่ากับอัตราดอกเบี้ยต่ำสุดของเงินฝากประเภทประจำ 12
เดือนของผู้ฝากทั่วไปตามประกาศธนาคาร บวกด้วยร้อยละ 6 ต่อปี ในกรณีผิดนัดไม่ชำระหนี้หรือ
ผิดสัญญาผู้กู้เงิน

1.7 จำนวนเงินที่ชำระหนี้แต่ละเดือน

จำนวนเงินที่ชำระหนี้แต่ละเดือน ต้องไม่เกินร้อยละ 60 ของเงินเดือน รวมทั้งเงินอื่นที่มี
ลักษณะจ่ายเงินเช่นเดียวกับเงินเดือน เมื่อหักเงินกู้ตามระเบียบการและเงินอื่นใดตามคำสั่ง
ธนาคารออกแล้ว เว้นแต่ผู้กู้มีความสามารถชำระหนี้ได้

2.1.8 หลักประกันการกู้

ที่ดิน และหรืออาคาร ได้แก่ โฉนดที่ดิน น.ส.3 หรือ น.ส.3 ก และปราศจากภาระผูกพัน ยกเว้นมีภาระผูกพันอยู่กับธนาคาร

2.1.9 การประเมินราคาหลักทรัพย์

2.1.9.1 ที่ดิน ให้ใช้ราคาประเมินของกรมที่ดินหรือราคาซื้อขาย ประกอบด้วยสภาพที่ดิน สิ่งแวดล้อม การคมนาคม และความเจริญท้องถิ่นที่ตั้งของที่ดิน หากมีปัญหาการตรวจสอบ สภาพที่ดิน ให้ช่างเทคนิคของธนาคารเป็นผู้ร่วมตรวจสอบ

2.1.9.2 อาคาร ให้ใช้ราคาประเมินตามประกาศธนาคารออมสิน เรื่อง การประเมินราคา อาคาร หากเป็นการซ่อมแซมอาคาร ให้งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้างเป็นผู้ประเมิน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2.1 แสดงราคาประเมินสิ่งปลูกสร้างต่อตารางเมตร

หน่วย : บาท

| ประเภทอาคาร | ราคาประเมินต่อตารางเมตร |
|--|-------------------------|
| 1. บ้านพักอาศัย | |
| 1.1 อาคารไม้ | |
| (1) บ้านเดี่ยวไม้ชั้นเดียว | 5,160 |
| (2) บ้านเดี่ยวไม้ 2 ชั้น | 5,400 |
| (3) บ้านเดี่ยวไม้ชั้นเดียว ใต้ถุน | 5,520 |
| 1.2 อาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ บ้านครึ่งตึกครึ่งไม้ | 5,520 |
| 1.3 อาคารตึก | |
| (1) บ้านเดี่ยว ตึกชั้นเดียว | 6,960 |
| (2) บ้านเดี่ยว ตึก 2-3 ชั้น | 6,600 |
| 1.4 อาคารทาวนเฮ้าส์ | |
| (1) ทาวนเฮ้าส์ ชั้นเดียว | 6,000 |
| (2) ทาวนเฮ้าส์ 2 ชั้น | 5,400 |
| (3) ทาวนเฮ้าส์ 3 ชั้น | 5,160 |
| 2. อาคารพาณิชย์ (ตึกแถว) 4 x 12 เมตร | |
| 2.1 อาคารไม้ | |
| (1) ห้องแถวไม้ชั้นเดียว | 4,400 |
| (2) ห้องแถวไม้ 2-3 ชั้น | 4,200 |
| 2.2 อาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ ครึ่งตึกครึ่งไม้ 2 ชั้น | 4,500 |
| 2.3 อาคารตึก | |
| (1) ตึกชั้นเดียว | 4,800 |
| (2) ตึก 2-3 ชั้น | 4,500 |
| 3. ระเบียง เฉลียง ที่จอดรถ | |
| 3.1 ระเบียงชั้นบน (ปูกระเบื้อง) | 3,000 |
| 3.2 ระเบียงชั้นล่าง (มีโครงสร้างคาน ปูกระเบื้อง) | 2,000 |
| 3.3 พื้นชกล่าง (ปูกระเบื้อง) | 600 |
| 3.4 พื้นชกล่าง (ซีเมนต์ขัดมัน) | 400 |
| 3.5 ที่จอดรถถาวร หรือเป็นส่วนหนึ่งของอาคาร | 2,000 |

ในกรณีหลักทรัพย์ที่นำมาประกันการกู้เงิน เป็นอาคารที่ได้ก่อสร้างมานานเกินกว่า 1 ปี เมื่อคิดราคาประเมินเรียบร้อยแล้ว ให้นำไปหักค่าเสื่อมราคา ดังนี้

| | |
|------------------|---|
| อาคารไม้ | หักค่าเสื่อมราคาไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ต่อปี |
| ครึ่งตึกครึ่งไม้ | หักค่าเสื่อมราคาไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 ต่อปี |
| อาคารตึก | หักค่าเสื่อมราคาไม่น้อยกว่าร้อยละ 2.5 ต่อปี |

2.2 หลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติในการวิเคราะห์สินเชื่อ

2.2.1 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ โดยทั่วไปในการวิเคราะห์สินเชื่อของเจ้าหน้าที่ธนาคารขอสินเชื่อ

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาข้อมูลฐานของลูกค้า ยึดหลัก 5 P's และ 5 C's

หลัก 5 P's

| | |
|--------------|------------------------|
| - PURPOSES | จุดประสงค์ |
| - PERSON | บุคคล |
| - PAYMENT | การชำระหนี้ |
| - PROTECTION | หลักประกัน |
| - PROSPECT | อนาคตหรือแนวโน้มธุรกิจ |

หลัก 5 C's

| | |
|-----------------------|-------------------------|
| - CHARACTER | นิสัยใจคอ |
| - CAPACITY TO PAYBACK | ความสามารถในการชำระหนี้ |
| - CAPITAL | เงินทุน |
| - COLLECTERAL | หลักประกัน |
| - CONDITION | ภาวะการณ์ สถานการณ์ |

และนำผลตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อถือเป็นแนวทางในการพิจารณาสินเชื่อ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของสินเชื่อ

- พิจารณาความจำเป็นและเหตุผลในการขอกู้
- จำนวนเงินและประเภทของสินเชื่อที่เหมาะสม

ประวัติของลูกหนี้

- ประวัติส่วนตัว ได้จากการสัมภาษณ์พูดคุยกับลูกค้าในด้านอุปนิสัย ความซื่อสัตย์ ประวัติการศึกษา อายุ พื้นฐานครอบครัว
- ตรวจสอบข้อมูลต่างๆ ของลูกค้า จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลต่างๆ ที่ถูกต้องเชื่อถือได้
- ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ประวัติกิจการ

ประวัติติดต่อธนาคาร

- ผู้แนะนำเริ่มต้นมาติดต่อ
- ติดต่อในด้านใด พัฒนาอย่างไร

ความสามารถในการชำระหนี้

- รายได้ปัจจุบันเพียงพอหรือไม่
- บัญชีเงินฝากย้อนหลัง
- ความสม่ำเสมอในการผ่อนชำระเงินดาวน์
- ผลการดำเนินงาน ฐานะทางการเงิน กรณีที่ลูกค้าประกอบธุรกิจ

หลักประกัน

- ประเภทของหลักประกัน
- หลักเกณฑ์ ระเบียบ คำสั่งการพิจารณาเกี่ยวกับหลักประกันตามแต่ละประเภทสินเชื่อของธนาคาร

สภาพการณ์ภายนอก

- ภาวะเศรษฐกิจ
- นโยบายการเมือง การเงิน การค้า
- ภาวะธุรกิจ
- วงจรชีวิตของธุรกิจ สินค้า
- การเปลี่ยนแปลงรสนิยม และเทคโนโลยี
- แนวโน้มต่างๆ

2.2.2 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ โดยทั่วไปในการวิเคราะห์หนี้เชื่อของ ธนาคารอาคารสงเคราะห์

หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความสามารถของผู้กู้ ยึดหลัก 3 P's และ 4 C's ดังนี้

หลัก 3 P's

PURPOSES - วัตถุประสงค์

1.) กู้ไปทำอะไร เช่น กู้ไปซื้อบ้าน ต้องรู้ให้ละเอียดว่าซื้อไปอยู่เอง หรือซื้อไปให้เช่า เพื่อจะได้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจต่อไป

