

แนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

## สังกัดตัวตรวจรับ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

# Approach to Support Benefits for Non-Commissioned Police Office of Suratthani Provincial Police

ศศิธร เทือกสุบรรณ, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ และ วาสนา จาตุรัตน  
Sasithorn Thaugsuban, Poonchat Vichaidit and Wassana Jathurat  
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
Master of Public Administration Program, Suratthani Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 317 คน โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและผู้บังคับบัญชา จำนวน 13 คน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบร่วงสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุราชการ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ขนาดสถานีตำรวจ มีการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่แตกต่างกันและแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และควรกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมต่อภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ควรให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสุภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง

**คำสำคัญ:** แนวทาง, สวัสดิการ, ข้าราชการ, ตรวจชั้นประทวน

## Abstract

This study aimed to examine and compare the manner in which the non-commissioned police officers receive benefits, as well as realize an approach to support those benefits. The data were collected through a questionnaire from 317 non-commissioned police officers of Suratthani provincial police. An interview of 3 supervisors of the related non-commissioned police officers was also performed. Quantitative analysis tools included mean score, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The qualitative tool was content analysis. The results found that generally the non-commissioned police officers averagely received benefits. When considering each

aspect separately, “stability” was rated the highest followed by “recreation”, “relief”, “education”, “economic”, and “health” respectively. The result of comparison found that the officers with different sexes, ages, ranks, salaries, lengths in service, marital statuses, numbers of family members, and sizes of police stations received benefits in a similar fashion. An approach to support the benefits for non-commissioned officers comprise establishing economic, education, and relief funds, as well as having recreational activities. A sufficient and better stability and health benefits should also be provided to them.

**Keywords:** guideline, welfare, non-commissioned police officer



## บทนำ

ข้าราชการตำรวจถือว่าเป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์กรของรัฐ เรียกได้ว่าข้าราชการตำรวจคือ ลูกจ้าง ที่ได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ จากรัฐ ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีส่วนทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตำรวจถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคม ตำรวจเป็นทรัพยากรถล่มหนึ่งที่มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ ในประมวลระเบียบการตำรวจนายกับคดี เล่มที่ 1 ภาคที่ 1 ซึ่งเปรียบเสมือนคู่มือปฏิบัติงานของตำรวจนี้กำหนดภารกิจหน้าที่ของตำรวจนี้ไว้คือ รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รักษาภูมายะเกียวกับการกระทำการที่ไม่ดีในทางอาญา บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ดูแลและรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของตำรวจนี้ในการปฏิบัติงานเหล่านี้

อย่างไรก็ตาม สวัสดิการถือเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งที่นักเรียนเนื้อจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือสมมุติเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถปฏิบัติเพื่อรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์การ ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขั้นตอน กำลังใจ การดำรงรักษาบุคลากร และความ

ทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์การ (ปฏิพันธ์ สุกด้วง, 2555)

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้อักษรย่อ “สส.” เป็นจังหวัดในภาคใต้ตอนบนมีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 6 ของประเทศไทย และมีประชากรหนาแน่นอันดับที่ 59 ของประเทศไทย แบ่งการปกครองออกเป็น 19 อำเภอ 131 ตำบล 1,028 หมู่บ้าน และในส่วนของสถานีตำรวจน้ำสังกัดตำรวจน้ำ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกองกำลังพลในสังกัด ทั้งหมด 26 สถานี ทั้งหมดมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อำนวยความยุติธรรมให้เกิดความถูกต้องแก่ประชาชน ต้องดำเนินการสอนนโยบายของรัฐบาลและต้องพัฒนาสำนักงานตำรวจน้ำแห่งชาติให้มีความเข้มแข็ง พร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรักษาอาชญากรรมสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นตำรวจน้ำจึงเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจน้ำแห่งชาติ ที่รับผิดชอบภารกิจในเขตพื้นที่

สุราษฎร์ธานี มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและบ้านเมือง ให้เป็นไปตามนโยบายของทางราชการ ซึ่งข้าราชการตำรวจน้ำสังกัดตำรวจน้ำ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกำลังพลข้าราชการตำรวจน้ำในสังกัด ทั้งหมด 2,600 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจน้ำ 1,088 อัตรา ชั้นประทวน 1,512 อัตรา ซึ่งตำรวจน้ำ มีนโยบายการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการ ตำรวจน้ำเหล่านี้ สอดคล้องกับนโยบายด้านสวัสดิการของสำนักงานตำรวจน้ำแห่งชาติ

จากความสำคัญของสวัสดิการข้าราชการต้องตรวจสอบโดยพิจารณาประเด็นภารกิจหรือหน้าที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการต้องชี้ประทวนซึ่งมีเป็นจำนวนมาก แต่ทางหน่วยงานภาครัฐอาจจะมีการจัดสรรสวัสดิการให้กับข้าราชการชั้นประทวนได้ไม่เพียงพอเท่าที่ควร และผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี และยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบการได้รับสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัด สุราษฎร์ธานี

### วัตถุประสงค์การวิจัย

- เพื่อศึกษาสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- เพื่อศึกษาระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี
- เพื่อเปรียบเทียบการได้รับสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี

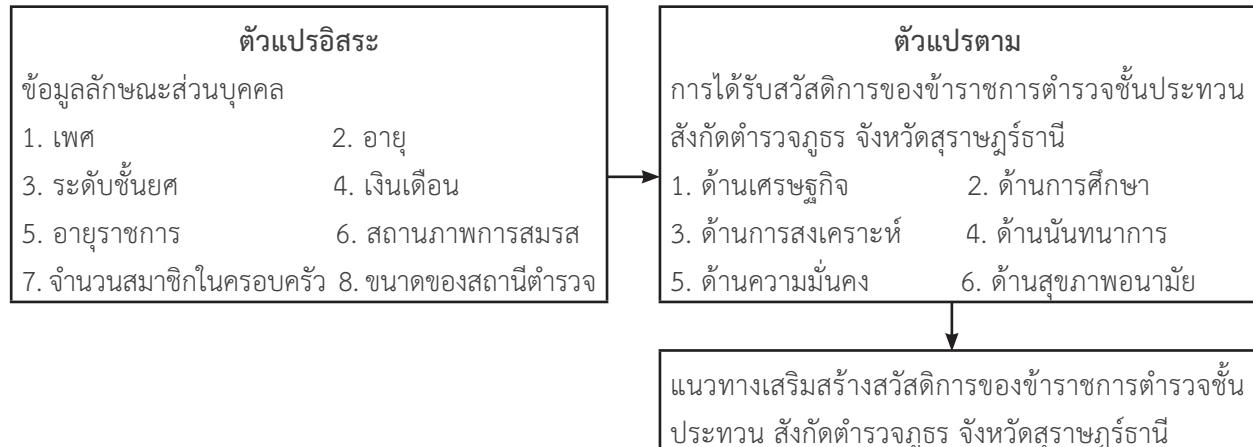
ข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

4. เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการต้องชี้ประทวน สังกัดต่างจังหวัดสุราษฎร์ธานี

### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553) ได้ให้ความหมายว่า คำว่า “สวัสดิการ” ในวงการบริหารธุรกิจและการบริหารงานบุคคล มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Employee services, Benefit programs และ Employee welfare เป็นต้น สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์การจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์ที่น่าพอใจจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะใช้กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาส่วนตัวและปัญหาครอบครัว ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำและตั้งใจทำงานนั้นได้นานที่สุด นอกจากนี้พงษ์เทพ สันติพันธ์ (2546) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นฯ ได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี กินดี อยู่ดี และสามารถพึงตนเองได้

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

สวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามสถานภาพ ส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจนชั้นประทวนแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจนชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์การชี้วัดระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจนชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี 6 ด้าน ส่วนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาข้อมูล จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นคำamoto ปิด

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการ ตำรวจนชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาล ปี พ.ศ.2560 จำนวน 1,512 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณ กลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1960) อ้างถึง

ใน พิสญ พองศรี, 2554) ในที่นี้ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 317 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถาม (questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุราชการ สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว และขนาดของสถานีตำรวจน จำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นคำamoto ปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจนชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านความมั่นคง และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย จำนวน 30 ข้อ มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยคำนวณครอบคลุมการได้รับสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจนชั้นประทวน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจนชั้นประทวน สังกัดตำรวจนครบาล จังหวัด

สุราษฎร์ธานี เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอหนังสือจากบันทึกวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบสอบถาม

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส (coding) ในแบบสอบถามทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานได้แก่ สถิติทดสอบ t (t - test) และสถิติทดสอบ F (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

### ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับชั้นยศส่วนใหญ่ เป็น จ.ส.ต. ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 21,000 – 25,000 บาท อายุราชการมีอายุงาน 10 ปีหรือต่ำกว่า สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวนสมาชิกใน

ครอบครัวที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 3 คนขึ้นไป ขนาดของสถานีสำรวจที่ข้าราชการสำรวจชั้นประทวนสังกัดอยู่ส่วนใหญ่เป็นขนาดใหญ่

2. ระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่เห็นว่ามีสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี สูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคง รองลงมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนต่ำสุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนที่มีต่อสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง พบร่วมกัน ความคิดเห็นของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ พบร่วมกัน ความคิดเห็นของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด



ขนาดของสถานีสำรวจต่างๆ มีความคิดเห็นของข้าราชการ สำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการ สำรวจชั้นประทวน สังกัดสำรวจภูริ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สวัสดิการด้านความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานีสำรวจขนาดกลาง มีความคิดเห็นของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดสำรวจภูริ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สวัสดิการด้านความมั่นคงมากกว่ากลุ่มสถานีสำรวจขนาดใหญ่

