

การดูแลบุคลากรผู้ประสบภัย Care for Disaster Victims

มะลิ ทิพพ์ประจง

Mali Thipprajong

วิทยาลัยสงฆ์เพชรบุรี

พระครูสิริปริยัตโยดม

Phrakhru Siripariyatodom

พระแดนชัย สุริยวโธ (สุริยวงศ์)

Phra Danchai Suriyawungso (Suriyawong)

พระมหาเมธี ไวยวัฒน์

Phra Maha Methee Waiyuwat

นพวรรณ ไชยชนะ

Noppawan Chaichana

วิชิต ไชยชนะ

Vichit Chaichana

วิทยาลัยสงฆ์พิจิตร

Phichit Buddhist College

Email: thipprajongmali@gmail.com

Received: 7 September 2025; Revised: 27 September 2025; Accepted: 27 September 2025

บทคัดย่อ

สถานการณ์ด้านสุขภาพของประชาชนคนไทยยังมีความเสี่ยงเป็นอย่างมากเกี่ยวกับการได้รับภัยต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ยิ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยตามแนวชายแดนหรือว่าตามพื้นที่เสี่ยงระหว่างรอยต่อตามแนวชายแดน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะประสบกับภัยทั้งด้านภายนอกและภายในคือด้านภายนอกมีความเจ็บปวดจากการโดนอาวุธ ระเบิดหรือความเสี่ยงจากการออกไปปฏิบัติงานในการดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงอยู่แล้ว และการดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังเป็นการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับบุคลากรอีกด้วย

คำสำคัญ: การดูแล, บุคลากร, ผู้ประสบภัย

Abstract

The health situation of Thai people is still very risky due to various dangers that may occur in the present era. Especially personnel who work in risky areas along the border or in risky areas between borders, these personnel will face both external and internal dangers, namely external pain from being hit by weapons, bombs or risks from going out to work to maintain peace and order in areas that are already at risk and taking care of personnel to have good morale and receive appropriate benefits is very important for work efficiency and employee commitment to the organization. In addition, compliance with relevant laws also creates confidence and safety for personnel.

Keywords: Care, Personnel, Disaster Victims

บทนำ

สถานการณ์ด้านสุขภาพของประชาชนคนไทยยังมีความเสี่ยงเป็นอย่างมากเกี่ยวกับการได้รับภัยต่างๆที่จะเกิดขึ้นในยุคปัจจุบัน ยิ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยตามแนวชายแดนหรือว่าตามพื้นที่เสี่ยงระหว่างรอยต่อตามแนวชายแดน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้จะประสบกับภัยทั้งด้านภายนอกและภายในคือด้านภายนอกมีความเจ็บปวดจากการโดนอาวุธ ระเบิดหรือความเสี่ยงจากการออกไปปฏิบัติงานในการดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชนในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงอยู่แล้วการดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังจากการปลดประจำการเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเหล่านี้ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประเทศชาติ การดูแลที่เหมาะสมจะช่วยให้พวกเขาสามารถปรับตัวเข้ากับชีวิตหลังการปลดประจำการได้อย่างราบรื่นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีหลักการพื้นฐานในการดูแลการดูแลสุขภาพการดูแลสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งสำคัญ บุคลากรที่ประสบภัยอาจได้รับผลกระทบทางร่างกายและจิตใจจากการปฏิบัติหน้าที่ การเข้าถึงบริการทางการแพทย์และการสนับสนุนทางจิตใจอย่างต่อเนื่องจึงมีความจำเป็นการฟื้นฟูสมรรถภาพ หากบุคลากรประสบกับความพิการหรือความบกพร่องทางร่างกาย การฟื้นฟูสมรรถภาพจะช่วยให้พวกเขาสามารถกลับมาใช้ชีวิตได้อย่างอิสระและมีคุณภาพการสนับสนุนด้านการเงิน การสนับสนุนด้านการเงินจะช่วยให้บุคลากรที่ประสบภัยและครอบครัวของพวกเขาสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคงการศึกษาและการฝึกอบรม (วิชฌู เครืองาม, 2562)

การสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมจะช่วยให้บุคลากรที่ประสบภัยมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการประกอบอาชีพใหม่การสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว เพื่อนฝูง และชุมชนเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรที่ประสบภัยรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและไม่ถูกทอดทิ้งแนวทางการดูแลการจัดตั้งศูนย์ดูแลบุคลากรที่ประสบภัยศูนย์นี้จะเป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูล ให้คำปรึกษา และประสานงานการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ประสบภัยการจัดทำแผนการดูแลส่วนบุคคล แผนนี้จะระบุความต้องการเฉพาะของบุคลากรแต่ละรายและกำหนดแนวทางการให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้พวกเขามีความรู้ความเข้าใจในการดูแลบุคลากรที่ประสบภัยอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน จะช่วยให้การดูแลบุคลากรที่ประสบภัยเป็นไปอย่างครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างโครงการดูแลโครงการสนับสนุนด้านการเงิน โครงการนี้จะให้ความช่วยเหลือทางการเงินแก่บุคลากรที่ประสบภัยและ

ครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลโครงการฟื้นฟูสมรรถภาพโครงการนี้จะให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจแก่บุคลากรที่ประสบภัยโครงการฝึกอบรมโครงการนี้จะให้การฝึกอบรมอาชีพแก่บุคลากรที่ประสบภัย เพื่อให้พวกเขามีทักษะและความรู้ในการประกอบอาชีพใหม่การดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังการปลดประจำการเป็นหน้าที่ของสังคมและรัฐบาล การให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมจะช่วยให้พวกเขากลับมาใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพ (กนกอร ทองเรือง, 2562)

การดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังการปลดประจำการการดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังการปลดประจำการมีรากฐานมาจากความตระหนักถึงคุณค่าและความเสียสละของพวกเขาที่ได้ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประเทศชาติ บุคลากรเหล่านี้มักต้องเผชิญกับความท้าทายและความยากลำบากในการปรับตัวเข้ากับชีวิตหลังการปลดประจำการ ซึ่งอาจรวมถึงผลกระทบทางร่างกายและจิตใจการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่อันตรายหรือยากลำบากอาจส่งผลให้บุคลากรได้รับบาดเจ็บทางร่างกายหรือประสบกับภาวะเครียด บาดแผลทางใจหรือโรคทางจิตเวชอื่นๆ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การเปลี่ยนจากชีวิตทหารที่มีระเบียบแบบแผนไปสู่ชีวิตพลเรือนที่ต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน อาจทำให้บุคลากรประสบปัญหาทางการเงิน การว่างงาน หรือการปรับตัวทางสังคมการขาดการสนับสนุนบุคลากรที่ประสบภัยอาจรู้สึกโดดเดี่ยว ขาดการสนับสนุนจากครอบครัว เพื่อนฝูง หรือชุมชน ซึ่งอาจทำให้พวกเขารู้สึกยากลำบากในการรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลและองค์กรต่างๆ จึงได้เริ่มให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรที่ประสบภัยหลังการปลดประจำการ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อฟื้นฟูและเยียวยา ช่วยเหลือบุคลากรที่ประสบภัยให้ได้รับการรักษา ฟื้นฟูทั้งทางร่างกายและจิตใจ เพื่อให้พวกเขาสามารถกลับมามีชีวิตได้อย่างปกติสนับสนุนและส่งเสริม ให้การสนับสนุนด้านการเงิน การศึกษา การฝึกอบรม และอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรที่ประสบภัยสามารถพัฒนาตนเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีสร้างความตระหนัก สร้างความตระหนักและความเข้าใจในสังคมเกี่ยวกับความท้าทายที่บุคลากรที่ประสบภัยต้องเผชิญ และส่งเสริมให้มีการสนับสนุนและช่วยเหลือพวกเขาอย่างเหมาะสม