2.) ความจำเป็น เมื่อทราบว่าผู้กู้ไปทำอะไรแล้ว ควรพิจารณาดูว่ามีความจำเป็นมากน้อยเพียงไร เช่น กู้ไปซื้อบ้านอยู่เองย่อมจำเป็นกว่าซื้อที่ดินเปล่า เมื่อมีความจำเป็นมากกว่าผู้กู้ยอมให้ความสำคัญในการชำระหนี้ก่อน ไม่ยอมให้มีการผิดเงื่อนไขเกิดขึ้น

PROTECTION – การป้องกัน สำหรับกรณีที่ผู้กู้มีปัญหาไม่ยอมผ่อนชำระ สิ่งที่สำคัญและควรพิจารณา คือ พิจารณาจากรายได้ ได้แก่

1.) รายได้ประจำ หมายถึง เงินเดือน ค่าครองชีพและค่าช่วยเหลือบุตร เงินบำนาญต่อเดือน ทั้งนี้ไม่รวมค่าพาหนะ ค่าเลี้ยงรับรอง ค่าเช่าบ้านที่เบิกได้ ค่าเสื้อผ้าหรืออื่นๆ ที่นอกเหนือจากนี้

2.) รายได้พิเศษ หมายถึง รายได้พิเศษที่สอดคล้องกับงานประจำ เช่น ค่าเผื่อคนไข้ของพยาบาล ค่าคอมมิชชั่นของพนักงานขาย เป็นต้น รายได้พิเศษที่ไม่สอดคล้องกับอาชีพประจำ เช่น ผู้กู้ทำงาน 2 แห่ง การคำนวณรายได้พิเศษเป็นเรื่องที่จะต้องพิจารณาถึงความเป็นไปได้ เพื่อไม่ให้เกิดการสร้างรายได้เพิ่มที่ไม่จริง อันอาจเกิดปัญหาหนี้ค้างในอนาคตได้ มีหลักเกณฑ์ดังนี้

- ความสอดคล้องของคุณสมบัติของผู้กู้ เช่น คุณวุฒิการศึกษา ผู้มีอาชีพครูอาจมีรายได้พิเศษจากการแต่งตำราให้สำนักพิมพ์ได้ หรือในการประกอบวิชาชีพเฉพาะ เช่น นักบัญชี ที่มีใบสอบบัญชี สามารถทำบัญชีให้กับหลายบริษัทได้
- บัญชีเงินฝาก หากผู้กู้มีบัญชีเงินฝากมาแสดง อาจจะสามารถรายได้พิเศษอื่นๆ ที่ผู้กู้แจ้งไว้ โดยดูจากจำนวนยอดเงินคงเหลือครั้งสุดท้าย ความต่อเนื่องของรายการฝากถอนย้อนหลัง 6 เดือน
- ประเภทของหลักประกัน ในกรณีที่ผู้ขอกู้ผ่อนชำระยังไม่ได้จะสามารถจะเสนอขายหลักประกันให้ใครได้บ้าง และยากง่ายเพียงใด เช่น บ้านหลังใหญ่ราคา 10 ล้านบาท แม้จะลดราคาเหลือ 7 ล้านบาท ย่อมจะหาคนซื้อได้ยากกว่าบ้านจัดสรรราคา 5 แสนบาท เพราะมีผู้ซื้ออยู่ในวงจำกัด

- ให้กู้ในอัตราส่วนที่เหมาะสม เช่น วางเงินคาวนสูงจะลดความเสี่ยงลง ทำให้ผู้ขอกู้มีความรับผิดชอบ จำนวนที่ขอกู้ต้องพอเหมาะกับวัตถุประสงค์

- ศึกษาสถานการณ์ของสินค้านั้นก่อนให้กู้ เช่น ถ้าเป็นที่อยู่อาศัย ต้องไม่มีแนวโน้มจะเวนคืน

PEOPLE – ตัวบุคคล พิจารณาคุณสมบัติของตัวผู้กู้ว่าเป็นผู้นำเชื่อถือ และมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะให้กู้เพียงไร รวมถึงพิจารณาความเสี่ยงของลูกค้ำที่ขอกู้ด้วย

หลัก 4 C's

1.) คุณสมบัติของผู้ขอสินเชื่อ (CHARACTER) จะพิจารณาอุปนิสัยใจคอและพฤติกรรมของผู้ขอสินเชื่อว่าจะมีความเต็มใจชำระหนี้มากน้อยเพียงใด โดยพิจารณาได้เป็น 2 ประเภท คือ

- คุณสมบัติและประวัติส่วนตัว เช่น อุปนิสัยทั่วไป ข้อมูลเกี่ยวกับครอบครัว อายุ การศึกษา นิติภาวะ ชื่อเสียงส่วนตัว เป็นต้น
- คุณสมบัติเฉพาะด้าน เช่น ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์

ความคิดความอ่าน ความรับผิดชอบ เป็นต้น

2.) ความสามารถ (CAPACITY) จะพิจารณาว่าผู้กู้มีความสามารถทางงานด้านไหนบ้าง และในปัจจุบันทำงานที่เหมาะสมหรือไม่ จะที่มีแนวโน้มความเจริญก้าวหน้าเพียงไร งานที่ทำอยู่เป็นที่ต้องการของตลาดหรือไม่ เช่น งานค้นคว้าทางด้านวิทยาศาสตร์ อาจจะต้องการผู้มีความสามารถมากแต่ตลาดในประเทศไทยยังจำกัดอยู่

3.) รายได้ (CAPITAL) จะพิจารณาว่ารายได้ของผู้กู้มากน้อยเพียงไร และเป็นรายได้ที่แน่นอนและมั่นคงพอที่จะจ่ายชำระหนี้คืนได้ตามกำหนดหรือไม่ ไม่รวมถึงพิจารณาแนวโน้มรายได้ในอนาคตและอื่นๆ ของผู้กู้ เช่น อาชีพเซลล์แมนแม้จะมีรายได้มากแต่ก็ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับจำนวนสินค้าที่ขายได้

4.) หลักทรัพย์ค้ำประกัน (COLLECTERAL) ในกรณีที่ใช้บ้านและที่ดินเป็นหลักประกัน จะต้องตรวจดูโดยละเอียดว่าที่ตั้งเป็นอย่างไร อยู่ในทำเลแบบไหน สภาพดีหรือไม่ ได้รับการดูแลรักษาเพียงไร ซ้ำขายได้ง่ายหรือไม่ เมื่อถูกให้ชำระเงินแทนสภาพทางเศรษฐกิจ (CONDITION) จะพิจารณาสถานการณ์โดยทั่วไปภายใต้การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ทั้งเทคโนโลยี สังคม กฎหมาย การเมือง การตลาด ฯลฯ

การเปรียบเทียบมูลค่าหลักประกันกับความสามารถของผู้กู้ จะพิจารณาให้เงินกู้กับลูกค้ำ โดยเลือกว่าจำนวนใดที่ต่ำกว่าระหว่างราคาประเมินกับความสามารถของลูกค้ำ ลูกค้ำก็จะได้รับสินเชื่อตามจำนวนนั้น

2.3 ระบบการเงินที่อยู่อาศัย

2.3.1 สินเชื่อที่อยู่อาศัย

สินเชื่อมาจากคำว่า เครดิต Credit มาจากภาษาละติน รากศัพท์เดิมคือ Credere ซึ่งแปลว่า ความไว้วางใจ (To Trust) ดังนี้ เมื่อมีการให้สินเชื่อเกิดขึ้น หมายความว่า ได้มีการไว้วางใจในความซื่อสัตย์ เกิดความเชื่อถือว่าฝ่ายที่ได้รับสินเชื่อจะต้องชำระหนี้ในอนาคตไม่ว่าจะเป็นสินเชื่อโดยการซื้อสินค้าก่อนและชำระเงินให้ภายในระยะเวลาในอนาคตที่ตกลงกันได้ หรือการให้กู้ยืมเงินและสัญญาว่าจะชำระคืนในอนาคตก็ตาม ถือว่าได้มีความสัมพันธ์กันระหว่างผู้ให้และผู้รับโดยอาศัยความไว้วางใจซึ่งกันและกันเกิดขึ้นแล้ว

2.3.1.1 ความสำคัญของสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย

สินเชื่อที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่สนับสนุนความสามารถในการที่จะมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เพราะผู้บริโภคมีระดับรายได้ต่ำ ระดับรายได้ปานกลาง และระดับรายได้สูง มักจะกู้เงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัย ถ้าหากมีสถาบันการเงินที่ให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยมากขึ้น โดยคิดอัตราดอกเบี้ยไม่สูงนัก ย่อมจูงใจให้เกิดความต้องการที่อยู่อาศัยมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากมีสถาบันการเงินที่ให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยน้อยลง หรือไม่มีการขยายปริมาณสินเชื่อที่อยู่อาศัย ย่อมส่งผลให้ความต้องการที่อยู่อาศัยลดลงด้วย

