

การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7
กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

Welfare Management Factors Affecting to Welfare Management Effectiveness of
Police Special Training Division 7, Cha-am District, Phetchaburi Province

ศิริชัย วงษ์วาน¹

Sirichai Wongwan¹

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด

¹ Master of Political Science, Stamford International University

บทคัดย่อ

Received: June 28, 2018

Revised: August 28, 2018

Accepted: August 31, 2018

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี (2) ศึกษาปัจจัยในการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี (3) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ของปัจจัยในการจัดการสวัสดิการกับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 128 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติค่าไคสแควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 41-50 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส และมีรายได้ต่อเดือน 25,001-35,000 บาท (2) การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบ้านพักที่อยู่อาศัย ด้านการช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต ด้านทุนการศึกษาบุตร - ธิดาข้าราชการ และด้านเงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ (3) ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการจัดการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการจัดองค์การ ด้านการประสานงาน ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณ มีการจัดการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และ ด้านการวางแผน มีการจัดการสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผลกับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พิจารณารายด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (4) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมและรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

คำสำคัญ : ประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการ, การจัดการสวัสดิการ, สวัสดิการของข้าราชการตำรวจ

Abstract

This research aimed to study (1) The level of Welfare Management Factors Affecting to Welfare Management Effectiveness of Police Special Training Division 7, Cha-am District, Phetchaburi Province. (2) welfare management factors in division 7, special training division, Cha-am district, Phetchaburi province. 3) the causal relationships between welfare management factors and Welfare Management Factors Affecting to Welfare Management Effectiveness of Police Special Training Division 7, Cha-am District, Phetchaburi Province. The samples size of the subjects was 128 persons from Police Special Training Division 7, Cha-am District, Phetchaburi Province. The data were then analyzed by means of descriptive statistics, e.g. percentage, mean, S.D. and Inferential Statistics, e.g. chi-square test and multiple regression analysis.

The results of the research could be concluded that;

(1) Most of the respondents were male with the age of 41–50 who achieved under bachelor's degree. The status of the respondents was on marital with monthly income of 25001 – 35000 baht. (2) There was at high level on Welfare Management Factors Affecting to Welfare Management Effectiveness of Police Special Training Division 7, Cha-am District, Phetchaburi Province. The range over effectiveness of welfare management were Housing, helping police officers and families injured and killed, reliability, the scholarship – son of a servant and Assist money for the Police officer. (3) welfare management factors had the effect of effectiveness of welfare management at high level. The range over welfare management factors were expectations, staffing, organizing, coordinating, directing, reporting, budgeting and welfare management factors was at medium level such as Planning and welfare management factors were in causal relationships with Welfare Management Factors Affecting to Welfare Management Effectiveness of Police Special Training Division 7, Cha-am District, Phetchaburi Province at 0.001 level of significant. These welfare management factors could be planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting and budgeting. (4) Personal factors were not related to Welfare Management Factors Affecting to Welfare Management Effectiveness of Police Special Training Division 7, Cha-am District, Phetchaburi Province.

Keywords : Welfare Management Effectiveness, Welfare Management, Welfare of Police

ความสำคัญและปัญหา

หากพิจารณาถึงสวัสดิการข้าราชการตำรวจนั้นพบว่า ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดให้ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทด้วยกัน (กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550) คือ (1) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของทางราชการ ได้แก่ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ทั่วไป (เช่น การแต่งกายและอุปกรณ์ สวัสดิการการอาคารบ้านพักของทางราชการ สถานพักฟื้นและตากอากาศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สโมสรตำรวจ การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และการลา) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการเงิน (เช่น เงินสวัสดิการค่าเช่าบ้าน เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเบี้ยกันดาร เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทำลายวัตถุระเบิด เงินรางวัลเจ้าหน้าที่เงินรางวัลจับกุมผู้กระทำผิดในคดีเกี่ยวกับการจราจรทางบก และเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา) บำเหน็จความชอบ (เช่น บำเหน็จความชอบตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ.2521 บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยบำเหน็จความชอบ ค่าตอบแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ พ.ศ.2521 การสงเคราะห์ผู้ประสบภัยฯ เงินทำขวัญเงินสงเคราะห์เจ้าหน้าที่ผู้ติดเชื้อมะเร็งจากการปฏิบัติหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้ การสงเคราะห์ให้รับราชการต่อไปในตำแหน่งที่เหมาะสม) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เมื่อพ้นจากราชการ (เช่น กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการและเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์กรณีเสียชีวิต (เช่น เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ ฌาปนสถานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การขอพระราชทานเพลิงศพและกองเกียรติยศ การขอพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ และการบรรจุทายาทข้าราชการตำรวจผู้เสียชีวิตเข้ารับราชการ) และ (2) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์นอกเหนือจากสวัสดิการทางราชการ ได้แก่ ทุนการศึกษาบุตรจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น