ตัวอย่างเหตุการณ์สำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาการดูแล สงครามโลกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 สงครามเหล่านี้ทำให้เกิดความสูญเสียและบาดเจ็บจำนวนมากในหมู่ทหาร ซึ่งนำไปสู่การจัดตั้งระบบการดูแลทหารผ่านศึกในหลายประเทศสงครามเวียดนามทหารผ่านศึกจากสงครามเวียดนามจำนวนมากต้องเผชิญกับปัญหาทางจิตใจที่เรียกว่า "Post-Traumatic Stress Disorder" (PTSD) ซึ่งกระตุ้นให้มีการศึกษาและพัฒนาวิธีการรักษาและสนับสนุนผู้ป่วย PTSD การก่อการร้ายและการขัดแย้ง เหตุการณ์การก่อการร้ายและการขัดแย้งต่างๆ ทั่วโลก ทำให้เกิดความสูญเสียและบาดเจ็บในหมู่ทหารและประชาชน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการดูแลผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์เหล่านี้ สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของสังคมในการดูแลผู้ที่ได้เสียสละตนเพื่อประเทศชาติ การพัฒนาแนวทางการดูแลเหล่านี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนเพื่อให้บุคลากรที่ประสบภัยได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลืออย่างเหมาะสม และสามารถกลับมามีชีวิตได้อย่างมีคุณภาพการบริหารจัดการของบุคลากรด้านชีวิต ทรัพย์สิน ค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ การบริหารจัดการบุคลากรด้านชีวิต ทรัพย์สิน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจให้กับบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม

การบริหาร

โดยทั่วไปแล้วการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เหล่านี้มีรายละเอียดดังนี้ (สมคิด บางโม, 2563)

1. การบริหารจัดการด้านชีวิต

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย การป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน การให้ความรู้และฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยสุขภาพและ Well-being การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต การช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพการพัฒนาและเติบโตการให้โอกาสบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ การสนับสนุนการเติบโตในสายงาน การให้คำปรึกษาและแนะนำด้านอาชีพ

2. การบริหารจัดการด้านทรัพย์สิน

การจัดซื้อและการจัดการ การจัดซื้อทรัพย์สินที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การบำรุงรักษาและการจัดการทรัพย์สินให้มีประสิทธิภาพ การป้องกันการสูญหายหรือความเสียหายของทรัพย์สินการประกันภัยการทำประกันภัยทรัพย์สินขององค์กรและบุคลากร เพื่อป้องกันความเสี่ยงจากเหตุการณ์ที่ไม่คาดฝัน การจัดการความเสี่ยงการประเมินและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สิน การวางแผนและดำเนินการเพื่อลดความเสี่ยง

3. การบริหารจัดการด้านค่าตอบแทน

โครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรมการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบ ทักษะ และประสบการณ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ตรงเวลา การจ่ายค่าตอบแทนให้บุคลากรอย่างถูกต้องและตรงเวลา เพื่อสร้างความมั่นใจและความพึงพอใจการให้โบนัสและสิ่งจูงใจ การให้โบนัสและสิ่งจูงใจอื่นๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีผลงานที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน

4. การบริหารจัดการด้านสวัสดิการ

สวัสดิการที่หลากหลายและครอบคลุมการจัดสวัสดิการที่หลากหลายและครอบคลุมความต้องการของบุคลากร เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการพักผ่อน การสื่อสารและเข้าถึงสวัสดิการการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการให้บุคลากรได้รับทราบอย่างชัดเจนและเข้าถึงได้ง่ายการประเมินและปรับปรุงสวัสดิการการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการ และทำการปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการหลักที่สำคัญในการบริหารจัดการความเป็นธรรมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมความโปร่งใสการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการให้บุคลากรได้รับทราบ ความยืดหยุ่นการปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรการมีส่วนร่วมการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพวกเขาการบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การดูแลสร้างอาชีพระยะสั้นและระยะยาว การดูแลและสร้างอาชีพทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของบุคคล การวางแผนและดำเนินการอย่างเหมาะสมจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเองและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานได้ดูแลและสร้างอาชีพระยะสั้นการดูแลและสร้างอาชีพระยะสั้นมุ่งเน้นไปที่การตอบสนองความต้องการในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ โดยมีเป้าหมายหลักคือการสร้างรายได้และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาในระยะยาว (นวรรตน์ แจ่มจันทร์, 2566)