2.3.1.2 ความมีประสิทธิภาพในการให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยของสถาบันการเงินสามารถพิจารณาได้จาก การเอื้อประโยชน์ต่อวัตถุประสงค์ในการกู้ของผู้กู้ อันเกิดจากเงื่อนไขสินเชื่อซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายสินเชื่อ ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในงานด้านสินเชื่อของสถาบันการเงินในแต่ละแห่ง

1.) การกำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้แบบคงที่ในระยะเวลาสั้น หรือลอยตัว ในอดีตสถาบันการเงินในประเทศไทยปล่อยสินเชื่อที่อยู่อาศัย โดยเสนออัตราดอกเบี้ยลอยตัว โดยอิงกับอัตราดอกเบี้ยอ้างอิงของธนาคาร เช่น MLR MRR เป็นต้น มีบางธนาคารที่เสนอสินเชื่อที่เปิดโอกาสให้ลูกค้าเลือกผู้ได้ทั้งอัตราดอกเบี้ยลอยตัวคงที่ เช่น ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ให้ลูกค้าเลือกผู้อัตราดอกเบี้ยคงที่ในช่วงเวลา 3 หรือ 5 ปีแล้ว ก็ให้สามารถเลือกผู้คงที่ต่อไปได้อีกหนึ่งรอบ หรืออาจเปลี่ยนการกู้เป็นแบบอัตราดอกเบี้ยลอยตัวก็ได้ อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ.2542 ธนาคารพาณิชย์หลายแห่งเริ่มเปิดบริการอัตราดอกเบี้ยคงที่มากขึ้น แต่กำหนดเพียงช่วงระยะเวลาสั้นๆ ประมาณ 2 ปี เป็นส่วนใหญ่

ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากต้นทุนทางการเงิน (ส่วนใหญ่ คือ เงินฝากจากประชาชน) ที่อาจปรับตัวสูงขึ้นภายหลัง เป็นที่น่าสังเกตว่าอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่อยู่อาศัย จะมีความแตกต่างกันระหว่างสถาบันการเงินต่างๆ ทั้งนี้ ขึ้นกับต้นทุนทางการเงินและนโยบายสินเชื่อของแต่ละสถาบันการเงิน นอกจากนี้ บางแห่งยังขึ้นกับวงเงินที่ปล่อยกู้ด้วย เช่น ธนาคารอาคารสงเคราะห์และธนาคารออมสิน หากอยู่ในวงเงินน้อย อัตราดอกเบี้ยจะต่ำกว่าวงเงินกู้ที่สูง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อยและรายได้ปานกลางตามนโยบายรัฐ

การกำหนดอัตราดอกเบี้ยเพิ่มขึ้น หรือลดลงของสถาบันการเงิน สามารถเอื้อประโยชน์ของผู้ซื้อบ้าน รายย่อย ให้สามารถจัดซื้อที่อยู่อาศัยในราคาต่ำหรือสูงได้โดยในทุกๆ อัตราดอกเบี้ยที่ปรับขึ้นร้อยละ 1 ผู้กู้จะสามารถซื้อบ้านในราคาที่ลดลงร้อยละ 7

นอกจาก อัตราดอกเบี้ยจะมีผลต่อความสามารถในการซื้อบ้านในราคาสูงหรือต่ำแล้ว ยังมีผลต่อภาระค่าใช้จ่ายต่อเดือนของผู้กู้ที่อยู่แล้ว โดยถ้าอัตราดอกเบี้ยสูงมากจนส่งผลกระทบต่อจำนวนเงินงวดที่ตกลงในสัญญาการกู้ ก็ต้องมาทำสัญญากำหนดจำนวนเงินงวดที่จะส่งใหม่เนื่องจากการที่อัตราดอกเบี้ยห่างกันเพียง 1% จะทำให้ค่าผ่อนชำระต่อเดือนต่างกัน ประมาณ 4 - 7 %

2.) ระยะเวลากู้ (Loan Repayment Period) โดยทั่วไประยะเวลากู้สูงสุดที่สถาบันการเงินต่างๆ ให้ จะอยู่ประมาณ 15 - 20 ปี แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2541 - 2542 มีหลายสถาบันการเงินที่เริ่มขยายระยะเวลากู้ได้นานถึง 30 ปีให้ลูกค้า เพื่อเพิ่มความสามารถให้กับลูกค้า แม้กระนั้น ก็พบว่าลูกค้าส่วนใหญ่ยังคงนิยมกู้ยืม 15 - 20 ปี เท่านั้น อีกทั้ง สถาบันการเงินจะกำหนดเงื่อนไขการขอกู้ว่า ระยะเวลากู้เมื่อรวมกับอายุของผู้กู้แล้ว ต้องไม่เกิน 65 - 70 ปี ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากการค้างชำระหนี้ของลูกค้าจากการเสียชีวิต หรือจากรายได้ที่อาจลดลงเนื่องจากวัยชรา

ระยะเวลาการให้กู้ก็มีผลต่อเงินงวดที่จะผ่อนชำระเช่นเดียวกัน โดยในวงเงินกู้เท่ากัน อัตราดอกเบี้ยเท่ากัน ยิ่งใช้เวลาผ่อนนานมากขึ้น เงินงวดก็จะยิ่งลดลง ประเด็นคือ จะเลือกกู้ยืมนานกี่ปี จะกู้ด้วยระยะเวลาสั้นหรือยาวดีกว่า โดยหลักควรถือว่าการเป็นหนี้ หมายถึง การมีภาระผูกพันต้องจ่ายคืนหนี้และดอกเบี้ยให้กับผู้ให้กู้ ดังนั้น หากผู้กู้มีความสามารถที่จะชำระคืนเงินกู้ได้เร็วที่สุดก็ยิ่งดี เพราะจะทำให้ผู้กู้เป็นอิสระหลุดพ้นจากความเป็นหนี้เร็วขึ้น และจะเป็นเจ้าของบ้านที่มีความภาคภูมิใจอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม ผู้กู้บางท่านที่ต้องการวงเงินกู้ค่อนข้างสูง ในขณะที่ความสามารถในการผ่อนชำระค่อนข้างต่ำ ก็จำเป็นต้องขยายระยะเวลาออกไปให้นานที่สุด เพื่อที่จะให้เงินงวดลดลงจนถึงจุดที่สามารถผ่อนชำระได้

ทั้งนี้ เพราะว่าเป็นวงเงินเท่ากัน อัตราดอกเบี้ยเท่ากัน เงินงวดจะแปรผกผันโดยตรงกับระยะเวลา ถ้ายิ่งระยะเวลายาวนานเงินงวดที่ผ่อนแต่ละเดือนก็จะยิ่งลดลง โดยเฉพาะถ้าสังเกตเห็นในอนาคตว่าตนจะมีค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูงขึ้น เช่น อาจมีบุตรเพิ่มขึ้น เป็นต้น และถ้าภายหลังจากตนเองและครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น ก็จะสามารถผ่อนชำระเงินงวดเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้เดิมก็ได้ เพื่อจะทำให้หนี้เงินกู้หมดเร็วขึ้น

โดยสรุปแล้ว เงื่อนไขการผ่อนชำระเงินงวดที่นาน จะมีผลดีต่อผู้กู้หรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการผ่อนชำระหนี้เป็นหลัก หากผู้กู้ระยะเวลายาวผู้กู้ก็ไม่น่าเป็นหนี้ยาวนาน จึงไม่ต้องเสียดอกเบี้ยมาก แต่ต้องจ่ายเงินงวดต่อเดือนสูง อย่างไรก็ตาม หากผู้กู้มีเงินน้อยหรือต้องการผ่อนสบายๆ ไม่ต้องกังวลว่าบางเดือนจะมีเงินฝืด และหากภายหลังเมื่อมีรายได้มากขึ้น ก็สามารถจ่ายเพิ่มมากขึ้นได้ ดังนี้ อาจเลือกระยะเวลาที่ยาวไว้ก่อน เพื่อลดความเสี่ยงไม่สามารถชำระหนี้ได้ ความยืดหยุ่นในการชำระหนี้ก็เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสถาบันการเงินบางแห่งได้กำหนดว่าต้องเสียเบี้ยปรับในกรณีที่ชำระเงินกู้ก่อนกำหนดเวลา เช่น กำหนดเวลา 2 – 3 ปีแรกของกรกู เป็นต้น ทำให้ผู้กู้ขาดความยืดหยุ่นในการปลดภาระผูกพันกับสถาบันการเงินนั้น