แต่หากพิจารณาถึงสวัสดิการและสวัสดิอุปกรณ์ในการสนับสนุนการทำงานของตำรวจ พบว่า ยังคงประสบปัญหาหลายด้าน สวัสดิการของตำรวจในด้านต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม เช่น ที่พักอาศัยมีไม่เพียงพอ การรักษาพยาบาลซึ่งจำกัดเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐและเบิกไม่ได้ทั้งหมด เงินเบี้ยเลี้ยงที่อยู่ในระดับต่ำ ออกไม่ตรงตามกำหนด เป็นต้น หากพิจารณาถึงสวัสดิอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน ยิ่งพบว่า ยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในระดับพื้นที่ เช่น รถสายตรวจและน้ำมันที่ได้รับการจัดสรรมีไม่เพียงพอ โดยเฉลี่ยต้องออกตรวจผลัดละ 8 ชั่วโมงแต่ได้รับการจัดสรรน้ำมันในช่วงระยะเวลาที่ออกตรวจโดยเฉลี่ยไม่ถึง 10 ลิตรต่อหนึ่งผลัดซึ่งไม่เพียงพอต่อการออกตรวจในเขตพื้นที่รับผิดชอบโดยเฉพาะในพื้นที่ต่างจังหวัด การแก้ไขปัญหาในระดับสถานีตำรวจก็ต้องพึ่งงบประมาณของหน่วยงานระดับท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล เนื่องจากสามารถจัดเก็บรายได้จากชุมชน แต่การบริหารจัดการในลักษณะดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในลักษณะถ้อยที่ถ้อยอาศัย หากหัวหน้าหน่วยงานในระดับชุมชนเกี่ยวข้องกับสิ่งผิดกฎหมาย หรือประพฤตินอกเหนือจากนี้ เป็นเรื่องที่น่าประหลาดใจว่าอาวุธปืนประจำกายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ต้องหาซื้อกันเองทั้งในลักษณะผ่อนเป็นรายงวดจึงจะได้อาวุธปืน หรือการซื้อด้วยเงินสด เพราะอาวุธปืนของทางราชการส่วนใหญ่ไม่เพียงพอ และมีประสิทธิภาพไม่เท่าเทียมกับอาวุธปืนที่หาซื้อจากภายนอก ซึ่งยังไม่รวมถึงสื่อเกราะกันกระสุน ที่ได้รับการจัดทำให้เฉพาะบางหน่วยงานเท่านั้น (จิตติมา บุญใหญ่, 2558, น. 2-3) ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารจัดการสวัสดิการเพื่อข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งระเบียบ

กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในการกู้ยืมเงินในสภาวะเร่งด่วน ต้องผ่านหลายขั้นตอนทำให้เกิดการล่าช้าและจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ด้านบ้านพักที่อยู่อาศัยให้แก่ข้าราชการตำรวจมีไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อจำนวนข้าราชการตำรวจ ทำให้บางส่วนต้องออกมาเช่าบ้านหรือกู้ยืมเงินเพื่อซื้อบ้านไว้เพื่ออยู่อาศัย ด้านทุนการศึกษาบางกรณีได้รับเพียงกึ่งหนึ่งของที่ได้ชำระไปจริงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น รวมถึงการช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติงาน มีการจ่ายล่าช้าไม่ทันกับการใช้จ่ายในช่วงระยะเวลาที่ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิต

ดังนั้น จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า กองบังคับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี ควรมีการปรับปรุงการบริหารจัดการสวัสดิการ เพื่อข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรีมีสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี จึงเห็นความจำเป็นที่จะศึกษาประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการของกองบังคับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อจะได้พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการสวัสดิการ ได้แก่ (1) ด้านเงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ (2) ด้านบ้านพักที่อยู่อาศัย (3) ด้านทุนการศึกษานูต-ธิดาข้าราชการ และ (4) ด้านการช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต ของกองกำกับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยให้การดำเนินชีวิตภายในครอบครัวเป็นไปอย่างราบรื่น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำไปปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น
2. ศึกษาระดับปัจจัยในการจัดการสวัสดิการของกองบังคับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำไปปรับปรุงให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น
3. ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยในการจัดการสวัสดิการกับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี เพื่อนำปัจจัยเหล่านั้นมาใช้ในการจัดสวัสดิการให้ดียิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี
2. ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การจัดบุคลากร (4) การอำนวยความสะดวก (5) การประสานงาน (6) การรายงาน และ (7) การงบประมาณ มีความสัมพันธ์เชิงเหตุ – ผลกับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการ พิภพพิเศษ อำเภอลำปาง จังหวัดเพชรบุรี

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

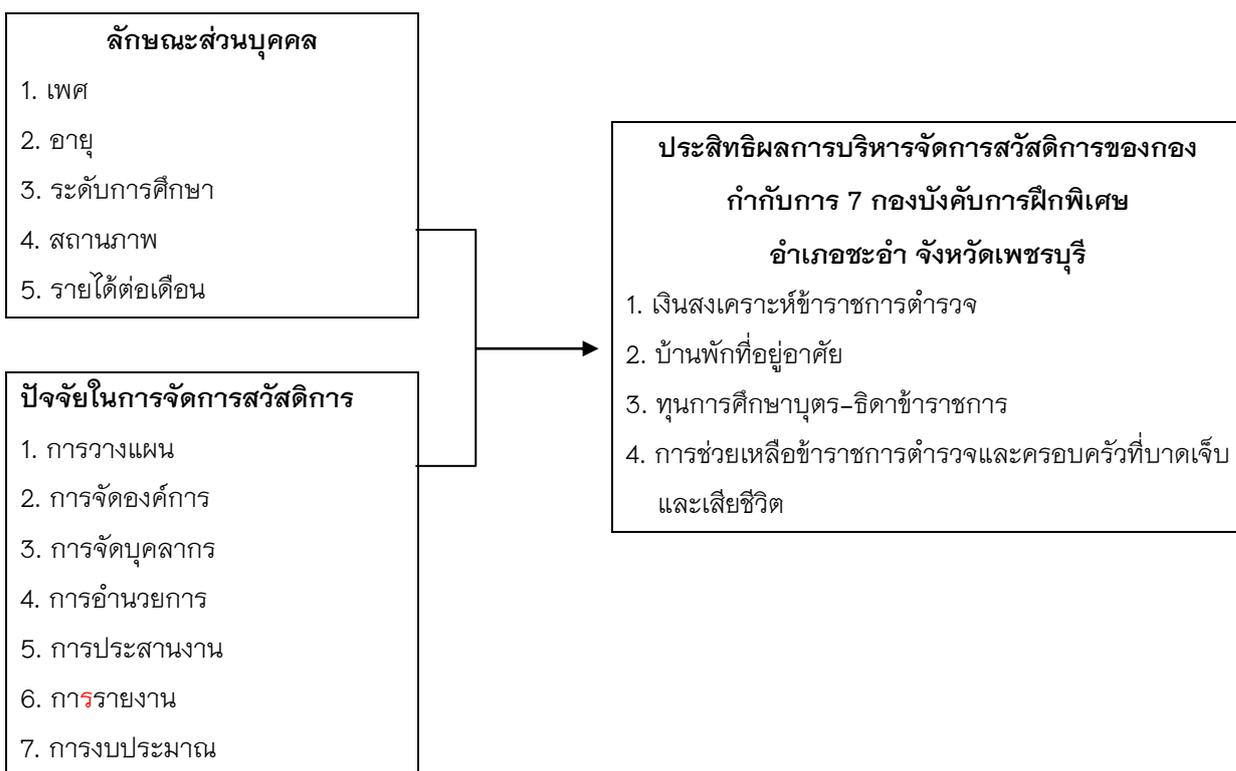
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดสวัสดิการ หมายถึง ระดับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในการบริหารการจัดการสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจตามแผน ประกอบด้วย (1) เงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ (2) บ้านพักที่อยู่อาศัย (3)ทุนการศึกษาบุตร-ธิดาข้าราชการ และ (4) การช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดสวัสดิการ หมายถึง วิธีการดำเนินการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด ซึ่งเป็นสิ่งตอบแทนอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นการช่วยเหลือในการครอบครัวให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตของบุคลากรและครอบครัว โดยดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การจัดบุคลากร (4) การอำนวยความสะดวก (5) การประสานงาน (6) การรายงาน และ (7) การงบประมาณ