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดสำรวจภูริ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดสำรวจภูริ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการสัมภาษณ์ข้าราชการสำรวจที่เกี่ยวข้องกับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนจำนวน 13 คน พบว่าทางสังกัดสำรวจภูริควรมีการจัดระบบเงินเดือนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนตามแต่ละหน้าที่อย่างเหมาะสม ควรมีการสนับสนุนทางด้านการศึกษาโดยเฉพาะการจัดอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ เพราะในปัจจุบันมีชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่สามารถสื่อสารเพื่อสื่อความเข้าใจได้ไม่มากเท่าที่ควร และควรจัดให้มีการช่วยเหลือในด้านต่างๆของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน และครอบครัวอย่างเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยการจัดให้มีการpub ประสัสรรค์กับข้าราชการสำรวจชั้นประทวนในพื้นที่ต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์และสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ควรมีการจัดตั้งสวัสดิการหรือกองทุนต่างๆเพื่อเป็นการสะสมเงินไว้สำหรับข้าราชการสำรวจชั้นประทวน และครอบครัวได้นำมาใช้ในイヤมฉุกเฉิน รวมถึงควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน

## การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของ

ข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดสำรวจภูริ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบประจำเดือนที่น่าสนใจคราวนี้มาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดสำรวจภูริ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่เห็นว่ามีสวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวน สังกัดสำรวจภูริ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคง รองลงมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการของข้าราชการสำรวจชั้นประทวนต่ำสุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจตาม ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นอาจเป็น เพราะเงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถและความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฟรดเดอร์ริก เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg & Synderman, 1959) กล่าวว่า บุคคลจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองในทางบวกจะเป็นการกระตุ้นให้ได้รับความก้าวหน้าในงาน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และการเป็นที่ยอมรับยกย่องนับถือ

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของไพเกอร์กับไมเออร์ (Pigors & Myers, 1981) พบว่า สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ด้านอื่นๆที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขสบาย มีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. สวัสดิการด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการสนับสนุนทางด้านการศึกษาต่อข้าราชการสำรวจชั้นประทวน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี วงศ์ทวีลาภ (2552) pub ว่า การศึกษาเป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเต็มรูปแบบ ส่งผลไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

4. สวัสดิการด้านการสร้างเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีเงินช่วยเหลือข้าราชการตรวจที่ประสนบันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาร์ส เอส บีช (1971) กล่าวว่า ผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนแล้ว มีการคุ้มครองให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น การเจ็บป่วย หรือการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. สวัสดิการด้านนันทนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการจัดแข่งขันกีฬาภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo, 1971 อ้างถึงใน ยุวดี ศรีธรรมรักษ์, 2541) กล่าวว่า สวัสดิการที่จัดให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อความบันเทิง มักจะไม่อุ่นในรูปของตัวเงิน เช่น สมอสรห้องสมุด เป็นต้น

6. สวัสดิการด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีเงินที่ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรมและมีการจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อถึงเวลาเกณฑ์อายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แอลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2549) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการด้านความก้าวหน้า มีความมั่นคงปลอดภัยรวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร

7. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการให้

บริการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553) พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยรวมถึงการส่งเสริมพัฒนาสุขภาพและร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ในปัจจุบัน

### ข้อเสนอแนะ

1. ทางสังกัดควรมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตรวจชั้นประทวนตามแต่ละหน้าที่อย่างเหมาะสม

2. ควรมีการสนับสนุนทางด้านการศึกษาโดยเฉพาะการจัดอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ เพราะในปัจจุบันมีชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่สามารถสื่อสารเพื่อสื่อความเข้าใจได้ไม่มากเท่าที่ควร

3. ควรจัดให้มีการสนับสนุนด้านการศึกษาบุตรของข้าราชการตรวจชั้นประทวนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

4. ควรจัดให้มีการpub ประสังสรรค์กับข้าราชการ ตรวจชั้นประทวนในพื้นที่ต่างๆเพื่อสร้างความสัมพันธ์มิตร และสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

5. ควรมีการจัดเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานที่มีความสะดวกและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6. ควรเพิ่มค่าตอบแทนเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน



### References

- Herzberg, F. B., & Synderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.
- Pigors, P., & Myers, C. A. (1981). *Personnel administration* (9<sup>th</sup> ed.). Tokyo: McGraw-Hill.
- Fongsri, P. (2011). *Research tools building* (3<sup>rd</sup> ed.). Bangkok: Dansutha. (in Thai)
- Laksana, S. (2006). *Efficiency working development* (5<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Puemsab. (in Thai)
- Santipan, P. (2003). *Customer's satisfaction on housing loan of government housing bank in Bangkok area*. Master of Business Administration Thesis, Sukhothaithammathirat University. (in Thai)

Sonsiri, P. (2553). *Attaching values to welfare of workers of Thai City Electric Co. Ltd.* Master of Labor and Welfare Development Thesis, Thammasat University. (in Thai)

Sookduang, P. (2012). *Quality of work life of regular employees of subdistrict administrative organizations in Ongkharak district, Nakhon nayok province.* Master of Public Administration Thesis, Valayalongkorn Rajabhat University. (in Thai)

Srithammarat, Y. (1998). *Efficiency working development* (5<sup>th</sup> ed.). Bangkok: Puemsab. (in Thai)

Wongtawee lab, S. (2009). *Customer satisfaction towards service quality of Krungsri Ayudhya bank public company limited, Khlong Khru subbranch, Samut Sakhon province.* Master of Business Administration Thesis, Chiangmai University. (in Thai)