3.) วงเงินกู้ สถาบันการเงินกำหนดวงเงินให้กู้ตามสัดส่วนเงินงวดสูงสุดต่อมูลค่าหลักประกัน (Maximum Loan to Value Ratio) สถาบันการเงินส่วนใหญ่จะกำหนดวงเงินกู้สูงสุดต่อมูลค่าหลักประกันหรือราคาซื้อขายไว้ ทั้งนี้ จะขึ้นกับประเภทของทรัพย์สิน เช่น บ้านพร้อมที่ดิน ห้องชุด ที่ดินเปล่า และการประเมินความเสี่ยงด้านสินเชื่อของสถาบันการเงินแต่ละแห่ง โดยทั่วไปจะกำหนดประมาณร้อยละ 70-80 ของมูลค่าหลักประกันหรือราคาซื้อขาย แล้วแต่ค่าใดจะต่ำกว่า เพื่อป้องกันความเสี่ยงในกรณีที่ผู้กู้ค้างชำระหนี้ และสถาบันการเงินจำเป็นต้องฟ้องร้องขายทอดตลาดหลักประกัน เงินที่ได้รับจะมีเพียงพอที่จะชำระหนี้ที่ค้างอยู่ได้ สัดส่วนนี้ จะปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ตลาดที่อยู่อาศัย และระดับความเสี่ยง กรณีมีหนี้ค้างและมี การบังคับจำนองหลักประกันเกิดขึ้นในบางกรณี สถาบันการเงินอาจให้กู้ในสัดส่วนที่สูงถึงร้อยละ 90 สำหรับสินเชื่อที่อยู่อาศัยประเภทที่มีความเสี่ยงด้านการชำระหนี้ต่ำ เช่น สินเชื่อในโครงการสวัสดิการสำหรับข้าราชการหรือพนักงานของหน่วยงานที่ทำสัญญาไว้กับธนาคารฯ ในการหักเงินเดือนชำระเงินกู้ เป็นต้น

การกำหนดวงเงินกู้ดังกล่าว มีผลให้ผู้ขอกู้สามารถซื้อบ้านราคาสูงๆ ได้ โดยใช้ส่วนทุนของตนเองน้อย และกู้จากสถาบันการเงินบางส่วนเพื่อโอนกรรมสิทธิ์มาเป็นของตน ในทางตรงกันข้ามหากมีการกำหนดวงเงินให้กู้ต่ำ ผู้ขอกู้อาจเดือดร้อน เนื่องจากไม่สามารถกู้ในส่วนที่ขาดอยู่ได้ ทำให้ไม่สามารถโอนกรรมสิทธิ์บ้านมาเป็นของตนเองได้

นอกจากนี้ เงินไซลินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยอื่นๆ ที่สถาบันการเงินกำหนดก็มีความสำคัญต่อตัวผู้กู้ โดยสามารถเลือกประโยชน์ต่อตนเองได้ ตัวอย่างเช่น การลดอัตราดอกเบี้ยต่ำเป็นพิเศษในช่วงระยะเวลาหนึ่ง หลังจากนั้นจึงคิดอัตราดอกเบี้ยปกติ

การขยายระยะเวลาการผ่อนชำระให้ยาวขึ้น การเลือกวิธีการชำระคืน เป็น 2 แบบ คือแบบแรกชำระเท่ากันทุกงวดเป็นรายเดือนตามปกติ และแบบที่สอง ชำระเป็นเงินไซพิเศษ คือชำระแบบอัตราก้าวหน้า โดยจำนวนเงินผ่อนชำระค้างงวดเป็นรายเดือนจะค่อยๆ สูงขึ้นในปีถัดไป ตามความสามารถของผู้กู้ที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ ให้บริการพิเศษด้านการประกันชีวิต เพื่อช่วยในการไถ่ถอนเงินกู้ค้างชำระ การจดจำนองตามยอดที่ค้างอยู่ ในกรณีที่ผู้ส่งชำระเงินกู้ค่าบ้านเสียชีวิตลง หรือ ทุพพลภาพโดยสิ้นเชิง ในขณะที่ผ่อนชำระเงินกู้ค่าบ้านยังไม่หมด บริการดังกล่าว จะช่วยเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวผู้ผ่อนชำระว่าจะได้กรรมสิทธิ์ในบ้านอย่างแน่นอน สำหรับกรณีที่กำหนดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้คงที่เท่านั้น สำหรับการจ่ายเบี้ยประกัน ผู้ผ่อนชำระเงินกู้ค่าบ้านสามารถชำระรวมอยู่ในจำนวนเงินผ่อนชำระได้ การให้กู้เพิ่มภายหลังเพื่อการอุปโภค บริโภค เช่น กรณีของธนาคารกสิกรไทย ที่ให้สินเชื่อเอนกประสงค์ให้ลูกค้าที่มีการผ่อนชำระดี สามารถกู้เงินไปใช้เพื่อการอุปโภคส่วนบุคคลโดยไม่จำกัดรูปแบบทั้งสิ้น ทั้งนี้ ลูกค้าต้องมีอายุเงินกู้สัญญาคงเหลือ 1-5 ปี โดยสามารถให้กู้สูงสุดไม่เกิน 60% ของวงเงินกู้เดิม ระยะเวลาเงินกู้สูงสุด 5 ปี ดอกเบี้ยลอยตัวในอัตราเท่ากับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ลูกค้าชั้นดี (MLR)

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

2.4.1 ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ”

สวัสดิการ ตรงกับคำในภาษาอังกฤษที่ใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ได้แก่ EMPLOYEE SERVICE , BENEFIT PROGRAM และ EMPLOYEE WELFARE เป็นต้น แม้ว่าจะมีคำที่ใช้เรียกต่างกัน แต่มีความหมายเหมือนกัน คือ หมายถึงบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

นอกจากนี้แล้วยังมีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้อีกหลายท่าน ได้แก่

บีช (Beach) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของตน ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจจะเป็นเงินที่นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ ที่หน่วยงานจัดให้เป็นการคุ้มครองหรือช่วยเหลือในเรื่องความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การออกจากงานกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการลาออกหรือไล่ออก การพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ และรายได้พิเศษต่างๆ นอกจากการให้เงิน อาจจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ เช่น การให้ลาพักผ่อนโดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและรอบๆ ที่ทำงานให้สะดวกสบายน่าอยู่

คูนท์ กับ โอดอนเนลล์ (Koontz and O'Donnell) สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากร เพื่อเป็นกำลังใจในการบำรุงขวัญ อาจเป็นเงินที่จ่ายพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างปกติ หรือรางวัลจากผลกำไรที่เรียกว่า โบนัส หรือเงินที่เรียกขานอย่างอื่น นอกจากนี้อาจเป็นบริการพิเศษต่างๆ เพื่อบำรุงขวัญ เช่น การให้หยุดพักผ่อนเป็นครั้งคราว การให้ลาป่วย การให้ ลาหยุด การจัดห้องอาหารแบบคาเฟ่ที่เรีย ให้นักบุคลากรเสิร์ฟอาหารด้วยตนเอง เป็นการประหยัด และการจัดสภาพการทำงานต่างๆ ให้สะดวกสบาย

เสตราท์ และเชย์เลส (George Strauss and Leonard R. Sayles) ได้กล่าวว่า สวัสดิการเป็นผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ส่วนประกอบหลัก 5 ประการ คือ

1. จ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน (Pay for time not worked) เช่น จ่ายให้ในเวลาพักรับประทานอาหารกลางวัน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักร้อนประจำปี หรือวันที่มีการทำกิจกรรมพิเศษ
2. ประกันให้แก่พนักงาน (Insurance) เช่น การประกันชีวิตพนักงาน ประกันอุบัติเหตุ ประกันความพิการ
3. ดูแลยามเจ็บป่วย (illness) เช่น มีรายการป้องกันโรค มีสถานพยาบาลเพื่อป้องกันและรักษาโรค ช่วยประกันสุขภาพให้พนักงาน
4. จ่ายเมื่อออกจากงาน (Retirement) เช่น จ่ายเงินบำเหน็จบำนาญ ได้รับส่วนแบ่งจากกำไรเมื่อออกจากงาน
5. บริการและรางวัลสำหรับพนักงาน (Service and Perquisites) เช่น ช่วยจ่ายค่าอาหาร ให้กู้ยืมเงินค่าภาษีให้ ได้รับส่วนลดเมื่อซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัท มีการตรวจร่างกายทุกปี รับปรึกษาทางด้านการเงิน

Hralow S. Person (1950) สวัสดิการที่มาจาก " Welfare " หมายความว่า " การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้างในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัท และความสุขาทางใจของนายจ้างในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัท และความสุขาทางใจของคณงานชั้นในระบบอุตสาหกรรม โดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนด ธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรมหรือสภาพของตลาด แรงงาน "