3. ลักษณะส่วนบุคคล (ประชากรศาสตร์) หมายถึง ลักษณะทั่ว ๆ ไปของแต่ละบุคคลที่เป็นกลุ่มประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สถานภาพ และ (5) รายได้ต่อเดือน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการ ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การจัดบุคลากร (4) การอำนวยการ (5) การประสานงาน (6) การรายงาน และ (7) การงบประมาณ ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, น.27)

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย (1) เงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ (2) บ้านพักที่อยู่อาศัย (3) ทุนการศึกษาบุตร-ธิดาข้าราชการ และ (4) การช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2550)

ขอบเขตการวิจัย

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 128 คน ผู้วิจัยเลือกเก็บจากประชากรทั้งหมด 128 คน จากข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จำนวน 128 คน

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย

เครื่องมือที่ใช้วิจัย เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) สถานภาพ (5) รายได้ต่อเดือนจำนวน 5 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการจัดการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย ประกอบด้วย (1) การวางแผน (2) การจัดองค์การ (3) การจัดบุคลากร (4) การอำนวยการ (5) การประสานงาน (6) การรายงาน และ (7) การงบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถาม 35 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ประกอบด้วย (1) เงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ (2) บ้านพักที่อยู่อาศัย (3) ทุนการศึกษามบุตร-ธิดาข้าราชการ และ (4) การช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต มีจำนวน 20 ข้อ มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายปิด มีการประเมินค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert scale)

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามที่ประกอบไปด้วยข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยทำการตรวจสอบแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้อง

2. นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแล้วนำมาปรับปรุง ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และหาค่าความเชื่อมั่น

(Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน และนำผลของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมารวมกัน คำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ (Index of item Objective Congruence : IOC) จากการคำนวณหาค่า IOC ครั้งนี้ได้เท่ากับ 1.00

3. การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try – Out) กับบุคคลที่มีลักษณะเช่นเดียวกันกับประชากรและไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย โดยกลุ่มบุคคลที่ทดลองใช้แบบสอบถามครั้งนี้เป็นประชากรในเขตอำเภอเมืองเพชรบุรี ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามในภาพรวมทั้งฉบับมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.987

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเป็นครั้งสุดท้ายเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์แล้วมาลงเลขรหัส (Code)

2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตอบคำถามให้ตรงตามประเด็นที่ต้องการและวัตถุประสงค์ของการวิจัย พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิดมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลและเพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยแบ่งสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency) และวิเคราะห์ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการและการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-square) และปัจจัยในการจัดการสวัสดิการมีความสัมพันธ์ ของการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

พบว่า การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.26) เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบ้านพักที่อยู่อาศัย ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.35) ด้านการช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต ($\bar{X}=3.60$, S.D.=0.39) ด้านทุนการศึกษาบุตร-ธิดาข้าราชการ ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.32) และด้านเงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.31)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

