

แนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
Approach to Support Benefits for Non-Commissioned
Police Office of Suratthani Provincial Police

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

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 317 คน โดยใช้แบบสอบถามและ การสัมภาษณ์จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและผู้บังคับบัญชา จำนวน 13 คน แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่าสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุราชการ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ขนาดสถานีตำรวจ มีการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ไม่แตกต่างกันและแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และควรกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมต่อภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ควรให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง

คำสำคัญ: แนวทาง, สวัสดิการ, ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

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 ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีส่วนทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตำรวจถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อสังคมตำรวจเป็นทรัพยากรกลุ่มหนึ่งที่มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ ในประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี เล่มที่ 1 ภาคที่ 1 ซึ่งเปรียบเสมือนคู่มือปฏิบัติงานของตำรวจได้กำหนดภารกิจหน้าที่ของตำรวจไว้คือ รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน ดูแลและรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของตำรวจในการปฏิบัติงานเหล่านี้

อย่างไรก็ตาม สวัสดิการถือเป็นสิ่งที่องค์กรหรือนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้แก่บุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรสมควรปฏิบัติเพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร ปัจจุบันการจัดสวัสดิการในองค์กรมีความสำคัญต่อขวัญ กำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และความ

ทุ่มเทที่บุคลากรมีให้กับองค์กร (ปฏิพันธ์ สุกด้าง, 2555)

จังหวัดสุราษฎร์ธานี ใช้อักษรย่อ “สฎ” เป็นจังหวัดในภาคใต้ตอนบนมีพื้นที่ขนาดใหญ่เป็นอันดับที่ 6 ของประเทศ และมีประชากรหนาแน่นอันดับที่ 59 ของประเทศ แบ่งการปกครองออกเป็น 19 อำเภอ 131 ตำบล 1,028 หมู่บ้าน และในส่วนของสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกองกำลังพลในสังกัด ทั้งหมด 26 สถานี ทั้งหมดมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อำนวยความยุติธรรมให้เกิดความถูกต้องแก่ประชาชน ต้องดำเนินการสนองนโยบายของรัฐบาลและต้องพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีความเข้มแข็งพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับกับอาชญากรรมสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นตำรวจภูธรจึงเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่รับผิดชอบภารกิจในเขตพื้นที่

สุราษฎร์ธานี มีหน้าที่ในการควบคุมดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและบ้านเมืองให้เป็นไปตามนโยบายของทางราชการ ซึ่งข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกำลังพลข้าราชการตำรวจในสังกัด ทั้งหมด 2,600 อัตรา แบ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 1,088 อัตรา ชั้นประทวน 1,512 อัตรา ซึ่งตำรวจภูธร มีนโยบายการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจเหล่านี้สอดคล้องกับนโยบายด้านสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากความสำคัญของสวัสดิการข้าราชการตำรวจ โดยพิจารณาประเด็นภารกิจหรือหน้าที่ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งมีเป็นจำนวนมาก แต่ทางหน่วยงานภาครัฐอาจจะมีการจัดสรรสวัสดิการให้กับข้าราชการชั้นประทวนได้ไม่เพียงพอเท่าที่ควร และผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี และยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสังคมปัจจุบัน และเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อศึกษาระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเปรียบเทียบการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล และเพื่อหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด สุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบการได้รับสวัสดิการของ

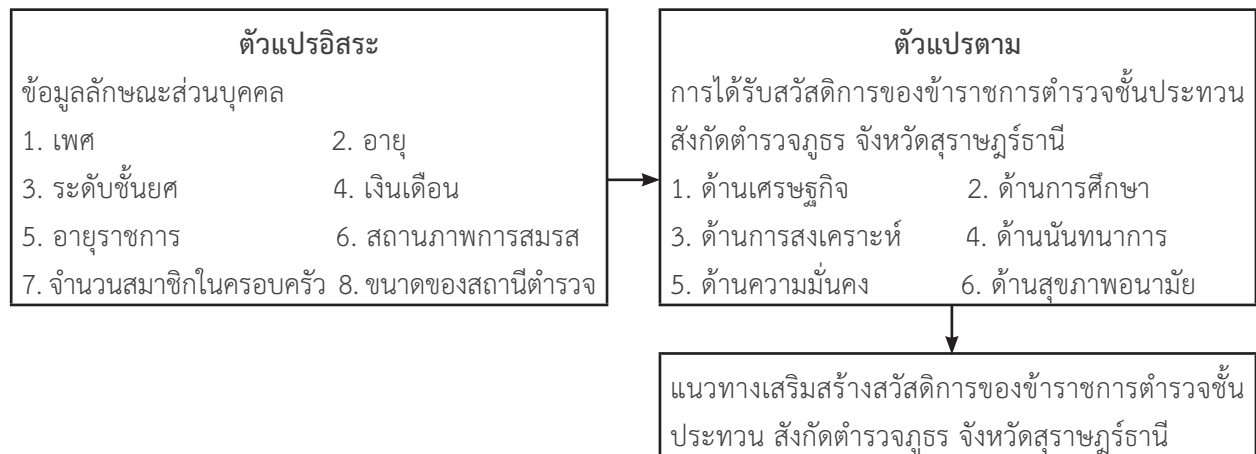
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

4. เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553) ได้ให้ความหมายว่า คำว่า “สวัสดิการ” ในวงการบริหารธุรกิจและวงการบริหารงานบุคคล มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษหลายคำ เช่น Employee services, Benefit programs และ Employee welfare เป็นต้น สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะใช้กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญาความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวลกับปัญหาส่วนตัวและปัญหาครอบครัว ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำและตั้งใจทำงานนั้นได้นานที่สุด นอกจากนี้พงษ์เทพ สันติพันธ์ (2546) ได้ให้ความหมายว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการหรือผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบาย มีความมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี กินดี อยู่ดี และสามารถพึ่งตนเองได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการวิจัยเชิงปริมาณเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับเกณฑ์การชี้วัดระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี 6 ด้าน ส่วนการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งปฏิบัติงานในสถานีดำรวจ ปี พ.ศ.2560 จำนวน 1,512 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1960 อ้างถึง

ใน พิสนุ 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 และขนาดของสถานีดำรวจ จำนวน 8 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านความมั่นคง และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย จำนวน 30 ข้อ มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยคำถามครอบคลุมการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด

สุราษฎร์ธานี เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้วิจัยจะทำการชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบสอบถาม
3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
4. นำข้อมูลที่ได้มาลงรหัส (coding) ในแบบสอบถามทุกชุดที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบ t (t - test) และสถิติทดสอบ F (F-test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับชั้นยศส่วนใหญ่เป็น จ.ส.ต. ระดับเงินเดือนอยู่ระหว่าง 21,000 – 25,000 บาท อายุราชการมีอายุงาน 10 ปีหรือต่ำกว่า สถานภาพสมรสส่วนใหญ่สมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวนสมาชิกใน

ครอบครัวที่มีจำนวนมากที่สุด คือ 3 คนขึ้นไป ขนาดของสถานที่ตำรวจที่ข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนสังกัดอยู่ส่วนใหญ่เป็นขนาดใหญ่

2. ระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่เห็นว่ามีสวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี สูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคง รองลงมาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนต่ำสุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนที่มีต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้าน ระหว่างเพศชายและเพศหญิง พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

3.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวม ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด

3.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจขึ้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด

ขนาดของสถานีดำรงจวต่างๆ มีความคิดเห็นของข้าราชการ
ดำรงจวชั้นประทวนที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการ
ดำรงจวชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สวัสดิการด้านความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานีดำรงจว
ขนาดกลาง มีความคิดเห็นของข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน
ที่มีต่อการได้รับสวัสดิการของข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน
สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี สวัสดิการด้านความ
มั่นคง มากกว่ากลุ่มสถานีดำรงจวขนาดใหญ่

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางเสริม
สร้างเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน
สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางเสริมสร้าง
เกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน
สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากการสัมภาษณ์
ข้าราชการดำรงจวที่เกี่ยวข้องกับการได้รับสวัสดิการของ
ข้าราชการดำรงจวชั้นประทวนจำนวน 13 คน พบว่าทาง
สังกัดตำรวจภูธรควรมีการจัดระบบเงินเดือนให้สอดคล้อง
กับการปฏิบัติการกิจของข้าราชการดำรงจวชั้นประทวนตาม
แต่ละหน้าที่อย่างเหมาะสม ควรมีการสนับสนุนทางด้าน
การศึกษาโดยเฉพาะการจัดอบรมทางด้านภาษาอังกฤษ
เพราะในปัจจุบันมีชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาในประเทศ
เป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่สามารถสื่อสารเพื่อ
สื่อความเข้าใจได้ไม่มากเท่าที่ควร และควรจัดให้มีการ
ช่วยเหลือในด้านต่างๆของข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน
และครอบครัวอย่างเหมาะสมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพ
เศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยการจัดให้มีการพบปะ
สังสรรค์กับข้าราชการดำรงจวชั้นประทวนในพื้นที่ต่างๆ
เพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีและสร้างเครือข่ายในการ
ปฏิบัติงาน ควรมีการจัดตั้งสวัสดิการหรือกองทุนต่างๆเพื่อ
เป็นการสะสมเงินไว้สำหรับข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน
และครอบครัวได้นำมาใช้ในยามฉุกเฉิน รวมถึงควรจัดให้มี
การตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ เพื่อคุณภาพชีวิต
ที่ดีของข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของ

ข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด
สุราษฎร์ธานี พบประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปราย
ผล ดังนี้

1. ระดับการได้รับสวัสดิการของข้าราชการดำรง
จวชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพ
รวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่เห็นว่ามีสวัสดิการของ
ข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัด
สุราษฎร์ธานี สูงสุด ได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคง รองลง
มาคือ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการของข้าราชการ
ดำรงจวชั้นประทวนต่ำสุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
สวัสดิการด้านเศรษฐกิจตาม ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นอาจเป็น
เพราะเงินเดือนเมื่อเทียบกับความสามารถและความรับผิดชอบ
ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้อง
กับทฤษฎีของเฟรดเดอริก เฮอริชเบิร์ก (Herzberg &
Synderman, 1959) กล่าวว่า บุคคลจะปฏิบัติงานได้ผล
ดีมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึง
พอใจในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนอง
ในทางบวกจะเป็นการกระตุ้นให้ได้รับความก้าวหน้าใน
งาน มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบ และการเป็น
ที่ยอมรับยกย่องนับถือ

2. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการจ่ายค่า
ตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้อง
กับทฤษฎีของไพเกอร์กับไมเออร์ (Pigors & Myers, 1981)
พบว่า สวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
เป็นการจ่ายค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ด้านอื่นๆที่ผู้
ปฏิบัติงานได้รับ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติ
งานมีความสุขสบาย มีความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติ
งานมากขึ้น

3. สวัสดิการด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการสนับสนุน
ทางการศึกษาต่อข้าราชการดำรงจวชั้นประทวน ซึ่ง
สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี วงศ์พัวลาก (2552) พบ
ว่า การศึกษาเป็นสิ่งที่ควรได้รับการส่งเสริมเพื่อให้ผู้ปฏิบัติ
งานได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถเพื่อนำ
มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเต็มรูปแบบ
ส่งผลไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

4. สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีเงินช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคาร์ส เอส บีช (1971) กล่าวว่า ผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนแล้ว มีการคุ้มครองให้ความช่วยเหลือด้านต่างๆ เช่น การเจ็บป่วย หรือการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

5. สวัสดิการด้านนันทนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการจัดแข่งขันกีฬภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ เอ็ดวิน บี ฟลิปโป (Edwin B. Flippo, 1971 อ้างถึงใน ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541) กล่าวว่า สวัสดิการที่จัดให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อความบันเทิง มักจะไม่อยู่ในรูปของตัวเงิน เช่น สโมสร ห้องสมุด เป็นต้น

6. สวัสดิการด้านความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง อย่างยุติธรรมและมีการจ่ายเงินบำเหน็จเมื่อถึงเวลาเกษียณอายุราชการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ แอลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ, 2549) พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการด้านความก้าวหน้ามีความมั่นคงปลอดภัยรวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือในองค์กร

7. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะองค์กรมีการให้

บริการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย พิเชษฐ์ สอนศิริ (2553) พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยรวมถึงการส่งเสริมพัฒนาสุขภาพและร่างกาย จิตใจ อารมณ์ให้สอดคล้องกับความต้องการและสถานการณ์ในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ทางสังกัดตำรวจภูธรควรมีการมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามแต่ละหน้าที่อย่างเหมาะสม

2. ควรมีการสนับสนุนทางด้านการศึกษาโดยเฉพาะการจัดอบรมทางด้านภาษาอังกฤษเพราะในปัจจุบันมีชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาในประเทศเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่สามารถสื่อสารเพื่อสื่อความเข้าใจได้ไม่มากเท่าที่ควร

3. ควรจัดให้มีการสนับสนุนด้านการศึกษาบุตรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

4. ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่ต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ไมตรีและสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงาน

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* (9th ed). Tokyo: McGraw-Hill.
- Fongsri, P. (2011). *Research tools building* (3rd ed.). Bangkok: Dansutha. (in Thai)
- Laksana, S. (2006). *Efficiency working development* (5th 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, Sukhothaimthammathirat 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* (5th ed.). Bangkok: Puemsab. (in Thai)
- Wongtaweelab, 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)