Dale Yoder, (1959) สวัสดิการตามความหมายที่มาจาก " Employee Benefits and Service " หมายถึง " กิจกรรมที่ดำเนินการโดยฝ่ายนายจ้างที่หวังจะได้รับไม่ตรีจิตมิตรภาพ และความกระตือรือร้นในการทำงานจากบรรดาคณงาน รวมทั้งการหาทางช่วยปลดเปลื้องความวิตกกังวล อันเป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจให้การจ้างงานเป็นที่น่าสนใจต่อคณงานอื่นๆ และเป็นความพยายามที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงให้พร้อมต่อการเผชิญการเสี่ยงภัยในการทำงาน และการดำเนินชีวิตในสังคมสมัยใหม่ " นั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี และจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลปัญหา ทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการซึ่งได้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้ ดังนี้

วิจิตร ระวิวงศ์, (2524) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงาน หมายถึงการดำเนินการใด ๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงาน ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคณงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่งและบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยไม่ยังประโยชน์เฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย

เพ็ญศรี วายวานนท์, (2530) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึง เงินหรือผลประโยชน์ที่คณงานได้รับเพิ่มเติมจากค่าตอบแทนหลักและค่าตอบแทนเพิ่ม ซึ่งจำแนกอย่างกว้างเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ค่าตอบแทนสำหรับเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เงินช่วยเหลือคุ้มครองภัยพิบัติของคณงาน และบริการที่จัดให้คณงานเพื่อความสะดวกในการครองชีพ

Arthur W. Sherman & George W. Bohlander , (1992) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมแก่พนักงาน โดยที่นายจ้างมีความคาดหวังถึงการเพิ่มผลผลิตและการจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร และรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงานของตน ในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ ระหว่างหยุดพักหรือออกจากงาน ซึ่งอาจเป็นเงินผลประโยชน์หรือบริการที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน โดยมีการแบ่งสรรให้พนักงานทุกระดับด้วยความเสมอภาคกัน เพื่อส่งเสริมกำลังใจ บำรุงขวัญ สร้างศรัทธา และเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อันจะเป็นแนวทางให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

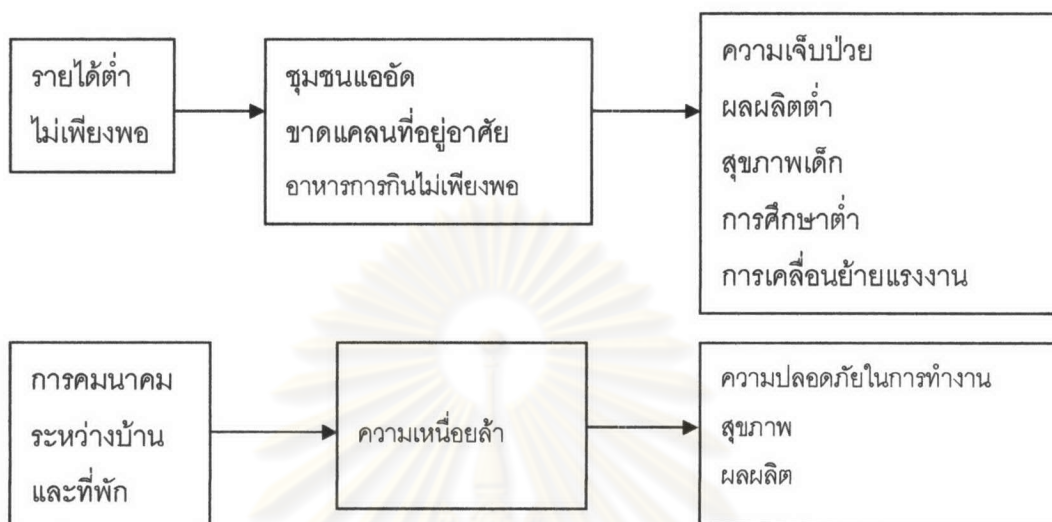
2.4.2 ความจำเป็นในการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นเรื่องที่มีการถกเถียงและตั้งคำถามกันอยู่เสมอๆ ว่า “ไม่มีได้หรือไม่” เพราะในปัจจุบันมีปัญหาอื่นๆ ที่สำคัญกว่า เช่น ปัญหาความยากจน การว่างงานซึ่งมีอยู่ทั่วไป ในทุกประเทศ และทั่วโลก คำตอบที่ปรากฏซึ่งไม่ได้ระบุชัดเจนว่าได้หรือไม่ได้แต่ให้แนวทางว่า “อาจได้” ก็ด้วยเหตุผลว่าแม้ไม่มีสวัสดิการอื่นๆ แต่ที่จำเป็นซึ่งจะขาดไม่ได้ก็คือ ปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิตของลูกจ้าง ซึ่งโดยปกติแม้อยู่ในที่ทำงานก็มีความจำเป็น โดยเฉพาะเรื่องการปรับปรุงสภาพการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และครอบครัวของลูกจ้าง การได้รับอาหารที่ดีมีประโยชน์ การมีสุขภาพดี การศึกษาดี มีที่พักอาศัยที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นความต้องการพื้นฐานทั้งสิ้น ฉะนั้น การจัดให้มีสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง จึงควรเป็นสิ่งที่ส่งเสริมเพื่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เหตุผลที่สนับสนุนความจำเป็นของสวัสดิการ จึงอาจพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและสภาพการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ตามแผนภูมิที่ 2.1

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 2.1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการและสภาพการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน



นอกจากนี้แล้ว ยังมีเหตุผลความจำเป็นของสวัสดิการ ที่มีความสำคัญต่อนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งในประเด็นลูกจ้าง ถ้าพิจารณาถึงความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy) เป็นทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์ไว้เป็นลำดับที่สำคัญมี 5 ชั้น จาก ชั้นต่ำสุดไปยังชั้นสูงสุด ได้แก่

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานต่ำสุดของมนุษย์ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ฯลฯ ซึ่งเป็นการความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับตอบสนองก่อนสิ่งอื่นใด จนเป็นที่พอใจแล้ว จึงแสวงหาความต้องการด้านอื่นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (Safety) มนุษย์ทุกคนต้องการได้รับความคุ้มครองจากอันตรายทั้งปวง การชู้เชิญ และการสูญเสีย ดังนั้น สิ่งที่เขาต้องการเมื่อเข้าทำงานในสถานประกอบการ คือ การประกันความปลอดภัยและความคุ้มครอง

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ซึ่งเป็นความต้องการทางด้านจิตใจ โดยมนุษย์ทุกคนต้องการได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การมีมิตรภาพและความรักต่อกัน

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) ประกอบไปด้วย ความต้องการที่จะมีความเข้มแข็ง เชื่อมั่นในตนเอง ความเป็นอิสระ เสรีภาพ และความต้องการชื่อเสียง ตำแหน่ง ฐานะ การรับรองและความชื่นชมนับถือจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งด้านความคิดและการสร้างสรรค์ เป็นต้น

จากการพิจารณาแนวคิดความต้องการของมนุษย์จะพบว่า สิ่งที่ไม่สามารถจะตอบสนองความต้องการดังกล่าว นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน คือ สวัสดิการในรูปแบบต่างๆ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้าง ซึ่งแต่ละชั้นความต้องการสามารถนำมาสรุปเปรียบเทียบกับรูปแบบสวัสดิการในองค์การได้ดังตาราง 2.2

ตารางที่ 2.2 แสดงการเปรียบเทียบความต้องการพื้นฐาน ตามแนวคิดมาสโลว์กับรูปแบบสวัสดิการ

| ลำดับขั้น | ลักษณะความต้องการ | ประเภทสวัสดิการ |
|-----------|--|--|
| 1. | ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) | อาหาร ที่พัก สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม |
| 2. | ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) | อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน การประกัน ชีวิต เงินชดเชย เงินทดแทน การรักษาพยาบาล |
| 3. | ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) | การนันทนาการ การกีฬา งานรื่นเริงประจำปี |
| 4. | ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs) | การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศกิตติคุณในวาระต่างๆ การให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง |
| 5. | ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ที่ตนปรารถนา (Self Actualization Needs) | ทุนการศึกษา การศึกษาดูงานต่างประเทศ |

2.4.3 วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร

หน่วยงานจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของตน ทั้งนี้ เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 2.4.3.1 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- 2.4.3.2 เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
- 2.4.3.3 เพื่อรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
- 2.4.3.4 เพื่อเพิ่มผลผลิตของหน่วยงานให้สูงขึ้น
- 2.4.3.5 ทำให้งานของหน่วยงาน เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล
- 2.4.3.6 เพื่อป้องกันปัญหาขัดแย้ง ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
- 2.4.3.7 เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
- 2.4.3.8 เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาแรงงานการปฏิบัติงานในหน่วยงานให้ดีขึ้น
- 2.4.3.9 เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
- 2.4.3.10 เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- 2.4.3.11 เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.4.3.12 เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
- 2.4.3.13 เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