แนวทางการดูแลและสร้างอาชีพระยะสั้น

การประเมินตนเองทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสนใจ ทักษะ และความถนัดของตนเอง เพื่อเลือกอาชีพที่เหมาะสมและตอบโจทยความต้องการ การแสวงหาโอกาสมองหาโอกาสในการทำงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง อาจเป็นการทำงานเต็มเวลา งานพาร์ทไทม์ งานอิสระหรือการเป็นผู้ประกอบการการพัฒนาทักษะพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอาชีพที่เลือก อาจเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง การเข้าร่วมอบรม หรือการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ การสร้างเครือข่าย สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในแวดวงอาชีพที่สนใจ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และโอกาสในการทำงานการตั้งเป้าหมายกำหนดเป้าหมายระยะสั้นที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและพัฒนาตนเองตัวอย่าง

อาชีพระยะสั้นที่น่าสนใจ

งานบริการ พนักงานร้านอาหาร พนักงานขายสินค้า พนักงานต้อนรับ งานช่าง ช่างซ่อมบำรุง ช่างไฟฟ้า ช่างประปา งานฟรีแลนซ์ นักเขียน นักออกแบบกราฟิก นักแปลภาษา งานออนไลน์ ขายสินค้าออนไลน์ ทำการตลาดออนไลน์

การดูแลและสร้างอาชีพระยะยาว

การดูแลและสร้างอาชีพระยะยาวมุ่งเน้นไปที่การวางแผนและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในอาชีพการงานในระยะยาวแนวทางการดูแลและสร้างอาชีพระยะยาว การตั้งเป้าหมายระยะยาว กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายในระยะยาว เช่น ตำแหน่งที่ต้องการ ความก้าวหน้าในสายงาน หรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สนใจ

การวางแผนพัฒนาตนเอง วางแผนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายระยะยาว อาจเป็นการเรียนรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมอบรม หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การสร้างประสบการณ์: สะสมประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลายและเกี่ยวข้องกับเป้าหมายระยะยาว อาจเป็นการทำงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน การเข้าร่วมโครงการ หรือการเป็นอาสาสมัคร การสร้างความเชี่ยวชาญ: พัฒนาตนเองให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่สนใจ โดยการศึกษาค้นคว้า การเข้าร่วมสัมมนา หรือการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้เชี่ยวชาญการปรับตัวและเรียนรู้ เรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน

ตัวอย่างอาชีพที่ต้องใช้การวางแผนระยะยาว แพทย์ ต้องใช้เวลาเรียนรู้และฝึกฝนเป็นเวลานาน วิศวกร ต้องมีความรู้และทักษะเฉพาะทาง นักกฎหมาย ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ผู้บริหารต้องมีทักษะในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ การดูแลและสร้างอาชีพทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีความสำคัญต่อความสำเร็จในอาชีพการงาน การวางแผนและดำเนินการอย่างเหมาะสมจะช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาตนเอง สร้างรายได้ และบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ งบประมาณ สวัสดิการ ค่าตอบแทนเมื่อไม่สามารถกลับเข้าไปรับราชการหรือปฏิบัติงานต่อได้ในอนาคต งบประมาณ สวัสดิการ และค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่ไม่สามารถกลับเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงานต่อได้ในอนาคต (Employee Engagement and its Relationship with Organizational Commitment by S. Saks., 2006)

1. งบประมาณ

งบประมาณส่วนราชการ: แต่ละส่วนราชการจะมีงบประมาณที่จัดสรรไว้สำหรับดูแลบุคลากรของตนเอง ซึ่งอาจรวมถึงงบประมาณสำหรับค่ารักษาพยาบาล ค่าชดเชย หรือเงินช่วยเหลือต่าง ๆ งบประมาณจากรัฐบาล

รัฐบาลอาจมีงบประมาณพิเศษสำหรับช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณสำหรับช่วยเหลือผู้พิการ ทหารผ่านศึก หรือผู้ที่ได้รับอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ งบประมาณจากกองทุนต่าง ๆ อาจมีกองทุนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือบุคลากรในกรณีต่าง ๆ เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ กองทุนประกันสังคม หรือกองทุนสงเคราะห์

2. สวัสดิการ

สวัสดิการด้านสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล อาจได้รับการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลจากต้นสังกัด หรือจากสวัสดิการของรัฐ เช่น บัตรทอง ประกันสังคม

การฟื้นฟูสมรรถภาพ หากได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย อาจได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฟื้นฟูสมรรถภาพ