พบว่า ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.55$, S.D.=0.22) เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านการจัดบุคลากร ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.40) ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X}=3.62$, S.D.=0.34) ด้านการประสานงาน ($\bar{X}=3.59$, S.D.=0.31) ด้านการอำนวยความสะดวก ($\bar{X}=3.56$, S.D.=0.32) ด้านการรายงาน ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.30) ด้านการงบประมาณ ($\bar{X}=3.52$, S.D.=0.31) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก และ ด้านการวางแผน ($\bar{X}=3.35$, S.D.=0.30) มีการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลวิเคราะห์ปัจจัยในการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ - ผลกับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยในการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยในการจัดสวัสดิการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ มีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยในการจัดสวัสดิการ ได้แก่ ด้านการวางแผน ($\beta_{\text{การวางแผน}} = 0.390$, Sig. =0.000) ด้านการจัดองค์การ ($\beta_{\text{การจัดองค์การ}} = 0.523$, Sig. =0.000) ด้านการจัดบุคลากร ($\beta_{\text{การจัดบุคลากร}} = 0.715$, Sig. =0.000) ด้านการอำนวยความสะดวก ($\beta_{\text{การอำนวยความสะดวก}} = 0.666$, Sig. =0.000) ด้านการประสานงาน ($\beta_{\text{การประสานงาน}} = 0.651$, Sig. =0.000) ด้านการรายงาน ($\beta_{\text{การรายงาน}} = 0.622$, Sig. =0.000) และด้านการงบประมาณ ($\beta_{\text{การงบประมาณ}} = 0.587$, Sig. =0.000) เป็นปัจจัยที่ทำให้การจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรีมีประสิทธิผลอย่างเต็มที่

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

ปัจจัยในการจัดการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดองค์การ การจัดบุคลากร การอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ มีการจัดการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และการวางแผน มีการ

ดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการจัดการสวัสดิการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย องค์กรจะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และบุคลากรในองค์กรมีความมั่นใจ และมีความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ วิรัช นิภาวรรณ (2548, น.27) ได้วิเคราะห์ถึงกระบวนการบริหารจากนักวิชาการหลายท่านแล้ว เห็นว่ากระบวนการบริหารสามารถจำแนกตามกรอบแนวคิดที่เรียกว่า PAMS-POSDCORB ได้ดังนี้ (1) นโยบาย (Policy) หมายถึง หลักและวิธีปฏิบัติยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานรวมถึงวิสัยทัศน์ของการพัฒนา ซึ่งหมายถึงลักษณะของการวางแผนทางการพัฒนาไว้ในอนาคตในช่วงระยะเวลาที่กำหนด (2) อำนาจหน้าที่ (Authority) หมายถึง อำนาจในส่วนที่เกี่ยวข้องและมีกฎหมายรองรับ (3) จริยธรรม (Morality) หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานของบุคลากร เช่น บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริสุทธิ์ใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีเมตตา (4) จิตวิญญาณ (Spirit) หมายถึง จิตวิญญาณของบุคลากรที่เป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อส่วนรวมหรือการแสดงความรักความรับผิดชอบเมื่อบริหารงานผิดพลาดตามสมควรแก่กรณี (5) การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดทำแผนพัฒนา (6) การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง รูปแบบและโครงสร้าง รวมทั้งการจัดส่วนราชการ (7) การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การบังคับบัญชา ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารงาน (8) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การบังคับบัญชา ควบคุมและรับผิดชอบการบริหารงานการจัดการของผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจในการสั่งการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งระบุบุคคล การนิเทศงานและการติดตามผล เพื่อให้งานดำเนินไปตามแผน หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (9) การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับประชาชน (10) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานเสนอความเห็น หรือยื่นเรื่องร้องเรียน และการควบคุมตรวจสอบการบริหารงานจากภายในและภายนอก (11) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การคลัง การงบประมาณ รายได้และรายจ่ายของหน่วยงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชีราเนตร ประชุมศักดิ์ (2551, น. 92-94) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายออมทรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง ตามความคิดเห็นของสมาชิกและคณะกรรมการกลุ่มออมทรัพย์ โดยภาพรวมของปัจจัยเสริมการเข้าร่วมในการบริหารเครือข่ายอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าร่วมประชุม/กิจกรรมและด้านการตัดสินใจ ด้านการอำนวยการ และด้านการรายงาน ส่วนด้านการเข้าร่วมวางแผน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทองใบ บาระพรม (2553, น. 129-140) ได้วิจัยเรื่องกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าประชาชนซึ่งเป็นผู้สูงอายุที่ใช้บริการสวัสดิการสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดองค์การ ด้านงบประมาณ ด้านการอำนวยการ ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการจัดคนเข้าทำงาน ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผน

การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

การจัดการสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ในภาพรวมและรายด้านมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านบ้านพักที่อยู่อาศัย ด้านการช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต ด้านทุนการศึกษาบุตร-ธิดา

ข้าราชการ และด้านเงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลเข้ามาทำงานให้กับองค์กรนั้นต้องใช้ความตั้งใจทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จดังเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรนั้น ๆ จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องจัดสิ่งเหล่านี้ให้แก่บุคลากร เช่น การเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง แม้กระทั่งการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ เพื่อการทำงานที่ทุ่มเทศักยภาพร่างกาย แรงใจ และพร้อมร่วมเป็นส่วนหนึ่งในความก้าวหน้าขององค์กรซึ่งถือเป็นการต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2550, น. 1-3) มีการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ ด้านบ้านพักที่อยู่อาศัย ด้านทุนการศึกษาบุตร-ธิดาข้าราชการ และด้านการช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต ที่กล่าวถึงสวัสดิการไว้ว่าเป็นค่าตอบแทนใด ๆ ที่องค์กรหนึ่ง ๆ จ่ายให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานของตน นอกเหนือไปจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปของตัวเงินหรืออาจจะไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อช่วยส่งเสริมให้แก่บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานได้ผลดีมากยิ่งขึ้น หรือเพื่อประโยชน์อื่น ๆ ขององค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โอภาส วงษ์หงส์ (2554, น. 50-54) ได้วิจัยเรื่องการวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อพฤติกรรมการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในระดับมาก ในสวัสดิการด้านการช่วยเหลือครอบครัว ด้านเงินกู้และด้านการออมทรัพย์ ด้านที่พักอาศัย ด้านการพัฒนาบุคลากรและนันทนาการ ด้านสนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน

ลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

พบว่า ในภาพรวมลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี แสดงให้เห็นว่าลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาตามระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และความเหมาะสมให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกคน ดังนั้นจึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นวรัตน์ ผ่องพุทธ (2553, น.112-122) ได้วิจัยเรื่องประสิทธิผลการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม

ปัจจัยในการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี

พบว่า ปัจจัยในการจัดสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงเหตุ-ผลกับการจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการสวัสดิการของกองกำกับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ ด้านการจัดบุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน ด้านการงบประมาณ ด้านการจัดองค์การ และด้านการวางแผน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการจัด

สวัสดิการก็คือ บุคลากร เพราะบุคลากรเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เห็นความสำคัญของการจัดบุคลากรที่ได้ทุ่มงบประมาณในการจัดสวัสดิการอย่างเต็มที่ เพียงพอต่อความต้องการ ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงาน มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี ซึ่งการบริหารจัดการดังกล่าวต้องมีการอำนวยความสะดวก การประสานงาน การรายงาน งบประมาณ การจัดองค์การ และการวางแผนที่มีประสิทธิภาพอีกด้วยจึงจะทำให้การบริหารงานนั้นประสบความสำเร็จอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron & Whetten (1983, p.99) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นความสามารถที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุจุดมุ่งหมาย งานที่ทำประสบความสำเร็จ และเกิดผลอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผลจากการตัดสินใจและปฏิบัติ ตามลำดับขั้นตอน ตั้งแต่การกำหนดจุดมุ่งหมาย การตัดสินใจ ลงมือปฏิบัติ จนบรรลุผลที่พึงประสงค์ในเวลาที่กำหนด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูงศ์ กนิษฐชาติ (2548, น. 136-138) ได้วิจัยเรื่องการบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน: กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองนครขอนแก่น ในโครงการ SIF Menu 5 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายมีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านขับเคลื่อนดำเนินงาน ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมกำกับดูแล และด้านการจัดการงบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยได้ค้นพบประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจและนำมาสู่การวิเคราะห์เพื่อสร้างประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการของกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ ควรมีการประชาสัมพันธ์แผนการบริหารงานการจัดสวัสดิการ ให้ข้าราชการตำรวจรับทราบรายละเอียดและนำไปปฏิบัติใช้ได้เป็นอย่างดี
2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษควรมีการทบทวนนโยบายและแผนการบริหารงานการจัดสวัสดิการ โดยให้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ
3. กองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษควรมีการจัดทำฐานข้อมูลของตนเอง เพื่อจำแนกกลุ่มข้าราชการตำรวจในสังกัดที่มีปัญหาในต่าง ๆ เพื่อจัดระบบความช่วยเหลือได้ตรงกับความต้องการ อย่างมีคุณภาพ
4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษควรมีการศึกษาสภาพจริงในการดำเนินการด้านสวัสดิการอย่างจริงจัง เพื่อจะได้มีความชัดเจนในเรื่องการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ และนำผลที่ทำการศึกษามากำหนดนโยบาย วางแผนการจัดสวัสดิการได้ตรงตามเป้าหมายและความต้องการของข้าราชการตำรวจ

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. เงินสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจ ควรมีวิธีการพิจารณาอนุมัติเงินสงเคราะห์ข้าราชการ ที่เหมาะสม
2. บ้านพักที่อยู่อาศัย ควรจัดนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการใช้บ้านพักของทางราชการให้มีความเหมาะสม
3. ทุนการศึกษาบุตร-ธิดาข้าราชการ ควรมีการพิจารณานโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์เกี่ยวกับทุนการศึกษาบุตร-ธิดาข้าราชการอย่างเหมาะสม
4. การช่วยเหลือข้าราชการตำรวจและครอบครัวที่บาดเจ็บและเสียชีวิต ควรให้ข้าราชการมีโอกาสเลือกสถานพยาบาลที่ดีที่สุดในการการรักษาพยาบาล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเชิงลึกถึงปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการสวัสดิการของกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรค เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจในสังกัด
2. ควรมีการศึกษาองค์ประกอบในด้านอื่น ๆ ของปัจจัยในการจัดการสวัสดิการที่มีผลกับประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการของกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ได้ลึกซึ้งและละเอียดมากขึ้น
3. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารจัดการสวัสดิการของกองบังคับการ 7 กองบังคับการฝึกพิเศษกับกองบังคับการอื่น ๆ ว่ามีการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้แก่ข้าราชการตำรวจต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). *คู่มือการจัดการสวัสดิการภายใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- จิตติมา บุญใหญ่. (2558). *การจัดการกระบวนการด้านสวัสดิการและด้านสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชีราเนตร ประชุมศักดิ์. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการชุมชนเครือข่ายอสมททรัพย์หลักสี่-ดอนเมือง* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ทองใบ บาระพรม. (2553). *กระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเกี่ยวกับคุณภาพการให้บริการสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดพัฒนาอำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- นวรรตน์ ผ่องพทุธ. (2553). *ประสิทธิผลการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางคนที่จังหวัดสมุทรสงคราม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ภูซังค์ กนิษฐชาติ. (2548). *การบริหารจัดการสวัสดิการชุมชนโดยเครือข่ายองค์กรชุมชน: กรณีศึกษาเครือข่ายชุมชนเมืองนครขอนแก่น ในโครงการ SIF Menu 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิรัช นิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). *คู่มือการจัดการสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- หทัยชนก พรอคเจริญ. (2555). *เทคนิคการเลือกตัวอย่าง โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การเตรียมความพร้อมคณะอนุกรรมการสถิติรายสาขาของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ครั้งที่ 2*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและวิชาการสถิติ สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- โสภาส วงษ์หงส์. (2554). *การวิเคราะห์การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่ จังหวัดเชียงใหม่* (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Cameron, K M. & Whetten, W.E. (1983). Overcoming resistance to change. *Human Relation*, 1(11) : 99.