2.4.4 หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในองค์กร โดยทั่วไปแล้วมีหลักที่สำคัญๆ ซึ่งควรยึดถือเพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นมานั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัด มีประโยชน์ครอบคลุมทั้งผู้ให้และผู้รับ จากการศึกษาพบว่า หลักการจัดสวัสดิการที่ยึดถือกันมีหลายประการ คือ

2.4.4.1 หลักการจัดสวัสดิการตามทัศนะของ ภิญโญ สาธกร ให้ทัศนะว่าสวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักการต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1.) หลักความเสมอภาค ซึ่งต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
- 2.) หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการใดๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมาย ทั้งหน่วยงานและลูกจ้าง
- 3.) หลักแห่งความจงใจ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานให้บังเกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าของหน่วยงาน

- 4.) หลักแห่งการสนองความต้องการ สวัสดิการที่จะจัดให้ต้องสอดคล้อง และตรงกับความต้องการของสมาชิก
- 5.) หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อยและลงทุนต่ำแต่ได้รับบริการที่ดีทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
- 6.) หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าสวัสดิการกระทำโดยขาดหลักการประหยัดแล้ว จะกลายเป็นความฟุ่มเฟือย ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี
- 7.) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและผูกพันต่อหน่วยงาน
- 8.) หลักแห่งงบประมาณ การที่สวัสดิการ คือ ส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการ จึงควรคำนึงถึงงบประมาณที่จะใช้ และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง
- 9.) หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการด้วยความรวดเร็ว สะดวก และมีระเบียบในการให้บริการ
- 10.) หลักแห่งความยุติธรรม ซึ่งควรยึดเป็นหลักของการจัด และให้ด้วยความยุติธรรมโดยมิเลือกปฏิบัติ

2.4.4.2 หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ K.N. Vaid (วิจิตร ระวังวงศ์, ในสุรางค์ รัตน์ วศินารมณ , 2528, น.1-4) ประกอบด้วย

- 1.) หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรม ตามปกติอุตสาหกรรมมีหน้าที่ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ทำเพียงเพื่อชื่อเสียงหรือภาพพจน์ของสถานประกอบการ แต่ควรทำโดยถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบต่อที่แท้จริง
- 2.) หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการใดๆ ฝ่ายจัดการควรให้สิทธิแก่ลูกจ้าง เพื่อการตัดสินใจว่าต้องการสิ่งใด ลักษณะใด รวมทั้งต้องให้โอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารกลไกการให้ความช่วยเหลือ นั้นๆ
- 3.) หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง การให้สวัสดิการไม่ควรถือเป็นเรื่องการชดเชยเรื่องค่าจ้างกล่าวคือ ไม่ควรลดค่าจ้างให้ต่ำ แล้วจัดสวัสดิการโดยคำนวณเป็นตัวเงิน เพื่อชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะถ้าสวัสดิการดีแต่ค่าจ้างต่ำ งานที่ออกมาอาจไม่ดีก็ได้

4.) หลักประสิทธิภาพ สวัสดิการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานเรื่องการศึกษาอบรม ที่อยู่อาศัยและอาหารก่อน เพราะสิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งความพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีในระดับหนึ่ง ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

5.) หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง ควรร่วมรับผิดชอบ ทั้งในด้านความคิดและทรัพยากร

6.) หลักการยอมรับในทุกระดับงาน สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นควรได้รับการยอมรับตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงานและระดับบริหารชั้นสูง

2.4.4.3 หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ Mooty ประกอบด้วยหลักที่สำคัญ ๆ คือ

1.) หลักการประสานงานหรือหลักการผสมผสาน สวัสดิการที่ดีควรจัดทำในลักษณะการประสานงาน เพื่อเกิดความเข้าใจร่วมกันและการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม

2.) หลักการทำงานร่วมกัน สวัสดิการมิใช่ถือเป็นหน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ควรต้องทำงานร่วมกันทั้งในด้านความคิดและการตัดสินใจ

3.) หลักความรับผิดชอบ เป็นหลักซึ่งเน้นในแง่การกระจายอำนาจการใช้ทรัพยากรคนและทรัพยากรทางการเงิน รวมทั้งการสร้างทรัพยากร การให้อำนาจและการติดตามการปฏิบัติงาน

4.) หลักการตรวจสอบ เมื่อจัดสวัสดิการใดๆ แล้ว ควรมีการจัดทำรายงานและตรวจสอบอยู่เสมอๆ

5.) หลักการประเมินผล เป็นหลักการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงและการสร้างสรรค์สวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

6.) หลักความเหมาะสมกับกาลเทศะ สวัสดิการที่ดีจะต้องเป็นสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพที่เปลี่ยนแปลงไป

2.4.4.4 หลักการตามแนวคิดของฟลิปโป (Flippo, 1984, p.337) มี 5 ประการ คือ

1.) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งก็คือเมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริง

2.) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการที่จัดให้ควรวินิจฉัยขอบเขตที่ครอบคลุมกลุ่มมากกว่าบุคคล เช่น การประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นต้น

3.) หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการที่ควรจัดให้โดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ สถานภาพการสมรส

4.) หลักแห่งประโยชน์ หน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วย เพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้น มีการวางแผนและการสื่อสารที่ดีแล้ว เชื่อว่าน่าจะเกิดประโยชน์สูงสุด

5.) หลักความสมเหตุสมผล หรือหลักแห่งประมาณสวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

2.4.4.5 หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของกฤษฎาเนตร พันธุมโพธิ (2527)

ประกอบด้วย

หลักการที่สำคัญ 7 ประการ คือ

- 1.) หลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง
- 2.) หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง
- 3.) หลักแห่งประโยชน์ ซึ่งควรครอบคลุมลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่
- 4.) หลักแห่งประสิทธิภาพของการทำงาน
- 5.) หลักแห่งการป้องกันและรักษาระดับค่าครองชีพของลูกจ้าง
- 6.) หลักแห่งการวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์
- 7.) หลักการบริหารอย่างต่อเนื่องและทันเวลา

โดยสรุป หลักการจัดสวัสดิการตามที่ปรากฏข้างต้น ส่วนมากมีความคล้ายคลึงกัน แตกต่างในบางหลักการที่เป็นรายละเอียดในเนื้อหาของการนำมาใช้ในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตาม หลักการพื้นฐานที่สามารถนำมาใช้สำหรับจัดสวัสดิการในทางปฏิบัติในทุกองค์กร คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักการสนองตอบความต้องการ หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่นและหลักประสิทธิภาพของการทำงาน หลักการทั้งหลายนี้ ควรนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของแต่ละองค์กร คือ รูปแบบการบริหาร ความสามารถในการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่

2.4.5 ประเภทของสวัสดิการ

โดยทั่วไป สวัสดิการในองค์กรอาจแบ่งออกได้เป็นหลายประเภทด้วยกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะของประโยชน์ตอบแทนที่ให้ และประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับ คือ

2.4.5.1 ประเภทสวัสดิการตามลักษณะประโยชน์ตอบแทนที่ให้ แบ่งออกเป็น 3 ประเภทคือ

1.) การจ่ายให้สำหรับเวลาไม่ได้ทำงาน มีอยู่ 4 อย่าง คือ การจ่ายในวันหยุดงานประจำปี วันหยุดพักผ่อน วันหยุดพิเศษและวันลาทำงาน

2.) ประโยชน์ตอบแทนทางด้านสุขภาพ และความมั่นคงทางรายได้ และความมั่นคงในการรักษาพยาบาล

3.) ประโยชน์ตอบแทนที่ให้เมื่อออกจากงาน โดยทั่วไปแล้วหมายถึง การออกจากงานเมื่อเกษียณอายุ หรือออกจากงานเมื่อได้ทำงานมานานครบตามระยะเวลาที่องค์การกำหนดไว้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ กองทุนเลี้ยงสำรองชีพ เป็นต้น

2.4.5.2 ประเภทสวัสดิการตามประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างได้รับ แบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

1.) ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่ให้ตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการต่างๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ซึ่งกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง ได้แก่ หองน้ำ หองส้วม แพทย์ พยาบาล และอุปกรณ์การรักษาพยาบาล เป็นต้น

2.) ประโยชน์ตอบแทนและบริการที่เกิดจากความร่วมมือ ระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ได้แก่ ประโยชน์ที่เกี่ยวกับความมั่นคงทางสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต การประกันสังคม เป็นต้น