การดูแลสุขภาพจิต อาจได้รับการสนับสนุนการดูแลสุขภาพจิต เช่น การให้คำปรึกษา หรือการรักษา สวัสดิการด้านการเงิน เงินบำนาญ หากเป็นข้าราชการ อาจได้รับเงินบำนาญเมื่อเกษียณอายุ หรือเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้

เงินชดเชย อาจได้รับเงินชดเชยหากได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

เงินช่วยเหลือ อาจมีเงินช่วยเหลือจากส่วนราชการ หรือจากกองทุนต่าง ๆ ในกรณีที่ประสบปัญหาทางการเงิน

สวัสดิการด้านอื่น ๆ

การศึกษา อาจได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาสำหรับตนเองหรือบุตร

ที่พักอาศัย อาจได้รับการสนับสนุนที่พักอาศัย หรือเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน

การเดินทาง อาจได้รับการสนับสนุนค่าเดินทางในการไปรับการรักษา หรือการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ

3. ค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนเมื่อออกจากราชการ หากออกจากราชการก่อนกำหนด อาจได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินบำเหน็จ เงินชดเชย หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ค่าตอบแทนเมื่อไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้เนื่องจากความเจ็บป่วยหรือความพิการ อาจได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น เงินบำนาญ เงินชดเชย หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ

4. ข้อมูลเพิ่มเติม

ระเบียบและกฎหมาย การได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จะเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการ พระราชบัญญัติประกันสังคม หรือระเบียบของส่วนราชการ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมบัญชีกลาง สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด ข้อควรระวังการเปลี่ยนแปลง สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ควรตรวจสอบข้อมูลล่าสุดกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเงื่อนไข การได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ อาจมีเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ควรศึกษาข้อมูลให้ละเอียดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอข้อมูลที่ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน ระบบ กลไก แนวทางในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิต รายได้ การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องอาศัยระบบ กลไกและแนวทางที่เหมาะสม เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้นและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

1. ระบบ

ระบบการศึกษา การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานและการประกอบอาชีพ

ระบบสาธารณสุข การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระบบสวัสดิการสังคม การให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติต่าง ๆ

ระบบการจ้างงาน การสร้างงานและส่งเสริมการจ้างงานที่เป็นธรรมและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ระบบการเงิน การเข้าถึงแหล่งเงินทุนและบริการทางการเงินที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการประกอบอาชีพและการพัฒนาธุรกิจ

2. กลไก

ภาครัฐ มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผน และดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการกำกับดูแล

ภาคเอกชน มีบทบาทในการสร้างงาน สร้างรายได้ และพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากร

ภาคประชาสังคม มีบทบาทในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง

ชุมชน มีบทบาทในการดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน รวมถึงการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและการส่งเสริมการพึ่งพาตนเอง

3. แนวทาง

การพัฒนาทักษะ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคปัจจุบันและอนาคต

การส่งเสริมการประกอบอาชีพ การสนับสนุนผู้ที่ต้องการประกอบอาชีพ ทั้งการเริ่มต้นธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการรายย่อย

การสร้างงาน การส่งเสริมการลงทุนและการสร้างงานที่มีคุณภาพและมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

การเข้าถึงแหล่งเงินทุน การสนับสนุนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนสำหรับผู้ที่ต้องการเริ่มต้นธุรกิจหรือพัฒนาธุรกิจ

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา อินเทอร์เน็ต

การส่งเสริมความเท่าเทียม การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา การจ้างงาน และแหล่งเงินทุนอย่างเท่าเทียม

การดูแลสิ่งแวดล้อม การรักษาสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวอย่างโครงการและมาตรการ

โครงการบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ ช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยในการเข้าถึงสินค้าและบริการที่จำเป็น

โครงการพัฒนาฝีมือแรงงาน ฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงาน

โครงการส่งเสริมการประกอบอาชีพ สนับสนุนผู้ที่ต้องการเริ่มต้นธุรกิจ

มาตรการลดหย่อนภาษี สนับสนุนการลงทุนและการสร้างงาน

การดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตและรายได้เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และประชาชนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างสังคมที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความเท่าเทียม

ขวัญกำลังใจ สิทธิต่าง กฎหมายที่ต้องนำมาใช้ในการดูแลบุคลากร

ขวัญกำลังใจ สิทธิประโยชน์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร

การดูแลบุคลากรให้มีความมั่นใจที่ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยังเป็นการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับบุคลากรอีกด้วย