2.4.5.3 สวัสดิการในองค์การจึงแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ที่สำคัญคือ

1.) สวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่เกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดให้นายจ้างหรือฝ่ายประกอบการ จะต้องจัดให้ตามที่กำหนด

2.) สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นสูงกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนดไว้ การจัดสวัสดิการในลักษณะเช่นนี้ อาจจัดขึ้นโดยฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือร่วมกันจัดให้มีขึ้นโดยบุคคลหลายฝ่าย วัตถุประสงค์ของการจัดอยู่ให้การให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งสภาพการทำงาน สภาพทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งตามปกติสวัสดิการประเภทนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

- สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน หรือจ่ายให้ในรูปของตัวเงิน เช่น รถรับ - ส่งพนักงาน เครื่องแบบพนักงาน ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงานทุนการศึกษาบุตร เป็นต้น

- สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญ กำลังใจของพนักงาน เช่น การให้คำปรึกษา ทักษะศึกษา นันทนาการ และการกีฬาต่างๆ

2.4.5.4 สุขาวดี พูลทรัพย์ ได้จัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้ ในสถานประกอบการ แต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท โดยแต่ละประเภทประกอบด้วย สวัสดิการชนิดต่างๆ ดังนี้

- 1.) บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) มีแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ บริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษา สายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่างๆ
- 2.) บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) ได้แก่ การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษากับความปลอดภัยในการทำงาน
- 3.) บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปแบบเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต
- 4.) บริการการจ่ายค่าตอบแทนในวันที่ลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท (Payment for Entitled Leave) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลากิจ วันสภภาพ วันหยุดหลังการแต่งงาน เป็นต้น
- 5.) บริการด้านการศึกษา (Education Services) ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ
- 6.) บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปแบบการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน เครื่องแบบ สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เงินสงเคราะห์ต่างๆ
- 7.) บริการนันทนาการ (Recreational Services) ได้แก่ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ เป็นต้น
- 8.) บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้ โดยนายจ้าง ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรส บุตร
- 9.) โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้ เพื่อเพิ่มพูนรายได้และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน
- 10.) บริการอื่นๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจอบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง วิทยุและโทรศัพท์ติดตามตัว เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า สวัสดิการสามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าจะจัดสวัสดิการให้อยู่ในหมวดหมู่ใด และแม้ว่าสวัสดิการจะถูกจัดให้อยู่ในหมวดหมู่ที่แตกต่างกัน แต่ผลที่ออกมาคือลูกจ้างในองค์กรจะได้รับประโยชน์ ทั้งในด้านการมีหลักประกันขั้นต่ำและระดับที่สูงกว่า เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญ กำลังใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

2.4.6 ชนิดของสวัสดิการ

โดยทั่วไปลูกจ้างในองค์กรมักจะได้รับสวัสดิการแตกต่างกัน โดยเฉพาะความแตกต่างของสวัสดิการระหว่างลูกจ้างระดับปฏิบัติการกับระดับบริหาร ไม่ว่าจะในภาคเอกชนและ/หรือภาครัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างระดับปฏิบัติการมักได้รับสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย และเสริมในเรื่องเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย และร่างกาย ดังนี้

- 2.4.6.1 ที่อยู่อาศัย
- 2.4.6.2 รถรับส่ง
- 2.4.6.3 อาหารและสถานที่สำหรับรับประทานอาหาร
- 2.4.6.4 การศึกษา
- 2.4.6.5 การจัดให้มีสหกรณ์/ร้านค้าในราคาถูก
- 2.4.6.6 การรักษาพยาบาล
- 2.4.6.7 การให้คำปรึกษาแนะนำ
- 2.4.6.8 การพักผ่อนและการจัดกิจกรรมทางสังคม
- 2.4.6.9 การให้จัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม

สรุปได้ว่า ชนิดของสวัสดิการในองค์กรจะเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นระเบียบ ข้อบังคับตามกฎหมายและระเบียบของบริษัท/องค์กร ที่แตกต่างกันคือ ส่วนที่นายจ้างจัดให้โดยความสมัครใจหรือโดยความร่วมมือร่วมใจของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปมักครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมขวัญ กำลังใจ การสร้างความมั่นคงในชีวิต และการจูงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร รวมทั้งการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปของลูกจ้าง

2.4.7 ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการสามารถพิจารณาได้ 2 ประการ คือ

2.4.7.1 ประโยชน์ต่อองค์การ

- 1.) เป็นการเพิ่มผลผลิตของกิจการ
- 2.) เพิ่มความเชื่อถือและความภักดีของพนักงานต่อองค์การ
- 3.) เป็นการบำรุงขวัญพนักงานขององค์การ
- 4.) มีประโยชน์ในการประชาสัมพันธ์
- 5.) ลดอิทธิพลของสหพันธ์กรรมกร และการแทรกแซงของรัฐบาล
- 6.) ลดการร้องทุกข์
- 7.) ป้องกันการแย่งชิงพนักงานขององค์การที่แข่งขัน
- 8.) พนักงานมีส่วนร่วมในกิจการขององค์การมากขึ้น

2.4.7.2 ประโยชน์ต่อพนักงาน

- 1.) มีความสะดวกในการใช้อุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน
- 2.) มีความพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น
- 3.) มีความเป็นอยู่ที่ดี และมีความก้าวหน้าในการทำงาน
- 4.) สัมพันธภาพระหว่างพนักงานและนายจ้างดีขึ้น
- 5.) ขจัดความเคร่งเครียดในการปฏิบัติงาน
- 6.) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
- 7.) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของพนักงานให้สูงขึ้น
- 8.) ช่วยส่งเสริมสุขภาพให้ดี

การจัดสวัสดิการ เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความพอใจและความต้องการของพนักงาน โดยมีความหวังว่าความพึงพอใจนั้น จะสะท้อนให้เห็นถึงการใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์แก่องค์การมากขึ้น การจัดสวัสดิการจะต้องดำเนินการโดยกำหนดไว้เป็นนโยบายและมีแผนปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการจัดสวัสดิการขององค์การอื่นที่อยู่ในประเภทเดียวกันและมีขนาดใกล้เคียงกัน การจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม จะอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานและองค์การ ลดความขัดแย้ง ป้องกันไม่ให้เกิดข้อพิพาทแรงงาน ระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร ทำให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.5 แนวความคิดเกี่ยวกับความต้องการและกำลังซื้อที่อยู่อาศัย (HOUSING DEMAND)

2.5.1 ความต้องการที่อยู่อาศัย ที่มีการกล่าวถึงโดยทั่วไป สามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

2.5.1.1 ความจำเป็นในการมีที่อยู่อาศัย (Housing Need) มนุษย์ทุกคนมีความจำเป็นที่จะต้องมีที่อยู่อาศัย (Housing Need) เนื่องจากที่อยู่อาศัยถือเป็นปัจจัยสี่ของชีวิต มนุษย์ทุกคนเกิดมาแล้วต้องแสวงหาที่อยู่อาศัย ไม่ว่าที่อยู่อาศัยนั้นจะมีคุณภาพต่ำเพียงใด หรือตนจะเป็นเจ้าของที่อยู่อาศัยนั้น หรือไม่ก็ตาม

2.5.1.2 ความอยากได้หรือความต้องการมีที่อยู่อาศัย (Housing Want) เมื่อมนุษย์ทุกคนต่างมีความจำเป็นในการได้รับการสนองตอบในการมีที่อยู่อาศัย ดังนั้น จึงต่างก็อยากได้หรือต้องการมีที่อยู่อาศัยไม่มีที่สิ้นสุด แม้บุคคลที่มีที่อยู่อาศัยแล้ว แต่ไม่ได้เป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ของตนเอง ก็จะต้องดิ้นรนเพื่อให้ได้ที่อยู่อาศัยเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง ส่วนผู้ที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองแล้ว ก็ยังมีความใฝ่ฝันที่จะมีที่อยู่อาศัยที่มีคุณภาพดีขึ้นไปอีกตามลำดับ

2.5.1.3 ความต้องการซื้อหาที่อยู่อาศัยที่มีอำนาจซื้อ (Housing Demand) ความอยากได้บ้านหรือความใฝ่ฝันที่จะมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองนั้น จะเป็นจริงได้ก็เมื่อบุคคลนั้นมีเงินพอที่จะซื้อได้ (affordability) หากไม่มีเงินเพียงพอ ความฝันนั้นก็จะเป็นเพียงความต้องการ ไม่ใช่ความต้องการที่มีอำนาจซื้อ ดังนั้น "ความต้องการที่อยู่อาศัย หรือ Housing Demand จะหมายถึง ความต้องการที่อยู่อาศัยที่มีอำนาจซื้อ หรือ ความต้องการซื้อหาบ้าน"