1. ขวัญกำลังใจ

การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

การให้ความสำคัญและยอมรับ แสดงให้บุคลากรเห็นว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และให้การยอมรับในความสามารถและผลงานของพวกเขา

การสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส สร้างบรรยากาศการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน

การให้โอกาสในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่อง

การให้รางวัลและสิ่งจูงใจ มอบรางวัลและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนความทุ่มเทและความสามารถของบุคลากร

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

สิทธิประโยชน์

บุคลากรมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับขององค์กร ซึ่งอาจรวมถึง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถและผลงาน วันลาพักผ่อน ได้รับวันลาพักผ่อนประจำปี เพื่อพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกาย วันลาป่วย: ได้รับวันลาป่วยเมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สามารถมาทำงานได้ วันลาคลอด ได้รับวันลาคลอดบุตรสำหรับบุคลากรหญิง สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการดูแลและป้องกันด้านความปลอดภัยในการทำงาน

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร ซึ่งองค์กรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันลา และการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.

2533 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน วางงาน หรือทุพพลภาพ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์: มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

แนวทางการนำกฎหมายมาใช้ในการดูแลบุคลากร

ศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย องค์กรต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน องค์กรควรจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายและเป็นธรรมต่อบุคลากรให้ความรู้แก่บุคลากร องค์กรควรให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร องค์กรควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันการดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การให้ความสำคัญกับบุคลากรจะช่วยสร้างความผูกพันและความจงรักภักดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลประกอบการขององค์กรในระยะยาว

สรุป

การดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร นอกจากนี้ การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องยังเป็นการสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับบุคลากรอีกด้วย

1. ขวัญกำลังใจ การสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

การให้ความสำคัญและยอมรับ แสดงให้บุคลากรเห็นว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กร และให้การยอมรับในความสามารถและผลงานของพวกเขา

การสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส สร้างบรรยากาศการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและเข้าใจตรงกัน

การให้โอกาสในการพัฒนา สนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอย่างต่อเนื่องการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ มอบรางวัลและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนความทุ่มเทและความสามารถของบุคลากร

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

2. สิทธิประโยชน์ บุคลากรมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมายและข้อบังคับขององค์กร ซึ่ง

อาจรวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับความสามารถและผลงาน

วันลาพักผ่อน ได้รับวันลาพักผ่อนประจำปี เพื่อพักผ่อนและฟื้นฟูร่างกาย

วันลาป่วย ได้รับวันลาป่วยเมื่อเจ็บป่วยหรือไม่สามารถมาทำงานได้

วันลาคลอด ได้รับวันลาคลอดบุตรสำหรับบุคลากรหญิง

สวัสดิการต่าง ๆ ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ประกันสุขภาพ ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการดูแลและป้องกันด้านความปลอดภัยในการทำงาน

3. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคลากร ซึ่งองค์กรต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เช่นพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง รวมถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ้างงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา วันลา และการเลิกจ้าง พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคม เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน วางงาน หรือทุพพลภาพ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง

4. แนวทางการนำกฎหมายมาใช้ในการดูแลบุคลากร ศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมาย องค์กรต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียด เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้องจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน องค์กรควรจัดทำข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่สอดคล้องกับกฎหมายและเป็นธรรมต่อบุคลากรให้ความรู้แก่บุคลากร องค์กรควรให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของตนเองตามกฎหมาย ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด องค์กรต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากร องค์กรควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกันการดูแลบุคลากรให้มีขวัญกำลังใจที่ดีและได้รับสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การให้ความสำคัญกับบุคลากรจะช่วยสร้างความผูกพันและความจงรักภักดี ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและผลประกอบการขององค์กรในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร ทองเรือง. (2562). การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 22(2), 65-78.
- นวรรตน์ แจ่มจันทร์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขต. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(8), 456-470.
- สมคิด บางโม. (2563). *การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- วิษณุ เครืองาม. (2562). *กฎหมายแรงงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- Employee Engagement and its Relationship with Organizational Commitment by S. Saks. (2006). *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 613-629.