2.5.2 เหตุผลที่ประชาชนต้องการซื้อที่อยู่อาศัย ประชาชนต้องการซื้อที่อยู่อาศัยด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันหลายประการ ซึ่งอาจจำแนกได้ ดังนี้

2.5.1.4 ความต้องการที่อยู่อาศัยด้วยความจำเป็นหลัก ได้แก่ การซื้อหาที่อยู่อาศัย เพื่อเป็นกรรมสิทธิ์ของตนเอง ทั้งนี้ เพื่อการอยู่อาศัยของตนเองและครอบครัว ส่วนใหญ่ การซื้อประเภทนี้ มักจะเป็นการซื้อที่อยู่อาศัยเป็นบ้านหลังแรก ตามกำลังเงินที่มีอยู่

2.5.1.5 ความต้องการซื้อหาที่อยู่อาศัยด้วยเหตุจูงใจพิเศษ ได้แก่ การซื้อเพื่อที่อยู่อาศัย และพักผ่อนชั่วคราว การซื้อเพื่อการรับรองแขกและญาติมิตร การซื้อเพื่อลงทุนหรือหารายได้ในอนาคต เป็นต้น

2.5.2.3 การซื้อที่อยู่อาศัยเพื่อเลื่อนขั้นที่อยู่อาศัย (เลื่อนคุณภาพชีวิต) ได้แก่ การเปลี่ยนจากห้องชุดเป็นทาวน์เฮ้าส์ เป็นบ้านเดี่ยว และเป็นคฤหาสน์ในที่สุด

2.5.3 กำลังซื้อที่อยู่อาศัย (PURCHASING POWER)

กำลังซื้อที่อยู่อาศัย หรือ ความสามารถในการซื้อที่อยู่อาศัย จะขึ้นอยู่กับรายได้ของประชาชนโดยตรง อย่างไรก็ตามกำลังซื้อ มิได้หมายความว่า ผู้ซื้อจะต้องมีเงินสดที่จะซื้อตามราคาที่เสนอขาย แต่หมายถึงการที่ผู้ซื้อ มี "เงินออม" หรือเงินเก็บสะสมจำนวนหนึ่งประมาณร้อยละ 20-30 ของราคาซื้อขาย และสามารถกู้ยืมเงินจากสถาบันการเงินประมาณร้อยละ 70-80 หรือบางแห่งอาจให้กู้ได้ถึงร้อยละ 100 นอกจากนั้นผู้ซื้อจะต้องมี "รายได้ต่อเดือน" จำนวนมากเพียงพอในการ "ผ่อนชำระหนี้เงินกู้ในแต่ละเดือน" ตลอดระยะเวลาที่กู้ยืมประมาณ 20-30 ปี

โดยทั่วไปสถาบันการเงินจะกำหนดวงเงินให้กู้ โดยพิจารณาจากรายได้ต่อเดือนของผู้กู้ โดยมักจะให้กู้ในวงเงินประมาณ 15-30 เท่าของรายได้ ซึ่งจะพิจารณาตามลักษณะอาชีพของผู้กู้ หากผู้กู้มีเงินเดือนเป็นรายได้เป็นเงินเดือนประจำที่แน่นอน เช่น เป็นข้าราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานบริษัทเอกชน สถาบันการเงินอาจให้กู้ได้ถึง 30-65 เท่า แต่หากประกอบอาชีพอิสระที่มีรายได้ไม่แน่นอน เช่น ขับแท็กซี่ ขายอาหารตามรถเข็น ฯลฯ สถาบันการเงินอาจให้กู้ได้ไม่เกิน 20 เท่าของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนหักค่าใช้จ่ายแล้วเท่านั้น

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 ดวงพร สังข์เกตุ (2539) ได้ทำวิจัยเรื่อง การประเมินผลโครงการสวัสดิการการเงินกู้เพื่อเคหสงเคราะห์ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า

- กลุ่มผู้ขอกู้ในโครงการเป็นข้าราชการในระดับ 3 – 4 มากที่สุด
- ส่วนใหญ่สมรสแล้ว อายุราชการอยู่ในช่วง 2-5 ปี
- รายได้เฉลี่ย 5,001 – 10,000 บาทต่อเดือน
- จำนวนเงินที่กู้ได้อยู่ในช่วง 200,001 – 300,000 บาท มากที่สุด
- วัตถุประสงค์การกู้เพื่อซื้อที่ดินอาคาร
- วงเงินให้กู้สูงสุดของโครงการฯ คือ ห้าแสนบาท ไม่เพียงพอที่จะซื้อที่อยู่อาศัยในปัจจุบัน

2.6.2 คณินรัศ ทัพพะรังสี (2545) ได้ทำวิจัยเรื่อง อุปสงค์สินเชื่ที่อยู่อาศัยของข้าราชการในโครงการ ธอส.- กบข. เพื่อที่อยู่อาศัย ผลการวิจัยพบว่า

- ทำเลที่อยู่อาศัยในกรุงเทพมหานครเป็นที่ต้องการมากที่สุด โดยเฉพาะทางตอนเหนือ รองลงมาเป็นนนทบุรี ปทุมธานี และสมุทรปราการ
- โดยมีที่อยู่อาศัยเป็นทาวเฮ้าส์มากที่สุด รองลงมาเป็นบ้านเดี่ยว ห้องชุด บ้านแฝด และตึกแถว
- ส่วนทำเลที่อยู่อาศัยแบ่งตามเขตการปกครองที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ อำเภอบางเขน อำเภอบางบัวทอง และอำเภอบางกะปิ
- ประเภทที่อยู่อาศัยที่กลุ่มตัวอย่างต้องการมากที่สุด คือ ทาวเฮ้าส์ราคา 750,001 – 1,000,000 บาท ร้อยละ 19 รองลงมาเป็น บ้านเดี่ยว ราคา 1,000,001 – 1,500,000 บาท ร้อยละ 7
- พื้นที่ใช้สอยที่ต้องการมากที่สุด ขนาด 91 – 120 ตารางเมตร ร้อยละ 28.3
- ความสามารถในการผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยประเภทที่ต้องการมากที่สุดดังกล่าว ต้องการผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยไม่เกิน 3,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 34.1 และ ต้องการผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัยระหว่าง 3,001 – 5,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 31.5 เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนส่วนใหญ่ของข้าราชการกลุ่มตัวอย่างพบว่า เงินผ่อนชำระคิดเป็นสัดส่วนประมาณ 1 ใน 3 ของเงินเดือน
- ขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ครัวเรือนมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน ต้องการที่อยู่อาศัย ประเภทบ้านเดี่ยวราคามากกว่า 1 ล้านบาท ร้อยละ 23

และสรุปผลการศึกษาได้ว่า โครงการ ธอส.- กบข. สามารถช่วยให้ข้าราชการมีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีเงินเดือนระหว่าง 10,000-15,000 บาท เป็นกลุ่มที่มีอำนาจซื้อมากที่สุด และทำให้ทราบอุปสงค์ที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งผลการวิจัยนี้น่าจะเป็นประโยชน์กับภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาเรื่องที่อยู่อาศัยให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการต่อไป

2.6.3 ศิริกุล สนวนศิริ (2544) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยกำหนดปริมาณสินเชื่อที่อยู่อาศัย กรณีศึกษานาคราอาคารสงเคราะห์ ผลการวิจัยพบว่า

- ปริมาณเงินกู้ยืม ปริมาณเงินฝาก และรายได้ต่อคนต่อปี มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกับปริมาณสินเชื่อที่อยู่อาศัย
 - อัตราดอกเบี้ยเงินกู้กับเงินสดสำรองตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับปริมาณสินเชื่อที่อยู่อาศัย
 - ค่าสถิติของอัตราดอกเบี้ยเงินกู้และปริมาณเงินกองทุนปีก่อนไม่มีนัยสำคัญในสมการ อาจเนื่องจาก ธนาคารอาคารสงเคราะห์ถูกจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นธนาคารที่ให้สินเชื่อที่อยู่อาศัยโดยเฉพาะ จึงทำให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป โดยไม่คำนึงถึงอัตราดอกเบี้ยเป็นสำคัญ
- ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อปริมาณสินเชื่อที่อยู่อาศัยมากที่สุด ได้แก่ ปริมาณเงินกู้ยืม ส่วนปัจจัยที่รองลงมา ได้แก่ ปริมาณเงินฝากและรายได้ต่อคนต่อปี

ศูนย์วิทยพัชรากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย