



การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน : กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

DEVELOPMENT OF WELFARE ENHANCEMENT MODEL TO IMPROVE THE QUALITY
OF LIFE FOR NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS :
A CASE STUDY OF THE POLICE SPECIAL BRANCH BUREAU, ROYAL THAI POLICE

สุนทรี ควรวินุลย์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2568

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน : กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

DEVELOPMENT OF WELFARE ENHANCEMENT MODEL TO IMPROVE THE QUALITY
OF LIFE FOR NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS :
A CASE STUDY OF THE POLICE SPECIAL BRANCH BUREAU, ROYAL THAI POLICE



A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of DOCTOR OF PHILOSOPHY
(Social Management)

Faculty of Social Sciences, Srinakharinwirot University

2025

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวน : กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ของ

สุนทรี วรรณพิบูลย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางสังคม

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

..... ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.สายชล ปัญญชิต)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัญชลี ศรีกลชาญ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนิศนันท์ สุญสินัย)

ชื่อเรื่อง	การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ
ผู้วิจัย	สุนทรี วรรณพิบูลย์
ปริญญา	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2568
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ชลวิทย์ เจียรจิตต์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร. สายชล ปัญญชิต

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล 2) ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล และ 3) นำเสนอรูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความยั่งยืน เป็นธรรม และตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างแท้จริง การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จำนวน 309 คน ด้วยแบบสอบถาม และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บังคับบัญชาการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อนำไปสังเคราะห์และพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการผลการวิจัย 1) สภาพปัญหาความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล พบว่าโครงสร้างเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ภาระหนี้สิน และความเสี่ยงของลักษณะงานด้านคุ้มครองส่วนบุคคลและรักษาความมั่นคง ทำให้รายได้สุทธิไม่เพียงพอ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในอาชีพ แม้จะมีสวัสดิการด้านที่พัก ค่ารักษาพยาบาล และบำเหน็จบำนาญก็ตาม 2) ผลการพัฒนาูปแบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล พบว่ารูปแบบสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด โดยครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ได้แก่ สุขภาพ นันทนาการ ความมั่นคง การสงเคราะห์ การศึกษา และเศรษฐกิจ และมีส่วนสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง และ 3) นำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า รูปแบบสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นภายใต้โมเดล SB-WELFARE Model สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยครอบคลุมทุกมิติสำคัญด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ ความมั่นคง การศึกษา นันทนาการ และการสงเคราะห์ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : สวัสดิการตำรวจ, คุณภาพชีวิต, ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน, กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, SB-WELFARE Model, การวิจัยแบบผสมผสาน

Title	DEVELOPMENT OF WELFARE ENHANCEMENT MODEL TO IMPROVE THE QUALITY OF LIFE FOR NON-COMMISSIONED POLICE OFFICERS : A CASE STUDY OF THE POLICE SPECIAL BRANCH BUREAU, ROYAL THAI POLICE
Author	SUNTAREE KUANPIBOON
Degree	DOCTOR OF PHILOSOPHY
Academic Year	2025
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Cholvit Jearajit
Co Advisor	Associate Professor Dr. Saichol Panyachit

This study aims (1) to examine the current conditions, problems, and welfare needs of non-commissioned police officers under the Royal Thai Police Special Branch, (2) to investigate patterns of welfare enhancement that are appropriate to the missions, nature of work, and context of non-commissioned police officers under the Royal Thai Police Special Branch, and (3) to propose models and guidelines for welfare enhancement that are sustainable, equitable, and truly responsive to the needs of non-commissioned police officers under the Royal Thai Police Special Branch. The research employs a mixed-methods approach, collecting quantitative data from a sample of 309 non-commissioned police officers under the Royal Thai Police Special Branch through questionnaires, and qualitative data from focus group discussions and in-depth interviews with commanding officers. Quantitative data are analyzed using descriptive statistics, including mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient, while qualitative data are analyzed by content analysis to synthesize and develop welfare enhancement models. The research findings were as follows: (1) Regarding the problems and welfare needs of non-commissioned police officers under the Special Branch Bureau, it was found that the existing salary structure and benefits are not aligned with the cost of living, debt burdens, and the risks inherent in personal protection and national security duties, resulting in insufficient net income. This situation affects their quality of life, morale, and career stability, even though welfare benefits such as housing, medical care, and pensions are provided. (2) The results of developing a welfare model to enhance the quality of life of non-commissioned police officers in the Special Branch Bureau revealed that the developed welfare model is appropriate and consistent with the context and needs of the non-commissioned police officers under its jurisdiction. It covers six key components, namely health, recreation, security, welfare assistance, education, and economy, and plays an important role in concretely and continuously improving their quality of life. (3) The proposed welfare enhancement model to improve the quality of life of non-commissioned police officers under the Special Branch Bureau, Royal Thai Police, namely the SB-WELFARE Model for non-commissioned police officers in the Special Branch Bureau, is appropriate and consistent with their context and needs. It encompasses all crucial dimensions, including health, economy, security, education, recreation, and welfare assistance, thereby helping to improve quality of life, strengthen morale, and foster sustainable organizational commitment.

Keyword : police welfare, quality of life, non-commissioned police officers, Special Branch Bureau, SB-WELFARE Model, mixed methods research

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยพระคุณอันยิ่งใหญ่จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากมาย ที่ข้าพเจ้าตระหนักรู้ซาบซึ้งใจ และสำนึกในพระคุณอย่างหาที่สุดมิได้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณอย่างสุดหัวใจแด่ รองศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิตต์ อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้ทำหน้าที่ ที่ปรึกษาหลัก ผู้เปี่ยมด้วยเมตตา วิสัยทัศน์ และภูมิปัญญาอันลึกซึ้ง ท่านไม่เพียงเป็นผู้ชี้แนะแนวทางวิชาการ หากยังเป็นแรงบันดาลใจและหลักแห่งศรัทธาที่ทำให้ข้าพเจ้าไม่เคยหยุดยั้งที่จะพัฒนาตนเองและผลงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้าพเจ้าขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายชล ปัญญชิต ผู้ทำหน้าที่ ที่ปรึกษาร่วม ด้วยความอ่อนน้อมและเคารพ ท่านเป็นผู้เติมเต็มองค์ความรู้ด้วยความจริงใจ เอื้อเพื่อให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดในทุกช่วงเวลาสำคัญ และให้ความเมตตาอย่างต่อเนื่อง จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินไปได้อย่างมั่นคงและมีทิศทาง

ข้าพเจ้าขอแสดงความขอบคุณอย่างลึกซึ้งต่อ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้เสียสละเวลาให้มีส่วนร่วม สนับสนุนข้อมูลอย่างเต็มที่ และเปิดพื้นที่แห่งความรู้เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีคุณค่า

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งได้ให้เกียรติในการตรวจสอบและประเมินเครื่องมือวิจัยด้วยความเมตตาและเอื้อเฟื้อ ท่านได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือวิจัยให้มีความถูกต้อง เหมาะสม และเที่ยงตรง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์ ด้วยความเอื้อเฟื้อและจริงใจ

ในโอกาสนี้ ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัวอันเป็นที่รักยิ่ง ผู้เป็นทั้งร่มโพธิ์ร่มไทร หล่อเลี้ยงกำลังใจอย่างไม่รู้เหน็ดเหนื่อย ตลอดระยะเวลาที่ข้าพเจ้าก้าวผ่านความยากลำบาก ทั้งในด้านการศึกษา การทำงาน และชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะคุณพ่อคุณแม่ ที่ไม่เพียงแต่ให้ชีวิต แต่ยังให้แรงศรัทธาที่มั่นคงในตัวข้าพเจ้าเสมอมา

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขออุทิศแรงกาย แรงใจ และความสำเร็จของงานชิ้นนี้ แด่ทุกคนที่มีส่วนร่วม ไม่ว่าจะเป็นปรากฏนามในหน้ากระดาษหรือไม่ก็ตาม ข้าพเจ้าขอยืนยันว่าทุกแรงสนับสนุนได้ถูกจารึกไว้ในความทรงจำและความสำนึกในพระคุณของข้าพเจ้าอย่างไม่มีวันลบเลือน

หากงานวิจัยฉบับนี้ยังมีข้อบกพร่องประการใด ข้าพเจ้าขอน้อมรับไว้ด้วยความเคารพ และขอรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

สุนทรี ควรวินุลย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฒ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามของการวิจัย.....	6
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	14
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ.....	14
2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ.....	15
2.1.2 ความสำคัญของสวัสดิการ.....	16
2.1.3 จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ.....	18
2.1.4 ผลตอบแทนที่มีคุณค่า ประกอบด้วย	20
2.1.5 ประเภทของสวัสดิการ	20

2.1.6 หลักการจัดสวัสดิการ	22
2.1.7 การจัดการสวัสดิการของตำรวจ	25
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจในต่างประเทศ	31
2.2.1 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสาธารณรัฐเกาหลี	31
2.2.2 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจฮ่องกง	32
2.2.3 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสหราชอาณาจักร	34
2.2.4 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสหรัฐอเมริกา	35
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์	38
2.3.1 ความหมายของกลยุทธ์	39
2.3.2 ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์	42
2.3.3 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	43
2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ	51
2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy)	51
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	54
2.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต	55
2.5.2 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	57
2.5.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต	58
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Bureaucracy)	61
2.6.1 หลักลำดับขั้น (Hierarchy)	63
2.6.2 หลักแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority, Responsibility)	63
2.6.3 หลักแห่งการยึดถือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ (Rules and Regulations) และมี ลักษณะของความเป็นทางการ (Officially)	64
2.6.4 หลักการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Division of Labor Specialization) และการยึดหลักคุณธรรม (Merit System)	65

2.6.5	หลักลักษณะเด่นความเป็นวิชาชีพ (Professional)	66
2.7	บริบทของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	69
2.7.1	บริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	69
2.7.2	ภารกิจและหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล	69
2.7.3	โครงสร้างการบริหารของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล	70
2.7.4	บุคลากรและระบบสวัสดิการในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล	71
2.8	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
2.8.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสวัสดิการ	72
2.8.2	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต	80
2.8.3	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการข้าราชการตำรวจต่างประเทศ	98
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	107
3.1	ระเบียบวิธีวิจัย	107
3.2	พื้นที่การศึกษาวิจัย	107
3.3	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	108
3.3.1	ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ	108
3.3.2	ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ	110
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล	111
3.5	การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	115
3.6	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	117
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	122
3.8	การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล	124
3.9	จริยธรรมการวิจัย	124
บทที่ 4	ผลการดำเนินงานวิจัย	126

4.1 ผลการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และ บริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล.....	127
4.2 ผลการพัฒนารูปแบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	199
4.3 ผลการนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้น ประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สอดคล้องกับ ความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	203
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	215
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	216
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	225
5.3 ข้อเสนอแนะ	251
บรรณานุกรม	254
ภาคผนวก.....	265
ประวัติผู้เขียน.....	298

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สรุปประเภทและลักษณะการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ.....	29
ตาราง 2 ลักษณะการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจในต่างประเทศ.....	36
ตาราง 3 แสดงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามประเภทสวัสดิการตามแนวคิด Maslow...	53
ตาราง 4 แสดงรหัสผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)	114
ตาราง 5 แสดงรหัสผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)	115
ตาราง 6 ความน่าเชื่อถือโดยวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแบบสอบถามรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	118
ตาราง 7 ความน่าเชื่อถือโดยวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแบบสอบถามรูปแบบการสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	119
ตาราง 8 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล.....	128
ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ด้านเศรษฐกิจ	134
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ด้านการศึกษา.....	137
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ด้านการสงเคราะห์	139
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ด้านการสร้างควมมั่นคง	142

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ด้านนันทนาการ	144
ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ด้านสุขภาพ	146
ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อการเสริมสร้างสวัสดิการใน 6 ด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล.....	149
ตาราง 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านการตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	178
ตาราง 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	181
ตาราง 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล	184
ตาราง 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	186
ตาราง 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านบูรณาการสังคม	189
ตาราง 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	191

ตาราง 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	193
ตาราง 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	195
ตาราง 24 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ต่อการจัดสวัสดิการใน 8 มิติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต กองบัญชาการตำรวจสันติบาล	197
ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson Correlation ระหว่างรูปแบบการจัดสวัสดิการกับระดับความพึงพอใจการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	199
ตาราง 26 อิทธิพลของรูปแบบสวัสดิการที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	200
ตาราง 27 ค่าสถิติในโมเดลรูปแบบสวัสดิการแต่ละด้านที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	203
ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โมเดลรูปแบบสวัสดิการ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	205
ตาราง 29 ดัชนีเกนท์และค่าสถิติในโมเดลรูปแบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	206
ตาราง 30 สรุปความหมายของผลการวิเคราะห์โมเดลรูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	207
ตาราง 31 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของโมเดลรูปแบบสวัสดิการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	209
ตาราง 32 การเชื่อมโยงองค์ประกอบของ SB-WELFARE Model กับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	241

ตาราง 33 โครงสร้างของ SB-WELFARE Model ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน.....	243



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	13
ภาพประกอบ 2 แสดงหน้าที่ในการจัดการเชิงกลยุทธ์	44
ภาพประกอบ 3 แสดงขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	45
ภาพประกอบ 4 ตัวแบบจำลองของการจัดการเชิงกลยุทธ์	45
ภาพประกอบ 5 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์	48
ภาพประกอบ 6 แสดงแผนภูมิโครงสร้างกองบัญชาการตำรวจสันติบาล	109
ภาพประกอบ 7 โมเดลรูปแบบสวัสดิการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	212
ภาพประกอบ 8 SB-WELFARE Model A six-part welfare framework for Special Branch police officers, integrating key dimensions of well-being: Wellness, Education, Living Support, Security, Recreation, and Financial Aid.	246
ภาพประกอบ 9 แบบจำลองสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสันติบาล	249

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญกับความท้าทายรอบด้าน ทั้งในมิติด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดแรงกดดันต่อภาครัฐในการบริหารจัดการและการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจและความคาดหวังของสาธารณชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรด่านหน้าในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และการสร้างเสถียรภาพให้แก่ประเทศ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องเผชิญกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งประกอบไปด้วยความเสี่ยงสูงจากการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านอาชญากรรม ความไม่แน่นอนของสถานการณ์ ความรุนแรง และความกดดันจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและการเมือง แม้ภารกิจเหล่านี้จะมีความสำคัญต่อความมั่นคงของรัฐ แต่การสนับสนุนในด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตยังไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับภาระงาน โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทน ความมั่นคงในการครองชีพ และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน สุขภาวะทางกายและจิตใจ ตลอดจนจรรยาบรรณในองค์กร

สวัสดิการที่ดีและมีคุณภาพจึงไม่ใช่เพียงเครื่องมือในการเยียวยาหรือจูงใจบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการประคับประคองสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีความสุข และมีความยั่งยืนทางจิตใจ อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่า โครงสร้างสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบันยังขาดการบูรณาการทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ ขาดความเฉพาะเจาะจงในการรองรับความต้องการตามลักษณะงาน และยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงของบุคลากร โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีฐานเงินเดือนต่ำ มีภาระหนี้สินสูง และขาดช่องทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน ปัญหาเหล่านี้จึงสะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางทางสวัสดิการที่ส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรตำรวจโดยตรง

กองบัญชาการตำรวจสันติบาล เป็นหน่วยงานด้านความมั่นคงที่มีภารกิจเฉพาะทาง แตกต่างจากตำรวจสายงานอื่นอย่างชัดเจน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานด้านการข่าวกรอง การประเมินและเฝ้าระวังภัยคุกคามต่อความมั่นคงภายในประเทศ การปกป้องและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ตลอดจนภารกิจถวายเป็นความปลอดภัยและการอารักขาบุคคลสำคัญ

ภารกิจเหล่านี้ล้วนต้องอาศัยทักษะเฉพาะทางสูง ความรู้ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร การประเมินสถานการณ์เชิงซ้อน และการปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขที่ไม่เปิดเผยต่อสาธารณชน ด้วยลักษณะงานที่ซับซ้อนและมีความอ่อนไหวสูง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานภาคสนามของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลจึงต้องแบกรับภาระงานที่เต็มไปด้วยความเสี่ยง ความกดดัน และความรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง ทั้งยังมักต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างไม่มีขอบเขตแน่ชัด และในหลายกรณีไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงานที่แบกรับไว้

จากบริบทดังกล่าว สวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงสวัสดิการขั้นพื้นฐานเท่านั้น หากแต่ควรเป็นสวัสดิการที่ครอบคลุมความต้องการในหลากหลายมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างรอบด้าน นอกจากนี้ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติ

นโยบายด้านสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งนำมาบังคับใช้กับกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จึงมิใช่เพียงเครื่องมือในการสนับสนุนการดำรงชีวิตของข้าราชการตำรวจเท่านั้น หากยังเป็นการตอบแทนความเสียสละ อดทน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สถานการณ์ที่ท้าทายและไม่แน่นอน ทั้งนี้ งานวิจัยและการประเมินผลภายในองค์กร สะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในหน้าที่ และความผูกพันต่อองค์กร หากขาดการสนับสนุนในด้านนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางจิตใจ การตัดสินใจปฏิบัติงาน และภาพรวมของประสิทธิภาพองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากผลการศึกษาของ ธีระยุทธ ฉายาวุฒิพงศ์ (2540) กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้รับสวัสดิการไม่เพียงพอและตอบสนองต่อความต้องการเท่าที่ควร ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนน้อย แต่ในทางกลับกันนั้นมีรายจ่ายต่อเดือนสูง ทำให้สภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ดี บางคนมีภาระหนี้สินมาก ประกอบกับมีภาระเกี่ยวกับครอบครัวและการเลี้ยงดู จึงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายสูงเมื่อเทียบกับจำนวนรายได้ บางครั้งจำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งอื่น ๆ ทำให้ภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจมีความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมากที่สุดแทบทุกด้าน ทั้งนี้เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระรายจ่ายของครอบครัวให้ลดลง ซึ่งโดยสรุปจะเห็นได้ว่า

ปัญหาเรื่องผลตอบแทนของข้าราชการตำรวจเป็นเรื่องสำคัญและเป็นปัญหาใหญ่มาก อีกปัญหาหนึ่ง ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่มีจำนวนไม่มาก แม้ว่าบุคคลภายนอกจะมีความคิดเห็นว่ามันก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้วข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในงานราชการ เช่น อาวุธปืนที่ข้าราชการตำรวจพกติดตัวเกือบทั้งหมดเป็นอาวุธปืนพกส่วนตัวที่ข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องจัดซื้อมาเอง ด้วยเหตุผลที่ว่า อาวุธปืนของทางราชการมีจำนวนไม่เพียงพอ และหากเบิกมาใช้แล้วนั้นเมื่อเกิดปัญหาอาวุธปืนชำรุดหรือสูญหาย ข้าราชการตำรวจผู้นั้นจะต้องถูกดำเนินการสอบสวนหรือต้องชดใช้ทรัพย์สินของหลวง ข้าราชการตำรวจส่วนมากจึงไม่ใช้อาวุธปืนของทางราชการ แต่ใช้เงินส่วนตัวซื้ออาวุธปืนซึ่งมีราคาสูงตั้งแต่กระบอกละหลายหมื่นบาทจนถึงแสนบาท และข้าราชการตำรวจบางนายทำการผ่อนส่งเป็นงวด ๆ ไป (วชิษฐเดชกุญชร, 2557) สำหรับอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มประจำตำแหน่งก็อยู่ในระดับที่ต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าพนักงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม (เกษมศานต์ ไซติชาครพันธุ์, 2552) หากเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของตำรวจในต่างประเทศ เช่น ตำรวจอังกฤษจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าตำรวจไทยถึงสิบเท่า (กฤษณพงศ์ พุตระกูล, 2557, 10 กรกฎาคม)

ด้วยเหตุนี้ เมื่อพิจารณาจากข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยที่เป็นกำลังพลส่วนใหญ่ขององค์กรตำรวจ ซึ่งต้องลำบากตรากตรำในการทำงานและเสี่ยงภัย พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับงานอันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตต่ำ เงินค่าครองชีพไม่พอใช้จ่ายและสวัสดิการที่ได้รับก็ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการประกอบอาชีพ ทำให้ตำรวจขาดขวัญและกำลังใจอันก่อให้เกิดพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ (อยุทธิ์ เพชรอินทร, 2542) ค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการตำรวจ จึงไม่ใช่ปัญหาเพียงได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามฐานานุรูป โดยไม่ต้องไปดิ้นรนแสวงหารายได้จากแหล่งอื่นมาเพื่อดำรงชีพ (เกษมศานต์ ไซติชาครพันธุ์, 2552) ทางด้านของสวัสดิการ พบว่า มีปัญหาหลายด้านเช่นเดียวกัน เช่น ที่พักอาศัยไม่เพียงพอ การรักษาพยาบาลซึ่งจำกัดเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐและเบิกไม่ได้ทั้งหมด เงินเบี้ยเลี้ยงอยู่ในระดับต่ำ ได้รับไม่ตรงตามกำหนดเวลา ส่วนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานพบว่า มีไม่เพียงพอต่อการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหายาอาชญากรรมในระดับพื้นที่ เช่น ยานพาหนะต่าง ๆ ที่ใช้ในการตรวจตราปราบปรามการเกิดอาชญากรรมที่ต้องมีการเติมน้ำมันเชื้อเพลิง แต่ได้รับการจัดสรรเฉลี่ยไม่ถึง 10 ลิตรต่อการตรวจ 1 ผลัด ซึ่งในแต่ละวันจะต้องทำการตรวจตราผลัดละ 8 ชั่วโมง ทำให้ไม่เพียงพอต่อการตรวจเขตพื้นที่รับผิดชอบ

โดยเฉพาะพื้นที่ต่างจังหวัด (กฤษฎพงศ์ พุทธะกุล, 2557, 10 กรกฎาคม) ในส่วนของความก้าวหน้าในอาชีพยังคงมีความสัมพันธ์แบบระบบอุปถัมภ์ ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ทำให้การทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานลดน้อยลงไปเรื่อย ๆ ผลเสียหายที่ตามมาก็จะเกิดกับองค์กรตำรวจและประชาชน สอดคล้องกับการศึกษาของ พงศพัศ พงษ์เจริญ (2546) ที่กล่าวถึง การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ พบว่า เป็นการช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นในระดับหนึ่ง ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่สภาพความเป็นจริงจากการศึกษาเรื่องสวัสดิการที่จัดให้นั้นยังไม่เพียงพอ และไม่ตรงกับความต้องการ โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้งนี้ทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดำเนินการศึกษาพบว่า รายได้ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีรายได้น้อยประสบกับภาระหนี้สิน ทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีเงินเดือนและค่าตอบแทนในอัตราที่ได้รับ 3 ใน 4 ของรายจ่ายเท่านั้น

แต่เมื่อเปรียบเทียบ**โครงสร้าง**ตำรวจไทยกับโครงสร้างตำรวจของประเทศญี่ปุ่น พบว่าระบบและโครงสร้างของตำรวจไทยมีการกระจายอำนาจแบบแนวดิ่ง ต้องทำตามคำสั่ง รวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ตามมาซึ่งการโยกย้าย ปรับเปลี่ยน ปลด ออกจากตำแหน่งได้อย่างง่ายดาย ซึ่งคล้ายกับระบบของทหาร ทำให้ตำรวจไทยมีความเป็น ‘ทหาร’ ทั้งในเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรม ในขณะที่เดียวกันโครงสร้างตำรวจญี่ปุ่นมีความเป็นพลเรือน มีความเป็นอิสระจากการเมือง ก่อให้เกิดตำรวจที่มีความเป็นประชาธิปไตย มีความชัดเจนของอำนาจหน้าที่ และเน้นการกระจายอำนาจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอำนาจหน้าที่เองก็จะถูกกำหนดแยกจากกันอย่างชัดเจน การสืบสวนคดีอาชญากรรม การจัดการการจราจร จะเป็นหน้าที่ของตำรวจภูธรจังหวัด ส่วนสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีหน้าที่วางนโยบาย ปรับปรุงกฎหมาย หรือหากมีคดีอาชญากรรมใหญ่ ๆ หรือภัยพิบัติขนาดใหญ่ก็จะทำหน้าที่ควบคุมสั่งการ ส่วนในด้าน **ค่าตอบแทนของอาชีพข้าราชการตำรวจ** จะเห็นได้ว่าอาชีพข้าราชการตำรวจไทยมีความเสี่ยงสูงกว่าข้าราชการทั่วไปหลายเท่า แต่ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือนนั้นเริ่มต้นที่ 4,870 บาท (ไม่รวมสวัสดิการอื่น ๆ) และตามลำดับขั้นแล้ว ต้องมีอายุงานอีกหลายปี จึงจะได้รับเงินเดือนสูงสุดที่ 76,800 บาท (ไม่รวมสวัสดิการอื่น ๆ) ในส่วนของค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจญี่ปุ่นจะสูงกว่าข้าราชการอื่น ๆ อาจจะช่วยเป็นการปฏิบัติภารกิจภายใต้โครงสร้างที่มีการกระจายตัวส่งผลให้งบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนเงินเดือนจะไม่กระจุกตัวอยู่หน่วยงานตำรวจ งบประมาณสามารถจัดสรรตอบแทนได้เต็มที่ภายใต้โครงสร้างการกระจายตัวของตำรวจ ประกอบกับตำรวจญี่ปุ่นเจ็ดสิบเปอร์เซ็นต์ จบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และมีเงินเดือนมากกว่าประมาณสิบเปอร์เซ็นต์ หากเทียบกับข้าราชการ

ทั่วไป เพราะเชื่อว่าเป็นอาชีพที่เสี่ยงอันตรายมากกว่า ทำงานหนักกว่า จึงทำให้สถานะทางสังคม และคุณภาพชีวิตของตำรวจดีขึ้น นอกจากนี้ ส่วนมากจะไม่มีโยกย้ายตำแหน่งตำรวจ มักจะทำงานอยู่ในพื้นที่เดิมจนถึงวัยเกษียณ แต่ถ้าคนไหนตำแหน่งสูงขึ้น สามารถย้ายเข้าทำงาน ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ ฯลฯ (บงกช ตันติวิญญูโสภิต, 2564)

แม้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลจะได้รับสวัสดิการพื้นฐานตามมาตรฐานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด แต่ในทางปฏิบัติยังพบว่า ระบบสวัสดิการที่มีอยู่ไม่ได้สอดคล้องกับลักษณะงานเฉพาะของตำรวจสันติบาล ซึ่งต้องเผชิญกับภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง มีความซับซ้อน และมีลักษณะการปฏิบัติงานที่แตกต่างจากตำรวจสายงานอื่นอย่างชัดเจน สวัสดิการที่จัดให้จึงยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ และไม่เอื้อต่อการใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อขวัญ กำลังใจ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การศึกษาที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการประเมินระดับความพึงพอใจ หรือวิเคราะห์ปัญหาสวัสดิการในภาพรวมของข้าราชการตำรวจ โดยมีได้มุ่งเน้นเฉพาะกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสายงานข่าวกรอง และความมั่นคงภายใน ซึ่งมีลักษณะงาน ภารกิจ และความเสี่ยงเฉพาะทางที่แตกต่างจากตำรวจทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ ประเด็นปัญหาด้านสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มนี้จึงมิได้จำกัดอยู่เพียง ปัจจัยด้านงบประมาณ แต่ยังสะท้อนถึงความไม่สอดคล้องของระบบบริหารจัดการสวัสดิการที่ยังขาดความเข้าใจในบริบทการทำงานเฉพาะทางของหน่วยงาน

การขาดแคลนระบบสวัสดิการที่ออกแบบมาโดยเฉพาะสำหรับตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร และอาจนำไปสู่ผลกระทบในระยะยาวต่อเสถียรภาพขององค์กรและความมั่นคงของประเทศ ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบท การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในหน่วยงานนี้จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบสวัสดิการที่เหมาะสม ยั่งยืน และสามารถสนับสนุนภารกิจเฉพาะทาง รวมถึงเสริมสร้างขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านสวัสดิการ เป็นอย่างไร

1.2.2 รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมต่อภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ควรเป็นอย่างไร

1.2.3 แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความยั่งยืน เป็นธรรมและตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

1.3.2 เพื่อศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

1.3.3 เพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความยั่งยืน เป็นธรรม และตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างแท้จริง

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์สำคัญในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ ดังนี้

1.4.1 ได้รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นจากกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม โดยสะท้อนถึงความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนงานหรือมาตรการที่เหมาะสมในการพัฒนาสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด

1.4.3 สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถใช้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นต้นแบบในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจในระดับประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวม อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ 4 ด้านหลัก ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

ขอบเขตด้านพื้นที่ทำการศึกษา ผู้วิจัยทำการศึกษาในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงผู้บังคับบัญชาและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสวัสดิการ

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6 หน่วย ประกอบด้วย (1) กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (บก.อก.บช.ส.) (2) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 (บก.ส.1) (3) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2 (บก.ส.2) (4) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (บก.ส.3) (5) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 (บก.ส.4) และ (6) ศูนย์พัฒนาด้านการข่าว (ศพข.บช.ส.) จำนวน 1,570 คน (ข้อมูลอัตรากำลังพลข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ณ วันที่ 30 เม.ย.68)

2) กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตัวแทนกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6 หน่วย ประกอบด้วย (1) กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (บก.อก.บช.ส.) (2) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 (บก.ส.1) (3) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2 (บก.ส.2) (4) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (บก.ส.3) (5) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 (บก.ส.4) (6) ศูนย์พัฒนา

ด้านการข่าว (ศพช.บช.ส.) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคำนวณมาจากสูตรของการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง Krejcie และ Morgan (1970)¹ จำนวน 309 คน ดังนั้นเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีการกระจายตัวครอบคลุมอย่างทั่วถึงทั้ง 6 หน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการหาสัดส่วนอัตราร้อยละเพื่อหาสัดส่วนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดเนื้อหาในการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา ความต้องการและแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อนำไปสู่การพัฒนารูปแบบที่มีความเหมาะสมกับบริบทของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจได้อย่างแท้จริง ภายใต้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ, แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy) ที่กล่าวถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ (ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการยอมรับนับถือ และความต้องการความสำเร็จแห่งตน), แนวคิดสวัสดิการตำรวจ ที่กล่าวถึงสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้กับข้าราชการตำรวจ, แนวคิดการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารอย่างมีระบบ ทั้งนี้ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บังคับการเป็นส่วนประกอบ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน เนื่องจากการบริหารองค์กรเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารแบบองค์รวม ผู้นำที่มีความสามารถจะต้องอาศัยกลยุทธ์ในการจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์กร และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงไม่ล้มเหลว, แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Bureaucracy) นำมาพัฒนาในรูปแบบในการส่งเสริมสวัสดิการให้สอดคล้องตรงตามความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

¹ ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% สามารถใช้คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่มีขนาดเล็กได้ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยต้องทราบขนาดของประชากรก่อน

สูตรการคำนวณของ Krejcie & Morgan. (1970), แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง แทน จำนวนประชากร แทน ค่าไคสแควร์ที่ Degree of freedom (df) เท่ากับ 1 ระดับความเชื่อมั่น 95% (เท่ากับ 3.841) แทน สัดส่วนของประชากร หากไม่ทราบ ใส่ค่า 0.05 แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (0.05)

1.5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยระหว่าง เดือนมิถุนายน พ.ศ.2567 ถึง เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2568

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 สวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพข้าราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดสรรให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น นอกเหนือจากค่าจ้างโดยที่ไม่ได้มีการคำนึงถึงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในเวลาปกติหรือเวลาเฉพาะ ที่ข้าราชการตำรวจประสบปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาส่วนตัวหรือปัญหาที่มาจากปัจจัยภายนอก เพื่อดูแลข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาจจะเป็นในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ที่ดีและความสะดวกยิ่งขึ้นในการดำรงชีวิตของข้าราชการตำรวจ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ทำให้ข้าราชการตำรวจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในส่วนภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.6.2 สวัสดิการตำรวจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือบริการต่าง ๆ ที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพข้าราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดสรรให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น เพื่อบำรุงขวัญและสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจ

1.6.3 คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในที่นี้ หมายถึง (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (7) ความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.6.4 ปัญหาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจได้รับรายได้จากการปฏิบัติราชการไม่เพียงพอต่อสภาวะทางเศรษฐกิจและสภาพสังคมในปัจจุบันที่สูงขึ้น โอกาสก้าวหน้าในอาชีพมีน้อย

1.6.5 ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นยศ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.6.6 รูปแบบสวัสดิการ หมายถึง รูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพข้าราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดให้กับ

ข้าราชการตำรวจภายใต้กรอบของกฎหมาย ประกอบด้วย สวัสดิการด้านความต้องการทางด้านร่างกาย สวัสดิการด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง สวัสดิการด้านความต้องการทางด้านสังคม สวัสดิการด้านความต้องการยอมรับนับถือ และสวัสดิการด้านความต้องการความสำเร็จแห่งตน

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ในการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

1.7.1 ผู้วิจัยศึกษาสภาพปัญหาสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำมาสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อมุ่งเน้นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทั้งนี้ในปัจจุบันข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประสบปัญหา และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจ หน้าที่สำคัญ ๆ หลายประการ จำเป็นต้องใช้กำลังพลที่มีประสิทธิภาพ และมีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ในการปฏิบัติหน้าที่

1.7.2 แนวคิดสวัสดิการ/สวัสดิการตำรวจ ผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวเพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังนั้นแนวคิดดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แนวคิดดังกล่าวอยู่บนพื้นฐานคำตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน ที่ทางหน่วยงานจ่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ข้าราชการตำรวจเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เข้ามารับราชการตำรวจ และรักษาข้าราชการตำรวจเหล่านั้นให้อยู่ในหน่วยงานตำรวจตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย (2) ด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (3) ด้านความต้องการทางด้านสังคม (4) ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และ (5) ด้านความต้องการความสำเร็จแห่งตน สามารถที่จะนำมาสร้างรูปแบบในการเสริมสร้างสวัสดิการให้กับ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่อยู่ภายใต้กรอบของกฎหมายและสำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้เพิ่มเติม

1.7.3 แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่กล่าวถึงความสำคัญของคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในองค์กร ดังนั้นคนต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขทางกาย สุขทางอารมณ์ สุขทางจิตวิญญาณ และสุขทางสภาวะทางสังคม การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น โดยเฉพาะในองค์กรของตำรวจ ที่คุณภาพชีวิตการทำงานมีประเด็นที่เกี่ยวข้องทั้งคุณภาพเชิงวัตถุและจิตใจ บุคคลจึงต้องได้รับการตอบสนองทั้งสองด้าน จำเป็นจะต้องมีการศึกษาเพื่อหาความสอดคล้องความต้องการกับระดับความพึงพอใจ เพื่อสนองตอบความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบนพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในที่นี้ หมายถึง (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (7) ความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

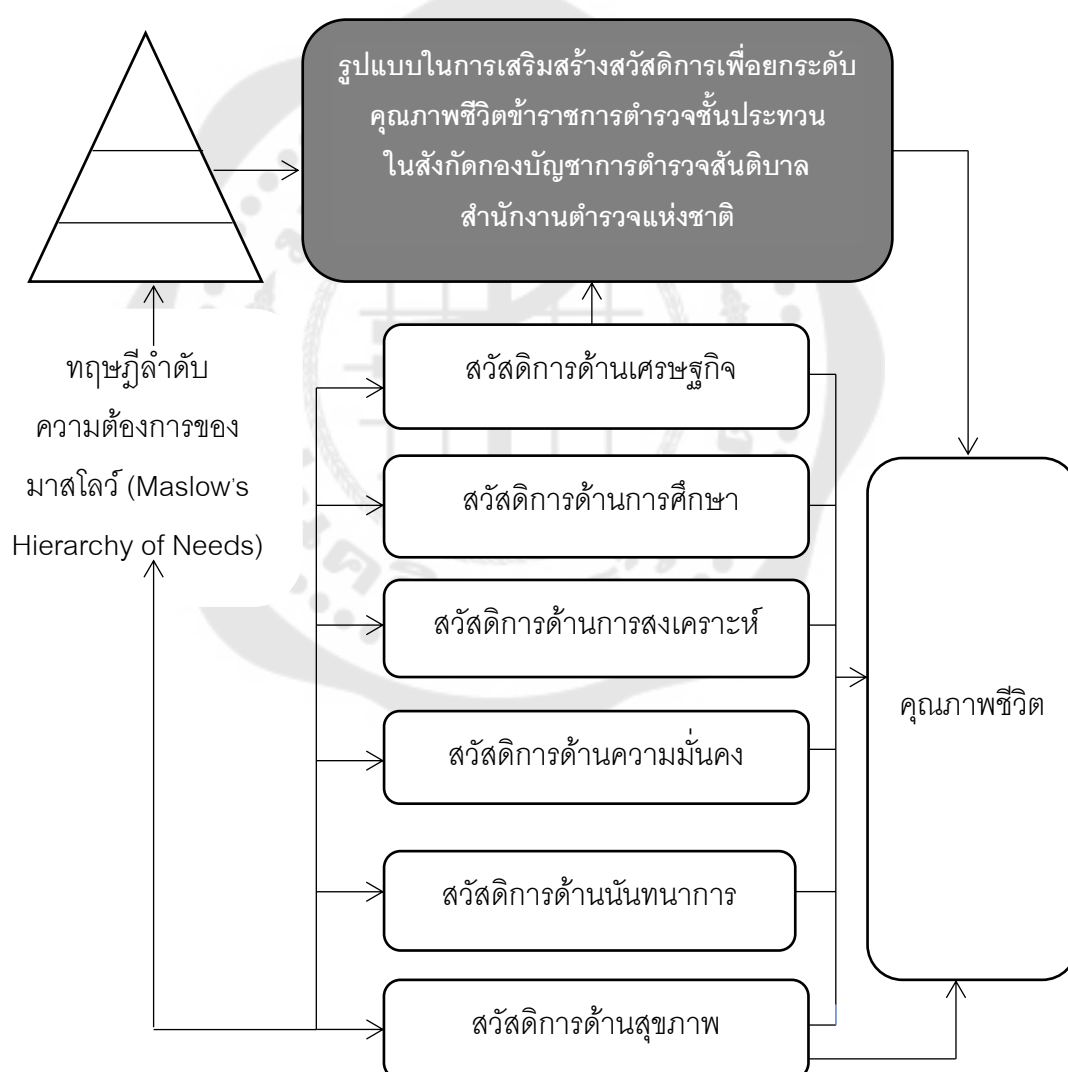
1.7.4 ผู้วิจัยจึงนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีสวัสดิการของข้าราชการ ของสำนักนายกรัฐมนตรี และสวัสดิการของข้าราชการ ที่มีการกำหนดโครงสร้างไว้ครอบคลุมสวัสดิการของข้าราชการ และมีการกำหนดนอกเหนือจากสวัสดิการของข้าราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อสอดคล้องกับบริบทในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ (1) บริการด้านเศรษฐกิจ (ด้านที่อยู่อาศัย เงินกองกลาง เงินทุนกู้ยืมเพื่อที่อยู่อาศัย สหกรณ์ออมทรัพย์) (2) ด้านการศึกษา (ส่งเสริมการศึกษาของข้าราชการตำรวจ การช่วยเหลือการศึกษานูตร) (3) ด้านการสงเคราะห์ (มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว บริการสงเคราะห์ครอบครัวตำรวจ การประกอบพิธีฌาปนกิจ) (4) ด้านความมั่นคง (เงินตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่ เงินฌาปนกิจสงเคราะห์) (5) ด้านนันทนาการ (สโมสรตำรวจ ห้องสมุดตำรวจ การกีฬา) และ (6) ด้านสุขภาพอนามัย (การตรวจสุขภาพพ่อนามัย บริการทางการแพทย์และพยาบาล) และแนวคิดทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่ผู้วิจัยกำหนดกรอบจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นข้อเท็จจริง บนพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในที่นี้ หมายถึง

(1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (7) ความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.7.5 พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีและลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ มีความต้องการจำแนกได้ 2 ระดับ ประกอบด้วย ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) และความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ที่ครอบคลุมสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ สวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงเพิ่มเติมนอกเหนือสวัสดิการที่รัฐจัดให้ และมีความครอบคลุมสิทธิและสวัสดิการในอนาคตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ดังนั้น แนวคิดสวัสดิการบนพื้นฐานทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญยิ่งในการปฏิบัติภารกิจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดูแลปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตที่แท้จริง ซึ่งในเบื้องต้นการจัดสวัสดิการข้าราชการตำรวจแบ่งเป็น 2 ประเภท (1) สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด (2) สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด คือระเบียบที่สูงกว่าพระราชกำหนดของระเบียบข้าราชการ สำนักงานนายกรัฐมนตรี หรือระเบียบข้อกฎหมายกำหนด เป็นข้อตกลงที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องการจัดเพื่อให้คุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ประกอบด้วย (1) อัตราเงินเดือนเป็นที่พอใจหรือสิ่งจูงใจอื่นได้ทางการเงิน (2) สวัสดิภาพและความปลอดภัยจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน (3) การได้รับความคุ้มครองและหลักประกันความมั่นคงเพียงพอในเรื่องการออกจากราชการ (4) ความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันในการทำงาน (5) สภาพการทำงานที่ได้รับการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น เพื่อขจัดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และ (6) โอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำ และแนวคิดคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (5) การบูรณาการด้านสังคม (6) ประชาธิปไตยในองค์กร (7) ความสมดุลในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากการศึกษาแนวคิดสวัสดิการข้าราชการ สวัสดิการตำรวจ และแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งสามแนวคิดดังกล่าวมีความเชื่อมโยงนำมาสู่การสังเคราะห์รูปแบบสวัสดิการของข้าราชการ และสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ภายใต้กรอบของกฎหมายกำหนดและรูปแบบสวัสดิการความต้องการพิเศษ) นำมาพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจในต่างประเทศ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์
- 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ
- 2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Bureaucracy)
- 2.7 บริบทของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นการสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในภาวะปกติโดยทั่วไปสวัสดิการมีหลายรูปแบบ อาทิเช่น ในรูปแบบ ค่าตอบแทน (Compensation หรือ Remuneration) สามารถแบ่งได้ 2 ส่วน (ยุวดี ศรีธรรมรัฐ, 2541) คือ (1) ค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือน (Salary) ที่หน่วยงานหรือองค์กรจ่ายให้เป็นรายเดือน หากเป็นหน่วยงานราชการงบประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ขึ้นกับวันหรือชั่วโมงทำงานหรือปริมาณงานที่ทำ (2) ค่าตอบแทนในรูปของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ (Welfare and Fringe Benefit) ไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ก็ตาม ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่มักจะให้ความหมายของ สวัสดิการ (Welfare) และประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefit) ไปในทางเดียวกัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้คำว่า สวัสดิการ (Welfare) เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นที่มาของปัญหาในการวิจัยครั้งนี้

2.1.1 ความหมายของสวัสดิการ

มีผู้ให้ความหมายของสวัสดิการไว้หลากหลาย และปรับใช้ในแต่ละองค์กรที่มีความหมายใกล้เคียงและสอดคล้องกันกับสวัสดิการของทางราชการ มีดังต่อไปนี้

อุทัย หิรัญโต (2531) คำว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานทางราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ เป็นหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีขึ้น เพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลทั้งในส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงาน และตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ประชุม รอดประเสริฐ (2528) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนทำงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน ทำให้คนทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้ เป็นสิ่งจูงใจให้คนงาน มีขวัญกำลังใจ มีความรักงานและเต็มใจทำงานให้มีคุณภาพ

อีกทั้ง สมบัติ เอี่ยมระหงษ์ (2540) อธิบายว่า การจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน ความต้องการของพนักงาน และที่สำคัญจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ที่เดือดร้อนมากที่สุดก่อน สำหรับ ไสภณ ศรีพจน์ (2540) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน ที่ทางหน่วยงานจ่ายให้แก่ข้าราชการตำรวจนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว ทั้งนี้เพื่อช่วยให้ข้าราชการตำรวจเกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิต เป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการตำรวจ และรักษาข้าราชการตำรวจเหล่านั้นให้อยู่ในหน่วยงานตำรวจตลอดจนช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ เป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วน สมพงษ์ เกษมสิน (2545) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง การตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาป่วย โบนัส บำเหน็จ บำนาญ และเงินสงเคราะห์อื่น ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวมกันว่า เป็นรายได้พิเศษที่หน่วยงาน

จ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผลดียิ่งขึ้น

ขณะที่ Byars และ Rue (1997, p. 289) กล่าวถึง สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบค่าตอบแทนทางอ้อมโดยมีเป้าหมายเพื่อรักษาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงาน และ Meyer และ Allen (1997, pp. 57-75) กล่าวว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร คือ ผลประโยชน์และบริการที่องค์กรจัดให้แก่บุคคล 3 ประเภท ได้แก่ (1) ขณะทำงาน (On the job) (2) นอกงาน แต่ยังเป็นบุคลากรประจำองค์กรอยู่ (Off the job but in the community) (3) พ้นจากงานไปเป็นสมาชิกธรรมดาของสังคมทั่วไป (Outside of the Company in the community) ทั้งนี้ให้บริการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพ 2) ความปลอดภัย 3) ความสะดวก 4) การศึกษาข่าวสาร และความรู้ 5) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ 6) การพักผ่อนหรือนันทนาการ 7) การให้คำปรึกษาหารือ และ 8) การให้ผลประโยชน์แก่ชุมชน

ส่วน Spicker (1995, p. 54) กล่าวว่า สวัสดิการ มีอยู่หลายแนวคิด คือ 1) สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์เฉพาะบุคคลหรือกลุ่มบุคคล และในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง ประชาชนจะได้รับสวัสดิการจากรัฐเพิ่มขึ้น ทำให้เศรษฐกิจดีขึ้น ประชาชนจะมีความพึงพอใจ 2) สวัสดิการเป็นไปตามบทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสวัสดิการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่รัฐจะต้องจัดให้ 3) สวัสดิการ จัดเพื่อประชาชนที่ยากจน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า สวัสดิการ คือ สิ่งที่องค์กรหรือหน่วยงาน จัดให้กับบุคลากรภายในองค์กร เพื่อตอบแทนหรือให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ อาจอยู่ในรูปของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ องค์กรใดที่ได้จัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากรนั้น จะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี และมีความผูกพันต่อหน่วยงานหรือองค์กรนั้น อันจะเกิดประโยชน์และนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพขององค์กรหรือหน่วยงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นตลอดไป

2.1.2 ความสำคัญของสวัสดิการ

ทรัพยากรมนุษย์ เป็นหัวใจหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายและทำให้เกิดความสำเร็จมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการบริหารบุคคลโดยตรง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า บุคคลในองค์กรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยมีระบบต่าง ๆ เข้ามาช่วย

เช่น ระบบจูงใจ วิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งก็คือ การจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทน ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1) เพื่อสร้างความสนใจ และดึงดูดบุคลากรภายนอกให้เข้ามาเป็นสมาชิกองค์กร โดยคำนึงว่าองค์กรใดที่มีบุคลากรมีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จดีกว่า

2) เมื่อมีบุคลากรแล้วย่อมต้องการให้บุคลากรนั้นใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ เป็นการดึงดูดศักยภาพของบุคลากรทำให้องค์กรสามารถเลือกเฟ้นคนได้ถูกกับงาน และเหมาะสมกับเวลา โดยองค์กรต้องการสร้างหลักประกันความพึงพอใจความมั่นใจให้แก่บุคลากร โดยการให้สวัสดิการประโยชน์อื่นใดที่นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรละทิ้งความกังวลเรื่องต่าง ๆ ได้และมีความทุ่มเทกับการทำงาน

3) การที่บุคลากรทำงานในองค์กรใดเป็นเวลายาวนานเท่ากับว่าบุคคลนั้นมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการทำงานสูง ตลอดจนมีความเข้าใจในนโยบายและแนวทางขององค์กร ดังนั้นองค์กรขนาดใหญ่จึงจะต้องรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้ เช่น การจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร

4) เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับความไม่เท่าเทียมกัน การจัดสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้เกิดความสัมพันธ์ทั้ง 2 ฝ่าย ให้เป็นไปอย่างราบรื่น

อย่างไรก็ตาม ความสำคัญดังกล่าวมีผลต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ (1) เป็นเครื่องมือจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามารับราชการ (2) ช่วยรักษาบุคลากรให้อยู่ในระบบราชการต่อไป (3) สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตหลังจากข้าราชการเกษียณอายุราชการไปแล้ว หรือหากพิจารณาความสำคัญของสวัสดิการในแง่ของผู้รับประโยชน์ สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ (1) ประโยชน์ต่อตัวข้าราชการ เช่น ข้าราชการมีความพอใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการมีความพอใจต่อหน่วยงาน ข้าราชการเกิดความสะดวกสบายในการทำงาน ข้าราชการมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียดในการทำงาน ข้าราชการและครอบครัวมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ข้าราชการเกิดความสามัคคีระหว่างข้าราชการในหน่วยงาน (2) ประโยชน์ต่อหน่วยงานราชการ เช่น การให้บริการของหน่วยราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ข้าราชการมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ประชาสัมพันธ์หน่วยงาน การสรรหาคัดเลือกได้บุคคลที่มีคุณภาพ ลดเรื่องราวร้องทุกข์ร้องเรียน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของสวัสดิการ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แสดงให้เห็นว่า การจัดสวัสดิการมีความสำคัญทั้งต่อข้าราชการและหน่วยงาน เพราะสวัสดิการเปรียบเสมือนเครื่องมือที่สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและเกิดความสุข เพราะถ้าหน่วยงานมีการจัดการบริหารสวัสดิการที่ดี โดยคำนึงความต้องการขั้นพื้นฐาน พฤติกรรมการทำงาน ความคาดหวัง ความเสมอภาค และการได้รับแรงจูงใจที่ทุกคนพึงพอใจ ก็จะช่วยทำให้ข้าราชการภายในหน่วยงานมีความสุข มีขวัญและเกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยไม่คิดที่จะโยกย้าย และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีศักยภาพ

2.1.3 จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กร มี 12 ข้อ ไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

- 1) เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2) เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตของพนักงาน
- 3) เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน
- 4) เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- 5) เพื่อเป็นสิ่งล่อใจในการจัดการพนักงานเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
- 6) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อหน่วยงาน
- 7) เพื่อป้องกันความขัดแย้งและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
- 8) เพื่อลดการร้องทุกข์ของพนักงานในหน่วยงาน
- 9) เพื่อลดข้อพิพาทกับสหภาพแรงงาน
- 10) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ใช้เวลา แรงงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
- 11) เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
- 12) เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพปกติ

จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการที่ได้กล่าวในข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าขวัญและกำลังใจ ความร่วมมือร่วมใจ และความรับผิดชอบร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน ได้ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรไปในทิศทางที่ดีขึ้น อันจะสะท้อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งองค์กรต้องการให้เกิดได้มากที่สุด

องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายมากน้อยเพียงใด จะเร็วหรือช้า นั้น ส่วนมากขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของแต่ละคนในองค์กรว่า จะให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานกับองค์กร โดยมีความรู้สึกกับผิชอบกับองค์กรที่จะทำให้กิจการขององค์กรดำเนินการไปด้วยดี หรือมีความกระตือรือร้นสนใจงานที่ทำร่วมกัน รับผิชอบในหน้าที่ของตนแต่ละคนในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรหรือไม่ อาจกล่าวได้ว่า เป็นผลเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานขององค์กรแต่ละคน มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง

การจัดสวัสดิการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีได้จำกัดอยู่เพียง การมอบสิทธิประโยชน์หรือผลตอบแทนเชิงวัตถุแก่บุคลากรเท่านั้น หากแต่มีจุดมุ่งหมายเชิงกลยุทธ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะที่มีความเสี่ยงสูง ต้องเผชิญกับภารกิจที่ซับซ้อน เครียด และมีข้อจำกัดด้านค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมจึงมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อันนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ของ คุณธรรมจริยธรรมในวิชาชีพ

นอกจากนี้ สวัสดิการยังมีคุณค่าในฐานะรากฐานของการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เข้มแข็ง ลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำหรือขัดแย้งภายในหน่วยงาน และเสริมสร้างเสถียรภาพในการบริหารกำลังคน หากองค์กรสามารถออกแบบและดำเนินการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุม ตอบสนอง ต่อความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละช่วงวัยและช่วงตำแหน่ง จะส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจและอาชีพ เกิดความพร้อมในการทุ่มเทแรงกายแรงใจต่อ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการในหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะใน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล จึงมิใช่เพียงการสร้างสภาพพึงพอใจในระดับบุคคล แต่ยังมีนัยยะเชิงองค์รวมในการยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร ผ่านการพัฒนาและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มี คุณภาพอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ความสำเร็จขององค์กรในด้านภารกิจ การให้บริการประชาชน และความ มั่นคงในระยะยาว ย่อมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการจัดสวัสดิการที่มีเป้าหมายชัดเจน เป็นระบบ และ สอดคล้องกับบริบทของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2.1.4 ผลตอบแทนที่มีคุณค่า ประกอบด้วย

- 1) อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- 2) สวัสดิการและความปลอดภัยจากการเจ็บป่วยหรืออุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน
- 3) ได้รับการคุ้มครองและหลักประกันความมั่นคงอย่างเพียงพอในการออกจากงาน
- 4) ได้รับความนับถือ และการยอมรับในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา
- 5) ความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันในการปฏิบัติงาน ความสามัคคี ไม่แบ่งพรรคพวก
- 6) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานสะอาดน่าอยู่ เพื่อขจัดความเบื่อหน่าย

ในการทำงาน

ที่กล่าวมาข้างต้น ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ การจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ให้แก่คนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ เพราะคนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะควรให้ความสำคัญกับคนในองค์กรในด้านสวัสดิการ ด้านสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานเป็นสำคัญ เพราะหากบุคลากรไม่แข็งแรง ไม่ปลอดภัย ก็จะไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ รวมถึงสวัสดิการด้านสันติภาพการเพื่อผ่อนคลายความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านการช่วยเหลือสงเคราะห์ทางเศรษฐกิจ ในระยะเวลาที่ยืดงานนั้นเป็นอาชีพ หรือลาออกจากงานไปแล้วก็ดี การให้บริการด้านการศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือว่เป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้รับการตอบแทน และยังสามารถบรรเทาความเดือดร้อนในด้านต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่ง

แนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ คือ การจัดสวัสดิการให้กับคนในองค์กร สวัสดิการจะสร้างเอกภาพการปฏิบัติหน้าที่ ผลคือความพึงพอใจในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน ในทางตรงกันข้ามเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน ก็จะน้อยลง หากบุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ก็จะเกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้แก่องค์กร ส่งผลให้องค์กรเหล่านั้นมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

2.1.5 ประเภทของสวัสดิการ

Pigors และ Myers (1981 อ้างถึงใน คณาธิป ศรีทิพย์, 2547, น. 13) กล่าวว่า สวัสดิการแบ่งออกเป็น 6 ประเภท คือ

- 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรและภรรยาข้าราชการ ตำรวจหรือพนักงาน ค่าเช่าบ้าน เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ เป็นต้น เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

บางประการ เช่น เพื่อรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว เพื่อการสมรส การจ่ายค่าเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับ-ส่ง การจัดสรรที่ดิน และอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกจากเงินเดือนที่ได้รับประจำอยู่แล้ว

2) สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ เช่น จัดให้มีห้องสมุดวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมต่าง ๆ

3) สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟัง และพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ให้ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

4) สวัสดิการนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสรมีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามแต่สภาพในการดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการประกันตนประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6) สวัสดิการด้านสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาตัวในโรงพยาบาล

สรุปได้ว่า ประเภทสวัสดิการในองค์กรโดยส่วนใหญ่แล้วจะมีมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้นั้น จะแตกต่างกันในแต่ละองค์กรตามสภาพความเหมาะสมและตามสภาพที่เป็นจริงแล้วแต่นโยบายของผู้บริหารองค์กรซึ่งโดยทั่วไป จะครอบคลุมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้

2.1.6 หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการที่จะให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่า บุคลากรที่ดำเนินการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการสวัสดิการ เพื่อที่จะให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร การจัดองค์กรจึงควรมีหลักการพิจารณาการจัดสวัสดิการ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมาย มีดังนี้

วิญญู สาร (2519) ได้กำหนดหลักการจัดสวัสดิการไว้ 10 ข้อ คือ

- 1) หลักแห่งความเสมอภาคและเป็นธรรม สวัสดิการทุกชนิดที่จัดขึ้น ต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการและให้ประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งมีการประชาสัมพันธ์เปิดโอกาสให้มีการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
- 2) หลักแห่งประโยชน์ สวัสดิการทุกชนิดในการจัดสรรต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ที่คุ้มค่าในการจัด และเมื่อดำเนินการไปแล้วจะได้ผลทั้งหน่วยงานและส่วนตัวตามเป้าหมาย
- 3) หลักแห่งความภูมิใจ การจัดสวัสดิการต้องเป็นสิ่งที่มีความตั้งใจ ทำให้เกิดกำลังใจ มีแนวโน้มที่จะกระทำหรือทำงานให้เกิดผลแก่ตนเองและความก้าวหน้าแก่หน่วยงานให้ทวียิ่งขึ้น
- 4) หลักแห่งการสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงถึงสิ่งที่เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างตรงกับความต้องการของสมาชิกหรือไม่ ถ้าจัดไปโดยไม่คำนึงถึงความต้องการมักจะไม่เกิดการสนองตอบขึ้น
- 5) หลักแห่งประสิทธิภาพ การจัดสวัสดิการต้องคำนึงว่าได้ผลที่ดีเกิดประโยชน์มากที่สุด สิ้นเปลืองเวลาการลงทุนน้อยที่สุด มีประสิทธิภาพทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
- 6) หลักแห่งการประหยัด การจัดสวัสดิการควรคำนึงถึงความสิ้นเปลือง ถ้าทำโดยไม่ประหยัดแล้วจะกลายเป็นความฟุ่มเฟือยจนเสียประโยชน์
- 7) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการก็เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสวัสดิการ หากไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจก็ไม่ควรกระทำ
- 8) หลักแห่งความสะอาด การจัดสวัสดิการถ้าจะทำให้เกิดผลดี จะต้องมีการระเบียบการจัดซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยความสะดวกคล่องตัวไม่ติดขัด โดยการจัดสวัสดิการจะต้องมีขั้นตอนไม่ยุ่งยากสามารถตอบสนองความต้องการได้รวดเร็ว นอกจากนี้ในส่วนของเจ้าหน้าที่สวัสดิการต้องให้บริการด้วยความเป็นมิตร และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานสวัสดิการมีความคล่องตัว ไม่ติดขัด หากมีอุปสรรคเกิดขึ้นต้องรีบแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อหาทางแก้ไขต่อไป

9) หลักแห่งงบประมาณ การจัดสวัสดิการในองค์กรต้องมีการกำหนดวางแผน ด้วยงบประมาณไว้ล่วงหน้า เพื่อให้มีความสอดคล้องในการกันหรือตั้งงบประมาณ รวมทั้ง ต้องดำเนินการจัดสวัสดิการด้านความประหยัด มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ และสภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

10) หลักแห่งความยุติธรรม การจัดสวัสดิการต้องไม่มีใครได้รับประโยชน์เหนือกว่า คนอื่น ต้องคำนึงถึงหลักแห่งความเป็นธรรมในการจัดทำโครงการทุกครั้งไป

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545) ได้กล่าวถึง หลักการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

1) การตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องพยายามให้สอดคล้องกับ ความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ก็จะทำให้เกิดความพอใจและความรู้สึกผูกพัน กับองค์กร

2) การมีส่วนร่วม การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ ควรเปิดโอกาสให้สมาชิก มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบ สวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ ยอมรับ และได้รับประโยชน์สูงสุด

3) ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการจะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อม แก่องค์กร ระบบสวัสดิการที่ดีต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุน และการ ดำเนินงาน มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบ ทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรในองค์กร

4) ความยืดหยุ่น ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด และสามารถปรับได้ตามความเหมาะสม ของสถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและความไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5) ประสิทธิภาพการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จาก การดำเนินงาน เช่น ลดภาระทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพและพละนาามัย เป็นต้น ซึ่งทำให้ บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

โสภณ ศรีวพจน์ (2540) สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ยึดหลักการจัดสวัสดิการ 6 หลัก ดังนี้

1) สนองตอบต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง

2) สนองตอบต่อความต้องการส่วนรวม หรือความต้องการทั้งหมดของข้าราชการ ตำรวจ

- 3) มีขอบเขตการให้สวัสดิการอย่างกว้างขวางครอบคลุมกับข้าราชการตำรวจทุกคน
- 4) มีแบบอย่างอันเดียวกันสำหรับข้าราชการตำรวจทุกคน
- 5) ยึดหลักความเสมอภาคในการให้สวัสดิการ
- 6) ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสะดวกไม่ยุ่งยากซับซ้อน

การจัดสวัสดิการถือเป็นกลไกสำคัญในการดูแลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในองค์กรที่มีลักษณะงานเฉพาะทางและมีภารกิจที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงและความท้าทายสูงอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สวัสดิการในที่นี้จึงไม่ควรถูกจำกัดอยู่เพียงการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายหรือการให้ค่าตอบแทนในรูปแบบเงินเดือนเท่านั้น แต่ควรมีลักษณะครอบคลุม ยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งรายบุคคลและองค์กรได้อย่างแท้จริง

หลักการสำคัญในการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความคุ้มค่า และความเหมาะสม กับบริบทการทำงานจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังหลักในระดับปฏิบัติการ จำเป็นต้องได้รับการดูแลในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความมั่นคงปลอดภัย การศึกษา และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต ลดความกังวล กระตุ้นแรงจูงใจ และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

ภายใต้บริบทของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลที่มีลักษณะเฉพาะทางและภารกิจอันซับซ้อน การจัดสวัสดิการจึงต้องมีความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจและความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน ขณะเดียวกันต้องมีระบบที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทุกคนได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

กล่าวโดยสรุป การนำแนวคิดด้านการจัดสวัสดิการมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการดูแลข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จึงมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความมั่นคง และความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ รูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมจึงไม่เพียงเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนหรือให้ผลตอบแทนในเชิงสัญลักษณ์เท่านั้น หากแต่เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างทุนมนุษย์ที่มีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานสู่ความสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะยาว

2.1.7 การจัดการสวัสดิการของตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตระหนักถึงข้อเท็จจริงอันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับข้าราชการตำรวจและครอบครัว จึงได้ทุ่มเทความพยายามที่จะปรับปรุงการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ให้กับข้าราชการตำรวจและครอบครัวเพื่อช่วยเหลือและรักษาสถานภาพการครองชีพของข้าราชการตำรวจ

สำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาศัยระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 และคู่มือการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2553 พบว่า การจัดสวัสดิการภายในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ (1) จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกนอกเหนือไปจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ (2) ให้การบริการหรือจัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก (3) ส่งเสริมและสนับสนุนความสามัคคีและสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิก (4) ให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่สมาชิกที่ประสบความเดือดร้อนและจำเป็น (5) ดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือโดยทั่วไปของสมาชิก (6) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร (ปัทมพร จันทร และ พงษ์พิชญ ภัคดีณรงค์, 2563) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ข้าราชการตำรวจ สามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภท (กองสวัสดิการตำรวจ, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553) ดังนี้

1) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้

- (1) เงินสวัสดิการค่าเช่าบ้าน
- (2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
- (3) เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำ ที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส
- (4) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล
- (5) เงินสวัสดิการเบี้ยกันดาร
- (6) เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ
- (7) เงินเพิ่มพิเศษรายเดือน (ต.ป.ป., ต.ส.ส. และ ต.จ.ร.)
- (8) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน (ต.พ.ส.)
- (9) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทำลายวัตถุระเบิด (ต.ท.บ.)
- (10) เงินรางวัลเจ้าหน้าที่
- (11) เงินรางวัลจับกุมผู้กระทำผิดในคดีเกี่ยวกับการจราจรทางบก
- (12) เงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญา

(13) เงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญ

(14) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.)

(15) การให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษ

(16) การให้บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทนและการช่วยเหลือตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรีว่าด้วย บำเหน็จความชอบ ค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยเหลือราชการ เนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ พ.ศ.2521

(17) เงินทำขวัญ

(18) การสงเคราะห์ผู้ประสบภัย

(19) เงินสงเคราะห์เจ้าหน้าที่ผู้ติดเชื่อเอดส์จากการปฏิบัติหน้าที่

(20) การให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบสืบเนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้

(21) เงินช่วยเหลือทุนการศึกษารายปีต่อเนื่องและเงินยืมชีพรายเดือนแก่บุตรเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความมั่นคง การรักษาความสงบเรียบร้อยและการปราบปรามยาเสพติดทั่วประเทศที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่

(22) เครื่องราชอิสริยาภรณ์

(23) การลา

(24) การแต่งกาย

(25) การบรรจุทายาทข้าราชการตำรวจผู้เสียชีวิตเข้ารับราชการ

2) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้

(1) การจัดสวัสดิการ

(2) อาคารบ้านพักของทางราชการ

(3) สถานที่พักผ่อนและตากอากาศ

(4) สโมสรตำรวจ

(5) สนามกีฬาตำรวจ

(6) ดุริยางค์ตำรวจ

(7) เงินกู้ยืมกลางของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(8) เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(9) โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยธนาคารอาคารสงเคราะห์

(10) โครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ สำนักงานตำรวจแห่งชาติของธนาคารกรุงไทย

(11) เงินช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่

(12) การฌาปนกิจสงเคราะห์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(13) ฌาปนกิจสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(14) การขอพระราชทานน้ำหลวงอาบศพและเครื่องประกอบเกียรติยศ

(15) การขอพระราชทานเพลิงศพหรือขอพระราชทานดิน

(16) สหกรณ์ออมทรัพย์

(17) มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

ให้การสงเคราะห์ข้าราชการที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือครอบครัวของข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตหรือสูญหายไปจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ความช่วยเหลือแก่กิจกรรมเกี่ยวกับการกุศล หรือสาธารณประโยชน์แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

การจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักในภาระความเสี่ยง และข้อจำกัดที่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวต้องเผชิญอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบสวัสดิการอย่างครอบคลุม ทั้งในส่วนที่เป็นสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย และสวัสดิการเพิ่มเติมที่ออกแบบให้เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน จุดมุ่งหมายหลักคือการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต ลดภาระค่าใช้จ่าย สนับสนุนคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการเพิ่มขวัญกำลังใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

ระบบสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถจำแนกออกเป็น 3 ระดับหลักได้แก่ 1) สวัสดิการตามสิทธิที่ทางราชการจัดให้ตามมาตรการและระเบียบราชการ เช่น ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือทุนการศึกษา ไปจนถึงเงินรางวัลหรือเงินบำเหน็จในกรณีพิเศษ รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในกรณีเจ้าหน้าที่ประสบอันตรายหรือได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในพื้นที่เสี่ยงภัยหรือภารกิจพิเศษ 2) สวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดขึ้นโดยตรง เช่น การจัดสรรบ้านพักข้าราชการ สถานพักฟื้น สโมสรสนามกีฬา การให้ความช่วยเหลือด้านเงินกู้ และการสงเคราะห์ในกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต และ 3) โครงการสนับสนุนที่มุ่งเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและกิจกรรมกลุ่ม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์

มูลนิธิสงเคราะห์ และกิจกรรมกลุ่มที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความสามัคคี และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหมู่ข้าราชการตำรวจ เพื่อเพิ่มความมั่นคงในชีวิตของสมาชิกและครอบครัวอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ระบบสวัสดิการยังได้รับการออกแบบให้มีความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนตามสภาพปัญหาและความจำเป็นเฉพาะของแต่ละกลุ่มบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังหลักในระดับปฏิบัติการ การเข้าถึงสวัสดิการที่ชัดเจน เป็นธรรม และทั่วถึง จะส่งผลโดยตรงต่อความมั่นใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป ระบบสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะในระดับกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ได้รับการพัฒนาให้มีลักษณะเชื่อมโยงและเกี่ยวพันกันในทุกมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพ การศึกษา และคุณค่าทางจิตสำนึก เพื่อสร้างรากฐานแห่งความมั่นคงให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมชีวิตของตำรวจให้สามารถเผชิญกับภารกิจที่ท้าทาย และดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมและยั่งยืนในระยะยาว

3) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานอื่น ๆ

(1) มูลนิธิสหายใจไทยในพระบรมราชูปถัมภ์

ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่ข้าราชการตำรวจ ทหาร หรืออาสาสมัครที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากเหตุการณ์ก่อความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้

(2) องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์ (อผศ.)

ให้การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก ครอบครัวทหารผ่านศึก ทหารนอกประจำการ และผู้ที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันประเทศ ซึ่งกำลังกระทำหน้าที่ในการป้องกันหรือปราบปรามการกระทำอันเป็นภัยต่อความมั่นคง หรือความปลอดภัยแห่งราชอาณาจักร (ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร (กอ.รมน.) และคำสั่งกองทัพบก) ได้แก่ ข้าราชการทหาร ตำรวจ อาสาสมัครทหารพราน อาสาสมัครรักษาดินแดน

(3) กองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ หรือผู้ซึ่งมีส่วนช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและเจ้าหน้าที่หรือบุคคลดังกล่าวได้รับความเดือดร้อนหรือได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากการดำเนินการนั้น

(4) มูลนิธิป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

ให้ความช่วยเหลือตำรวจ ทหาร หรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

(5) มูลนิธิบุญยะจินดาเพื่อข้าราชการตำรวจและครอบครัว

มอบทุนสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

(6) สมาคมแม่บ้านตำรวจ

ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ตาราง 1 สรุปประเภทและลักษณะการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ

ประเภทสวัสดิการ	สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้	สวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จากหน่วยงานอื่นๆ
เศรษฐกิจ	- ค่าเช่าบ้าน - เงินกู้ - เงินช่วยเหลือบุตร/ภรรยา/ครอบครัว - เงินเพิ่มพิเศษ - เบี้ยกันดาร - เงินทุนช่วยเหลือ - เงินรางวัล	- เงินกู้กลางภายในองค์กร - บ้านพักราชการ - โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยร่วมกับธนาคาร - สหกรณ์ออมทรัพย์ - บริการรถรับ-ส่ง	- เงินช่วยเหลือจากกองทุนป้องกันและปราบปรามยาเสพติด - มูลนิธิสายใจไทย - สมาคมแม่บ้านตำรวจ - มูลนิธิบุญยะจินดา
การศึกษา	- ทุนการศึกษาสำหรับบุตรข้าราชการ - เงินช่วยเหลือการศึกษากรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ - เงินสนับสนุนฝึกอบรม/ศึกษาต่อ	- ห้องสมุดตำรวจ - โครงการสนับสนุนการศึกษาต่อตำรวจ - ทุนการฝึกอบรม/อบรมเฉพาะทาง	- มูลนิธิสนับสนุนทุนการศึกษามูลนิธิตำรวจ - ทุนช่วยเหลือจากมูลนิธิต่างๆ

ตาราง 1 (ต่อ)

ประเภท สวัสดิการ	สวัสดิการ ที่ทางราชการจัดให้	สวัสดิการที่สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติจัดให้	สวัสดิการและสิทธิประโยชน์จาก หน่วยงานอื่นๆ
การสงเคราะห์	- เงินช่วยเหลือผู้เสียชีวิต/ ทุพพลภาพ - เงินสงเคราะห์ผู้ปฏิบัติงาน กรณีพิเศษ - กองทุนบำเหน็จบำนาญ - เงินทำขวัญ	- การจัดพิธีศพครบวงจร - สถานพยาบาล - การขอพระราชทาน น้ำหลวงอาบศพ/เพลิงศพ	- องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก - สมาคม/มูลนิธิสงเคราะห์ต่างๆ
นันทนาการ		- สโมสรตำรวจ - สนามกีฬา - สถานพักผ่อน/ตากอากาศ - กิจกรรมกีฬา/ดนตรี - ดุริยางค์ตำรวจ	- สโมสรหรือกิจกรรมนันทนาการ จากสมาคม/เครือข่าย
ความมั่นคง	- เงินบำเหน็จ/บำนาญ - กองทุนบำเหน็จบำนาญ ข้าราชการ - ประกันสังคม - เครื่องราชอิสริยาภรณ์ - ค่าตอบแทนสำหรับ ปฏิบัติงานเสี่ยงภัย	- การบรรจุทายาทเข้ารับ ราชการกรณีพิเศษ - การช่วยเหลือในกรณี บาดเจ็บ/เสียชีวิต - ฌาปนกิจสงเคราะห์	- มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการ ตำรวจ/ครอบครัว - กองทุน - เครื่องราชอิสริยาภรณ์
สุขภาพ	- ค่ารักษาพยาบาลตนเอง/ ครอบครัว - ตรวจสุขภาพประจำปี - ลาป่วย/ลากิจ - ประกันสุขภาพ - ลาคลอด/ลาเลี้ยงดูบุตร	- สถานพยาบาลตำรวจ - เงินช่วยเหลือผู้ป่วยติดเชื อันตราย - โครงการดูแลสุขภาพเสริม	- สิทธิการรักษาในโรงพยาบาล/ องค์กรสาธารณกุศลอื่นที่สนับสนุน ตำรวจ

หมายเหตุ. จาก คู่มือการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดย กองสวัสดิการตำรวจ,
2553.

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจในต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจในต่างประเทศ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (ดอง โฮ แบ, 2545) ประกอบไปด้วย

1) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

(1) สำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจ

- รักษาพยาบาลฟรีในโรงพยาบาลตำรวจ
- รักษาพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ ลดตามเงื่อนไขที่สถานพยาบาลกำหนด เช่น กรณีผ่าตัด ลดได้ 20% เป็นต้น
- รักษาในโรงพยาบาลเอกชน ลดได้ตามเงื่อนไขที่สถานพยาบาลกำหนด และหากระยะเวลาการรักษาพยาบาลเกิน 80 วัน อาจมีการลดเงินเดือนเล็กน้อย

(2) สำหรับครอบครัว เช่น พ่อแม่ ภรรยา บุตร

- รักษาในโรงพยาบาลตำรวจ ลดได้ 50%
 - รักษาพยาบาลในโรงพยาบาลรัฐ ลดตามเงื่อนไขที่สถานพยาบาลกำหนด
- หมายเหตุ : ตำรวจทุกคนจะต้องตรวจสุขภาพอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

2) ทุนการศึกษาของบุตรและการศึกษาต่อของตำรวจ

(1) ทุนการศึกษามูลนิธิ

- ระดับประถมศึกษา

สนับสนุนทุนการศึกษาเต็ม 100% ได้แก่ ค่าเล่าเรียน ค่าอาหาร ค่าหนังสือ เป็นต้น ทั้งนี้หากพ่อแม่ไม่ส่งบุตรหลานเข้าเรียนจะถือว่ากระทำผิดกฎหมายด้วย

- ระดับมัธยมศึกษา

สนับสนุนทุนการศึกษาเต็ม 100% เช่นเดียวกัน

- ระดับอุดมศึกษา

มีสิทธิในการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาจากธนาคารผ่านการแนะนำของรัฐบาล ทั้งนี้รัฐบาลจะเป็นผู้ค้ำประกันให้

- ทุนการศึกษาต่างประเทศ

ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สามารถนำไปเสร็จมาเบิกคืนได้ แต่ไม่เกินคนละ 600 ดอลลาร์สหรัฐ หากเกินกว่านี้ให้ทำเรื่องขอที่สถานทูต ซึ่งจะอนุญาตเฉพาะกรณี และจะให้เพิ่มอีก 65% ของส่วนที่เกิน ทั้งนี้ หากพ่อแม่ปฏิบัติงานในประเทศที่ไม่เจริญ สามารถทำเรื่องขอย้ายสถานศึกษาไปในประเทศที่เจริญกว่าได้ ยกเว้น อเมริกา อังกฤษ แคนาดา ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์

(2) ทุนศึกษาต่อของตำรวจ

รัฐบาลให้ทุนสนับสนุนทั้งหมด 100% รวมทั้งสนับสนุนการเรียนหลักสูตรเสริม เช่น ภาษาอังกฤษ อีก 50 % ทั้งนี้ ผู้เรียนต้องมีอายุไม่เกิน 45 ปี และต้องปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

3) ที่อยู่อาศัย

ที่อยู่อาศัยของตำรวจเป็นที่พักรวมของรัฐ และต้องจ่ายค่าเช่าอาศัย แต่มีราคาถูกกว่าอาคารเช่าอาศัยของเอกชน

4) อุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

สนับสนุนอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ครบทุกอย่าง ยกเว้น อาวุธปืน ซึ่งมีการควบคุมการใช้ที่เข้มงวดมาก หากต้องการพกพาต้องขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อน และสามารถใช้ได้ในเวลาปฏิบัติราชการเฉพาะเท่านั้น

2.2.2 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจฮ่องกง

สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจฮ่องกง ประกอบไปด้วยสิทธิประโยชน์ใน 5 กรณีดังต่อไปนี้

1) สวัสดิการด้านที่พักอาศัย

สวัสดิการด้านที่พักอาศัยของเจ้าพนักงานตำรวจ ครอบคลุมประเภทที่พักอาศัยตามระเบียบของสำนักงานตำรวจฮ่องกง ประกอบไปด้วยสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในกรณีต่อไปนี้

- สวัสดิการที่อยู่อาศัยสำหรับตำรวจท้องที่
- สวัสดิการที่อยู่อาศัยสำหรับตำรวจชั้นผู้น้อย
- สวัสดิการที่อยู่อาศัยก่อนเกษียณ
- สวัสดิการที่อยู่อาศัยสำหรับเจ้าพนักงานปฏิบัติการ
- สวัสดิการบ้านพักสำหรับการปฏิบัติงานบริการสาธารณะ
- สวัสดิการด้านการถูกละเลยความรับผิดชอบในที่อยู่อาศัย

- สวัสดิการสินเชื่อเงินสดเพื่อที่พักอาศัย
- สวัสดิการสำหรับการวางแผนซื้อบ้าน
- สวัสดิการกองทุนสำหรับที่พักอาศัย

2) สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและทันตกรรม

เจ้าพนักงานตำรวจฮ่องกงและสมาชิกในครอบครัว มีสิทธิในการรับบริการด้านการรักษาพยาบาลและบริการด้านทันตกรรมฟรีจากโรงพยาบาลของรัฐ

3) สวัสดิการด้านค่าตอบแทนในกรณีหยุดราชการ

- วันหยุดราชการ ยังคงได้รับค่าตอบแทนในอัตราปกติ
- การลาป่วย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต่ำกว่า 4 ปี จะได้รับสิทธิการลาป่วยโดยได้ค่าตอบแทนเต็มอัตรา เป็นเวลา 91 วัน และสิทธิการลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนครึ่งอัตราเป็นเวลา 91 วัน และสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จะได้รับสิทธิการลาป่วยโดยได้ค่าตอบแทนเต็มอัตรา เป็นเวลา 182 วัน และสิทธิการลาป่วยโดยได้รับค่าตอบแทนครึ่งอัตราเป็นเวลา 182 วัน

- การลาคลอด เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์จะได้รับสิทธิการลาคลอดโดยได้รับค่าตอบแทนเต็มอัตรา เป็นเวลา 10 สัปดาห์

- การลาเพื่อดูแลภรรยาและบุตรหลังคลอด เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 40 สัปดาห์ มีสิทธิในการขอลาหยุดเพื่อดูแลภรรยาและบุตรหลังการคลอด

4) สวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนบุตร

บุตรหลานของเจ้าหน้าที่ตำรวจฮ่องกงจะได้รับทุนการศึกษา ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาไปจนถึงระดับอุดมศึกษา

5) สวัสดิการด้านสันทนาการและกีฬา

มีการจัดสโมสรกีฬาสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกระดับชั้น โดยให้บริการด้านกิจกรรมกีฬาและสันทนาการ รวมไปถึงโครงการกีฬาและสันทนาการในวันหยุดที่จัดขึ้นในโรงแรมหรือสถานที่พักผ่อนตากอากาศ ซึ่งกิจกรรมทั้งหมดนี้ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนสวัสดิการตำรวจฮ่องกงเป็นหลัก

2.2.3 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสหราชอาณาจักร

สวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสหราชอาณาจักร มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนรายเดือนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่กรุงลอนดอนมีเงินเดือนเริ่มต้นที่ 95,000 บาทต่อเดือน ไปจนถึง 156,000 บาทต่อเดือน รวมทั้งค่าครองชีพพิเศษในเมืองหลวง ประมาณ 30,000 บาทต่อเดือน

2) วันหยุดพักผ่อน

เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถมีวันหยุด โดยที่ยังได้รับเงินเดือนมากถึง 22-30 วันต่อปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาที่รับราชการ ซึ่งถือว่าวันหยุดที่ค่อนข้างมาก

กรณีพิเศษที่ได้รับเป็นวันลา

- (1) ลาคลอด
- (2) ลาหยุดเฉพาะกิจแบบได้เงินเดือน
- (3) ลาหยุดเฉพาะกิจแบบไม่ได้เงินเดือน
- (4) ลาเพื่อไปเป็นผู้ปกครองเด็ก
- (5) ลาหยุดยาว

3) การเดินทาง

เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถใช้รถบริการสาธารณะได้ฟรีหมดทุกวัน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เข้ากะทำงาน

4) บริการทางการเงิน

เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถมีข้อเสนอทางการเงินที่ดีกว่าบุคคลทั่วไป เช่น ผลิตภัณฑ์ราคาพิเศษ, การลงทุนพิเศษ

5) การบริการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ให้บริการเพื่อให้คำปรึกษากับเจ้าหน้าที่ตำรวจและครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเป็นหลักประกันสวัสดิภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจและครอบครัว

6) บริการด้านสันติภาพ และสุขภาพ

ให้บริการแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจด้านสุขภาพ สันติภาพ และกีฬาประเภทต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง

2.2.4 การจัดสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจประเทศสหรัฐอเมริกา

1) ค่าตอบแทนรายเดือนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จากข้อมูลการสำรวจสถิติกรมแรงงาน เดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2008 เงินรายได้เฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และสายตรวจจะอยู่ที่เฉลี่ยเดือนละ 140,000 บาท นอกจากเงินเดือนแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีรายได้พิเศษค่าทำงานกะพิเศษในตอนกลางคืนหรือวันหยุด ค่าทำงานระยะยาว ซึ่งขึ้นกับจำนวนปีที่ให้บริการ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าตัดชุดเครื่องแบบ ค่าวัสดุอุปกรณ์

นอกจากนี้บางสถานีตำรวจยังให้เงินค่าความชำนาญการพิเศษ เช่น จบการศึกษาชั้นสูง ได้รับการอบรมแบบเฉพาะทาง หรือมีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษาต่างประเทศ

2) สิทธิประโยชน์

นอกจากเงินเดือนหลักแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจยังได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การทำประกันชีวิตที่ให้ความครอบคลุมสูง การได้รับสิทธิทางบำนาญ ซึ่งสามารถมีสิทธิได้รับแม้กระทั่งเปลี่ยนงานไปแล้ว สามารถเบิกค่าเทอมเพื่อได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นได้ในขณะที่ยังทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ สามารถมีวันลาได้ มียานพาหนะไปใช้ส่วนตัวที่บ้าน สามารถได้รับการรักษาพยาบาลและดูแลสุขภาพ และสามารถออกกำลังกายที่ศูนย์สุขภาพได้

การนำแนวคิดทฤษฎีสวัสดิการมาอธิบายในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเชื่อมโยงระหว่างแนวคิดทางวิชาการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในการจัดรูปแบบสวัสดิการกับสภาพความเป็นจริงของชีวิตและการทำงานของตำรวจ โดยแนวคิดเชิงทฤษฎีมองว่าสวัสดิการเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ ช่วยสร้างแรงจูงใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างไรก็ตาม สวัสดิการตามแนวทางทฤษฎีเหล่านี้ยังไม่ถูกนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสมกับบริบทของตำรวจชั้นประทวนที่เผชิญกับภาระงานหนัก รายได้จำกัด และความเสี่ยงในหน้าที่

การพัฒนารูปแบบสวัสดิการในอนาคตจึงไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน เช่น เงินเดือน บ้านพัก หรือค่ารักษาพยาบาลเท่านั้น แต่ควรขยายไปสู่การตอบสนองความต้องการที่หลากหลายตลอดช่วงชีวิตการทำงาน อาทิ การสนับสนุนด้านการศึกษา การพัฒนาทักษะอาชีพ การดูแลสุขภาพกายและใจ และการเตรียมความพร้อมสำหรับชีวิตหลังเกษียณ

ดังนั้น ความสำคัญของการประยุกต์ใช้แนวคิดสวัสดิการอยู่ที่การสร้างระบบที่มีความครอบคลุม ยืดหยุ่น และปรับตัวได้ตามบริบทเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการเปิดโอกาสให้ตำรวจมีส่วนร่วมในการออกแบบและประเมินระบบสวัสดิการ เพื่อให้ตอบโจทย์ความต้องการอย่างแท้จริงและมีความเป็นธรรม เมื่อแนวคิดเหล่านี้ถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวน ลดความเครียด เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งล้วนส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ตาราง 2 ลักษณะการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจในต่างประเทศ

ประเภทสวัสดิการ	สาธารณรัฐเกาหลี	ฮ่องกง	สหราชอาณาจักร	สหรัฐ-อเมริกา
การรักษาพยาบาล	- ฟรีที่โรงพยาบาลตำรวจ (เจ้าหน้าที่) - ลด 20% โรงพยาบาลรัฐ - ลด 50% โรงพยาบาลตำรวจ สำหรับครอบครัว	- ครอบครัวรับบริการฟรีที่โรงพยาบาลรัฐ รวมถึงรับบริการทันตกรรม	- มีประกันสุขภาพสำหรับตำรวจและครอบครัว	- ประกันสุขภาพและชีวิตครอบคลุมสูง - ค่ารักษาพยาบาลฟรีหรือเบิกตามแผนบริษัทประกัน - ตรวจสอบสุขภาพประจำปีฟรีสำหรับครอบครัว
ที่พักอาศัย	- มีที่พักของรัฐสำหรับตำรวจ - ค่าเช่าถูกกว่าตลาด	- มีที่พักหลายระดับตามตำแหน่งและพื้นที่ - สินเชื่อบ้าน และโครงการบ้านพัก	- เงินช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยและการเดินทาง - ใช้ระบบขนส่งฟรีในลอนดอน	- สินเชื่อบ้านและเงินช่วยค่าที่พัก - สวัสดิการแปรผันตามรัฐ เมืองใหญ่มีสิทธิพิเศษเพิ่มเติม
ครอบครัว/การศึกษา	- ทุนการศึกษานูตรฟรีถึงมัธยม (100%) - ทุนเรียนระดับอุดมศึกษา (รัฐค่าประกัน) - ทุนศึกษาต่างประเทศบางส่วน	- ทุนการศึกษานูตรถึงระดับอุดมศึกษา	- สนับสนุนค่าเรียนบุตร - สิทธิการลาหยุดเพื่อดูแลครอบครัว	- ทุนการศึกษานูตรและเจ้าหน้าที่ - สนับสนุนการศึกษาต่อ-ฝึกอบรมเฉพาะทาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ประเภท สวัสดิการ	สาธารณรัฐ เกาหลี	ฮ่องกง	สหราชอาณาจักร	สหรัฐ- อเมริกา
เงินเดือน/การคลัง	- เงินเดือนตามตำแหน่ง และอายุงาน - มีบำนาญข้าราชการ	- เงินเดือนตามยศ และอายุราชการ - มีโบนัส, สิ้นเชื้อ, สหกรณ์	- เงินเดือนเริ่มต้น 95,000-156,000 บาท/เดือน - มีค่าครองชีพ, บำนาญ	- เงินเดือนเฉลี่ย 140,000 บาท/เดือน - มีค่าทำงานนอกเวลา, ค่ากะ, ค่าล่วงเวลา, เงินเกษียณสูง
การลา/สิทธิอื่น	- ลาตามสิทธิตามกฎหมาย	- ลาป่วยได้เต็มอัตรา หรือครึ่งอัตราตาม อายุงาน - ลาคลอด 10 สัปดาห์ (ค่าตอบแทนเต็ม) - ลาหลังคลอด	- ลาพักร้อน 22-30 วัน/ปี - สิทธิลาป่วยและ ดูแลครอบครัว - ลาคลอด และ วันหยุดพิเศษ ต่าง ๆ	- วันหยุดตามกฎหมาย - ลาคลอด ลาพักผ่อน ลาพิเศษ ขึ้นอยู่กับรัฐ และเมือง
สวัสดิการ ด้านอื่นๆ	- สนับสนุนอุปกรณ์ ปฏิบัติงานครบ (ยกเว้น อาวุธ) - สันทนาการ	- สโมสรกีฬา, กองทุนกิจกรรม, สันทนาการวันหยุด - ขาดงานบางกรณี ได้ยังรับค่าตอบแทน กีฬา ฯลฯ	- ที่ปรึกษาทางการเงิน - การให้คำปรึกษา ครอบครัว สุขภาพ กีฬา ฯลฯ	- รถใช้ส่วนตัว (บาง เมือง) - สนับสนุนค่าตัด เครื่องแบบ - ค่าฝึกอบรม - ฟิตเนสและกิจกรรม กีฬา
ดูแลภายหลัง การเกษียณ	- รับเงินบำนาญ รายเดือนตลอดชีวิต	- รับเงินบำนาญ/ สวัสดิการหลังเกษียณ - เข้าร่วมกิจกรรม/ สโมสรตำรวจได้	- มีแผนบำนาญ ตำรวจ - บริการสนับสนุน หลังเกษียณ	- กองทุนบำนาญสิทธิ ประโยชน์สูง - ค่าชดเชยพิเศษ - ประกันสุขภาพ ต่อเนื่องหลังเกษียณ

ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2568)

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์

โลกยุคปัจจุบันนี้ มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการสื่อสาร ส่งผลให้โลกทุกวันนี้หดแคบและเกิดความเปลี่ยนแปลงเรื่องเวลาและพื้นที่ ส่งผลให้ข่าวสาร ผู้คน สินค้า ซอกซอนเข้าถึงทุกแห่งหนได้อย่างรวดเร็ว หรือที่เรียกว่า “ยุคโลกาภิวัตน์” (ณัฐภูมิ อยู่ซัง, 2555) ซึ่งก่อให้เกิดปัจจัยนำไปสู่การผลักดัน 3 ประการ คือ

ประการแรก เกิดจาก “กระแสโลกาภิวัตน์” (Globalization) ทำให้คนทั่วทุกมุมโลก สามารถติดต่อเข้าถึงได้หมด หรือเรียกว่า ไร้พรมแดน โลกจึงกลับถูกมองว่ามีขนาดเล็กลง ด้วยอิทธิพลของเครื่องมือสื่อสารยุคปัจจุบัน

ประการที่สอง เกิดจาก “การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี” (Technological Change) ความก้าวหน้าเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology: IT) และการสื่อสาร โทรคมนาคมผ่านดาวเทียมและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ Internet Fax และโทรศัพท์มือถือ เข้ามา มีบทบาททั้งทางด้านธุรกิจและชีวิตประจำวันของคนทุกคนทำให้สังคมรับรู้และเปลี่ยนไป

ประการที่สาม “การผ่อนคลายกฎระเบียบทางด้านเศรษฐกิจการค้าระหว่างประเทศ” (Deregulation) ทำให้ประเทศต่าง ๆ เปิดเสรีการค้า ตลาดการค้าขยายตัวมีขอบเขตกว้างขวางขึ้น กลายเป็นตลาดโลก นักลงทุนจากต่างแดนได้นำเงินไปลงทุนในประเทศต่าง ๆ มากขึ้น จนเกิดบริษัทข้ามชาติเกิดขึ้นมากมายในปัจจุบันนี้

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงที่ได้กล่าวถึงมาแล้วนั้น ส่งผลกระทบต่อการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดของประเทศต่าง ๆ เพราะมีการแข่งขันอย่างรุนแรงมากยิ่งขึ้นทุกขณะ ดังนั้น การบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน จากการบริหารในรูปแบบเดิมที่มุ่งเน้นการบริหารแบบดั้งเดิมหรือมุ่งเฉพาะการบริหารภายในองค์กร โดยไม่สนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนไป จะไม่สามารถดำเนินธุรกิจให้อยู่รอดปลอดภัย จากภาวะการดังกล่าวนี้ การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) จึงเป็นกลไกอันสำคัญที่ผู้บริหารยุคใหม่ ต้องปรับกระบวนการทัศน์ใหม่ และจัดการให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ทั่วไปในยุคปัจจุบัน ผู้บริหาร จะต้องวิเคราะห์บริบทสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อลดความเสี่ยงและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่หน่วยงานหรือองค์กร ตามผลลัพธ์ที่ต้องการ

ดังนั้น ผู้บริหารระดับสูง จำต้องรู้จัก “เลือก” คน “นำ” คน นำจุดแข็งและความรู้ความสามารถของคนมาหลอมรวมให้เป็นหนึ่งเดียว เพื่อเสริมสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และการปรับตัวให้เกิดขึ้นในองค์กร สร้างองค์การให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning

Organization) เพื่อพัฒนาก้าวทันการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และท้ายที่สุด ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อสร้างภาพที่อยากให้องค์กรเป็นไปในอนาคต (Scenario) และแนวทางที่จะต้องดำเนินการ จะต้องรู้จักการวางแผนกลยุทธ์ เพราะกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จหรือความเป็นเลิศในยุคปัจจุบัน ซึ่งการจัดการกลยุทธ์ จึงขออธิบายตามลำดับสำคัญ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ความหมายของกลยุทธ์

“Strategy” เป็นคำที่มาจากคำว่า “Strategos” ในภาษากรีก จากคำว่า “Stratos” หมายถึง “Army” หรือ “กองทัพ” กับคำว่า “Agein” หมายถึง “Lead” หรือ “นำหน้า” ซึ่งในทางบริหารหรือการจัดการ ได้ให้ความหมายว่า “Leading the Total Organization” ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นผู้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว (พิริยะ ผลพิรุฬห์, 2552) และมีนักวิชาการต่าง ๆ ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545) กล่าวถึง ยุทธศาสตร์ หมายถึง รูปแบบของการกระทำ ซึ่งผู้บริหารใช้เพื่อให้เป็นวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางแผน เพื่อใช้ในการได้ตอบต่อการเปลี่ยนแปลงทางสถานการณ์

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2545) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงเป้าหมายและการกำหนดแนวทางหรือวิธีการในทางปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงซึ่งเป้าหมายที่ถูกกำหนดไว้ได้

สมชาย ภคภาสนีวิวัฒน์ (2545) กล่าวถึง กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง เป็นการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของสมมติฐาน การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในอนาคต

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้ให้ความหมายของ กลยุทธ์ไว้ว่า เป็นทิศทางระยะยาว เพื่อจัดเตรียมแผนงานระยะสั้น และทำหน้าที่ประสานแผนงานให้เป็นทิศทางเดียวกันทั้งหน่วยงาน เน้นการปฏิบัติเป็นสำคัญ และมีความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้บริหารทุกระดับขององค์กรนั้น ๆ

สุพานี สฤษฏีวานิช (2553) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นแผนงานสำคัญที่องค์กรจะใช้เป็นแนวทางในการบรรลุสู่เป้าหมายหลักขององค์กร

สุกรี แวมูซอ (2565) สรุปคำว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือแผนระยะยาว ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

และเป้าหมายขององค์กร อันเกิดจากการตัดสินใจที่สัมพันธ์กับการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผลที่ตั้งไว้

Schermerhorn (2012) กล่าวว่า กลยุทธ์ เป็นแผนแม่บทที่ครอบคลุมทุกกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานในระยะยาว และเป็นแนวทางการใช้ทรัพยากรที่มีให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืนและได้เปรียบทางการแข่งขัน

Coulter (2005) กล่าวถึง กลยุทธ์ ว่าเป็นการตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพเพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภัยอันตรายต่าง ๆ ขององค์กร

Gopinath และ Siciliano (2005) ได้นิยามเกี่ยวกับกลยุทธ์ของเฮนรี มินซ์เบิร์ก (Henry Mintzberg) ซึ่งเรียกว่า “Five P’s” ไว้ว่า กลยุทธ์ คือ แผน (Strategy as a Plan) วิธีการ (Strategy as a Ploy) รูปแบบ (Strategy as a Pattern) ตำแหน่ง (Strategy as a Position) และมุมมอง (Strategy as a Perspective)

Abraham (2006) ได้สรุปว่า กลยุทธ์ คือ วิธีการที่ทำให้องค์กรแข่งขันได้อย่างแท้จริง (Strategy is how a company actually competes)

David (2007) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่า เป็นวัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือแผนงาน ที่องค์กรกำหนดขึ้น ใช้เป็นแนวทางให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ให้เข้าใจทั้งองค์กรที่จะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืนและได้เปรียบทางการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกขององค์กร ทำให้องค์กรบรรลุประสิทธิผลที่กำหนดไว้

อีกทั้ง คำว่า “การจัดการเชิงกลยุทธ์” (Strategic Management) มีผู้ได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

Certo และ Peter (1991) ได้นิยาม การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ต่อเนื่องและมีการทบทวนกระบวนการอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรโดยรวมสามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

Wright, Pringle, และ Kroll (1994) ระบุว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการต่อเนื่องในการกำหนดภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร ภายใต้บริบทของสิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์กร การกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติตามกลวิธีที่กำหนดไว้ การใช้อำนาจหน้าที่ในการควบคุมกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่า กลวิธีขององค์กรที่นำมาใช้ สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

Pearce และ Robinson (2000) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง “กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อการวางแผนและการปฏิบัติตามแผน โดยวิธีการเหล่านั้น จะสามารถช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์” (Strategic management is defined as the set of decisions and actions that result in the formulation and implementation of plans designed to achieve a company's objectives)

Hunger และ Wheelen (2003) กล่าวถึง การจัดการกลยุทธ์ ไว้ว่า “กระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการต่าง ๆ ทางด้านการจัดการที่เป็นตัวกำหนดการดำเนินงานในระยะยาวของบริษัท ประกอบด้วย การตรวจสอบสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ การจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งอาจเรียกว่า แผนกลยุทธ์หรือแผนระยะยาว การปฏิบัติตามกลยุทธ์ รวมถึงการประเมินผลและการควบคุม”

บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร (2550) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกลวิธีหนึ่งที่ใช้วางแผนกลยุทธ์ขององค์การ มีการกำหนดโครงการ กิจกรรม และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ รวมถึงสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งช่วยให้การดำเนินพันธกิจขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รัชนิพร ไชยมิ่ง (2557) กล่าวสรุปไว้ว่า การจัดการกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการกำหนดภารกิจ เป้าประสงค์ขององค์การ การกำหนดกลวิธีที่เหมาะสม การปฏิบัติงานตามกลวิธีที่กำหนดไว้ และการควบคุม อย่างสอดคล้องกับสภาพสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามบริบท ทั้งในระยะสั้นระยะยาว ทำให้มั่นใจว่ากลวิธีที่นำมาใช้สามารถนำไปสู่ความสำเร็จตามที่กำหนด เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและองค์กรโดยรวมสามารถดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งช่วยให้การดำเนินพันธกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) จัดเป็นกระบวนการในการตัดสินใจและการลงมือปฏิบัติของผู้บริหารนำไปสู่การวางแผนกลยุทธ์ขององค์การ โดยมีทิศทางที่ชัดเจน และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ มีการควบคุมที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกตามบริบททั้งระยะสั้นและระยะยาว สร้างความมั่นใจที่จะทำให้้องค์การปรับตัวมุ่งไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.2 ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์

หลักการสำคัญของการจัดการกลยุทธ์ที่สำคัญช่วยให้ผู้บริหารสามารถประยุกต์การดำเนินงานขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงและได้รับผลกระทบ ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่มีต่อองค์การได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล ได้มีผู้ให้ความสำคัญของการจัดการกลยุทธ์ มีดังต่อไปนี้

สุมาลี จิระรัส (2548) กล่าวโดยสรุปถึงความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ มีดังนี้

1) การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการกำหนดทิศทางที่ชัดเจนขององค์การ ผู้กำหนดกลยุทธ์จะทำการกำหนดวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์การ ทำให้สมาชิกทั้งองค์การทราบถึงทิศทางที่ทุกคนจะดำเนินไปอย่างชัดเจน

2) การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการมองถึงอนาคตขององค์การ ซึ่งสามารถช่วยลดความเสี่ยงขององค์การในอนาคตลงได้

3) การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยให้องค์การสามารถดำเนินงานและใช้ทรัพยากรที่ตนมีในการแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลสำเร็จดีกว่าการบริหารงานตามปกติ

4) การจัดการเชิงกลยุทธ์ช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) การจัดการเชิงกลยุทธ์มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากสมาชิก ทำให้ทุกคนเกิดความพึงพอใจในการยอมรับแผนกลยุทธ์นั้น ทำให้การต่อต้านมีน้อยลง

5) การจัดการเชิงกลยุทธ์สร้างความสอดคล้องในการปฏิบัติงาน (Harmony) จากการมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ ทำให้สมาชิกทุกคนรับทราบและยอมรับทิศทางที่ชัดเจนขององค์การ

อีกทั้ง บุญเลิศ เยนคงคา และคณะ (2549) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ได้แก่

1) ช่วยให้องค์การมีวัตถุประสงค์และภารกิจขององค์การในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2) ช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การ เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3) เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหาร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ

4) ช่วยให้องค์การสามารถคาดการณ์ปัญหาที่จะเกิดขึ้น แล้วเปลี่ยนแปลงปัญหาให้เป็นโอกาสที่จะดำเนินธุรกิจในอนาคต

5) ช่วยให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและสามารถลดความเสี่ยงได้

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการกลยุทธ์ เป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารพิจารณาถึงการปรับตัวขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว ที่เกี่ยวข้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทาง ในอนาคตขององค์กรที่ทุกคนร่วมกัน กำหนด ยอมรับ และไปสู่การแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.3 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

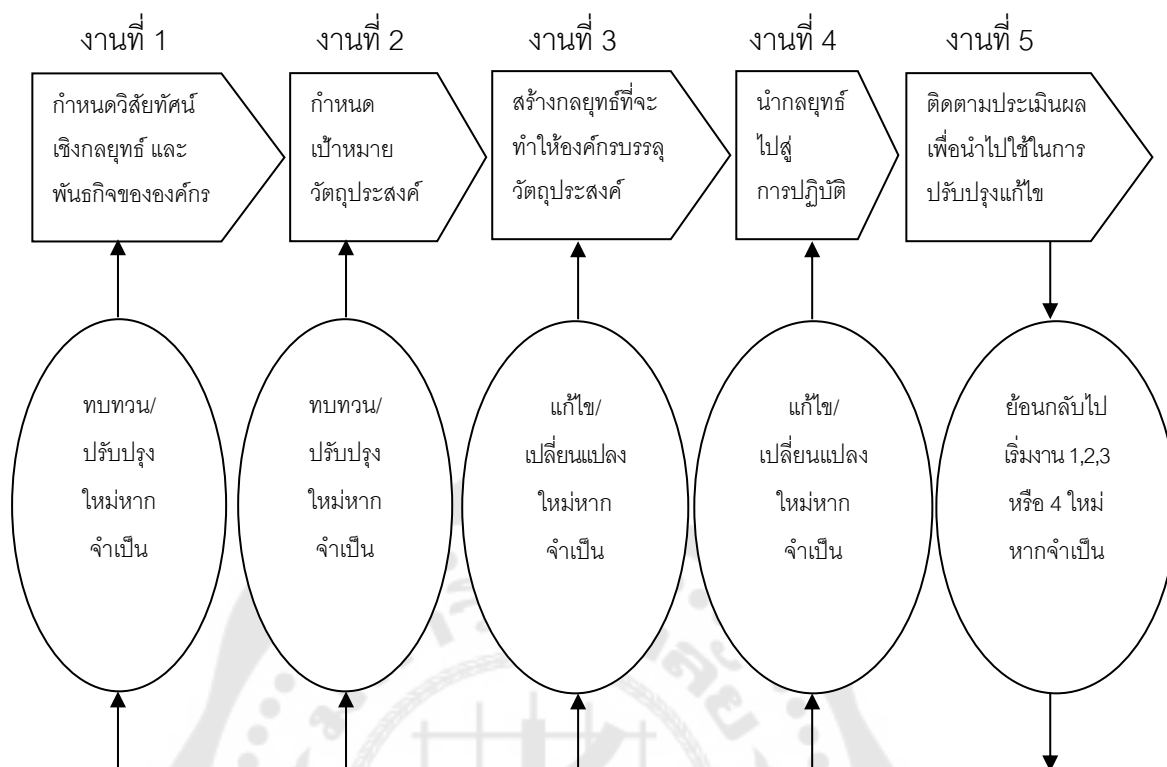
แนวคิดในการจัดกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีการนำเสนอไว้มีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักมีการดัดแปลงจากตัวแบบหลัก ๆ ของนักวิชาการชาวต่างประเทศ ซึ่งในที่นี้จะขอนำเสนอ ตัวแบบที่นิยมนำมาปรับใช้ 2 ตัวแบบ คือ ตัวแบบของทอมป์สันและสตรีกแลนด์กับตัวแบบของวิลเลนและฮังเกอร์

1) ตัวแบบกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของทอมป์สันและสตรีกแลนด์ (Thompson and Strickland)

ในปี ค.ศ.2003 ทอมป์สันและสตรีกแลนด์ (Schermerhorn, 2012, p. 203) ได้นำเสนอตัวแบบกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ในหนังสือ “Strategic Management Concepts and Cases” โดยได้จัดแบ่งงานในการจัดการเชิงกลยุทธ์ออกเป็น 5 งาน (Five Tasks of Strategic Management) ประกอบด้วย

- (1) กำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และพันธกิจขององค์กร (Developing a Strategic Vision and Business Mission)
- (2) กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Setting Objective)
- (3) สร้างกลยุทธ์ ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ (Crafting a Strategic to Achieve the Objectives)
- (4) นำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Implementing and Executing the Strategy)
- (5) ติดตามประเมินผลกลยุทธ์เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไข (Evaluating Performance Monitoring New Developments and Initiating Corrective Adjustments)

โดยจะได้นำเสนอในรายละเอียดหน้าทำงานทั้งห้าในการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Five Task of Strategic Management) แสดงตาม ภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แสดงหน้าที่ในการจัดการเชิงกลยุทธ์

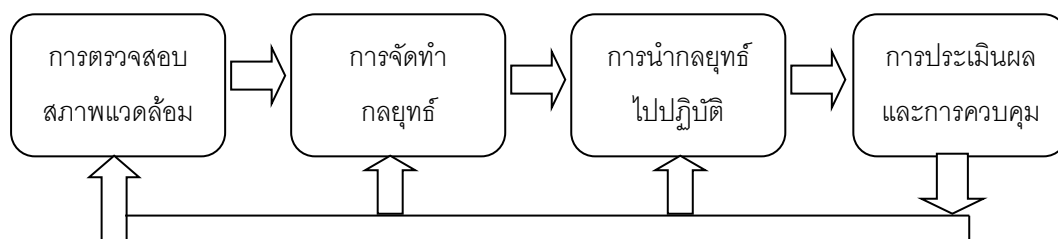
หมายเหตุ. จาก *Strategic Management: Concepts and Cases* (p. 7), by A. A. Thompson and A. J. Strickland, 2003, Boston: McGraw-Hill.

2) ตัวแบบกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ของฮังเกอร์และวีลเลน (Hunger and Wheelen)

ในปี ค.ศ.2000 ฮังเกอร์และวีลเลน (Hunger และ Wheelen, 2003, p. 3) นำเสนอตัวแบบกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ในหนังสือ “Strategic Management and Business Policy” โดยได้จัดแบ่งขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ออกเป็น 4 ขั้นตอน ประกอบด้วย

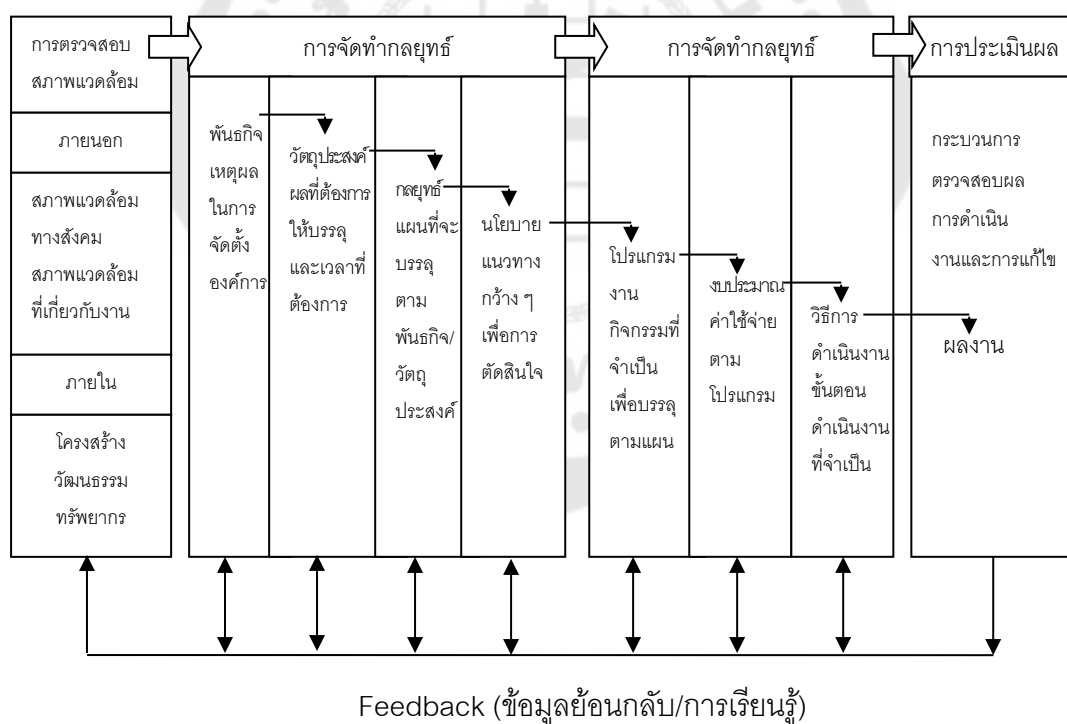
- (1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning)
- (2) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation)
- (3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)
- (4) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control)

โดยนำเสนอขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ดัง ภาพประกอบ 3 และนำเสนอตัวแบบจำลองของการจัดการเชิงกลยุทธ์ไว้ดัง ภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 3 แสดงขั้นตอนพื้นฐานของกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

หมายเหตุ. จาก *Essentials of Strategic Management* (p. 9) by T. L. Wheelen and J. D. Hunger, 2000, New Jersey: Prentice Hall.



ภาพประกอบ 4 ตัวแบบจำลองของการจัดการเชิงกลยุทธ์

หมายเหตุ. จาก *Essentials of Strategic Management* (p. 9) by T. L. Wheelen and J. D. Hunger, 2000, New Jersey: Prentice Hall.

จากตัวแบบแนวคิดเรื่องกระบวนการจัดการที่กล่าวในข้างต้น ขั้นตอนกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร (Environment Analysis)

ในการวางแผนในการวางแผนกลยุทธ์ ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ที่ทำหน้าที่ในการวางแผนจะต้องศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของกิจการ และทำการวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านั้น โดยทั่วไปแล้ว จะมีการจัดแบ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมออกเป็น 2 ประเภท คือ ปัจจัยที่เรียกว่า สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) และสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) โดยจะทำการ วิเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) หรือที่ทั่วไปนิยม เรียกว่า การวิเคราะห์ SWOT (SWOT Analysis) และ สิ่งที่ต้องระมัดระวังในขั้นตอนนี้ คือการวิเคราะห์จะต้องวิเคราะห์ด้วยความจริงที่ถูกต้อง ไม่ใช่ข้อคิดใด ๆ ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นจริง ซึ่งจะนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ เพราะหากข้อมูลที่ได้ไม่ถูกต้องแล้ว จะทำให้การวางแผนกลยุทธ์ ในขั้นตอนต่อไป เกิดความผิดพลาดได้

2) การทบทวนและการกำหนดทิศทางขององค์กร (Establish Organization Direction)

ในการจัดตั้งองค์กรทุกองค์กรจะต้องมีจุดมุ่งหมายพื้นฐานในการจัดตั้งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดการดำเนินงานขององค์กร องค์กรในทางธุรกิจก็ต้องมีจุดมุ่งหมายพื้นฐาน เช่นเดียวกัน โดยทิศทางขององค์กรที่กำหนดไว้ในทางกฎหมายอาจหมายถึงวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งธุรกิจที่แสดงอยู่ในหนังสือบริคณห์สนธิที่บริษัทหรือห้างหุ้นส่วนได้ทำการจดทะเบียนไว้ที่กรมทะเบียนการค้าในการเริ่มประกอบกิจการ แต่ในสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติอยู่โดยส่วนใหญ่แล้ว หนังสือบริคณห์สนธิ มักไม่ใช่จุดมุ่งหมายที่แท้จริงขององค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อองค์กรมีการดำเนินงานผ่านไประยะเวลาหนึ่ง ก็จะต้องทำการทบทวนและกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ รวมถึงพันธกิจขององค์กร (Revise/Developing a Strategic Vision and Business Mission) เพื่อกำหนดสิ่งที่องค์กรคาดหวัง และระบุกรอบงานที่องค์กรต้องทำ เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการทำงานขององค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุตามสิ่งที่คาดหวังนั้นได้ กระบวนการนี้ถือเป็นฐานคิดที่สำคัญที่จะใช้สำหรับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรในขั้นตอนต่อไป

3) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation)

หลังจากได้รับผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการข้างต้นแล้ว ผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์ที่ทำหน้าที่ในการวางแผนกลยุทธ์ จะต้องเอาข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดวิธีหรือ

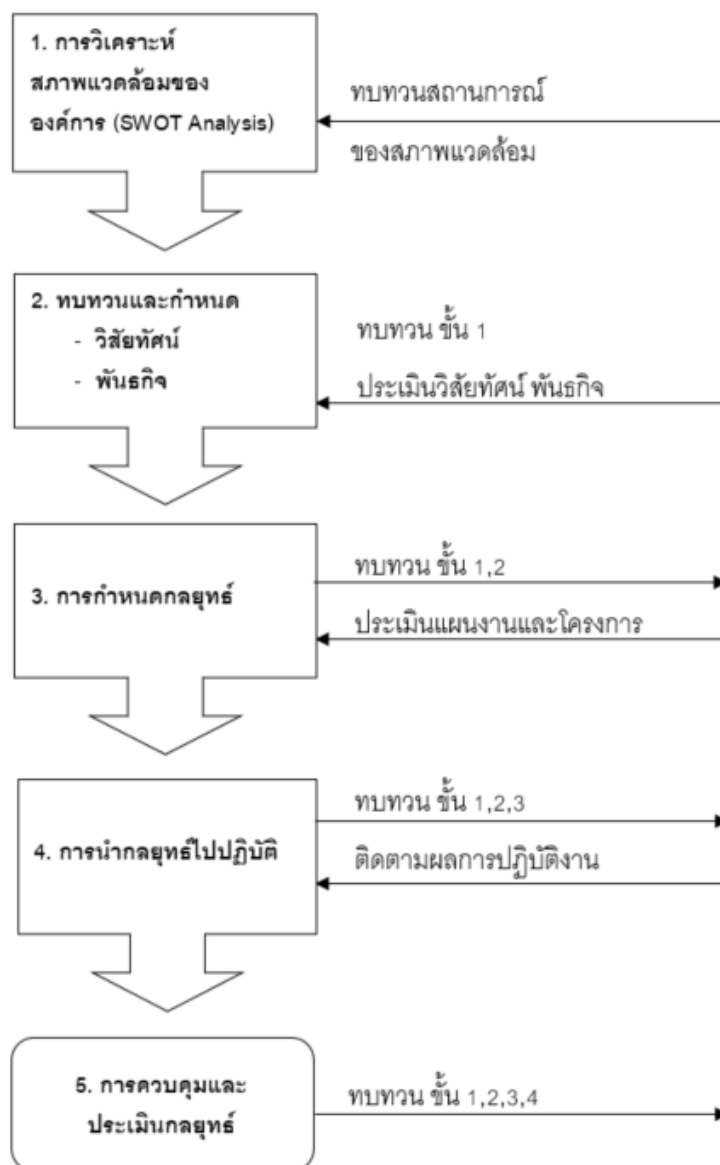
ทางเลือกในการทำงานที่เป็นไปได้ และตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดที่เรียกว่า “แผนกลยุทธ์” มาเป็นสิ่งที่นำไปใช้ปฏิบัติจริงในกระบวนการนี้ บางครั้งผู้บริหารหรือนักกลยุทธ์อาจจะต้องกลับไปทบทวนและปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์รวมถึงพันธกิจขององค์กรใหม่ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน หรือเพื่อความเหมาะสมของกลยุทธ์ที่สามารถนำมาใช้ได้จริง

4) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic Implementation)

แผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้อย่างสวยงามในขั้นต้น อาจกลายเป็นแค่เศษกระดาษที่ไร้ค่าสำหรับองค์กร ถ้าหากองค์กรไม่สามารถนำแผนกลยุทธ์นั้น มาใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม การนำกลยุทธ์ไปใช้ปฏิบัติ จึงถือเป็นกระบวนการสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ เพราะการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จจะต้องเกิดขึ้นจากความเข้าใจและความร่วมมือของคนทั้งองค์กร โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นกลไกที่สำคัญ ในการเป็นผู้นำที่จะผลักดันให้ทุกคนในองค์กรนั้นมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ขณะเดียวกันก็ต้องคอยให้การส่งเสริม เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายของแผนกลยุทธ์นั้น ซึ่งในปัจจุบันเรียกว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม อันเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย

5) การควบคุมและการประเมินกลยุทธ์ (Strategic Evaluation and Control)

เป็นกระบวนการสุดท้ายในการจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยจะต้องทำการติดตามตรวจสอบและประเมินผลว่า การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จตามที่ต้องการหรือไม่ รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและหาวิธีในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยอาจทบทวนปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบัน การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่มีลักษณะเด่นในเรื่องของความยืดหยุ่นในการทำงาน ดังจะเห็นได้ว่าทุกขั้นตอนของกระบวนการจัดการสามารถทบทวน ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงได้ตลอดเวลา เราสามารถนำเสนอกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ได้ดัง ภาพประกอบ 5



ภาพประกอบ 5 กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์

ระดับของกลยุทธ์

ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การจะประกอบด้วยแผนกลยุทธ์ในระดับต่าง ๆ ซึ่งในกลยุทธ์แต่ละระดับจะมีจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันไป โดยทั่วไปแล้วจะมีการจำแนกระดับของกลยุทธ์ (Hierarchy of Strategy) ในองค์การออกได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) กลยุทธ์ระดับบริษัทหรือกลยุทธ์หลัก (Corporate/Grand Strategy)

เป็นกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งหมดขององค์การ ผู้บริหารระดับสูงจะเป็นผู้รับผิดชอบในกลยุทธ์ระดับนี้ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นกำหนดภาพรวมขององค์การว่าองค์การนั้นกำลังจะก้าวไปในทิศทางใด จะดำเนินธุรกิจอะไร เมื่อใดและจะอย่างไรให้บรรลุเป้าหมายในแผนกลยุทธ์นั้น ๆ ผลกระทบของการตัดสินใจในกลยุทธ์ระดับนี้ จะเกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การและทุกหน้าที่ โดยผู้บริหารระดับสูงที่มีวิสัยทัศน์ที่ดีเท่านั้น ที่จะสามารถตัดสินใจกำหนดเป้าหมายรวมขององค์การที่มีผลกระทบต่อเป้าหมายของแผนงานต่าง ๆ ภายในองค์การและการกำหนดกลยุทธ์ เพื่อการบรรลุเป้าหมายรวมขององค์การได้แผนกลยุทธ์ในระดับนี้ ถือเป็นแผนหลักของกิจการในการที่จะคิดวางแผนกลยุทธ์ในระดับต่อไป

2) กลยุทธ์ระดับธุรกิจหรือกลยุทธ์การแข่งขัน (Business/Competitive Strategy)

ในองค์การบางแห่งมีการประกอบธุรกิจเพียงอย่างเดียว แต่ในบางองค์การก็มีการประกอบธุรกิจหลายอย่าง โดยธุรกิจแต่ละกลุ่มจะเรียกว่า หน่วยธุรกิจ (Business Unit : BU) ในแต่ละองค์การจึงต้องกำหนดกลยุทธ์ในระดับธุรกิจ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน เพื่อรองรับการแข่งขันกับผู้ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยจะเป็นกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างความได้เปรียบจากการแข่งขันให้กับหน่วยกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Strategic Business Unit : SBU) ในองค์การที่มีหน่วยธุรกิจเพียงหน่วยเดียวกลยุทธ์ระดับบริษัท และกลยุทธ์ระดับธุรกิจจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารระดับสูง ส่วนผู้บริหารของแต่ละแผนงานก็จะรับผิดชอบในการกำหนดกลยุทธ์ระดับหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่และต้องนำเสนอเพื่อผู้บริหารเห็นชอบในกลยุทธ์นั้น ๆ ส่วนในองค์การที่หน่วยธุรกิจหลายหน่วยผู้บริหารแต่ละหน่วยธุรกิจจะเป็นผู้รับผิดชอบดูแลกลยุทธ์ในหน่วยที่ตนรับผิดชอบและจะต้องกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ในระดับบริษัทหรือกลยุทธ์หลักขององค์การ

3) กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy)

เป็นกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของงานในหน้าที่ต่าง ๆ ของธุรกิจ เช่น กลยุทธ์ด้านการผลิต กลยุทธ์ด้านการตลาด กลยุทธ์ด้านการเงิน และกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น ในการกำหนดกลยุทธ์จะต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับบริษัทขององค์การ

สรุปได้ว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ ไม่ใช่แค่การจัดทำแผนกลยุทธ์ แต่เป็นการจัดการที่ครอบคลุมการดำเนินงานทั้งระบบ ตั้งแต่การบอกถึงลักษณะของธุรกิจในปัจจุบันและลักษณะของธุรกิจที่ต้องการในอนาคต ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของกิจการ การจัดสรรการใช้ทรัพยากร ที่องค์การมีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์จะเริ่มจากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายใน เพื่อให้ทราบถึง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์การ หรือก่อให้เกิดการ “รู้เขา-รู้เรา” เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการดำเนินการในขั้นต่อไป ซึ่งก็คือการทบทวนการกำหนด วิสัยทัศน์ และพันธกิจ เพื่อจะได้ทราบถึงทิศทางและภาระงานที่ชัดเจนแล้วจึงทำการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นวิธีการดำเนินงานที่ดีที่สุดในการที่จะก้าวไปสู่เป้าหมายขององค์การ หลังจากนั้นจึงนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติจริงและการควบคุมประเมินผลกลยุทธ์ ระดับของการจัดการเชิงกลยุทธ์สามารถจัดแบ่งออกได้เป็นกลยุทธ์ระดับบริษัท หรือกลยุทธ์หลัก กลยุทธ์ระดับธุรกิจหรือกลยุทธ์การแข่งขัน และกลยุทธ์ระดับหน้าที่

การประยุกต์ใช้แนวคิดการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างการวางแผนระยะยาวขององค์กรกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยแนวคิดดังกล่าวถูกนำมาใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งให้ความสำคัญกับการเป็นตำรวจมืออาชีพที่สามารถสร้างความผาสุกให้แก่ประชาชนได้อย่างยั่งยืน

การวางยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการจึงถูกออกแบบให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของตำรวจชั้นประทวนในหลากหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความมั่นคงในชีวิต และการพัฒนาทักษะวิชาชีพ โดยมีเป้าหมายหลักคือการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร อาทิ การศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจต่อสวัสดิการในแต่ละด้าน รวมถึงการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในบริบทของสังคมเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเชิงประจักษ์เหล่านี้ถูกนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาสวัสดิการให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และความคาดหวังของบุคลากรในปัจจุบัน ตัวอย่างเช่น การปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน การจัดหาที่พัก

อาศัย หรือการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ล้วนเป็นมาตรการที่ออกแบบเพื่อตอบโจทย์ความต้องการอย่างแท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ในบริบทของการพัฒนาสวัสดิการอยู่ที่การบริหารจัดการอย่างมีแบบแผน มีระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าสวัสดิการที่จัดขึ้นสามารถสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างแท้จริง อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการออกแบบและพัฒนาสวัสดิการ โดยไม่ใช่เพียงการสั่งการจากเบื้องบนเท่านั้น การดำเนินงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและตำรวจชั้นประทวน เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว

ดังนั้น การนำแนวคิดการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์มาใช้ในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนจึงเป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีทิศทางที่ชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ

2.4.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Need Hierarchy)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ อับบราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์ (Abraham Harold Maslow) จัดอยู่ในทฤษฎีในกลุ่มแรงจูงใจ (Motivation Theory) เป็นแนวคิดของนักจิตวิทยาว่าด้วยเรื่องของมนุษย์ โดยทฤษฎีดังกล่าวนี้เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1950 มีจุดเริ่มต้นในการสร้างแรงจูงใจให้กับคนในโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทฤษฎีดังกล่าวนี้เป็นทฤษฎีลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งมาสโลว์ มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็ต้องการสิ่งอื่นที่อยู่ในระดับสูงขึ้นอีกต่อไป ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ลำดับขั้นความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ขั้น ดังต่อไปนี้ (อิทธิพัฒน์ วรรณิภาคย์, 2566)

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่ทางกรงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ เช่น ความต้องการในความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชม เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เป็นความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น จำแนกออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

(1) การยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป เช่น การได้รับการเอาใจใส่ การได้รับเกียรติยกย่อง

(2) การยอมรับนับถือตนเอง เช่น ความปรารถนาที่จะเข้าไปสู่ความสำเร็จ (Achievement) ความเป็นตัวของตัวเอง (Independence) ความเชื่อมั่นในตัวเอง (Confidence) และ ความมีอิสระ (Freedom) โดยบุคคลทั่วไปจะวัดความสำเร็จจากการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การเพิ่มกำไรบริษัท การได้รับผลประโยชน์อื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

สรุปได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มนุษย์มีความต้องการจำแนกออกได้ 2 ระดับ ประกอบด้วย ความต้องการในระดับต่ำ (Lower Order Needs) ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ และ ความต้องการในระดับสูง (Higher Order Needs) เช่น ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งผู้วิจัยสรุปลำดับความต้องการของมนุษย์ตามประเภทสวัสดิการ ได้ดังนี้

ตาราง 3 แสดงลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามประเภทสวัสดิการตามแนวคิด Maslow

ลำดับ ชั้น	ลักษณะ ความต้องการ	ประเภทสวัสดิการ
1	ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs)	อาหาร, น้ำดื่ม, ที่พัก, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, การรักษาพยาบาล
2	ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)	อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน, การประกันชีวิต, เงินชดเชย, เงินทดแทน, การรักษาพยาบาล
3	ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs)	การนันทนาการ, การกีฬา, งานรื่นเริง ประจำปี
4	ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Needs)	การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศกิตติคุณในวาระต่าง ๆ การให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง
5	ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่ง ที่ตนปรารถนา (Self-Actualization Needs)	ทุนการศึกษา, การศึกษาดูงานต่างประเทศ

การประยุกต์ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล แนวคิดทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ได้รับการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะในการออกแบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรสำคัญของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล การจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการอย่างเป็นระบบในแต่ละระดับตามลำดับชั้นของมาสโลว์ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

ในระดับพื้นฐานที่สุด คือ ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) สวัสดิการควรครอบคลุมปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต เช่น ที่พักอาศัย อาหาร เครื่องแต่งกาย และเงินเดือนที่เพียงพอ เพื่อสร้างความมั่นคงทางกายและจิตใจซึ่งเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นของการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ถัดมา คือ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งในบริบทของตำรวจหมายถึงความมั่นคงในอาชีพ ระบบประกันสุขภาพสวัสดิการเงินกู้ผ่านสหกรณ์ ระบบช่วยเหลือในกรณีเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุ และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน สวัสดิการเหล่านี้มีบทบาทในการลดความวิตกกังวลและเสริมสร้างเสถียรภาพในการดำรงชีวิต

ในระดับต่อมา คือ ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการในการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคมของหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกผูกพัน ความภาคภูมิใจในองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ระดับถัดไป คือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) สวัสดิการในระดับนี้ควรสนับสนุนการเติบโตในวิชาชีพ การยกย่องผลงาน การมอบรางวัลหรือเกียรติบัตร และการส่งเสริมศักยภาพผ่านการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะ ซึ่งล้วนช่วยส่งเสริมให้ตำรวจตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง และได้รับการยอมรับจากสังคม

สุดท้าย คือ ความต้องการในการบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง (Self-Actualization Needs) การพัฒนารูปแบบสวัสดิการควรเปิดโอกาสให้ตำรวจได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพทั้งในด้านวิชาการ จริยธรรม และความเป็นผู้นำ เพื่อเติมเต็มเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การนำแนวคิดของมาสโลว์มาใช้ในการออกแบบสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ช่วยให้การจัดสวัสดิการมีความเป็นระบบ ครอบคลุม และตอบสนองความต้องการในทุกมิติอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ชี้ว่า ความมั่นคงในชีวิต ความก้าวหน้าในอาชีพ และสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของข้าราชการตำรวจสันติบาลในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งยังเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างองค์กรให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการนำแนวคิดคุณภาพชีวิตมาใช้เป็นกรอบในการอธิบายการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในครั้ง นี้ เป็นการอธิบายภายใต้กรอบคุณภาพชีวิต ภาครัฐได้จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้การพัฒนาในทุกมิติ การบูรณาการบนทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล รวมถึงระบบภูมิคุ้มกันที่ดีสอดคล้องกับภูมิสังคม การพัฒนา

ทุกด้านมีคุณภาพทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศน์ มีความสอดคล้องเกื้อกูลและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน รวมทั้งต้องมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ดังนั้น คนทำงานถือว่ามีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ จึงมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข จึงได้ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตรวมถึงยกระดับคุณภาพชีวิตในขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน (วนิดา หุปะกา, 2562) จากเหตุผลดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้น

2.5.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องาน และส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จึงมีนักวิชาการและบุคคลต่าง ๆ ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมือนและแตกต่างกัน ดังนี้

พรสุข อัครนิเวศน์ (2541) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมทั้งหมดของการทำงาน เมื่อให้ความสำคัญของงานร่วมกับบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะเชิงนามธรรม เป็นความรู้สึกร่วมกันให้เกิดผลดีที่สุดเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่งซึ่งจะครอบคลุมถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับมิติงานทั้งหมดของตน ในการได้รับผลตอบแทนในทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สภาพการทำงานสัมพันธภาพระหว่างบุคคลโดยตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจในองค์กร

Huse และ Cummings (1985) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผูกพันในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจาก

การรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และยังได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้าย ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม อมรรัตน์ พงษ์ปวน (2550) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่จะสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เช่นเดียวกับ พรรนิภา ม่วงคราม (2550) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการทำงานที่ดีอยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมนั้น ๆ หรือการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัดได้จากตัวบ่งชี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพอนามัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมในองค์กร จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และการเกี่ยวข้องกับสังคม

สอดคล้องกับ ภัคทิภา ศรีสว่าง (2551) ที่ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคมในตนเองเดียวกันกับแสง ไชยสุวรรณ (2551) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานในองค์กรที่ทำให้ชีวิตมีความสุขทั้งทางร่างกายและทางจิตใจ ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยนำมา

ประยุกต์ใช้ในการทำงานด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้วัดได้จากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสามารถวัดได้จากการรับรู้ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8) สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

2.5.2 องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอต่อสภาพการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและมีความยุติธรรม

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความคล่องตัวในการทำงานและมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3) การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และนำความรู้ออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน ให้มากที่สุดตามกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน อันมีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งและมีระยะเวลาในการทำงานได้นานตามความต้องการของแต่ละบุคคล

5) การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง โอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานอื่น และในขณะเดียวกันก็เป็นการสร้างความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและได้รับความเสมอภาคในความก้าวหน้าด้วยความยุติธรรม

6) ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน สิทธิที่พึงได้รับเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหรือรางวัลด้วยความเป็นธรรม

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทำงานในลักษณะที่มีปริมาณเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว เพื่อให้มีโอกาสได้พักผ่อนหรือมีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง

8) การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชนหรือต่อสังคม เพื่อให้สังคมได้เห็นคุณค่าและมีศรัทธาทำให้เกิดความรู้สึกรักภูมิใจ

2.5.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงานเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามลักษณะขององค์กร หรือความคาดหวังของคนทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป จากการที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holley และ Kenneth, 1983 อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล, 2553) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ที่บ่งบอกถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความเป็นคุณค่าแห่งตน และความรู้สึกเป็นปกติสุขในการดำรงชีวิตของบุคคล

อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ เช่น พงศธร พันลึกเดช (2548) ได้เสนอว่า ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ถือได้ว่าเป็นปัจจัยส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกันในองค์กร ขณะที่ Schuler, Beutell, และ Youngblood (1989) ได้กล่าวสรุปว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Maximized Employee Satisfaction) เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร (Increase Employee Morale) 2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น (Higher Productivity) อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง 3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น (Higher Efficiency) จากการที่

พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย (Reduce Stress, Accident and Illness) จากการทำงาน 5) การลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (Minimized Medical Costs) รวมถึงค่าประกันสุขภาพ 6) การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน (Minimized Insurance Claims) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น (Work Force Flexibility) และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานมีเพิ่มขึ้น 7) อัตราการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดีขึ้น (Better Selection Ratios) เนื่องจากองค์กรมีความน่าสนใจเพิ่มขึ้น จากความน่าเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร 8) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของบุคลากร (Reduce Absenteeism and Turnover) โดยเฉพาะบุคลากรที่ดี และ 9) ทำให้บุคลากรรู้สึกสนใจงานมากขึ้น (Increase Job Involvement) จากการทำให้อำนาจการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และการเคารพสิทธิของบุคลากร

นอกจากนี้ Gordon (1991) ได้กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายหน่วยงานได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรืองบประมาณของหน่วยงาน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality Circles) โดยจัดให้มีการประชุมกันภายในกลุ่มและให้บุคลากรเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่าของงานที่ทำ ซึ่งจากการนำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้พบว่า บุคลากรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลง

ส่วน Greenberg และ Baron (1995) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและการปรับปรุงคุณภาพซึ่งเกี่ยวข้องกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบเพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ

ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร อันเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน คือ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อบุคลากร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สำหรับ Mondy และ Noe (2005) กล่าวถึง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ (Job Design) การจัดกลุ่มคุณภาพการทำงาน (Autonomous Workgroups) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีประโยชน์ คือช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีประโยชน์คือ เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของผูปฏิบัติงาน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ร่วมกันในองค์กร ช่วยลดความเครียด ลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ลดปัญหา การขาดงาน การลาออก อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ในองค์กร และเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการในองค์กร

การนำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นกรอบในการอธิบายการพัฒนา รูปแบบสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ความพึงพอใจในชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยสำคัญหลายด้าน อาทิ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงในอาชีพ การพัฒนาทักษะ สุขภาพกายและใจ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนมีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในฐานะบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานภาคสนาม มักประสบกับข้อจำกัดด้านค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ตลอดจนการเข้าถึงสวัสดิการด้านสุขภาพ การศึกษา และการพัฒนาตนเองที่ยังไม่ทั่วถึง การพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่มีประสิทธิผลจึงควรมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการ ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงผ่านการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม การปรับปรุงค่าตอบแทนให้เพียงพอ การส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนการดูแล ด้านสุขภาพกายและจิตใจผ่านระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม

นอกจากนี้ การมีสวัสดิการด้านนันทนาการและการจัดสรรกำลังพลให้เหมาะสมยังมีส่วนสำคัญในการลดความเครียดจากภาระงาน และส่งเสริมสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่ครอบคลุมและตอบสนองต่อบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ไม่เพียงยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ยังส่งผลในเชิงบวกต่อระบบความมั่นคงของรัฐ เนื่องจากบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมมีแรงจูงใจและความทุ่มเทในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.6 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Bureaucracy)

แนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวคิดระบบราชการ (Bureaucracy) ตามแนวทางของ Max Weber นับเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูง โดยแนวคิดนี้มุ่งเน้นการจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจนในด้านการแบ่งงานตามความถนัดและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้บุคลากรแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบที่แน่นอน ลดปัญหาการทับซ้อนหรือความสับสนในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่เป็นลำดับชั้นอย่างชัดเจน ทำให้การสั่งการและการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการควบคุมกำกับดูแลสามารถดำเนินไปอย่างเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิทยา บวรวัฒนา, 2547)

นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพยังให้ความสำคัญกับการทำงานภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเคร่งครัด ทำให้ทุกฝ่ายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานเดียวกัน ลดความไม่แน่นอนและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นได้ อีกทั้งยังส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพราะมีการบันทึกและจัดเก็บเอกสารหลักฐานอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (Henry, 2004) กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าแนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักระบบราชการของ Max Weber เป็นรากฐานสำคัญของการจัดการสมัยใหม่ที่เน้นความชัดเจน โปร่งใส และเป็นระบบ ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร (Weber, 1947)

รูปแบบการบริหารองค์กรแบบระบบราชการของ Max Weber เป็นแนวคิดสำคัญที่ได้รับ การยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหารและการจัดการสมัยใหม่ โดยเน้นการจัดโครงสร้าง องค์กรให้มีลักษณะที่เป็นระบบ มีเหตุมีผล และสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด แนวคิดนี้มีพื้นฐานสำคัญ จากการใช้สิทธิอำนาจที่ตั้งอยู่บนหลักกฎหมายและความสมเหตุสมผล (Legal-Rational Authority) ทำให้การตัดสินใจและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มีลักษณะเด่นที่ สำคัญคือการกำหนดโครงสร้างองค์กรให้มีลำดับชั้นที่ชัดเจน (Hierarchy) โดยแต่ละตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่แน่นอนตามกฎระเบียบขององค์กร ทำให้การสั่งการ การควบคุม และการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาการทับซ้อน หรือความสับสนในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน (Specialization) ซึ่งช่วยให้บุคลากรแต่ละคนมีหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนและสามารถ พัฒนาความชำนาญเฉพาะด้านได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นการบริหารงานภายใต้แนวคิดนี้ยังเน้น การทำงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเคร่งครัด ทำให้ทุกฝ่าย ในองค์กรสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานเดียวกัน ลดความไม่แน่นอนและความขัดแย้ง ที่อาจเกิดขึ้นได้ อีกทั้งยังส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพราะมี การบันทึกและจัดเก็บเอกสารหลักฐานอย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถตรวจสอบและติดตามผล การปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง (กุลธนะ ธนาพงศ์ธร, 2532)

นอกจากนี้ แนวคิดของ Weber ยังให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักเหตุผลและ ความเป็นกลาง (Impersonality) โดยไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวหรืออคติของผู้บริหาร แต่ยึดหลักความรู้ความสามารถและคุณธรรมเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากร รวมถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งจะช่วยสร้างความ มั่นคงในอาชีพและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร กล่าวโดยสรุป รูปแบบการบริหารองค์กร แบบระบบราชการของ Max Weber จึงเป็นรากฐานสำคัญของการจัดการสมัยใหม่ที่เน้น ความชัดเจน โปร่งใส และเป็นระบบ ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในองค์กร

2.6.1 หลักลำดับชั้น (Hierarchy)

หลักลำดับชั้น ถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารองค์กรในระบบราชการตามแนวคิดของ Max Weber ซึ่งเป็นหลักการที่เน้นการจัดโครงสร้างองค์กรให้มีลักษณะคล้ายรูปพีระมิด (Pyramid) โดยมีผู้บังคับบัญชาในระดับสูงสุดอยู่ยอดพีระมิด และตามด้วยผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่รองลงมาตามลำดับชั้นสู่ระดับปฏิบัติการที่อยู่ฐานล่างสุดขององค์กร โดยแต่ละตำแหน่งจะมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนตามกฎระเบียบขององค์กร ทำให้การสั่งการ การควบคุม และการสื่อสารภายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาความสับสนหรือการทับซ้อนของงาน หลักลำดับชั้นนี้ช่วยให้เกิดระบบการบังคับบัญชาและการรายงานผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ต่อเนื่องทั้งจากระดับบนสู่ระดับล่าง และจากระดับล่างสู่ระดับบน ช่วยให้ผู้บริหารสามารถสั่งการ กำกับ ควบคุม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเต็มที่ และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน นอกจากนี้ ยังช่วยให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการทำงานและสามารถแก้ไขปัญหาคัดแย้งระหว่างผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ได้ เพราะทุกคนจะรู้ถึงบทบาท อำนาจหน้าที่ของตนเองอย่างดี

การบริหารตามหลักลำดับชั้นยังส่งเสริมให้เกิดการควบคุมและการสั่งการที่รัดกุม ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมากและจำเป็นต้องมีระบบการทำงานที่เป็นระบบและตรวจสอบได้ อย่างไรก็ตาม ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารตามลำดับชั้นอาจมีข้อจำกัดบางประการเกี่ยวกับความคล่องตัวและความรวดเร็วในการตัดสินใจ แต่ในภาพรวมแล้ว หลักลำดับชั้นยังคงเป็นหลักการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด (โรเบิร์ต สเลเตอร์, 2000, น. 49-55 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ อดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551)

2.6.2 หลักแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority, Responsibility)

หลักแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นแกนกลางสำคัญของการบริหารงานในระบบราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตามแนวคิดของ Max Weber ที่เน้นให้แต่ละตำแหน่งในองค์กรมีอำนาจหน้าที่ (Authority) ที่ชัดเจนในการสั่งการ บังคับบัญชา และตัดสินใจตามขอบเขตที่กฎหมายหรือระเบียบขององค์กรกำหนดไว้ อำนาจหน้าที่นี้จึงไม่ใช่สิ่งที่เกิดจากตัวบุคคลหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว แต่เป็นอำนาจที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับและปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยถือว่าการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบขององค์กร (ศิริพงษ์ อดาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551) ในขณะเดียวกัน แต่ละตำแหน่งก็ต้องมีภาระหน้าที่ (Duty) หรือภารกิจที่ต้อง

ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเป็นทางการ ซึ่งรวมถึงความรับผิดชอบ (Responsibility) ที่ต้องรับผิดชอบต่อผลของการกระทำหรือการตัดสินใจของตนเองอย่างเต็มที่ ความรับผิดชอบนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นต้องได้และสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา เพราะผู้ปฏิบัติงานในระบบราชการต้องพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อความสำเร็จหรือความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน และพร้อมที่จะถูกตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องเสมอ ดังนั้นหลักแห่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทุกคนในองค์กรรู้บทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น มีความรับผิดชอบต่อผลงาน และสามารถตรวจสอบได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังช่วยลดปัญหาความสับสนหรือการทับซ้อนของงาน และสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน

2.6.3 หลักแห่งการยึดถือ ระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ (Rules and Regulations) และมีลักษณะของความเป็นทางการ (Officially)

หลักแห่งการยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ (Rules and Regulations) ในระบบราชการถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยองค์กรจะกำหนดแนวทางปฏิบัติงาน ตลอดจนมาตรฐานและขั้นตอนต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติตามได้โดยไม่มีข้อสงสัยหรือความสับสน การทำงานภายใต้ระเบียบและกฎเกณฑ์เหล่านี้จึงช่วยลดปัญหาความไม่แน่นอนและความขัดแย้งภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลักษณะสำคัญของหลักนี้คือความเป็นทางการ (Formality) กล่าวคือ การสั่งการ การปฏิบัติงาน และการรายงานผลต่าง ๆ จะต้องดำเนินการตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการไทยที่ให้ความสำคัญกับการสั่งการด้วยลายลักษณ์อักษรเป็นหลัก เช่น ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ที่กำหนดให้การสั่งราชการโดยปกติต้องกระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีความจำเป็นไม่อาจสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในขณะนั้น จึงสามารถสั่งด้วยวาจาได้ แต่ผู้รับคำสั่งต้องบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและรายงานให้ผู้สั่งราชการทราบ (พิทยา บวรวัฒนา, 2547) นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดให้ส่วนราชการต้องตรวจสอบและปรับปรุงกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพการณ์อยู่เสมอ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การยึดถือระเบียบ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับอย่างเป็นทางการนี้จึงช่วยให้การบริหารงานมีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถ

ตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน อีกทั้งยังส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบและความไว้วางใจในระบบราชการ ทั้งจากผู้ปฏิบัติงานและประชาชนทั่วไป

2.6.4 หลักการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Division of Labor Specialization) และการยึดหลักคุณธรรม (Merit System)

หลักการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Division of Labor Specialization) และการยึดหลักคุณธรรม (Merit System) เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ระบบราชการสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม โดยหลักการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านนั้น จะเน้นให้แต่ละตำแหน่งในองค์กรมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคล ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและลดปัญหาการทับซ้อนของงาน รวมถึงช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อภารกิจที่ซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

ขณะเดียวกัน การยึดหลักคุณธรรม (Merit System) เป็นหลักการที่ให้ความสำคัญกับการคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และประเมินผลงานโดยยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นหลัก ไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวหรืออคติของผู้บริหาร ทำให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และความขยันหมั่นเพียร ได้รับโอกาสในการทำงานและได้รับการส่งเสริมอย่างเป็นธรรม หลักคุณธรรมนี้จึงช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการแข่งขันด้านความรู้และความสามารถ และช่วยลดปัญหาความไม่เป็นธรรมในระบบการบริหารงานบุคคล ทั้งสองหลักการนี้จึงเป็นเสาหลักสำคัญในการขับเคลื่อนระบบราชการให้มีความทันสมัย โปร่งใส และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่สังคมมีความคาดหวังสูงต่อการบริหารงานภาครัฐ กล่าวโดยสรุปหลักการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการยึดหลักคุณธรรม เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้ระบบราชการสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม ทั้งยังช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบ ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อภารกิจของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน

2.6.5 หลักลักษณะเด่นความเป็นวิชาชีพ (Professional)

หลักลักษณะเด่นความเป็นวิชาชีพ (Professional) ในระบบราชการหรือองค์กรสมัยใหม่ หมายถึงการที่บุคลากรในองค์กรได้รับการคัดเลือกและพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานอย่างสูง โดยยึดหลักความรู้และมาตรฐานวิชาชีพเป็นสำคัญ มากกว่าการอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงาน การเป็นวิชาชีพจึงทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีจิตสำนึกต่อหน้าที่ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

หลักลักษณะเด่นความเป็นวิชาชีพนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ (Professional Ethics) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและสังคมโดยรวม นอกจากนี้ การเป็นวิชาชีพยังช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างรวดเร็ว สรุปส่งท้ายหลักลักษณะเด่นความเป็นวิชาชีพจึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยให้ระบบราชการและองค์กรต่าง ๆ สามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและสังคมโดยรวม

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า แนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพตามระบบราชการ (Bureaucracy) ตั้งอยู่บนหลักการที่สำคัญหลายประการ โดยเน้นให้องค์กรมีระบบการทำงานที่ชัดเจน มีการแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน มีสายการบังคับบัญชาที่ลดหลั่นตามลำดับชั้น และยึดหลักการใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ระบบราชการจึงสามารถจัดการงานที่มีขนาดใหญ่และมีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และมีความประหยัด เนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมและลดความสูญเปล่า การบริหารองค์กรภายใต้แนวคิดนี้ มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการควบคุมกำกับดูแลอย่างเป็นลำดับชั้น และมีการวัดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ยังมีการนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการทำงานเพื่อเพิ่มความคล่องตัวและประสิทธิภาพขององค์กร พัฒนาคุณภาพการให้บริการให้มีความรวดเร็ว และทันสมัยยิ่งขึ้น ส่งผลให้ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและสร้างความเชื่อมั่น

ต่อหน่วยงานภาครัฐ ในบริบทปัจจุบัน การบริหารองค์การราชการยังต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยนำแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น และคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น เน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถที่ทันสมัย ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

แนวคิดการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพในระบบราชการนั้น ไม่เพียงแต่เน้นการควบคุมงานตามกฎหมายเกณฑ์และระเบียบแบบแผนเท่านั้น แต่ยังต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจน ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการทำงาน พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว สอดคล้องกับการศึกษาของ สายชล ปัญญชิต (2566) ที่กล่าวถึง ระบบการบริหารราชการหรือแนวคิดในการจัดองค์การอย่างเป็นทางการ (Bureaucracy) ของเวเบอร์ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในแม่แบบของการประยุกต์อธิบายการบริหารจัดการระบบราชการในประเทศไทย ดังนั้นคุณลักษณะหลายประการจากการวิเคราะห์ของเวเบอร์จึงถูกนำมาปฏิบัติในระบบราชการ เพื่อแสดงให้เห็นเหตุผลของการมีองค์กรที่มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบในการดำเนินงานให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนภายใต้เสาหลัก 3 ประการ โดย

เสาที่ 1 การเปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) หมายถึง กระบวนการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมต่อการเสนอความคิดเห็น และร่วมตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของภาครัฐได้

เสาที่ 2 การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) หมายถึง การมุ่งเน้นการทำงานในเชิงรุกเพื่อให้สามารถยกระบบบริการราชการ (Proactive Public Service) ให้สามารถช่วยเหลือประชาชนได้อย่างตรงตามความต้องการของผู้คนในสังคม และ

เสาที่ 3 การมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) กล่าวคือ การมีความพร้อมในการเตรียมการหรือคาดการณ์ล่วงหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีวางแผนเพื่อสร้างการเตรียมรับมือกับสถานการณ์สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ดังนั้น แนวคิดในการจัดองค์กรระบบราชการของเวเบอร์ นำมาสู่พัฒนาการในการเปลี่ยนผ่านองค์กรและรูปแบบการบริหารระบบราชการที่มีประสิทธิภาพภายใต้สังคมโลกาภิวัตน์ อีกด้วย

แนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบของระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งเสนอโดยแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เน้นความมีระเบียบแบบแผน ความชัดเจนของโครงสร้างหน้าที่ และการบริหารตามหลักเหตุผล เป็นกรอบแนวคิดที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิผล โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรที่มีลำดับชั้นและหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนเช่นกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ระบบราชการมีลักษณะโดดเด่นคือ การแบ่งงานอย่างเป็นระบบ มีสายบังคับบัญชาแน่นอน และมีเกณฑ์การให้สิทธิประโยชน์ที่ยึดตามตำแหน่ง หน้าที่ และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถพบเห็นได้ในโครงสร้างการบริหารของตำรวจชั้นประทวนที่มีการจัดสรรกำลังพลเป็นสายงาน เช่น สายงานอำนวยการ, สายงานป้องกันและปราบปราม, สายงานสืบสวน, สายงานสอบสวน, สายงานจราจร เป็นต้น โดยแต่ละสายงานมีระดับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ที่ต่างกันอย่างมีลำดับขั้น ทั้งนี้สะท้อนถึงการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม

การจัดสวัสดิการในระบบตำรวจชั้นประทวนยังแสดงถึงความเป็นระบบและความครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการเข้าพักในบ้านพักข้าราชการ สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับบิดา มารดา คู่สมรส และบุตร ค่าเล่าเรียนบุตร เบี้ยเลี้ยงเดินทางในและต่างประเทศ รวมถึงค่าตัดชุดเครื่องแบบ ซึ่งล้วนเป็นสวัสดิการที่ออกแบบมาเพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่อย่างครอบคลุมและยั่งยืน นอกจากนี้ ยังมีสิทธิในการลา เช่น ลาพักผ่อน ลากิจ ลาคลอด และลาอุปสมบท ที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนตามกฎหมายและระเบียบราชการ

ดังนั้น การนำแนวคิดระบบราชการมาเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จึงเชื่อให้เกิดความชัดเจนในโครงสร้างการบริหาร การแบ่งหน้าที่ และสิทธิประโยชน์อย่างมีระบบ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้ไม่เพียงแต่เสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงานของตำรวจชั้นประทวนเท่านั้น หากยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

2.7 บริบทของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กองบัญชาการตำรวจสันติบาลเป็นหน่วยงานสำคัญภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจหลักด้านการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ การป้องกันและปราบปรามการกระทำที่กระทบต่อสถาบันหลักของชาติ และการดำเนินงานด้านข่าวกรองเพื่อสนับสนุนการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้กองบัญชาการตำรวจสันติบาลต้องพัฒนาโครงสร้างระบบการบริหาร และการเสริมสร้างสวัสดิการให้สอดคล้องกับภารกิจที่ทวีความซับซ้อนมากขึ้น

2.7.1 บริบท ภารกิจ และอำนาจหน้าที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานราชการที่มีบทบาทสำคัญในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน มีภารกิจหลักในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย รวมทั้งอำนวยความยุติธรรมภายใต้กรอบของกฎหมาย เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบและปลอดภัย ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กร

อำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ถูกกำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยครอบคลุมทั้งการบังคับใช้กฎหมายทั่วราชอาณาจักร การสอบสวนคดีอาญา การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการสนับสนุนภารกิจด้านความมั่นคงของรัฐในทุกระดับ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการพัฒนาองค์ความรู้ การยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ และการเสริมสร้างระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ด้วยภารกิจที่ครอบคลุมและหลากหลาย การบริหารจัดการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงมุ่งเน้นให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส และยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่กับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

2.7.2 ภารกิจและหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

กองบัญชาการตำรวจสันติบาลเป็นหน่วยงานเฉพาะทาง ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในประเทศและการดำเนินงานด้านข่าวกรองเพื่อสนับสนุนการบริหารราชการของรัฐ ภารกิจสำคัญของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

ได้แก่ การเฝ้าระวัง รวบรวม วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลข่าวสารที่อาจกระทบต่อความมั่นคงของชาติ ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการกระทำอันเป็นภัยต่อสถาบันหลักของประเทศ

นอกจากนี้ กองบัญชาการตำรวจสันติบาลยังมีหน้าที่ด้านการอารักขาพระบรมวงศานุวงศ์ บุคคลสำคัญของประเทศ และแขกของรัฐบาล เพื่อให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดในทุกภารกิจ รวมถึงการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านความมั่นคงทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการป้องกันภัยคุกคามรูปแบบใหม่ อาทิ การก่อการร้าย การจารกรรม และภัยคุกคามทางไซเบอร์

ด้วยภารกิจที่ต้องอาศัยความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ บุคลากรของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลจึงต้องได้รับการสนับสนุนทั้งด้านขวัญกำลังใจและสวัสดิการที่เพียงพอ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจอันสำคัญยิ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีศักดิ์ศรีในวิชาชีพตำรวจ

2.7.3 โครงสร้างการบริหารของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

กองบัญชาการตำรวจสันติบาลมีโครงสร้างการบริหารงานที่ออกแบบมาให้เหมาะสมกับลักษณะภารกิจด้านความมั่นคง ซึ่งมีความซับซ้อนและละเอียดอ่อน โครงสร้างของหน่วยงานแบ่งออกเป็นหน่วยย่อยต่าง ๆ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันทั่วทั้งที่ โดยมีผู้บัญชาการตำรวจสันติบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีรองผู้บัญชาการตำรวจสันติบาล และผู้บังคับการตำรวจสันติบาลประจำหน่วยต่าง ๆ คอยกำกับดูแลหน่วยงานในสังกัดตามสายงาน

ในส่วนของหน่วยงานภายใน แบ่งเป็นฝ่ายอำนวยการซึ่งรับผิดชอบด้านการวางแผน นโยบาย การเงิน และการบริหารทั่วไป หน่วยปฏิบัติการด้านข่าวกรองและความมั่นคง ทำหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร หน่วยอารักขาและรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ รับผิดชอบภารกิจด้านการอารักขาในระดับประเทศ รวมถึงหน่วยสนับสนุนและพัฒนาองค์กร ซึ่งดูแลด้านกำลังพล การฝึกอบรม และการพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยี

การจัดโครงสร้างในลักษณะดังกล่าวสะท้อนถึงการบริหารจัดการที่เน้นความเป็นมืออาชีพและประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนการยึดหลักการทำงานแบบบูรณาการเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงของชาติ และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

2.7.4 บุคลากรและระบบสวัสดิการในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

บุคลากรของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดขององค์กร โดยประกอบด้วยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ซึ่งข้าราชการชั้นประทวนเป็นกลุ่มกำลังหลักที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจภาคสนาม ทั้งด้านการข่าว การอารักขา การรักษาความปลอดภัย และภารกิจพิเศษต่าง ๆ ลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยง ความกดดัน และความไม่แน่นอนในแต่ละสถานการณ์ ส่งผลให้ความต้องการด้านสวัสดิการและการดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

ระบบสวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลดำเนินการภายใต้นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีการจัดสวัสดิการในหลายด้าน เช่น สวัสดิการด้านการเงินและกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน สวัสดิการด้านที่พักอาศัยและครอบครัว สวัสดิการด้านสุขภาพและประกันชีวิต ตลอดจนสวัสดิการด้านการศึกษาและการพัฒนาความรู้ นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและนันทนาการ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรและลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตาม สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึงภาระงานที่เพิ่มขึ้น ทำให้สวัสดิการที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในปัจจุบัน ปัญหาดังกล่าวนำมาสู่ความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการให้มีความเหมาะสม ทันสมัย และตอบสนองต่อชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

จากการศึกษาบริบทของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า หน่วยงานแห่งนี้มีภารกิจสำคัญในการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ การดำเนินงานด้านข่าวกรอง และการอารักขาบุคคลสำคัญ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะและต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเสียสละของข้าราชการตำรวจเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งถือเป็นกำลังหลักในการปฏิบัติงานภาคสนามในทุกภารกิจขององค์กร

ภายใต้ภารกิจที่มีความละเอียดอ่อนและเต็มไปด้วยความท้าทายดังกล่าว การบริหารจัดการด้านกำลังพลและระบบสวัสดิการของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยตรง แม้ว่าหน่วยงานจะมีระบบสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งด้านการเงิน สุขภาพ ที่พักอาศัย การศึกษา และการพัฒนาคุณภาพชีวิต แต่จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้สวัสดิการที่มีอยู่

ยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างสมบูรณ์ ส่งผลให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางใหม่ในการเสริมสร้างสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและยั่งยืน

การศึกษาริบทในส่วนนี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนา รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่กับความมั่นคงในชีวิตของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนภารกิจด้านความมั่นคงของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืน

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.8.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสวัสดิการ

ปัทมพร จันทร และ พงษ์พิษณุ ภัคดีณรงค์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางปู ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางปู มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการมากที่สุด ลำดับแรก คือ ด้านสุขภาพ และนันทนาการ ด้านความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และความพึงพอใจต่อสวัสดิการน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางปู คือ ควรจัดหางบประมาณสนับสนุน ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางปู ตามแต่ละหน้าที่อย่างเหมาะสม ควรมีการสนับสนุนทางด้านการศึกษาโดยเฉพาะการจัดการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การฝึกเพื่อเตรียมพร้อม การฝึกความชำนาญในการใช้อาวุธ เป็นต้น ควรเพิ่มค่าตอบแทนเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งการจัดหากำลังพลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปจะเห็นได้ว่าจากงานวิจัยของ ปัทมพร จันทร และ พงษ์พิษณุ ภัคดีณรงค์ สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางปู มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมในระดับต่ำ แม้จะพึงพอใจสูงด้านสุขภาพและนันทนาการ รองลงมาคือด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ ส่วนด้านการศึกษารับความพึงพอใจต่ำที่สุด เมื่อนำไปใช้พัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน สะท้อนให้เห็นว่าควรยกระดับจากสวัสดิการพื้นฐานไปสู่สวัสดิการเชิงรุกแบบบูรณาการ 4 ด้าน คือ สุขภาพ นันทนาการ ความมั่นคง เศรษฐกิจ และการศึกษา ผ่านการออกแบบสวัสดิการที่เชื่อมโยงระบบค่าตอบแทน การรักษาพยาบาล การพัฒนา

ศักยภาพ และการจัดกำลังพลเข้าด้วยกัน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจชั้นประทวนอย่างยั่งยืน

ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) ทำการศึกษาปัญหาและความต้องการสวัสดิการของตำรวจท้องที่เดียว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจท้องที่เดียว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากตำรวจท้องที่เดียวในพื้นที่เป้าหมาย เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาสวัสดิการหลักของตำรวจท้องที่เดียว ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณสนับสนุน ความไม่เพียงพอของสวัสดิการทั้งด้านที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการเกี่ยวกับครอบครัว นอกจากนี้ยังพบว่าความต้องการสวัสดิการที่สำคัญของตำรวจท้องที่เดียว ได้แก่ การได้รับการเบิกจ่ายสวัสดิการที่รวดเร็วและเหมาะสม การได้รับที่พักอาศัยที่มีคุณภาพ และการสนับสนุนทางด้านครอบครัว ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุและเงินเดือน มีผลต่อรูปแบบปัญหาและความต้องการสวัสดิการ มีข้อเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดหาและปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการจริงของตำรวจท้องที่เดียวเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปจากงานวิจัยของ ยุพาพร พรเพชรรัตน์ พบว่าตำรวจท้องที่เดียวประสบปัญหาขาดงบประมาณและสวัสดิการไม่เพียงพอ ทั้งด้านที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการครอบครัว รวมทั้งมีความต้องการสำคัญคือการเบิกจ่ายสวัสดิการที่รวดเร็ว ที่พักที่มีคุณภาพ และการสนับสนุนครอบครัว เมื่อนำผลวิจัยดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนนั้นจำเป็นต้องพัฒนาเป็นแนวคิดสวัสดิการเชิงระบบที่เน้นการเข้าถึงสวัสดิการอย่างรวดเร็ว เหมาะสม และสนองตอบชีวิตจริงที่ให้ความสำคัญมิติหลักคือ การจัดกลไกเบิกจ่ายสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ ลดความล่าช้าและขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน การพัฒนาที่พักอาศัยให้มีมาตรฐานและเพียงพอต่อจำนวนกำลังพล

ศักดิ์ดา ประมุขศักดิ์ (2557) ทำการศึกษายุทธศาสตร์กองบัญชาการศึกษาเพื่อพัฒนาตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ยุทธศาสตร์กองบัญชาการศึกษาเพื่อพัฒนาตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจได้กำหนดยุทธศาสตร์เป็น 8 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1) เร่งรัดพัฒนาทักษะบุคลากรในศูนย์ฝึกอบรม 2) พัฒนาตำรวจชั้นประทวนโดยใช้ปัญหาร่วมในการปฏิบัติงานเป็นหลัก 3) วัดผลความสำเร็จของการพัฒนาตำรวจชั้นประทวนโดยเน้นการลดค่าใช้จ่ายองค์กรและปัญหาได้รับการแก้ไข 4) เปลี่ยนกระบวนทัศน์ที่มาของปัญหาการปฏิบัติงาน

5) เปลี่ยนกระบวนการทัศน์พันธกิจของศูนย์ฝึกอบรม 6) สร้างความสัมพันธ์เชิงรุกกับเป้าหมายขององค์กร 7) ปรับเปลี่ยนการรับรู้ของผู้อื่นต่อศูนย์ฝึกอบรม 8) เพิ่มศักยภาพการอยู่รอดของศูนย์ฝึกอบรมในเวลาวิกฤติ

กล่าวโดยสรุปงานของ ศักดิ์ดา ประมุขศักดิ์ ชี้ให้เห็นว่ายุทธศาสตร์กองบัญชาการศึกษ เพื่อพัฒนาตำรวจชั้นประทวนเน้นทั้งการยกระดับทักษะ การใช้ปัญหาจริงในงานเป็นฐานการเรียนรู้ การวัดผลด้วยการลดค่าใช้จ่ายและการแก้ปัญหา งาน การปรับกระบวนการทัศน์ของทั้งศูนย์ฝึกอบรมและบทบาทต่อองค์กร ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์เชิงรุกและเสริมศักยภาพการอยู่รอดของศูนย์ฝึกอบรมในภาวะวิกฤติ เมื่อนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน จึงจำเป็นต้องออกแบบสวัสดิการให้เชื่อมโยงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ สวัสดิการควรสนับสนุนการฝึกอบรมจากปัญหาจริงในองค์กร ลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ใช้ศูนย์ฝึกอบรมเป็นกลไกเชิงรุกในการให้ทั้งความรู้และสิทธิประโยชน์

ลานสีก กลิ่นน้อย (2553) ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ที่อยู่อาศัย (แฟลตหรือบ้านพัก) อุปกรณ์สำนักงาน น้ำมันเชื้อเพลิง ค่าเช่าบ้าน การศึกษาบุตร เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษาบุตร เงินกู้ยืมกลางอุดหนุน เงินฌาปนกิจสงเคราะห์ตำรวจ สหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจ เงินช่วยเหลือจากมูลนิธิและกองทุนต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยงานภายนอก ภาครัฐภาค 4 ซึ่งให้การช่วยเหลือในกรณีบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งให้ทุนการศึกษาแก่นุตรของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วย ความต้องการการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ การปรับปรุงที่อยู่อาศัยให้เพียงพอต่อความต้องการและมีสภาพที่น่าอยู่ จัดสรรอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อความต้องการและมีสภาพพร้อมใช้งาน เพิ่มค่าน้ำมันเชื้อเพลิงให้สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ขยายสิทธิในการรักษาพยาบาลออกไปสู่สถานพยาบาลเอกชน เพิ่มค่าเช่าบ้าน เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับทุนการศึกษาบุตรและสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มวงเงินกู้ยืมจากกองทุนกลางอุดหนุน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยากซับซ้อนและเพิ่มความรวดเร็วในการพิจารณาการขอรับสวัสดิการฯ แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ความเท่าเทียมกันในทุกสายงาน ลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการขอรับสวัสดิการฯ จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ในการทำงาน จัดทำแบบสำรวจความต้องการเกี่ยวกับสวัสดิการตำรวจ

เพิ่มการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ เพิ่มการประสานงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการรับสวัสดิการ

กล่าวโดยสรุปงานของ ลานสัก กลับน้อย แสดงให้เห็นว่าระบบสวัสดิการของตำรวจชั้นสัญญาบัตรสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดขอนแก่นครอบคลุมทั้งที่อยู่อาศัย อุปกรณ์สำนักงาน สิทธิด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน การศึกษาบุตร เงินกู้และกองทุนสวัสดิการต่าง ๆ แต่ยังมีช่องว่างสำคัญทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น ที่อยู่อาศัยไม่เพียงพอ งบประมาณไม่สอดคล้องภาระงาน สิทธิรักษาพยาบาลจำกัด วงเงินกู้ไม่เพียงพอ และขั้นตอนขอรับสวัสดิการล่าช้าและซับซ้อน เมื่อนำผลวิจัยมาใช้พัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบสวัสดิการควรปรับจากการให้สิทธิเฉพาะตัวบุคคลไปสู่ระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม เท่าเทียม และเข้าถึงง่าย โดยเน้นการจัดที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ทำงานให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ ปรับเงื่อนไขและขยายสิทธิด้านค่ารักษาพยาบาลและค่าเช่าบ้านให้สอดคล้องภาระงานและค่าครองชีพ เสริมบทบาทสหกรณ์ กองทุนกลาง และเงินกู้ที่ดอกเบี้ยต่ำควบคู่กับการลดขั้นตอนเอกสาร และสร้างระบบประชาสัมพันธ์สิทธิประโยชน์ที่ชัดเจน เพื่อให้ตำรวจชั้นประทวนได้รับสวัสดิการอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และสะท้อนความต้องการจริงของกำลังพลในสถานีตำรวจระดับพื้นที่

อุทัย น้ำจ๋า (2550) ทำการศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพจริงในการดำเนินการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ที่ได้รับในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง อยู่ในระดับน้อย 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี มีความต้องการ สวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านพื้นฐาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียงอยู่ในระดับมากที่สุด 3) จากการศึกษาเปรียบเทียบ สภาพจริงกับความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสภาพความต้องการสูงกว่าสภาพจริง 4) ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางปรับปรุงสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัยในเรื่องค่าใช้จ่าย เดินทางไปราชการเป็นอันดับแรก รองลงไปด้านพื้นฐานเรื่อง

การปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับที่พักด้านเกียรติยศชื่อเสียง เรื่องการพิจารณาขึ้นเงินเดือน ตามความยุติธรรมและด้านสังคมในเรื่องอบรมสัมมนาและกิจกรรมกีฬาตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปงานของ อุทัย น้ำคำ ชี้ให้เห็นว่าตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ได้รับสวัสดิการต่ำกว่าความต้องการอย่างที่แท้จริงในทุกมิติ ทั้งด้านพื้นฐาน ความมั่นคง สังคม และเกียรติยศชื่อเสียง เมื่อนำมาใช้พัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน แนวคิดสำคัญคือการออกแบบสวัสดิการเชิงรุกเพื่อลดช่องว่างระหว่างสภาพจริงกับความต้องการ ให้ครอบคลุม 4 มิติ ผ่านการลดภาระค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ การจัดที่พักที่เหมาะสม การกำหนดระบบความก้าวหน้าและการเลื่อนขั้นที่โปร่งใส และการสร้างกิจกรรมพัฒนาและเสริมเกียรติภูมิวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความผูกพันของตำรวจชั้นประทวนต่อองค์กร

ศศิธร เทือกสุบรรณ, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ, และ วาสนา จาตุรัตน์ (2561) ได้ศึกษา แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ การได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุราชการ สถานภาพสมรส จำนวนสมาชิกในครอบครัว ขนาดสถานที่ตำรวจ มีการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ไม่แตกต่างกันและแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และควรกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมต่อภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ควรให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง

กล่าวโดยสรุปงานของ ศศิธร เทือกสุบรรณ พูลฉัตร วิชัยดิษฐ และ วาสนา จาตุรัตน์ กล่าวว่า สวัสดิการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความโดดเด่นด้านความมั่นคงและนันทนาการ แต่ยังอ่อนด้านการศึกษา เศรษฐกิจ และสุขภาพอนามัย เมื่อนำมาบูรณาการพัฒนารูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แนวคิดสำคัญคือการเสริมสร้างสวัสดิการด้านการลงทุน ด้านการศึกษา และการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง การจัดโครงสร้างค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ทางเศรษฐกิจให้สอดคล้อง

กับการกิจและความเสี่ยง และการพัฒนาระบบดูแลสุขภาพทั้งเชิงป้องกันและรักษา เพื่อยกระดับจากสวัสดิการพื้นฐานไปสู่รูปแบบสวัสดิการที่ส่งเสริมศักยภาพ อาชีพ และคุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวนในระยะยาว

สุจิตต์ บุตดาวเวียง (2553) ทำการศึกษาสวัสดิการข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน ณ สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยดำเนินการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจกลุ่มเป้าหมาย ด้วยแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสวัสดิการด้านที่ได้รับความพึงพอใจมากที่สุดคือ สวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลและการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี รองลงมาคือสวัสดิการด้านสังคม เช่น เงินช่วยเหลือกรณีเกิดภัยต่าง ๆ และด้านที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ สวัสดิการด้านที่พักอาศัยและด้านการส่งเสริมอาชีพ แนวทางในการพัฒนาสวัสดิการที่เสนอ ได้แก่ การจัดหางบประมาณเพิ่มเติมเพื่อปรับปรุงและขยายบริการสวัสดิการทั้งด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ และสวัสดิการทางสังคม รวมถึงเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรเพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยของ สุจิตต์ บุตดาวเวียง สะท้อนว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการเพียงระดับปานกลาง โดยเด่นด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคม แต่ยังอ่อนด้านที่พักอาศัยและการส่งเสริมอาชีพ เมื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน แนวคิดดังกล่าวมุ่งเชื่อมโยงสวัสดิการด้านสุขภาพ ความเป็นอยู่ โอกาสทางอาชีพ เข้าด้วยกัน โดยรักษาและต่อยอดจุดแข็งด้านสวัสดิการสุขภาพและสังคมให้ครอบคลุมมากขึ้น พร้อมกับแก้ไขจุดอ่อนด้านที่พักและการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้รูปแบบสวัสดิการใหม่ตอบสนองทั้งการคุ้มครองพื้นฐานและการสร้างความมั่นคงระยะยาวของตำรวจชั้นประทวน

ศิลปชัย พรายมี (2550) ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

และปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจของสถานีฯ ใช้แบบสอบถามและสถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจสำคัญ ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน และความก้าวหน้าในสายงาน ข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมสวัสดิการเพิ่มโอกาสในการพัฒนาอาชีพและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเพื่อยกระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปผลการศึกษาของ ศิลปชัย พรายมี สะท้อนให้เห็นว่าขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลศาลาแดง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยสำคัญคือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมการทำงาน และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน เมื่อนำมาบูรณาการพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการไม่ใช่เพียงผลประโยชน์ด้านรายได้หรือสิทธิขั้นพื้นฐาน แต่ควรถูกออกแบบให้เชื่อมโยงกับการสร้างขวัญกำลังใจผ่าน 3 มิติหลัก คือ การมีสวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน การเปิดโอกาสพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการสนับสนุนเชิงสัมพันธ์จากผู้บังคับบัญชาในบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท ทำให้รูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนมีบทบาทเป็นทั้งกลไกดูแลคุณภาพชีวิตและเสริมพลังทางใจในการทำงาน

วสันต์ พลั้วพันธ์ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: มูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจและปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในมูลนิธิโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าระดับขวัญกำลังใจของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญกำลังใจที่สำคัญ ได้แก่ การได้รับความสนับสนุนจากผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาขวัญกำลังใจ ควรส่งเสริมการสื่อสารในองค์กร เปิดโอกาสการแสดงออก ให้ความสำคัญกับชีวิตความเป็นอยู่และพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยของ วสันต์ พลับพันธ์ ชี้ว่าขวัญกำลังใจของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยสำคัญคือการสนับสนุนจากผู้บริหาร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงโอกาสก้าวหน้าในสายงาน เมื่อนำมาบูรณาการพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนจำเป็นต้องออกแบบสวัสดิการให้ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเสริมขวัญกำลังใจ ผ่านการจัดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมต่อภาระงาน สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะกายใจ ขยายโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพ และเปิดช่องทางการสื่อสาร-ข้อร้องเรียนที่โปร่งใส เพื่อให้ตำรวจชั้นประทวนรู้สึกได้รับการสนับสนุน มีคุณค่า และผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

พงศ์เทพ สายสุวรรณ (2561) ทำการศึกษาการสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรม มีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน โดยมุ่งเน้นที่บริบทของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เข้ารับการอบรมและพัฒนา ทดสอบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานโดยใช้แบบสอบถามและการประเมินผลการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าการสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องมีผลโดยตรงและมีนัยสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวน โดยเฉพาะการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อสายงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมยังช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ลดอัตราการลาออก และเสริมสร้างศักยภาพของตำรวจให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรและยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ข้อเสนอแนะคือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกำหนดแนวทางสนับสนุนทุนการศึกษาที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและศักยภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

กล่าวโดยสรุปผลการวิจัยของ พงศ์เทพ สายสุวรรณ สรุปว่าการสนับสนุนการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีผลโดยตรงที่สำคัญต่อความก้าวหน้าในสายงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนขวัญกำลังใจและการคงอยู่ในอาชีพของตำรวจชั้นประทวน เพราะช่วยพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะที่จำเป็น และแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร เมื่อนำมาบูรณาการพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน จำเป็นต้องมีการส่งเสริมสวัสดิการทางการศึกษาและฝึกอบรมควรถูกออกแบบให้เป็นสวัสดิการด้านการพัฒนาอาชีพ

โดยจัดให้มีทุนการศึกษา หลักสูตรอบรมต่อเนื่อง และเส้นทางความก้าวหน้าที่เชื่อมโยงกับ ผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทำให้สวัสดิการไม่ได้จำกัดแค่การดูแลด้านรายได้และความเป็นอยู่ แต่กลายเป็นเครื่องมือยกระดับศักยภาพ อาชีพ และความมั่นคงในระยะยาวของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน

ดังนั้น จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาสวัสดิการของ ข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สวัสดิการมีไม่เพียงพอในทุก ๆ ด้าน ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้มีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความ ต้องการในการจัดรูปแบบสวัสดิการประเด็น ด้านเศรษฐกิจ ควรมีการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนพิเศษ ให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจ เช่น ค่าครองชีพ ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการ ด้านการศึกษา ควรมีการสนับสนุน ทางด้านการศึกษาโดยเฉพาะการจัดอบรมทางด้านภาษาอังกฤษเพราะในปัจจุบันมีชาวต่างชาติ เดินทางเข้ามาในประเทศไทยเป็นจำนวนมาก ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่สามารถสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ได้ไม่มากเท่าที่ควร และการฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมป้องกันการเผชิญเหตุอย่างสม่าเสมอ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้านสุขภาพและนันทนาการ ควรจัดให้มีกิจกรรมพบปะ สังสรรค์กันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และในด้านสุขภาพ ควรเพิ่มค่าตอบแทน เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีการจัดหา กำลังพลให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเต็มความสามารถมากขึ้น และด้านความมั่นคง ควรมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ ตามเป้าหมายอย่างเต็มความสามารถ

2.8.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สุบัน โยทุม (2544) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง มีเพียง ร้อยละ 23.7 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ ปัจจัยด้านครอบครัว ที่เกี่ยวกับอาชีพคู่สมรส ปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เกี่ยวกับ รายได้คู่สมรส และ ความพอเพียงของ รายได้ และปัจจัยด้านสังคม ที่เกี่ยวกับตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลจากการศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้น ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีงานทำหรือมีอาชีพเสริมให้กับคู่สมรส เพราะการมีงานทำหรือการมีอาชีพเสริมจะนำมาซึ่งรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต รวมทั้งจะส่งผลต่อความพอเพียงของรายได้ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ และจำเป็นกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นอย่างมาก

กล่าวโดยสรุปงานของ สุบัน โยทุม สะท้อนว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย ส่วนใหญ่ยังอยู่เพียงระดับปานกลาง โดยปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องคือ ด้านครอบครัวและเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอาชีพและรายได้ของคู่สมรส ความพอเพียงของรายได้ และบทบาทของหัวหน้าสถานีตำรวจ ขณะที่สิ่งแวดล้อมไม่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อบูรณาการสู่การพัฒนาแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน ประเด็นหลักจึงอยู่ที่การออกแบบสวัสดิการที่คำนึงถึงมิติครอบครัวและรายได้ครัวเรือน ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนอาชีพคู่สมรส มาตรการช่วยเหลือด้านการเงินและการวางแผนรายได้ ร่วมกับบทบาทผู้บังคับบัญชาในการดูแลฐานะเศรษฐกิจ ครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ควบคู่ไปกับสวัสดิการด้านอื่น

อาจศึก กองพา (2542) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กล่าวโดยสรุปงานของ อาจารย์ กอพา สะท้อนว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในอำเภอวัฒนานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อย และตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมน้อยกว่าตำรวจชั้นสัญญาบัตร เมื่อนำมาบูรณาการพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การออกแบบสวัสดิการที่ช่วยยกระดับ ค่าตอบแทนและความเป็นธรรมควบคู่กับ มิติความสัมพันธ์และการยอมรับในองค์กรไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงโครงสร้างผลตอบแทนให้สะท้อนภาระงานและความเสี่ยง เพิ่มสวัสดิการที่เสริมความมั่นคงในงาน และสร้างกลไกเสริมพลังทางสังคมให้ตำรวจชั้นประทวนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรในระดับเดียวกับชั้นสัญญาบัตร

ศุภณัฐ อุปนันไชย (2552) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ จังหวัดอุดรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลองค์กร และด้านการสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมระดับปานกลาง โดยพบว่า ด้านการบังคับบัญชา ด้านนโยบายบริหาร ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุดรดิตถ์ มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ และด้านอื่น ๆ

กล่าวโดยสรุปงานของ ศุภณัฐ อุปนันไชย ชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดอุดรดิตถ์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อม ความมั่นคง ความก้าวหน้า การยอมรับ และสมดุลชีวิตงาน ชีวิตส่วนตัว โดยมีจุดแข็งคือการบังคับบัญชา นโยบาย และความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แต่โอกาสก้าวหน้ายังต้องพัฒนา เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการ ตอกย้ำว่าควรออกแบบสวัสดิการให้เชื่อมกับคุณภาพชีวิตการทำงานแบบองค์รวม ผ่านสวัสดิการด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การจัดหาอุปกรณ์และสถานที่ทำงานที่เหมาะสม การหนุนเสริมทางความก้าวหน้าในอาชีพ

ทศพล คำแก้ว (2555) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอันดับแรก คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านสมดุลแห่งชีวิต อยู่ในระดับน้อย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับน้อย ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับน้อย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับน้อย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมอยู่ในระดับน้อย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีช่วงอายุ ชั้นยศ ระยะเวลาในการรับราชการ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

กล่าวโดยสรุปงานของ ทศพล คำแก้ว ซึ่งว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับน้อย โดยเกือบทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทน ความก้าวหน้า ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความสมดุลชีวิต และความสัมพันธ์ในการทำงาน ต่างอยู่ในระดับต่ำ ยกเว้นเพียงมิติความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่อยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน สะท้อนให้เห็นว่าระบบสวัสดิการควรมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากระดับต่ำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การสร้างโอกาสก้าวหน้าและพัฒนา ศักยภาพ การจัดสวัสดิการที่เสริมสมดุลชีวิตงาน และการดูแลสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสิทธิส่วนบุคคลที่ได้รับการคุ้มครอง

ศศิธร บัดราไฟ (2565) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังคมเมืองกรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วยทั้งบริบทการใช้ชีวิตในสังคมเมืองกับความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ และปัจจัยสภาพแวดล้อมโดยรอบของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติกับความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ

เมื่อพิจารณาผลเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยบริบทการใช้ชีวิตในสังคมเมืองกับความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ด้านการเดินทางมาทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการรถไฟฟ้า BTS และรถไฟฟ้าใต้ดิน MRT ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางระหว่างที่พักกับที่ทำงาน ในส่วนของด้านค่าครองชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถบริหารจัดการเงินเดือนในการดำรงชีวิตในแต่ละเดือนได้ ปัจจัยสภาพแวดล้อมโดยรอบ ของสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติกับความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ด้านนโยบาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับที่เห็นด้วยปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนความเป็นอยู่ให้คนในองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านได้รับค่าตอบแทน ล่วงเวลา อย่างเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถพูดคุยปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้อย่างสบายใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือกันจนงานประสบผลสำเร็จ ด้านลักษณะงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถแบ่งเวลา ระหว่างการทำงานกับเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ด้านร่างกาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ งานของท่านไม่รบกวนเวลาพักผ่อนส่วนตัวของท่าน ด้านจิตใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ที่ทำงานของท่านมักให้ความสำคัญร่วมแสดงความยินดีกับท่านในวันสำคัญต่าง ๆ และด้านสุดท้ายด้านสิ่งแวดล้อม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการวิเคราะห์ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในสังคมเมืองของข้าราชการตำรวจสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติมีการบริหารจัดการด้านการเงินที่ดีอยู่แล้ว อีกทั้งยังมีการใช้สวัสดิการของทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบให้ทำให้ช่วยลดทอนค่าใช้จ่ายได้เป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังมีปัญหาในส่วนของเงินค่าทำงานล่วงเวลาที่ไม่ตรงเวลา บางเดือนเป็นตกเบิก ทำให้การบริหารจัดการเงินอาจจะลำบากขึ้น

กล่าวโดยสรุปงานของ ศศิธร บัดราไพ พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังคมเมือง กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการตำรวจแห่งชาติ ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยเฉพาะด้านการเดินทางจากสวัสดิการรถไฟฟ้าที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย ด้านค่าครองชีพที่สามารถบริหารเงินเดือนได้ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่เอื้อต่อบรรยากาศที่ดี แต่ยังมีปัญหาเรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลา

ไม่ตรงเวลา ส่งผลต่อการบริหารการเงินส่วนบุคคล เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตในเมือง โดยควรเน้นการบริหารค่าตอบแทนที่ตรงเวลา การเพิ่มช่องทางช่วยเหลือภาระค่าใช้จ่ายไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการขนส่งหรือค่าครองชีพ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนทั้งความสัมพันธ์ในองค์กรและการดูแลความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวนให้เหมาะกับบริบทการทำงานในเมือง

ภาวัต วรรณสุภัท (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวน ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับปานกลาง โดยทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตทั่วไป และคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวน ซึ่งปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตทั่วไปของตำรวจจราจรชั้นประทวน เกิดจากรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครอบครัว และสวัสดิการในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตร ที่พักอาศัยยังไม่เพียงพอต่อจำนวนตำรวจจราจร และปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากอุปกรณ์ไม่พร้อมใช้งาน จำนวนไม่เพียงพอ และเวลาพักผ่อนน้อยเกินไป

กล่าวโดยสรุปงานของ ภาวัต วรรณสุภัท สะท้อนว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจรชั้นประทวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาหลักคือรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ สวัสดิการด้านที่พักและค่าเล่าเรียนบุตรไม่พอ และอุปกรณ์ปฏิบัติงานขาดแคลน ขณะเดียวกันตำรวจมีเวลาพักผ่อนน้อย ส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจ เมื่อนำมาบูรณาการพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการยกระดับสวัสดิการพื้นฐานโดยเน้นเพิ่มค่าใช้จ่ายด้านครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นค่าที่พักและการศึกษาบุตร จัดหาอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานให้เพียงพอ พร้อมส่งเสริมสมดุลชีวิตและเวลาพักผ่อน เพื่อให้สวัสดิการตอบสนองทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน

วิริทธิ์พล เสี่ยมพงษ์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพอยู่ในระดับน้อย ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนงานต่างกัน ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน

กล่าวโดยสรุปงานของ วิวิทย์พล เสงี่ยมพงษ์ สะท้อนว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก จุดแข็งคือสภาพการทำงานปลอดภัย มีสุขภาพและสมดุลชีวิตที่ดี ทำงานร่วมกันได้ดี และเห็นคุณค่าต่องานสังคม ขณะที่จุดอ่อนอยู่ที่ค่าตอบแทน ความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสพัฒนาสมรรถภาพที่อยู่ในระดับน้อย ดังนั้นการพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนในประเด็น การเสริมสร้างความมั่นคงและศักยภาพ โดยออกแบบสวัสดิการที่สนับสนุน การพัฒนาอาชีพ การฝึกอบรมต่อเนื่อง เพิ่มค่าตอบแทนและโอกาสก้าวหน้า ขณะเดียวกันคงไว้ซึ่ง สวัสดิการด้านความปลอดภัย สุขภาพ และสมดุลชีวิต เพื่อสร้างระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม ทั้งการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวนให้ยั่งยืน

ณัฐธิดา คำทรา และ เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน และในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีขวัญกำลังใจ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านอายุ ชันยศ รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุปงานของ ณัฐธิดา คำทรา และ เสาวนารถ เล็กเลสินธุ์ สะท้อนว่า ข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีขวัญกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านสภาพการทำงาน รายได้และสวัสดิการ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา โดยพบความแตกต่างของขวัญกำลังใจตามอายุ ชันยศ รายได้ และระยะเวลาการทำงาน เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้สะท้อนว่า

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจควรเป็นหัวใจของระบบสวัสดิการ โดยเน้นพัฒนาด้านรายได้และสวัสดิการให้ตอบโจทย์ความเป็นอยู่ สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และออกแบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับช่วงอายุและชั้นยศ เพื่อให้ตำรวจชั้นประทวนรู้สึกมั่นคง มีคุณค่า และพร้อมทุ่มเทต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

วัฒนะ งอนหอม (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาอาคารสวัสดิการที่พักอาศัยข้าราชการตำรวจชอยเฉลิมลาภ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ พบว่ามีอายุ 30-49 ปี เป็นตำรวจชั้นประทวน มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว เฉลี่ย 3-4 คน และพฤติกรรมการพักผ่อนในชีวิตประจำวัน คือการนั่งเล่นพักผ่อนในที่พัก การเล่นเกม และออกกำลังกาย ซึ่งเป็นพื้นที่ภายในบ้านพัก และสภาพปัญหาของการอยู่อาศัยพบมากที่สุด ได้แก่ ความทึดทึมของอาคารพักอาศัย ปัญหา น้ำท่วม ระบบการระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ และ อาคารแฟลต มักมีปัญหาความสะอาด ความไม่เป็นระเบียบในบริเวณระเบียงทางเดิน อันเนื่องมาจากไม่มีคนมาทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ และการใช้งานผิดประเภท โดยนำเอาสิ่งของออกมาวางในบริเวณระเบียงทางเดิน นอกจากนี้ยังพบปัญหาที่จอดรถยนต์ของผู้พักอาศัยไม่เพียงพอ เนื่องจากลักษณะทางกายภาพของอาคารแฟลตใช้พื้นที่ด้านล่างเป็นร้านค้า ห้องพัก และไม่ได้เตรียมพื้นที่ให้เพียงพอ จึงเกิดการต่อเติมที่ไม่เป็นระเบียบเป็นโรงจอดรถโดยรอบอาคาร มีข้อเสนอแนะจากการศึกษา ความทึดทึมของอาคารพักอาศัย ควรมีการจัดสรรงบประมาณและเจ้าหน้าที่ในการซ่อมบำรุงปัญหาน้ำท่วม ระบบการระบายน้ำไม่มีประสิทธิภาพ ควรทำการสำรวจเพื่อเปิดทางระบายน้ำในจุดที่เกิดปัญหา

กล่าวโดยสรุปงานของ วัฒนะ งอนหอม ทางการพัฒนาอาคารสวัสดิการที่พักอาศัย ข้าราชการตำรวจชอยเฉลิมลาภยังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง เพราะข้าราชการตำรวจที่มีครอบครัวจำนวนมากต้องอยู่รวมกันในแฟลตที่แออัดและมีสภาพทึดทึม น้ำท่วม ระบบระบายน้ำแย่ พื้นที่ส่วนกลางสกปรก ที่จอดรถไม่พอ จึงมีการนำเสนอให้จัดสรรงบประมาณและจัดตั้งทีมซ่อมบำรุงประจำ ปรับปรุงระบบระบายน้ำ จัดระเบียบการใช้พื้นที่ส่วนกลางและระเบียงใหม่ และออกแบบที่จอดรถอย่างเป็นระบบตั้งแต่ระดับผังโครงการ ดังนั้นงานวิจัยดังกล่าวนำมาบูรณาการในการศึกษารูปแบบการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในการกำหนดมาตรฐานสวัสดิการที่พักข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้งด้านมาตรฐานอาคาร พื้นที่ใช้สอยที่เอื้อต่อชีวิตครอบครัว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยและครอบครัวให้เหมาะสมและมีศักดิ์ศรีมากขึ้น

สมพร จันทรเจ้า (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2) ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ คือ ควรปรับเงินเดือนให้ข้าราชการตำรวจตามภาวะเศรษฐกิจยุคปัจจุบัน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเสมอภาคเป็นธรรม มีภาวะผู้นำ ควรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้รับการฝึกอบรม และสนับสนุนด้านการศึกษา เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

กล่าวโดยสรุปงานของ สมพร จันทรเจ้า สะท้อนว่าขวัญกำลังใจของตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยด้านบุคคลมีอิทธิพลสูงสุด ส่วนด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานต่ำสุด และมีข้อเสนอให้ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องเศรษฐกิจ ผู้บังคับบัญชาควรปกครองอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้า เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน สะท้อนให้เห็นความสำคัญของสวัสดิการเชื่อมโยงแรงจูงใจ โดยควรพัฒนาในมิติค่าตอบแทนตามสภาพเศรษฐกิจ สนับสนุนโอกาสทางการศึกษาและฝึกอบรมเพื่อความก้าวหน้า พร้อมเสริมบทบาทผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้นำที่ส่งเสริมความเป็นธรรมและขวัญกำลังใจ เพื่อให้สวัสดิการตอบสนองทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเติบโตทางอาชีพของตำรวจชั้นประทวน

มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจ โดยผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีรูปแบบการทำงาน ขอบเขตการปฏิบัติหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ลักษณะการทำงาน ข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการมีลักษณะการทำงานเป็นผลัด ขณะที่ข้าราชการตำรวจที่ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติการมีลักษณะการทำงานที่ไม่เป็นผลัด ซึ่งหลักการทางด้านการบริหารงานบุคคลจะเห็นได้ว่า ลักษณะการทำงานเป็นผลัดจะถือว่าเป็นการทำงานที่มีช่วงเวลาปฏิบัติงานไม่แน่นอน ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตและครอบครัว และจำเป็นต้องได้รับการตอบแทนที่สูงกว่าลักษณะการทำงานที่ไม่เป็นผลัด

2) ความเสี่ยงจากการทำงาน สะท้อนจากการต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และการปฏิบัติหน้าที่ราชการพิเศษจะเห็นได้ว่า จำนวนครั้งและระยะเวลาที่ข้าราชการตำรวจ ฝ่ายปฏิบัติการต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ และต้องไปปฏิบัติราชการพิเศษมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงจากการทำงานที่สูงกว่า และควรต้องได้รับการชดเชยความเสี่ยงจากการทำงานที่มากกว่าได้รับในปัจจุบัน

3) ความแตกต่างของพื้นที่ที่ถูกมอบหมายให้ไปปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจที่ถูกมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่แตกต่างกัน จะมีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ความแตกต่างของพื้นที่ปฏิบัติงานยังแสดงว่า มีความสามารถในการเข้าถึงสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งความเสี่ยงจากการประสบกับอาชญากรรม และการเจ็บป่วยที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ดังนั้น ข้าราชการตำรวจที่ถูกมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง หรือมีความอันตรายหรือมีความเสี่ยงกับอาชญากรรม หรือโรคภัยไข้เจ็บสูงสมควรได้รับการชดเชยจากสถานการณืเหล่านี้

4) ความสามารถในการครองชีพ ข้าราชการตำรวจมีรายได้ที่ไม่เพียงพอที่จะจุนเจือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในครอบครัว นอกจากนี้ ข้าราชการตำรวจทั้งหมดยังมีภาระหนี้สิน และรายจ่ายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบเอง ซึ่งทำให้ปัญหาความไม่เพียงพอของรายได้นั้นทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการตำรวจ ด้วยเหตุนี้จึงควรมีการปรับเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำรงชีพของข้าราชการตำรวจ

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงการพิจารณาจัดทำข้อเสนอการปรับเงินเดือน และค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ ที่ประกอบด้วยปัจจัยในเชิงภาพรวมของการปฏิบัติงาน ลักษณะเฉพาะของการปฏิบัติหน้าที่บางหน้าที่ โดยเฉพาะหน้าที่ของข้าราชการฝ่ายปฏิบัติการ และปัญหาเฉพาะของข้าราชการตำรวจที่ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติการ ด้วยเหตุนี้การออกแบบข้อเสนอการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจจึงต้องมีการดำเนินการในประเด็นต่อไปนี้

1) ปรับปรุงบัญชีเงินเดือนให้แตกต่างจากข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้สามารถสะท้อนความเสี่ยงจากการรับราชการในฐานะข้าราชการตำรวจ ผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการทำงานในฐานะข้าราชการตำรวจ เปรียบเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญโดยพิจารณาเกี่ยวกับการเสียชีวิต ทุพพลภาพและบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ พบว่าข้าราชการตำรวจมีความเสี่ยงสูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยช่วงของความเสี่ยงสูงกว่าถึง

13.56 - 22.57 เท่า อย่างไรก็ตาม หากใช้อัตราดังกล่าวในการชดเชยจะทำให้เป็นภาระงบประมาณอย่างมาก ที่ปรึกษาฯ จึงเสนอให้ใช้อัตราอ้างอิงในต่างประเทศที่กำหนดให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญที่ระดับเดียวกันประมาณ 1.28 เท่า ขณะที่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีเงินเดือนที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนสามัญประมาณ 1.74 เท่า

2) ปรับปรุงอัตราเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ เพื่อสะท้อนความเสี่ยงเฉพาะจากการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการตำรวจฝ่ายปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อถูกฟ้องคดีอาญานั้นเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การบาดเจ็บและการเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ การบกพร่องต่อหน้าที่ และการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ (เฉพาะข้าราชการตำรวจจราจร) พบว่า ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันและปราบปราม สายงานจราจร และสายงานสอบสวนมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่สูงกว่าข้าราชการตำรวจสายงานอำนวยการ ประมาณ 2.66 - 3.08 เท่า ซึ่งหากวิเคราะห์หazardความเสี่ยงเพิ่มเติมนี้ โดยการให้เงินเพิ่มเติมสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ต.ป.ป., ต.จ.ร., และ ต.พ.ส. ให้สามารถครอบคลุมความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นเหล่านี้

3) เสนอให้มีการให้เงินเพิ่มตามท้องที่ ที่สามารถสะท้อนผลกระทบต่อความสามารถในการดำรงชีวิต และการทำงานจากการต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายโดยการกันงบประมาณ เพื่อจัดสรรชดเชยตามเงื่อนไขความแตกต่างของพื้นที่ที่กำหนด (ค่าครองชีพ คุณภาพชีวิต และความเสี่ยงภัย)

4) ปรับปรุงการให้เงินเพิ่มตามวิชาชีพ ให้สามารถสะท้อนความแตกต่างและความเหมาะสมของค่าตอบแทนรายวิชาชีพ

5) ปรับปรุงสวัสดิการ ให้สามารถสะท้อนการดำรงชีวิต และการทำงานของข้าราชการตำรวจให้มากขึ้น เช่น การเสนอให้เกิดระบบการประกันชีวิต และการประกันการบาดเจ็บและทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่

กล่าวโดยสรุปงานวิจัยของ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง สะท้อนว่า ข้าราชการตำรวจมีภาระงาน ความเสี่ยง และความแตกต่างของพื้นที่ปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าข้าราชการพลเรือนทั่วไป แต่รายได้และสวัสดิการยังไม่สอดคล้องกับลักษณะงาน ปัญหาหลักคือรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ความเสี่ยงจากการทำงานสูง และสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ที่พัก หรือการศึกษาบุตร ยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ เมื่อบูรณาการสู่การพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนจำเป็นต้องจัดสวัสดิการเชิงชดเชยความเสี่ยงและยกระดับรายได้ ให้สอดคล้องกับ

ลักษณะหน้าที่และพื้นที่ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น การเพิ่มอัตราค่าตอบแทนพิเศษในตำแหน่งเสี่ยง จัดสวัสดิการรองรับค่าครองชีพในเขตเมืองหรือพื้นที่ก้นดาร์ รวมถึงพัฒนาสวัสดิการด้าน ประกันชีวิตและความปลอดภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเสริมทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ คุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวนในระยะยาว

บริสุทธิ์ อธิจิต (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 87 นาย คิดเป็นร้อยละ 91.54 มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.95 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.95 ระดับชั้นยศ จำลองตำรวจ จำนวน 40 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.11 ตำแหน่ง งานป้องกันปราบปราม จำนวน 46 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.42 มากกว่าระดับเงินเดือน 20,000 - 25,000 บาท จำนวน 11 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.58 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 3.88$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาอุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ โดยการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ บุคลากรให้อยู่ด้วยกันอย่างสันติสุข การกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ การทำงานเป็นทีม งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะกับงาน การควบคุม คุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กรเพื่อ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

กล่าวโดยสรุปงานของ บริสุทธิ์ อธิจิต พบว่าขวัญและกำลังใจของตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับสูง โดยทุกด้านมีความคิดเห็นสอดคล้อง กัน และมีข้อเสนอให้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (พรหมวิหาร 4) มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร บุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและทำงานร่วมกันอย่างสันติสุข เมื่อนำมา พัฒนาสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน แนวคิดหลักคือการเสริมสวัสดิการเชิงจิตใจและความสัมพันธ์ ในองค์กร ผ่านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล การสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ เหมาะสมกับงาน และการส่งเสริมขวัญกำลังใจโดยใช้หลักเมตตาและความเข้าใจ เพื่อยกระดับ คุณภาพชีวิตและความผูกพันของตำรวจต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทราโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้แก่ การเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ การเน้นมาตรฐาน ด้านความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้นและการจัดสถานที่ไม่ให้เกิดความแออัดคับแคบส่งเสริมด้านการศึกษาต่อ การบรรจุเป็นข้าราชการประจำการจัดกิจกรรมเพื่อพบปะสร้างความสัมพันธ์ในชุมชนเปิดโอกาสให้มีอิสระทางความคิดในการพัฒนางาน เพิ่มโอกาสพักผ่อนในช่วงปิดภาคเรียนและการมอบรางวัลในโอกาสต่าง ๆ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ

กล่าวโดยสรุปงานของ ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม พบว่า ชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับดี โดยเสนอให้เพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ ปรับปรุงความปลอดภัยของสถานที่ ส่งเสริมการศึกษาต่อ การบรรจุเป็นข้าราชการถาวร และจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนแนวทางนี้สะท้อนถึงการเสริมสวัสดิการด้านรายได้ ความปลอดภัย และแรงจูงใจ โดยควรเพิ่มค่าตอบแทนตามภาวะเศรษฐกิจ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เปิดโอกาสทางการศึกษาและความก้าวหน้าในอาชีพ พร้อมจัดกิจกรรมสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความภาคภูมิใจในงานของตำรวจชั้นประทวน

กมลพรรณ รอดจินดา (2564) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 190 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กล่าวโดยสรุปงานของ กมลพรรณ รอดจินดา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มี 2 ด้านหลัก คือ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลงานของบุคลากร เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน แนวทางนี้สามารถประยุกต์ใช้โดยการออกแบบสวัสดิการจูงใจที่เชื่อมโยงกับผลงานและความรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติ การให้รางวัลหรือการยกย่องเชิงวิชาชีพ และการสร้างระบบสวัสดิการที่ช่วยให้ตำรวจรู้สึกถึงคุณค่าในหน้าที่ เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

วิสมล ศรีสุทธินันท์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากิจกรรมการเผชิญปัญหาของตำรวจนครบาลด้วยการปรึกษารายบุคคลเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบกิจกรรมการเผชิญปัญหา พัฒนาแบบวัดกิจกรรมการเผชิญปัญหา และศึกษาโปรแกรมการให้คำปรึกษารายบุคคลเพื่อพัฒนากิจกรรมดังกล่าวในกลุ่มข้าราชการตำรวจนครบาลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบกิจกรรมการเผชิญปัญหา (กลุ่มตัวอย่าง 720 คน) และการทดลองโปรแกรมการปรึกษารายบุคคลเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค (กลุ่มตัวอย่าง 30 คน) ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมการเผชิญปัญหาของตำรวจนครบาลประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนความคิด การสนับสนุนทางสังคม การแสดงอารมณ์ การหลีกเลี่ยงปัญหา ความคิดปรารถนาอยากให้เป็น การหลีกเลี่ยงจากสังคม และการตำหนิตนเอง ตำรวจที่ได้รับการปรึกษารายบุคคลเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิคมีกิจกรรมการเผชิญปัญหาดีขึ้นกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้อเสนอแนะของการวิจัยคือ ควรนำโปรแกรมการให้คำปรึกษาดังกล่าวไปประยุกต์ใช้จริงในองค์กรตำรวจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการเผชิญปัญหาและลดภาวะความเครียดเฉพาะกลุ่มข้าราชการตำรวจนครบาล

กล่าวโดยสรุปงานของ วิสมล ศรีสุทธินันท์ พบว่า กิจกรรมการเผชิญปัญหาของตำรวจนครบาลด้วยการปรึกษารายบุคคลเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค มี 8 ด้าน เช่น การแก้ปัญหา การปรับความคิด การรับการสนับสนุนทางสังคม และการจัดการอารมณ์ โดยการให้คำปรึกษาเชิงบูรณาการช่วยให้ตำรวจมีทักษะเผชิญปัญหาและลดความเครียดได้อย่างมีนัยสำคัญ เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานวิจัยดังกล่าวให้เห็นความสำคัญในการบูรณาการ สวัสดิการด้านสุขภาวะจิตใจ โดยควรมีระบบให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยาในองค์กร

เพื่อช่วยจัดการความเครียด สนับสนุนการเผชิญปัญหาในงานและชีวิต ส่งเสริมความยืดหยุ่นทางจิตใจ และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดูแลทั้งร่างกายและจิตใจของตำรวจชั้นประทวนอย่างครบวงจร

สุกัญญา แจ่มสว่าง (2560) ได้ทำการศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ รวมทั้งหาแนวทางข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับที่มีข้อจำกัดหลายประการ อาทิ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันและไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน แม้จะอยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แต่ยังมีขาดแคลนอุปกรณ์และยุทธโปกรณ์ที่จำเป็น เช่น วิทยุสื่อสารและยานพาหนะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ข้าราชการตำรวจไม่ได้รับการสนับสนุนทางทุนทรัพย์อย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม ในด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงนั้น ข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา และในด้านการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก็เป็นไปด้วยความสามัคคี รวมถึงการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายอย่างยุติธรรม ข้อสังเกตสำคัญอีกประการหนึ่งคือความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่ยังไม่เหมาะสม เพราะเวลาบางส่วนได้เบียดบังเวลาพักผ่อนและครอบครัว ขณะที่ความสัมพันธ์กับสังคมในชุมชนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากข้อค้นพบดังกล่าว งานวิจัยนำเสนอแนวทางในการปรับโครงสร้างและระบบงานของข้าราชการตำรวจ โดยเสนอให้มีการกระจายอำนาจการบริหารงานสู่ระดับท้องถิ่น พิจารณาให้ตำรวจขึ้นกับเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดการมีส่วนร่วมในคณะกรรมการข้าราชการตำรวจทุกระดับ รวมถึงปรับเปลี่ยนสายการบังคับบัญชาให้กระชับขึ้นโดยให้ข้าราชการตำรวจขึ้นตรงกับผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจอย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปงานของ สุกัญญา แจ่มสว่าง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ ยังมีข้อจำกัดสำคัญ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ขาดอุปกรณ์และทุนสนับสนุนการศึกษาพัฒนา แม้จะได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและมีความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน แต่ยังคงขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนควรมุ่งเน้นสวัสดิการเพื่อเสริมคุณภาพชีวิตแบบสมดุล โดยเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

สนับสนุนทุนการศึกษาและพัฒนาศักยภาพ จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็น และออกแบบระบบงานที่สนับสนุนเวลาพักผ่อนครบถ้วน ควบคู่กับความสัมพันธ์ในองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตตำรวจอย่างยั่งยืน

พัชรี แสงทองสุขศรี (2565) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสมการโครงสร้าง (SEM) ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การสูงสุดคือ วัฒนธรรมองค์การ รองลงมาคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนลักษณะงานมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความผูกพันต่อองค์การผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน งานวิจัยนี้ชี้ว่า หากองค์กรการศึกษาต้องการสร้างความผูกพันในหมู่ครู ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้จะช่วยลดปัญหาการลาออกและเสริมสร้างประสิทธิภาพทางการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุปงานของ พัทรี แสงทองสุขศรี พบว่า โมเดลความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ คือ วัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความผูกพัน รองลงมาคือคุณภาพชีวิตการทำงาน ขณะที่ลักษณะงาน มีอิทธิพลทางลบเมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน แนวคิดนี้ชี้ว่าสวัสดิการควรทำหน้าที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การ ผ่านการพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่เกื้อกูลและเอื้ออาทร ควบคู่กับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ว่าจะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่มีขวัญกำลังใจ ความเป็นธรรม และการดูแลชีวิตในและนอกหน้าที่ เพื่อเสริมความภักดีต่อองค์กร ลดการลาออก และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจชั้นประทวนอย่างยั่งยืน

ธีรธร ตันยะกุล (2567) ทำการศึกษาคือความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยจำแนกขอบเขตเนื้อหาเป็น 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

(2) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร

(3) ด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ผลการศึกษาพบว่า ความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนระหว่างความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องจากองค์กร กับความสุขและความทุ่มเทของเจ้าหน้าที่ การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน มีสวัสดิการรองรับ การสนับสนุนและดูแลจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลโดยตรงต่อขวัญ กำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความเต็มใจในการอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร ระบบสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมทำให้เจ้าหน้าที่สามารถวางแผนชีวิตทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ได้รับการช่วยเหลือในยามจำเป็น และเห็นสิทธิประโยชน์ที่ชัดเจนหลังเกษียณ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ความแน่นอนในทางอาชีพ และลดความกังวลเรื่องรายได้ หรือการถูกเลิกจ้าง เมื่อได้รับการดูแลและสนับสนุนอย่างทั่วถึง ย่อมก่อให้เกิดความสุขในการ ทำงาน พร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจ มีความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความปรารถนาในการ เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างต่อเนื่องดังที่ผลการศึกษาสะท้อนไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างความ มั่นคงในอาชีพและการดูแลอย่างต่อเนื่องจากองค์กรนี้ จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่หล่อหลอมจิตใจ เจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดเป็นแรงจูงใจ ก่อให้เกิดทัศนคติในเชิงบวกต่อการทำงาน สร้างความผูกพัน เชื่อมมั่น และพร้อมทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่อย่างเหนือความคาดหมาย ทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้เกิด คุณภาพชีวิตที่ดี ขวัญกำลังใจ และความเข้มแข็งในการดำรงตำแหน่งในองค์กรของเจ้าหน้าที่ ตำรวจอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปงานของ ชีรธร ดันยะกุล พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา เกิดจากความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง จากองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจ ความภาคภูมิใจ และความทุ่มเทในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจเมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน ผลการศึกษานี้ชี้ว่าควรเน้น สวัสดิการเพื่อเสริมความมั่นคงและความผูกพันองค์กร เช่น การจัดระบบสวัสดิการที่ชัดเจน ครอบคลุมตลอดช่วงชีวิตราชการ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง และการดูแล หลังเกษียณ เพื่อสร้างความมั่นใจ ความสุขในการทำงาน และแรงจูงใจให้ตำรวจชั้นประทวน ยึดมั่นและภาคภูมิใจในอาชีพอย่างยั่งยืน

นิพิฐพนธ์ พันธุ์ภักดี (2567) ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านโป่ง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีลักษณะงานป้องกันปราบปราม มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี

และ มีรายได้ต่อเดือน 35,000 บาทขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมตามลำดับ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศ ลักษณะงาน อายุ ข้าราชการ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุปงานของ นิพิฐพนธ์ พันธุ์ภักดี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับดี โดยเฉพาะด้านความร่วมมือในองค์กรและความสัมพันธ์กับสังคม ส่วนด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาความสามารถ ความมั่นคง และสมดุลชีวิต งานก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน ผลวิจัยนี้สะท้อนแนวทางสวัสดิการแบบบูรณาการเพื่อเสริมคุณภาพชีวิต โดยเน้นส่งเสริมสวัสดิการด้านรายได้และความปลอดภัย เพิ่มโอกาสพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพ ควบคู่กับการสร้างสังคมการทำงานที่เกื้อกูลและสมดุลชีวิต เพื่อให้ตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและพร้อมปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ตำรวจ พบว่า (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม และความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ) (2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (สถานที่ทำงานมีความสะอาด สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การเตรียมความพร้อมในการป้องกันอุบัติเหตุและวินาศภัย) และ (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (โอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ การมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ)

2.8.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการข้าราชการตำรวจต่างประเทศ

ดอง โฮ แบ (2545) ได้ทำการศึกษาถึง การศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างบริหารองค์กร และการจัดสวัสดิการของตำรวจประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐเกาหลี พบว่า ในการจัดโครงสร้างองค์กรของตำรวจไทยเป็นระบบทหาร โดยมีการควบคุมบังคับบัญชาเป็นลำดับชั้น การบริหารจึงเป็นระบบใช้คำสั่งเน้นการทำงานตามกฎระเบียบ มีโครงสร้างแบบรวมศูนย์ รวมอำนาจและซับซ้อน ทำให้การบริหารงานล่าช้า ส่วนโครงสร้างขององค์กรตำรวจสาธารณรัฐเกาหลีมีลักษณะการบริหารงานแบบพลเรือนไม่มีชั้นยศ แต่ใช้ระบบตำแหน่งในการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการบริหารงานของเกาหลีใต้ รัฐมนตรีมหาดไทยมีหน้าที่เสนอชื่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ส่วนการบริหารงานองค์กรตำรวจเป็นหน้าที่ของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยที่นักการเมืองไม่มีสิทธิที่จะไปก้าวก่ายในการบริหารองค์กรตำรวจ สำหรับการบริหารงานตำรวจไทยจะผูกติดด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ชั้นยศ ตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน ประกอบกับการใช้อัตราเงินเดือนเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน ทำให้ยากต่อการได้รับการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ซึ่งมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจไทย อีกทั้งจะต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งแตกต่างจากตำรวจเกาหลีใต้ เนื่องจากพิจารณาให้เงินตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านสวัสดิการจะเห็นได้ว่า ตำรวจไทยได้รับสวัสดิการมากกว่าตำรวจเกาหลีใต้ เช่น ที่พักอาศัย ในขณะที่ตำรวจเกาหลีใต้นั้น รัฐบาลจะจัดที่พักส่วนกลางให้ แต่จะต้องเสียค่าเช่าให้กับรัฐบาล และด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจขององค์กรตำรวจ องค์กรตำรวจเกาหลีใต้มีลักษณะการกระจายอำนาจ มีองค์กรประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นอย่างชัดเจน ในขณะที่องค์กรตำรวจไทย พยายามที่จะให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรม

กล่าวโดยสรุปงานของ ดอง โฮ แบ เปรียบเทียบโครงสร้างและสวัสดิการตำรวจไทยกับเกาหลีใต้ พบว่า ตำรวจไทยมีระบบบริหารแบบรวมศูนย์ ใช้ระบบยศและคำสั่งลำดับชั้น ทำให้การบริหารล่าช้าและกระทบขวัญกำลังใจ ส่วนเกาหลีใต้ใช้ระบบบริหารแบบพลเรือนตามตำแหน่ง เน้นความรับผิดชอบและประสิทธิภาพ โดยให้ค่าตอบแทนตามหน้าที่ ขณะที่ตำรวจไทยได้รับสวัสดิการมากกว่า เช่น ที่พักอาศัย แต่ยังขาดความกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชน เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้ชี้ว่าควรมุ่งสร้างระบบสวัสดิการที่ยืดหยุ่น โปร่งใส และตอบสนองตามภาระงาน พร้อมพัฒนาโครงสร้างบริหารให้กระจายอำนาจมากขึ้น สนับสนุนบทบาทชุมชนในการร่วมกำหนดและตรวจสอบการใช้ทรัพยากร

ตลอดจนปรับระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบและผลงาน เพื่อเสริมขวัญกำลังใจและยกระดับคุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวนอย่างยั่งยืน

Sulaiman, Ortega, D'Silva, Samah, และ Omar (2016) ได้ศึกษา A Comparison Across Ranks of Well-Being among Police Officers in Malaysia (การเปรียบเทียบอันดับความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการตำรวจในมาเลเซีย) ผลการศึกษาพบว่า ความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยรวมยังจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง จึงสมควรที่หน่วยงานจะต้องเอาใจใส่ให้มากขึ้นในเรื่องค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถ สร้างความสัมพันธ์ทางสังคมการทำงาน ตลอดจนสร้างกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Bowling (2014) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่ดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Sen, 1982) และประกอบด้วยประสบการณ์ชีวิตของผู้คนและการเปรียบเทียบสถานการณ์ชีวิตที่มีบรรทัดฐานและค่านิยมทางสังคม สามารถประเมินได้เป็น 2 มิติหลัก ๆ คือ มิติด้านความต้องการและมิติของการได้รับการตอบสนอง (Campbell, Converse, และ Rodgers, 1976) มิติวัตถุประสงค์ของความเป็นอยู่ที่ดีอาจรวมถึงตัวชี้วัดทางเศรษฐกิจและสังคม (Diener และ Suh, 1997) ในขณะที่มิติตอบสนอง ประกอบด้วยการประเมินความรู้ความเข้าใจของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับ (ก) ความพึงพอใจในชีวิต (ข) ความรู้สึกมีความสุข (ค) ระดับของความวิตกกังวลและการมองโลกในแง่ร้าย เป็นต้น (Veenhoven, 2008; Diener, E., Diener, M., & Diener, C., 1995) โดยทั่วไปความเป็นอยู่ที่ดีตามวัตถุประสงค์ หมายถึงรายการข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ผู้คนมี 'ชีวิตที่ดี' ข้อกำหนดเหล่านี้ขึ้นอยู่กับทฤษฎีเชิงบรรทัดฐานของความต้องการของมนุษย์ (Doyal และ Gough, 1991) ถือว่าเป็นสากลและคงที่ โดยไม่คำนึงถึงบริบทและภูมิหลังทางวัฒนธรรมของสังคมและ/หรือองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นการวัดความเป็นอยู่ที่ดีตามวัตถุประสงค์จึงรวมถึงรายการตัวบ่งชี้ เช่น ความพร้อมใช้งาน และประเภทของที่อยู่อาศัย สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม รายได้สุทธิ ความมั่นคงทางการเงิน ระดับการศึกษา สุขภาพกายและสุขภาพจิต สอดคล้องกับการศึกษาของ Lucas, Diener, และ Suh (1996) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตทั้งเชิงบวกซึ่งหมายถึงการได้รับสวัสดิการตรงความต้องการ เมื่อเทียบกับประสบการณ์ในการทำงานโดยเห็นได้จากการรับรู้ว่าคุณค่า มีศักยภาพและภูมิใจในตนเอง ผู้ที่ตระหนักรู้คุณค่าในตนเองจะมีแนวคิดและวิธีการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องเหมาะสม รักตัวเองเป็น กล้าที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายใหม่ ๆ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการปรับตัวได้ดี รวมทั้ง มองโลกในแง่ดี และในทางตรงกันข้ามการมองโลกในแง่ลบจึงหมายถึงภาวะความนับถือตนเองต่ำอาจส่งผลกระทบต่อ

ดำเนินชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น การทำงาน ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง และสุขภาพจิต ผู้ที่ภาวะความนับถือตนเองต่ำอาจรู้สึกไม่มั่นใจ ไม่กล้าแสดงออก หลีกเลี่ยงการเข้าสังคม รู้สึกโดดเดี่ยว หรือวิตกกังวล

กล่าวได้ว่าในสังคมที่กำลังพัฒนา แนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขกลายเป็นที่สนใจทั้งในด้านวิชาการ การวิจัยและการวิเคราะห์เชิงนโยบายในมาเลเซียมีการศึกษาน้อยมากที่เน้นเรื่องความเป็นอยู่ที่ดี สถานะทางการเงินของข้าราชการในมาเลเซีย และจากการศึกษาทางวิชาการ พบว่า โดยรวมแล้วข้าราชการในประเทศมาเลเซียมีความเป็นอยู่ที่ดีอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การศึกษาของ Sulaiman และคณะ (2016) กล่าวว่า ในการศึกษาคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการในประเทศมาเลเซียโดยรวมที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอันได้แก่ ที่อยู่ อายุ รายได้ และเพศ จะมีส่วนสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานตำรวจจึงมีความสนใจที่จะปรับปรุงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงมีการสนับสนุนส่งเสริมสถาบันสังคมศาสตร์ UPM ประเมินระดับความเป็นอยู่ที่ดีของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั่วประเทศมาเลเซีย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร ทำให้ประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานลดลง ซึ่งทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรเกิดความเสียหาย ประสิทธิภาพและผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งทำให้อัตราการขาดงานเพิ่มขึ้น อัตราการย้ายงาน เพิ่มขึ้น และความผิดพลาดในการทำงานเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับการศึกษาของ Cartwright และ Cooper, (2014); Sparks, Faragher, และ Cooper, (2001) ที่ทำการประเมินคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตตำรวจมีความเป็นอยู่ในระดับต่ำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจที่มียศต่ำส่วนใหญ่ไม่มีบ้านเป็นของตัวเอง อาจเป็นเพราะนายตำรวจยศต่ำได้รับเงินเดือนที่ต่ำ ส่งผลให้สถานะทางการเงินไม่มีความมั่นคง วิถีชีวิต สถานะทางครอบครัวไม่มีความมั่นคงถ้าเปรียบเทียบกับตำรวจระดับกลางและตำรวจระดับสูง นอกจากนี้ในแง่ของความก้าวหน้าในชีวิตตำรวจ เมื่อเปรียบเทียบกับตำรวจ ระดับยศกลาง และระดับสูงแล้ว ตำรวจยศต่ำมีโอกาสน้อยในการศึกษาต่อและพัฒนาศักยภาพ ดังนั้นจึงมีการเรียกร้องให้รัฐบาลปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของตำรวจชั้นยศต่ำ ให้มีโอกาสเท่าเทียม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณค่า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และตำรวจตระหนักรู้เสมอว่าในชีวิตการทำงานจะมีความเสี่ยงตลอดเวลา และมีความขัดแย้งกับครอบครัวตลอดเวลาอาจจะด้วยเงินเดือนค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในครอบครัว ดังนั้นรัฐบาลและองค์กรตำรวจต้องร่วมมือกันสนับสนุนปรับปรุงโครงสร้างสวัสดิการตำรวจให้มีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงในด้านจัดหาที่อยู่อาศัยและบริการด้านสุขภาพที่ดีขึ้นและการปรับปรุงเงินเดือน/ค่าตอบแทน

กล่าวโดยสรุปงานของ Sulaiman, Ortega, D'Silva, Samah และ Omar พบว่า ความเป็นอยู่ที่ดีของตำรวจมาเลเซียยังอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนา โดยปัจจัยสำคัญคือค่าตอบแทน ความปลอดภัย สุขภาพ ความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาอาชีพ และความสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การมีความสุข และแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการสร้างสวัสดิการเพื่อเสริมสุขภาพ ความมั่นคง และคุณค่าในตนเอง” โดยเน้นทั้งมิติทางวัตถุ เช่น รายได้และที่อยู่อาศัย และมิติทางจิตใจ เช่น การดูแลสุขภาพจิต ส่งเสริมคุณค่าและศักยภาพของตน เพื่อให้ตำรวจชั้นประทวนมีความมั่นคงภายนอกและความสุขภายใน ซึ่งเป็นรากฐานของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสมดุล

Karimu (2015) ได้ศึกษา Effects of the Nigeria Police Force Personnel Welfare Condition on Performance ผลกระทบของสวัสดิการบุคลากรตำรวจไนจีเรียอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า สวัสดิการในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครั้นนี้มีข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงสวัสดิการของตำรวจไนจีเรียให้สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้มีข้อค้นพบจากการศึกษากล่าวว่า ตำรวจควรได้รับสวัสดิการที่เพียงพอและสอดคล้องกับสถานการณ์ ความต้องการในการดำรงชีวิต จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับปรุงสวัสดิการของตำรวจไนจีเรียเกิดจากระดับการปฏิบัติงานของตำรวจด้วยโดยคำนึงถึงความรับผิดชอบหลักในการป้องกัน ตรวจจับ และควบคุมอาชญากรรมอย่างใกล้ชิดที่เชื่อมโยงกับสภาพสวัสดิการที่มีอยู่ในหน่วยงาน และระดับอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้คอยบริการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตั้งข้อสังเกตว่า เงื่อนไขสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องและไม่สนองตอบในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตตำรวจ โดยจะเห็นได้ว่า การขาดแคลนที่อยู่อาศัย อุปกรณ์ความพร้อมในการปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยหลาย ๆ ประเด็นดังกล่าว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตำรวจทั้งนั้น

กล่าวโดยสรุปงานของ Karimu พบว่า สภาพสวัสดิการของตำรวจไนจีเรียมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน ที่อยู่อาศัย และอุปกรณ์สนับสนุน ซึ่งหากไม่เพียงพอจะกระทบต่อขวัญกำลังใจและคุณภาพการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยของประชาชนเมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน ผลการศึกษานี้ชี้ให้

ว่าสวัสดิการพื้นฐานเพื่อเสริมศักยภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการจัดที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม จัดหาอุปกรณ์ครบถ้วน ปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องภารกิจ และดูแลคุณภาพชีวิตให้ตอบโจทย์ ความเป็นอยู่จริง เพื่อสร้างแรงจูงใจ ยกระดับประสิทธิภาพ และเสริมภาพลักษณ์วิชาชีพตำรวจ ให้มั่นคงยั่งยืน

Chong และ Kee (2019) ทำการศึกษาความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปิ่นัง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในรัฐปิ่นัง ประเทศมาเลเซีย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในรัฐดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามและวิเคราะห์ผล ด้วยสถิติเชิงปริมาณ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในอาชีพ ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะของงานวิจัยชี้ว่า การปรับปรุง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเอง จะช่วยยกระดับทั้งความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงานของตำรวจในองค์กร

กล่าวโดยสรุปงานของ Chong และ Kee พบว่า ความพึงพอใจในงานของตำรวจปิ่นัง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพการทำงาน โดยปัจจัยสำคัญคือความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจและทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้เน้นให้พัฒนาสวัสดิการในมิติแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การสร้างระบบยกย่องชมเชย การส่งเสริมความสัมพันธ์ในทีม การกำหนดสวัสดิการเพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสพัฒนาศักยภาพ เพื่อยกระดับทั้งความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจอย่างยั่งยืน

Lennie (2024) ทำการศึกษาความเป็นอยู่และความต้องการด้านการสนับสนุนครอบครัว ตำรวจ ผลการศึกษา พบว่า ครอบครัวของบุคลากรตำรวจมีบทบาทที่สำคัญในการส่งเสริม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่เป็นที่พบว่าการจัดสวัสดิการและมาตรการสนับสนุน ต่อครอบครัวยังขาดระบบที่เป็นรูปธรรม อันนำไปสู่ผลกระทบต่อภาวะความเครียด ภาระทางจิตใจ และความรู้สึกโดดเดี่ยวของสมาชิกครอบครัว ในการศึกษาครั้งนี้ ผลการวิจัยยืนยันถึงความจำเป็น ในการพัฒนามาตรการสนับสนุนที่บูรณาการและมีลักษณะต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

สร้างความมั่นคงในครอบครัว และลดผลกระทบจากลักษณะเฉพาะของอาชีพตำรวจที่มีต่อบุคลากรและครอบครัวในระยะยาว

กล่าวโดยสรุปงานของ Lennie พบว่า ครอบครัวมีบทบาทสำคัญต่อการสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ แต่ระบบสวัสดิการและมาตรการช่วยเหลือครอบครัวยังไม่เป็นรูปธรรม ส่งผลให้เกิดความเครียดและภาระทางจิตใจในครอบครัวตำรวจ จึงเสนอให้มีการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องและบูรณาการมากขึ้น เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้ชี้ว่าควรเน้นสวัสดิการเพื่อส่งเสริมครอบครัวตำรวจ ไม่ว่าจะเป็นการจัดโครงการสนับสนุนด้านจิตสังคม การช่วยเหลือทางการเงินและที่อยู่อาศัยของครอบครัว การส่งเสริมสุขภาพจิตใจทั้งเจ้าหน้าที่และคู่สมรส พร้อมสร้างระบบสนับสนุนระยะยาว เพื่อให้ครอบครัวเป็นพลังหลักในการเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงของตำรวจชั้นประทวน

Krishna (2024) ทำการศึกษาสำรวจคำตอบแทนและขวัญกำลังใจตำรวจ สหพันธ์ตำรวจแห่งอังกฤษและเวลส์ (PFEW) ผลการสำรวจล่าสุดในปี 2023-2025 ได้เก็บข้อมูลและวิเคราะห์จากกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 28,000 นาย พบว่า ตำรวจอังกฤษและเวลส์เผชิญปัญหาแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่าเดิมถึงร้อยละ 58 และมีข้าราชการตำรวจถึงร้อยละ 85 รู้สึกว่าได้รับคำตอบแทนไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับความเสี่ยงและความรับผิดชอบของงาน โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามมาร้อยละ 78 แสดงความไม่พอใจต่อระบบคำตอบแทนและการดูแลจากรัฐบาล ขณะเดียวกัน ผลกระทบจากวิกฤตค่าครองชีพและการขาดการยอมรับจากรัฐในเชิงสังคมยังเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ขวัญกำลังใจตกต่ำและเกิดความตั้งใจลาออกจากราชการ ทั้งนี้ ตำรวจที่ตอบแบบสอบถามยังสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาเกี่ยวกับความช่วยเหลือด้านสุขภาพจิต ภาระงานและชั่วโมงทำงานที่มากเกินไป ตลอดจนความรู้สึกถูกด้อยค่าในสายตาสังคม งานวิจัยดังกล่าวจึงเน้นข้อเสนอเพื่อปรับปรุงคำตอบแทน ระบบสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวและฟื้นฟูขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจอย่างเป็นระบบ

กล่าวโดยสรุปงานของ Krishna พบว่า ขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจต่ำจากคำตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ภาระงานสูง ขาดการดูแลสุขภาพจิต และรู้สึกไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ส่งผลให้หลายคนมีแนวโน้มลาออกจากราชการ เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสวัสดิการสร้างคุณค่าและความมั่นคงทางใจ โดยเน้นการปรับคำตอบแทนให้สอดคล้องภาระความเสี่ยง ดูแลสุขภาพกาย-จิตอย่างเป็นระบบ

จัดการชั่วโมงทำงานอย่างเหมาะสม และสร้างภาพลักษณ์ที่ภาคภูมิใจในอาชีพ เพื่อรักษาขวัญ กำลังใจและลดอัตราการลาออกของตำรวจชั้นประทวนในระยะยาว

Rhodes (2025) ทำการศึกษาความเป็นอยู่และสวัสดิการของตำรวจแห่งชาติสหราชอาณาจักร พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจในอังกฤษเผชิญกับปัญหาความเครียดและความเหนื่อยล้าในระดับที่น่ากังวล ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่เสี่ยงต่ออันตรายด้านสับสนและสายงานป้องกัน จากการสำรวจร้อยละ 45 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีสภาพหมดไฟจากการทำงานอยู่บ่อยครั้ง ขณะที่ร้อยละ 55 ประสบกับความเหนื่อยล้าเรื้อรังทางร่างกาย นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาสวัสดิการที่ไม่เพียงพอและความเครียดทางการเงินส่งผลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของบุคลากร ร้อยละ 60 ของเจ้าหน้าที่ระบุว่าไม่สามารถจัดเวลาเพื่อการพักผ่อนได้อย่างพอเพียง อย่างไรก็ตาม ผลวิจัยยังสะท้อนถึงความเข้มแข็งในวัฒนธรรมองค์กร โดยร้อยละ 80 ของเจ้าหน้าที่เห็นว่าทีมงานมีความสามัคคี ร้อยละ 81 เชื่อมั่นในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และร้อยละ 67 ยังคงรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพตำรวจ ข้อมูลจากการสำรวจนี้จึงมีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบายและแผนงานสวัสดิการ การปฏิรูปองค์กร ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ เพื่อส่งเสริมสุขภาพ ลดแรงกดดันและความเครียด พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรตำรวจอย่างเป็นรูปธรรม

กล่าวโดยสรุปงานของ Rhodes พบว่า ตำรวจอังกฤษเผชิญปัญหาความเครียด ความเหนื่อยล้า และความหมดไฟจากภาระงานหนักและสวัสดิการไม่เพียงพอ โดยร้อยละ 45 มีภาวะหมดไฟ และร้อยละ 55 เหนื่อยล้าเรื้อรัง แม้ยังคงมีความสามัคคีและภาคภูมิใจในอาชีพสูงก็ตาม เมื่อนำมาพัฒนารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน งานนี้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของสวัสดิการเพื่อสุขภาพกาย ใจและการพักผ่อนที่สมดุล โดยควรจัดโครงการดูแลสุขภาพจิต ระบบวันพักผ่อนที่เหมาะสม ลดความกดดันทางการเงิน และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เพื่อรักษาขวัญกำลังใจและลดความเหนื่อยล้าของตำรวจชั้นประทวนอย่างยั่งยืน

ดังนั้น จากการศึกษาทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจในต่างประเทศ พบข้อเท็จจริงที่มีนัยสำคัญว่า คุณภาพชีวิตและระบบสวัสดิการที่เหมาะสมมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ และความมั่นคงในวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โครงสร้างการบริหารและระบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของตำรวจให้สามารถทำหน้าที่เพื่อสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี

ประเทศพัฒนาแล้วหลายแห่ง เช่น เยอรมนี ญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา ได้ออกแบบระบบสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทน ที่พักอาศัย และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดแรงกดดันในชีวิตประจำวันของตำรวจเท่านั้น หากยังช่วยเสริมสร้างความภูมิใจในวิชาชีพ และลดแรงจูงใจในการทุจริตในทางกลับกัน ระบบราชการในประเทศไทยโดยเฉพาะการบริหารแบบรวมศูนย์ และค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนหลายคนประสบกับภาวะขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขวัญกำลังใจที่ลดลง และรู้สึกไม่มั่นคงในเส้นทางอาชีพของตน

เพื่อตอบสนองต่อปัญหาดังกล่าว งานวิจัยนี้จึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีจากหลากหลายสาขามานำมาใช้ในการออกแบบแบบสอบถามในการวิจัยที่ครอบคลุมมิติของความต้องการและประสบการณ์จริงของตำรวจชั้นประทวน เพื่อค้นหารูปแบบสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เพื่อสอดคล้องกับบริบทการทำงานและความต้องการเชิงลึกของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยเริ่มต้นจากแนวคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ซึ่งเน้นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาศัยเครื่องมืออย่าง SWOT และ Scenario Analysis เพื่อวัดความสอดคล้องของนโยบายสวัสดิการกับบริบทเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน รวมถึงความสามารถขององค์กรในการตอบสนองต่อความเสี่ยงในวิชาชีพ

แนวคิดเรื่องสวัสดิการจากต่างประเทศถูกนำมาใช้เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างด้านค่าตอบแทน ความมั่นคง และระบบตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การออกแบบคำถามที่เกี่ยวข้องกับรายได้ที่เป็นธรรม กลไกโบนัสตามผลงาน และช่องทางร้องเรียนปัญหาสวัสดิการโดยไม่เปิดเผยตัวตน นอกจากนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ยังถูกปรับให้เป็นคำถามสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ และความมั่นคงในชีวิต เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านอย่างครอบคลุม

อีกทั้งแนวคิดระบบราชการ (Bureaucracy) ของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่มองระบบราชการในอุดมคติ ได้ถูกนำมาใช้ในการตั้งคำถามเกี่ยวกับความโปร่งใสในการบริหาร ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้น และความมีประสิทธิภาพของกระบวนการภายใน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า กรณีศึกษา แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางปู ข้าราชการตำรวจยังคงรู้สึกไม่พึงพอใจ โดยเฉพาะในด้านเศรษฐกิจและโอกาสในการพัฒนาทางการศึกษา

ในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) งานวิจัยได้ออกแบบคำถามปลายเปิดที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบสะท้อนถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน และความต้องการในการมีส่วนร่วมในการออกแบบสวัสดิการของตนเอง โดยอ้างอิงจากกรณีศึกษาของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยที่ใช้แบบสอบถามแบบยืดหยุ่น (Flexible Welfare) เพื่อให้ผู้ตอบสามารถเลือกสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของตน

ท้ายที่สุด การออกแบบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้จึงมิได้จำกัดอยู่เพียงการวัดเชิงปริมาณ หากยังเปิดพื้นที่ให้สะท้อนเสียงเชิงคุณภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างลึกซึ้ง ภายใต้อำนาจจำกัดของระบบราชการ ทรัพยากรที่มีอยู่ และวัฒนธรรมองค์กรที่เฉพาะตัว การประมวลและสังเคราะห์ข้อมูลจากแนวคิดทั้งในระดับทฤษฎีและภาคสนาม จึงมีเป้าหมายเพื่อนำไปสู่การออกแบบรูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสม ยืดหยุ่น สอดคล้องกับความเป็นจริง และสามารถสร้างแรงจูงใจเชิงยุทธศาสตร์ให้แก่ข้าราชการตำรวจได้อย่างยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ระเบียบวิธีวิจัย
- 3.2 พื้นที่การศึกษาวิจัย
- 3.3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล
- 3.9 จริยธรรมการวิจัย

3.1 ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.2 พื้นที่การศึกษาวิจัย

พื้นที่ดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานความมั่นคงที่รับผิดชอบงานการข่าว ความมั่นคงของประเทศ สถาบันหลักของชาติ ประเมินภัยคุกคาม ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่สงบและการก่อการร้ายในประเทศ ดำรงอยู่คู่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมายาวนานกว่า 90 ปี มีภารกิจเป้าประสงค์ที่มีความหลากหลายและกว้างขวาง ที่สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการ

ตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะข้าราชการชั้นประทวนทำงานหนัก แต่คุณภาพชีวิตที่เกิดขึ้นจากค่าตอบแทนในรูปแบบสวัสดิการไม่สอดคล้องและตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพในสังคมปัจจุบัน เช่น การได้รับค่าตอบแทนการทำงาน ไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงทำการคัดเลือกพื้นที่ดังกล่าวเป็นกรณีศึกษา ด้วยเหตุผลต้องการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น สุดท้ายเป้าหมายก็จะส่งผลกระทบต่อองค์กรในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการผสมผสานวิธี ของกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้งในรูปแบบสกัดความต้องการด้วยการตอบแบบสอบถาม (Questionnaires) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จึงทำให้เป็นพื้นที่ที่เหมาะสมในการศึกษาวิจัยให้เกิดการพัฒนาแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.3 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) สำหรับการกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้วิจัยได้กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยให้เห็นถึงการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงในภาพรวมเป็นวิธีในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่สามารถสร้างองค์ความรู้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย อีกทั้งให้ความสำคัญกับพื้นที่ของการวิจัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการวิจัย

3.3.1 ประชากรที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ภายใต้โครงสร้างหน่วยงานทั้งหมด 6 หน่วย ประกอบด้วย (1) กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (บก.อก.บช.ส.) จำนวน 91 คน (2) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 (บก.ส.1) จำนวน 724 คน

(3) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 2 (บก.ส.2) จำนวน 148 คน (4) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 (บก.ส.3) จำนวน 565 คน (5) กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 (บก.ส.4) จำนวน 23 คน และ (6) ศูนย์พัฒนาด้านการข่าว (ศพข.บช.ส.) จำนวน 19 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,570 คน (ข้อมูล อัตรากำลังพลข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ณ วันที่ 30 เม.ย.68)

โครงสร้างกองบัญชาการตำรวจสันติบาล



ภาพประกอบ 6 แสดงแผนภูมิโครงสร้างกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

หมายเหตุ. จาก *ประวัติศาสตร์ตำรวจสันติบาล* (น. 55), โดย กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, 2567, กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแทนกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6 หน่วยงาน โดยผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Krejcie และ Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ซึ่งสามารถคำนวณได้ ดังนี้

$$\text{จากสูตร } n = \frac{x^2 N p(1-p)}{e^2(N-1) + x^2 p(1-p)}$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ ขนาดของประชากร

e คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ = 5%

x^2 คือ ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)

p คือ สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร } n &= \frac{3.841 \times 1,570 \times 0.5 \times 0.5}{(.05)^2 \times (1,570-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5} \\ n &= 308.76 \\ &= 309 \end{aligned}$$

ดังนั้น ผลการคำนวณจากสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6 หน่วยงาน เมื่อแทนค่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 309 คน

ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 309 คน ดังนั้น เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความกระจายตัวครอบคลุมอย่างทั่วถึงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั้ง 6 หน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ด้วยการใช้อยุทธศาสตร์ของประชากรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยอาจจะใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเป็นร้อยละของประชากรที่ต้องการศึกษา ดังนี้ (1) จำนวนประชากรเป็นจำนวนหลักสิบ ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25 และ (2) จำนวนประชากรเป็นจำนวนหลักร้อย ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20

3.3.2 ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6 หน่วยงาน ประกอบด้วย

1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในประเด็นรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด

กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ด้วยการใช้ร้อยละของประชากรในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยอาจจะใช้เกณฑ์ในการพิจารณาเป็นร้อยละของประชากรที่ต้องการศึกษา ดังนี้ (1) จำนวนประชากรเป็นจำนวนหลักสิบ ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 25 และ (2) จำนวนประชากรเป็นจำนวนหลักร้อย ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20

2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในประเด็นรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยทำการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 7 ท่าน ประกอบด้วย (1) ผู้บัญชาการตำรวจสันติบาล (ผบช.ส.) (2) ผู้บังคับการกองอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (ผบก.อก.บช.ส.) (3) ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 1 (ผบก.ส.1) (4) ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 2 (ผบก.ส.2) (5) ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 3 (ผบก.ส.3) (6) ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 4 (ผบก.ส.4) และ (7) รองผู้บังคับการ ศูนย์พัฒนาด้านการข่าว (รอง ผบก.ศพช.บช.ส.)

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodology) โดยอาศัยทั้งข้อมูลเชิงเอกสาร ข้อมูลเชิงปริมาณ และข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่รอบด้านครอบคลุม และมีความลึกซึ้ง โดยมุ่งสังเคราะห์สาระสำคัญเพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การศึกษาเอกสาร แบบสอบถาม การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก รายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 การศึกษาเอกสาร (Documentary Research)

1) การศึกษาข้อมูล เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล เอกสาร ตำรา และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการ ได้แก่ แนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการภาครัฐและภาคเอกชน แนวคิดและทฤษฎีการจัดสวัสดิการของต่างประเทศ ตลอดจนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์ และแนวคิด

การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังได้ศึกษาพระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างกรอบแนวคิดและกำหนดทิศทางการวิจัย

2) การสังเคราะห์และจัดระบบข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ภายหลังจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์และรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ โดยจำแนกเป็นหมวดหมู่ตามลักษณะและประเด็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จากนั้นได้นำเครื่องมือดังกล่าวไปตรวจสอบคุณภาพ ทั้งด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงในภาคสนาม

3.4.2 การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

1) การขออนุมัติและเตรียมการเก็บข้อมูล

ก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้จัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อยื่นขอรับการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามหลักจริยธรรมและมาตรฐานทางวิชาการอย่างเคร่งครัด หลังจากได้รับการอนุมัติ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นจากกระบวนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพ ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2) กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลดำเนินการในรูปแบบออนไลน์ โดยผู้วิจัยใช้ Google Forms เป็นเครื่องมือในการสร้างแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่ออำนวยความสะดวกในการรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบและรวดเร็ว แบบสอบถามดังกล่าวถูกออกแบบให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมุ่งศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบฟอร์มผ่านบัญชี Google อย่างเป็นทางการ พร้อมทั้งกำหนดคำถามและตัวเลือกให้ครอบคลุมประเด็นการวิจัย จากนั้นได้เผยแพร่ลิงก์แบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้รวมทั้งสิ้น 309 คน เพื่อให้ผู้ตอบสามารถให้ข้อมูลได้ด้วยตนเองในเวลาที่เหมาะสมและเป็นอิสระ

3) การตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์

ภายหลังจากการเก็บข้อมูลเสร็จสิ้น ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมและตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความถูกต้อง สมบูรณ์ และพร้อมสำหรับการนำไปวิเคราะห์เชิงสถิติ โดยข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้ในการวิเคราะห์เพื่อสังเคราะห์และพัฒนาแบบสวัสดิการที่เหมาะสมต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

3.4.3 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มเป็นกระบวนการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ผู้วิจัยใช้เพื่อศึกษาทัศนคติ มุมมอง และประสบการณ์ตรงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับ สวัสดิการที่ต้องการเพิ่มเติม ปัญหาอุปสรรคในการเข้าถึงสวัสดิการ ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อใช้ข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางประกอบการสร้างแบบสัมภาษณ์เชิงลึกและการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการในลำดับต่อไป

การสนทนากลุ่มจัดขึ้นเพียง 1 ครั้ง ใช้เวลาประมาณ 2 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) และมีผู้ช่วยบันทึกข้อมูล (Note Taker) เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความครบถ้วนและถูกต้อง ผู้ร่วมการสนทนากลุ่มทั้งหมดเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จำนวน 30 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของแต่ละสายงานและหน่วยงานภายในกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างเหมาะสม

ทั้งสามกลุ่มถูกจัดแบ่งตามลักษณะสายงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อให้ครอบคลุมมุมมองจากทุกระดับของการปฏิบัติงานภายในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ดังนี้

ตาราง 4 แสดงรหัสผู้ให้ข้อมูลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

กลุ่ม	ลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล	จำนวนผู้ให้ข้อมูล	รหัสผู้ให้ข้อมูล
กลุ่มที่ 1	ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายปฏิบัติการ	10 คน	FG1-1 ถึง FG1-10
กลุ่มที่ 2	ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายสนับสนุน	10 คน	FG2-1 ถึง FG2-10
กลุ่มที่ 3	ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายบริหารหรืออาวุโส	10 คน	FG3-1 ถึง FG3-10

ผู้วิจัยได้กำหนดรหัสแทนชื่อของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนด้วยอักษรย่อ “FG” (ย่อจาก Focus Group) ตามลำดับการให้ข้อมูล เพื่อรักษาความเป็นนิรนามและปกป้องตัวตนของผู้ให้ข้อมูล ตามหลักจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้ ข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการสนทนากลุ่มได้รับการบันทึกเสียงและถอดความอย่างละเอียด ก่อนนำไปวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อจำแนกประเด็นสำคัญ แนวโน้มความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะนำมาใช้ในการออกแบบคำถามสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารในลำดับถัดไป

3.4.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

หลังจากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จำนวน 7 ท่าน เพื่อศึกษานโยบาย แนวคิด และทิศทางการบริหารจัดการสวัสดิการของหน่วยงาน รวมถึงข้อคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

การสัมภาษณ์เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยใช้ประเด็นคำถามที่พัฒนาขึ้นจากผลการสนทนากลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้เวลาการสัมภาษณ์รายบุคคลประมาณ 45-60 นาที โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูลก่อนการบันทึกข้อมูล เพื่อให้เป็นไปตามหลักจริยธรรมการวิจัยอย่างเคร่งครัด

ตาราง 5 แสดงรหัสผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)

ลำดับที่	ตำแหน่งผู้บริหาร	รหัสในการสัมภาษณ์
1	ผู้บัญชาการตำรวจสันติบาล	SB
2	ผู้บังคับการกองอำนาจการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล	GS
3	ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 1	SB1
4	ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 2	SB2
5	ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 3	SB3
6	ผู้บังคับการตำรวจสันติบาล 4	SB4
7	รองผู้บังคับการ ศูนย์พัฒนาด้านการข่าว	DC

การแสดงผลข้อมูลในตารางนี้ระบุเฉพาะ “ตำแหน่งทางราชการ” ของผู้ให้ข้อมูล โดยไม่มีการเปิดเผยชื่อจริง เพื่อคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูลตามหลักจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการถอดความข้อมูลจากการสัมภาษณ์และวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) เพื่อสังเคราะห์แนวคิด นโยบาย และข้อเสนอแนะของผู้บริหารในประเด็นการจัดสวัสดิการ ซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในลำดับต่อไป

3.5 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก่อนการนำเครื่องมือไปใช้เก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในองค์กรภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานด้านความมั่นคง ตลอดจนผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ และผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาเครื่องมือทางการวิจัย เพื่อทำการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การประเมินดังกล่าวดำเนินการโดยใช้แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย หรือดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ซึ่งผลการประเมินถูกนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย ทั้งในด้านการใช้

ถ้อยคำ ระดับความยากง่ายของภาษา และความชัดเจนของเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ก่อนนำเครื่องมือไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

ต่อจากนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏตามตาราง 6 และตาราง 7 เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการประเมินเครื่องมือครั้งนี้ ได้แก่

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิภา ธรรมโชติ
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์และรัฐศาสตร์
2. รองศาสตราจารย์ ดร.รงค์ บุญสวยขวัญ
นักวิชาการอิสระ
ผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา และการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
4. รองศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารรัฐกิจและรัฐประศาสนศาสตร์
5. อาจารย์ ดร.พิศมัย ศรีเนตร
อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐศาสตร์ โดยเฉพาะการบริหารรัฐกิจ

การประเมินและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยตามขั้นตอนดังกล่าว ถือเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ เพื่อให้สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนผลการวิจัยให้มีความน่าเชื่อถือในเชิงวิชาการ

3.6 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายรายละเอียดรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประเด็นสวัสดิการภายใต้กรอบของกฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่ต้องการพิเศษ

3.6.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย ชั้นที่ 1

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย ชั้นที่ 1

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัย ชั้นที่ 1 เป็น แบบสอบถาม (Questionnaires) รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยปรับปรุงแบบเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับการจัดสวัสดิการของรัฐ (ตามกรอบกฎหมายกำหนด) และสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการด้านพื้นฐาน (ด้านร่างกาย) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศชื่อเสียง โดยมีกระบวนการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรูปแบบ/ประเภทของสวัสดิการของ ได้แก่งานวิจัยของ คณาธิป ศรีทิพย์ (2547), อธิพัฒน์ วรรณิภาคย์ (2566), วนิดา หุปะกา (2562), ลานสีก กลับน้อย (2553) และ อุทัย น้ำจ๋า (2550) ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ลักษณะของแบบสอบถามความต้องการรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอยู่ภายใต้การจัดสวัสดิการของรัฐ (ตามกรอบกฎหมายกำหนด) และสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวโครงสร้างการประเมินความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีการแบ่งสวัสดิการที่มีอยู่ก่อนแล้ว จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านพื้นฐาน (ด้านร่างกาย) (2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (3) ด้านสังคม และ (4) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความเชี่ยวชาญ และทำการตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ ขั้นที่ 1

ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขั้นที่ 1 โดยมีกระบวนการ ดังนี้

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทำการทดสอบ (Pilot test) จำนวน 30 ชุด กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย เพื่อตรวจสอบคำถามว่าสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามความต้องการและมีความเหมาะสมหรือไม่และตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งผลการหาความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs alpha coefficient) ที่หาค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.99 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มเป้าหมายได้ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ความน่าเชื่อถือโดยวัดจากค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแบบสอบถามรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

รูปแบบสวัสดิการ 6 ด้าน	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha (Standardized)	จำนวน ข้อคำถาม
1. ด้านเศรษฐกิจ	0.92	0.91	5
2. ด้านการศึกษา	0.99	0.99	5
3. ด้านการสงเคราะห์	1.00	1.00	5
4. ด้านการสร้างความมั่นคง	1.00	1.00	5
5. ด้านนันทนาการ	1.00	1.00	5
6. ด้านสุขภาพ	1.00	1.00	5
รวม	0.99	0.98	30

จากตาราง 6 ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามรูปแบบสวัสดิการทั้ง 6 ด้าน พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับสูงมากทุกด้าน โดยค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่าง 0.92 ถึง 1.00 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสอดคล้องภายในของข้อคำถามแต่ละด้านอย่างดี โดยด้านเศรษฐกิจมีค่าความเชื่อมั่นสูงในระดับน่าพอใจ ขณะที่ด้านการศึกษา ด้านการสงเคราะห์ ด้านการสร้างความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ มีค่าความเชื่อมั่น

เกือบสมบูรณ์หรือเต็ม 1.00 แสดงให้เห็นว่าข้อคำถามในแต่ละด้านมีความกลมกลืนและวัดประเด็นเดียวกันได้อย่างถูกต้องและเที่ยงตรง เมื่อพิจารณาแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.99 และค่า Cronbach's Alpha (Standardized) เท่ากับ 0.98 ซึ่งอยู่ในระดับสูงมาก แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้มีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้สูง สามารถใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

ตาราง 7 ความน่าเชื่อถือโดยวัดจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสอบถามรูปแบบการสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต 8 มิติ

รูปแบบการสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต 8 มิติ	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha (Standardized)	จำนวนข้อคำถาม
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.80	0.81	5
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	0.85	0.86	5
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.88	0.89	5
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.83	0.84	5
5. บุรณาการสังคม	0.87	0.88	5
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	0.86	0.87	5
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานชีวิตส่วนตัว	0.84	0.85	5
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	0.82	0.83	5
รวม	0.85	0.86	40

จากตาราง 7 ความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามรูปแบบการสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต 8 มิติ พบว่า แบบสอบถามในแต่ละมิติมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Cronbach's Alpha) อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 0.88 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง แสดงถึงความสอดคล้องภายในของข้อคำถามภายในแต่ละมิติที่ดีมาก โดยมิติที่มีค่าความเชื่อมั่นสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาความสามารถของบุคคลและบุรณาการสังคม ในขณะที่ค่าความเชื่อมั่นในมิติ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าต่ำที่สุดแต่ก็ยังถือว่ามีความเชื่อถือได้ในระดับดี เมื่อพิจารณาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ พบว่า มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.85 และค่า Cronbach's Alpha (Standardized) เท่ากับ 0.86 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความ

สอดคล้องภายในโดยรวมในระดับสูง ซึ่งหมายความว่าแบบสอบถามสามารถวัดมิติของสวัสดิการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตได้อย่างเที่ยงตรงและมีความเชื่อถือได้ เหมาะสมสำหรับนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย

3.6.2 การสร้างเครื่องมือวิจัย ขั้นที่ 2

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือวิจัย ขั้นที่ 2

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัย ขั้นที่ 2 เป็น แบบสัมภาษณ์ มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญของการวิจัย สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบด้วย 1) แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบเดียวกันกับตามแนวโครงสร้างการประเมินความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีการแบ่งสวัสดิการที่มีอยู่ก่อนแล้ว จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านพื้นฐาน (ด้านร่างกาย) (2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (3) ด้านสังคม และ (4) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ลักษณะแบบสนทนากลุ่มเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อสอบถามสภาพความต้องการรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตภายใต้กรอบของกฎหมายกำหนด สวัสดิการที่สำนักงานตำรวจจัดให้ และมีความต้องการนอกเหนือพิเศษในสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ที่มีการกำหนดคำถามล่วงหน้าแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ประเด็นแนวนโยบายในการจัดรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ลักษณะแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อสอบถามแนวนโยบายในการจัดรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขั้นที่ 2

ผู้วิจัยหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ขั้นที่ 2 โดยกระบวนการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยนำร่างแบบสัมภาษณ์เพื่อดูความเหมาะสมข้อคำถามและความถูกต้อง

2) ผู้วิจัยปรับแก้ไขรูปแบบของการสัมภาษณ์ ข้อคำถาม และตรวจสอบความถูกต้องตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยปรับปรุงแบบเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับการจัดสวัสดิการของรัฐ (ตามกรอบกฎหมายกำหนด) และสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ที่สอดคล้องกับความต้องการด้านพื้นฐาน (ด้านร่างกาย) ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศชื่อเสียง

ลักษณะของแบบสอบถามความต้องการรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอยู่ภายใต้การจัดสวัสดิการของรัฐ (ตามกรอบกฎหมายกำหนด) และสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวโครงสร้างการประเมินความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีการแบ่งสวัสดิการที่มีอยู่ก่อนแล้ว จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านพื้นฐาน (ด้านร่างกาย) (2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (3) ด้านสังคม และ (4) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการใช้ภาษา

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ประกอบด้วย 1) แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประเด็นรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบเดียวกันกับตามแนวโครงสร้างการประเมินความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่มีการแบ่งสวัสดิการที่มีอยู่ก่อนแล้ว จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านพื้นฐาน (ด้านร่างกาย) (2) ด้านความมั่นคงปลอดภัย (3) ด้านสังคม และ (4) ด้านเกียรติยศชื่อเสียง ลักษณะแบบสนทนากลุ่มเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อสอบถามสภาพความต้องการรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตภายใต้กรอบของกฎหมายกำหนด สวัสดิการที่สำนักงานตำรวจจัดให้ และมีความต้องการนอกเหนือพิเศษในสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ที่มีการกำหนดคำถามล่วงหน้าแบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ประเด็นแนวนโยบายในการจัดรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ลักษณะแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบคำถามปลายเปิด (Open-End Question) เพื่อสอบถามแนวโน้มนโยบายในการจัดรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างเป็นระบบและรอบด้าน

3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติแบบบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยด้านความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ (1) ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง การวิจัย (2) ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล และ (3) ความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นใช้เกณฑ์ 5 ระดับ โดยคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น สำหรับการแปลค่าเฉลี่ยเป็นระดับความคิดเห็น (พุทธธีรสรรค์ สุทธิไชยเมธี, 2563) ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้น} \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0.80\end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นกำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อยืนยันโครงสร้างของมิติสวัสดิการตามกรอบแนวคิดการวิจัย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติสวัสดิการกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) เพื่อยืนยันมิติสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกจากการลงพื้นที่ภาคสนาม โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลของ Miles and Huberman (อ้างถึงใน ชาย โพธิ์สิตา, 2552) ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่

1) การจัดการข้อมูล (Data Management) เป็นขั้นตอนการจัดระเบียบ คัดเลือก และกลั่นกรองข้อมูลที่รวบรวมมาให้เป็นระบบ โดยผู้วิจัยเลือกเฉพาะข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) การแสดงข้อมูล (Data Display) เป็นการจำแนกข้อมูลที่ผ่านการจัดระเบียบ แล้วออกเป็นประเด็นหรือธีม (Themes) ตามเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อให้เห็นภาพรวมของประเด็นสำคัญ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาเชิงวิเคราะห์ โดยเชื่อมโยงข้อมูลกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) การสรุป ตีความ และตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิจัย (Conclusion, Interpretation and Verification) เป็นขั้นตอนการสังเคราะห์ข้อค้นพบจากข้อมูลเชิงคุณภาพ การตีความหมายของข้อมูลตามบริบท และการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและใช้ประกอบการอธิบายรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่พัฒนาขึ้น

3.8 การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

สำหรับการตรวจสอบข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลตามหลักการของการวิจัยในเชิงคุณภาพ คือ การใช้หลักการตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) โดยมีวิธีการตรวจสอบดังต่อไปนี้ (สุภางศ์ จันทวานิช, 2552; ชาย โพธิ์สิตา, 2549)

การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยวิธีการที่ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการตรวจสอบด้านข้อมูล คือ

1) วิธีการตรวจสอบด้านแหล่งเวลา กล่าวคือ เป็นการตรวจสอบข้อมูลในช่วงเวลาที่ต่างกัน เพื่อที่จะทำให้ทราบว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับในช่วงเวลาต่าง ๆ นั้น มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

2) วิธีการตรวจสอบด้านสถานที่ จะเป็นการตรวจสอบในลักษณะที่ว่าหากข้อมูลที่ได้รับจากต่างสถานที่ ข้อมูลเหล่านั้นจะมีลักษณะอย่างไรบ้าง

3) วิธีการตรวจสอบด้านบุคคล จะเป็นการตรวจสอบว่าถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลที่ได้รับในประเด็นเดียวกันจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

3.9 จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงหลักจริยธรรมในการวิจัยเป็นสำคัญ โดยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

3.9.1 การขออนุญาตดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอโครงร่างปริญญานิพนธ์ต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย และดำเนินการขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยตามหลักจริยธรรมที่กำหนดไว้เรียบร้อยแล้ว (หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC-682067) จากนั้นผู้วิจัยได้นำเสนอโครงการวิจัยต่อผู้บัญชาการตำรวจสันติบาล กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

3.9.2 การประสานงานและการขออนุญาตเก็บข้อมูล

ภายหลังจากได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาแล้ว ผู้วิจัยได้นำหนังสือเข้าพบผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.9.3 การให้ข้อมูลและขอความยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้เข้าพบกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นรายบุคคล เพื่อแนะนำตนเอง อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการ รวมทั้งชี้แจงสิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย โดยยืนยันว่าการเข้าร่วมโครงการวิจัยเป็นไปโดยความสมัครใจ ผู้เข้าร่วมสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง และสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อสิทธิหรือสถานภาพของผู้เข้าร่วม

3.9.4 การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยไม่ระบุชื่อ ที่อยู่ หรือข้อมูลส่วนบุคคลอื่นใดที่สามารถระบุตัวตนได้ เพื่อคุ้มครองความเป็นส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ข้อมูลทั้งหมดจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น โดยผลการวิจัยจะถูกนำเสนอในภาพรวมและไม่ระบุข้อมูลเฉพาะบุคคล

3.9.5 การทำลายข้อมูลภายหลังการเผยแพร่

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะถูกเก็บรักษาไว้อย่างปลอดภัย และจะทำลายทั้งหมดภายในระยะเวลา 1 ปี ภายหลังจากที่ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว เพื่อป้องกันการนำข้อมูลไปใช้ในทางที่อาจจะเมิดสิทธิของผู้ให้ข้อมูล

บทที่ 4

ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความยั่งยืน เป็นธรรม และตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างแท้จริง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ผู้ศึกษาได้เก็บแบบสอบถาม (Questionnaires) จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม มาเป็นส่วนสนับสนุนในการสัมภาษณ์ 2 แบบ ประกอบด้วย การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้บังคับบัญชา ระดับผู้บริหารที่สามารถตัดสินใจและกำหนดการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อนำเสนอผลการศึกษา ผู้วิจัยจึงแบ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ดังนี้

4.1 ผลการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

4.2 ผลการพัฒนารูปแบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

4.3 ผลการนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำหรับการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าตัวแปรต่าง ๆ เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกในการตีความและความเข้าใจเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์มากขึ้น ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยเลขคณิต
S.D.	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SE	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
X^2	หมายถึง	ค่าสถิติไค-สแควร์
df	หมายถึง	ค่าองศาอิสระ
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
R^2	หมายถึง	สัมประสิทธิ์การทำนาย
b	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
β	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐาน
KMO	หมายถึง	ค่าดัชนีไกเซอร์-เมเยอร์-ออลคิน
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที
MODEL	หมายถึง	รูปแบบสวัสดิการที่ข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนต้องการ

4.1 ผลการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

ในการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น ผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสงเคราะห์ ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในการปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

ดังนั้นในบทนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามที่เก็บจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 309 คน ซึ่งใช้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อสวัสดิการ จำนวน 6 ด้าน และผลการวิจัยเชิงคุณภาพในส่วนนี้มาจากการการสนทนากลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ได้จากการคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 30 คน และสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 ท่าน เพื่อนำมาอธิบายสนับสนุนบริบทที่เกี่ยวข้องกับการสอบถามระดับความคิดเห็นข้อมูลเชิงปริมาณในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ข้อที่ 3 แสดงรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

4.1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ อายุรับราชการยศ/ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการอุปการะ

ตาราง 8 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามพัฒนาแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

(n=309)

ข้อมูลพื้นฐานของของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	215	69.61
หญิง	94	30.39
รวม	309	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

(n=309)		
ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
2. สถานภาพ		
โสด	176	56.96
สมรส	120	38.83
หม้าย	3	0.97
หย่าร้าง	10	3.24
รวม	309	100.00
3. อายุ		
21 - 30 ปี	144	46.60
31 - 40 ปี	119	38.51
41 ปีขึ้นไป	46	14.89
รวม	309	100.00
4. อายุรับราชการ		
0 - 5 ปี	113	36.57
6 - 10 ปี	102	33.01
11 - 15 ปี	56	18.12
16 ปีขึ้นไป	38	12.30
รวม	309	100.00
5. ยศ/ตำแหน่ง		
สิบตำรวจตรี (ส.ต.ต.)	38	12.29
สิบตำรวจโท (ส.ต.ท.)	152	49.19
สิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.)	29	9.39
จ่าสิบตำรวจ (จ.ส.ต.)	36	11.65
ดาบตำรวจ (ด.ต.)	54	17.48
รวม	309	100.00

ตาราง 8 (ต่อ)

(n=309)

ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 10,000 บาท	24	7.76
10,001 - 15,000 บาท	116	37.54
15,001 - 20,000 บาท	87	28.16
20,001 บาทขึ้นไป	82	26.54
รวม	309	100.00
7. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการอุปการะ		
ไม่มีสมาชิก	119	38.51
มี 1 - 3 คน	140	45.31
มี 4 คนขึ้นไป	50	16.18
รวม	309	100.00

จากตาราง 8 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย เรื่อง การพัฒนา
รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด
กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สามารถวิเคราะห์และชี้ให้เห็นถึงปรากฏการณ์ทางสังคม
ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ดังนี้

1. สัดส่วนเพศชายที่มากถึงร้อยละ 69.61

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะของอาชีพตำรวจ ซึ่งยังคงดำรงอยู่
ภายใต้โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่มีลักษณะชายเป็นใหญ่อย่างเด่นชัด โดยแรงงานชายยังคง
เป็นกลุ่มหลักในสายงานด้านความมั่นคง ทั้งนี้สืบเนื่องจากค่านิยมทางสังคมที่ผูกโยงบทบาท
ทางเพศเข้ากับคุณลักษณะเฉพาะ เช่น ความแข็งแรง ความอดทน และวินัย ซึ่งถือเป็น
องค์ประกอบสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ ลักษณะดังกล่าวจึงสะท้อนถึงการจัดวางบทบาท
ทางเพศในบริบทของระบบราชการไทย ที่ยังคงมีการแบ่งแยกหน้าที่ตามเพศอย่างชัดเจน
โดยเฉพาะในสายงานด้านความมั่นคงและการบังคับใช้กฎหมาย

2. กลุ่มสถานภาพโสดเป็นกลุ่มใหญ่ร้อยละ 56.96

จากข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.96 ซึ่งสะท้อนถึงลักษณะชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในช่วงต้นของการรับราชการที่ยังไม่สามารถสร้างครอบครัวได้อย่างมั่นคง โดยมีปัจจัยสำคัญมาจากข้อจำกัดของภาระงานที่มีความเข้มงวด เวลาทำงานที่ไม่แน่นอน และแรงกดดันจากบทบาทหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตลอดเวลา รวมถึงความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจในระดับรายได้ที่จำกัด ปรากฏการณ์นี้ยังสามารถเชื่อมโยงกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างครอบครัวในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีแนวโน้มลดบทบาทของชีวิตคู่ในช่วงเริ่มต้นอาชีพ โดยเฉพาะในกลุ่มอาชีพที่มีลักษณะงานเคร่งครัดและรับผิดชอบสูงอย่างตำรวจ ทั้งนี้ แม้สัดส่วนของผู้ที่มีสถานภาพหย่าร้างและหม้ายจะรวมกันเพียงร้อยละ 4.21 แต่ก็ยังเป็นสัญญาณที่สะท้อนถึงความเปราะบางของความสัมพันธ์ในครอบครัว ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากลักษณะงานที่มีภาวะเครียดสะสมสูง ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานราชการ และไม่เอื้อต่อการคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืนในครอบครัว

3. อายุเฉลี่ยค่อนข้างน้อย (ช่วง 21-30 ปี มากที่สุดถึงร้อยละ 46.60)

จากข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 46.60) และ 31-40 ปี (ร้อยละ 38.51) ซึ่งอยู่ในช่วงวัยต้นถึงกลางของการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของการเข้าสู่ระบบราชการของบุคลากรรุ่นใหม่ในระดับชั้นประทวนอย่างต่อเนื่อง ปรากฏการณ์ดังกล่าวอาจเกิดจากการเกษียณอายุราชการ การโยกย้าย หรือการปรับโครงสร้างภายในหน่วยงาน ซึ่งเปิดโอกาสให้มีการรับข้าราชการตำรวจรุ่นใหม่เข้ามาทดแทนในระบบ การที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในวัยทำงานต้นมีสัดส่วนสูงถือเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องให้ความสนใจในเชิงนโยบาย โดยเฉพาะด้านการวางแผนพัฒนาศักยภาพกำลังพลในระยะยาว ทั้งในแง่ของการส่งเสริมทักษะในการปฏิบัติงาน การปลูกฝังทัศนคติที่เหมาะสมกับวิชาชีพ และการจัดสรรสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการในแต่ละช่วงวัยอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

4. อายุราชการต่ำ (0-5 ปี ร้อยละ 36.67 และ 6-10 ปี ร้อยละ 33.01)

จากข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุราชการระหว่าง 0-5 ปี (ร้อยละ 36.67) และ 6-10 ปี (ร้อยละ 33.01) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการมีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนรุ่นใหม่จำนวนมากที่เพิ่งเข้าสู่ระบบราชการในช่วงทศวรรษแรกของการทำงาน ปรากฏการณ์นี้สนับสนุนข้อสังเกตเรื่องคนรุ่นใหม่ในระบบราชการตำรวจ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากรุ่นก่อน ทั้งในด้านค่านิยม แนวคิดการทำงาน และความคาดหวังต่อชีวิตราชการ

ข้าราชการตำรวจรุ่นใหม่มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญต่อระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคล เช่น สิทธิประโยชน์ด้านที่อยู่อาศัย การศึกษาของบุตร รวมถึงการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต นอกจากนี้ ยังมุ่งหวังต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นมากขึ้น และแสดงออกถึงแนวโน้มในการตัดสินใจเปลี่ยนสายงานหากรู้สึกว่าไม่ได้รับการตอบสนองหรือสนับสนุนอย่างเพียงพอจากระบบราชการ ลักษณะดังกล่าวสะท้อนถึงการเปลี่ยนผ่านของแรงงานในระบบราชการตำรวจ ที่ขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจที่หลากหลาย รวดเร็ว และต้องการความชัดเจนในการเติบโตทางวิชาชีพ ดังนั้น การออกแบบนโยบายและรูปแบบสวัสดิการที่เข้าใจความต้องการของข้าราชการตำรวจรุ่นใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมทัศนคติที่ดีและศักยภาพในการทำงานตั้งแต่ช่วงต้นของอาชีพ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพของกำลังพลในระยะยาว

5. ยศต่ำกว่าดาบตำรวจเป็นกลุ่มหลัก (ส.ต.ท. ร้อยละ 49.19)

จากข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งยศสิบตำรวจโท (ส.ต.ท.) มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.19 ซึ่งเป็นระดับต้นของสายงานข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กลุ่มบุคลากรในระดับนี้ส่วนใหญ่ยังไม่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการหรือการตัดสินใจเชิงนโยบาย ส่งผลให้มีข้อจำกัดในด้านอำนาจต่อรองและโอกาสในการพัฒนาตนเอง ปรากฏการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงภาวะความเปราะบางของข้าราชการตำรวจระดับต้นในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาควบคู่กับภาระงานที่ต้องเผชิญในภาคสนามอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการวางระบบสนับสนุนที่ชัดเจนและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง พัฒนาศักยภาพในระยะยาว และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

6. รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง (ต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 73.46)

จากข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 37.54) และ 15,001-20,000 บาท (ร้อยละ 28.16) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง รายได้ในระดับดังกล่าวอาจไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายจำเป็นในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาร่วมกับภาระครอบครัว ค่าครองชีพในเขตเมือง และต้นทุนทางสังคมของอาชีพ สถานการณ์ทางรายได้เช่นนี้ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องเผชิญกับความท้าทายทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปของภาระหนี้สิน ความเครียดจากการจัดการรายจ่าย และการลดทอนคุณภาพชีวิต ซึ่งในระยะยาวอาจกระทบต่อขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ดังนั้น ประเด็นเรื่อง

สวัสดิการจึงไม่ควรถูกมองในเชิงการแจกจ่ายเพียงอย่างเดียว หากแต่ควรได้รับการพัฒนาในลักษณะของโครงสร้างสนับสนุนด้านเศรษฐกิจที่ยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงิน ความมั่นคงในชีวิต และความสามารถในการประกอบอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีศักดิ์ศรี

7. ครอบครัวมีภาระอุปการะสูง (มี 1-3 คน ร้อยละ 45.31)

จากข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสมาชิกในครอบครัวอยู่ในการอุปการะจำนวน 1-3 คน มีสัดส่วนสูงที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.31 รองลงมาคือกลุ่มที่ไม่มีสมาชิกในความดูแล (ร้อยละ 38.51) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ต้องรับภาระในการเลี้ยงดูบุคคลในครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นบุตร บิดา มารดา หรือญาติใกล้ชิด ภาระดังกล่าวสะท้อนถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคลที่สูง โดยเฉพาะในกลุ่มที่ยังอยู่ในช่วงอายุงานต้นและมีรายได้ไม่สูงนัก ย่อมส่งผลกระทบต่อภาวะความเครียดทางจิตใจ ความกดดันในชีวิตประจำวัน และความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจในระดับครัวเรือน บทบาทการเป็นเสาหลักของครอบครัวในขณะที่ยังอยู่ในสถานะข้าราชการชั้นต้น ยิ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดทั้งในมิติของ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (เช่น ค่าใช้จ่ายเพื่อครอบครัว ที่อยู่อาศัย การศึกษาบุตร) และ การสนับสนุนด้านจิตสังคม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการรักษาสมดุลในชีวิตครอบครัว

จากข้อมูลทั้งหมดข้างต้น สะท้อนให้เห็นถึงโครงสร้างประชากรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในยุคปัจจุบันว่าเป็นกลุ่มบุคลากรรุ่นใหม่ที่อยู่ในช่วงต้นของการทำงานราชการ มีรายได้อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และต้องแบกรับภาระครอบครัวควบคู่กับหน้าที่ในสายงานด้านความมั่นคง ผลการศึกษาในครั้งนี้ชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงในชีวิตครอบครัว หรือสุขภาพจิตจากแรงกดดันในการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญ การทำความเข้าใจบริบทเชิงโครงสร้างดังกล่าวถือเป็นจุดตั้งต้นที่สำคัญในการออกแบบรูปแบบสวัสดิการที่ตอบสนองความเป็นจริง ทั้งในแง่ของการบรรเทาภาระ ความคาดหวังของข้าราชการรุ่นใหม่ และการสร้างเสถียรภาพในชีวิตและการทำงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยั่งยืน

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม

ผลการศึกษาที่น่าสนใจอันดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 309 ชุด ($n=309$)

การวิเคราะห์ข้อมูลมุ่งเน้นประเมินความคิดเห็นในประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการในหกด้านหลัก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การสงเคราะห์ ความมั่นคง นันทนาการ และสุขภาพ เพื่อสะท้อนระดับความพึงพอใจ ความเหมาะสม และแนวโน้มการพัฒนาสวัสดิการที่สอดคล้องกับภารกิจและบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในปัจจุบัน

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ด้านเศรษฐกิจ

(n=309)								
รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{X})$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(1) ด้านเศรษฐกิจ						3.45	0.45	ปานกลาง
1. หน่วยงานได้รับสนับสนุนเงินกู้ฉุกเฉินอย่างเพียงพอ	4.85 (15)	10.03 (31)	44.01 (136)	25.90 (80)	15.21 (47)	3.37	1.02	ปานกลาง
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับผ้าตัดเครื่องแบบและค่าตัดเครื่องแบบอย่างเพียงพอ	0.00 (0)	0.65 (2)	35.92 (111)	45.31 (140)	18.12 (56)	3.81	0.73	มาก
3. เงินเดือนค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	0.65 (2)	27.18 (84)	44.66 (138)	22.01 (68)	5.50 (17)	3.05	0.86	ปานกลาง
4. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับเงินค่าเช่าบ้านตามสิทธิของท่านพึงจะได้	55.02 (170)	39.81 (123)	5.18 (15)	0.00 (0)	0.32 (1)	1.52	0.63	น้อย

ตาราง 9 (ต่อ)

(n=309)								
รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อย	ปาน	มาก					
	ที่สุด	น้อย	กลาง	มาก	ที่สุด			
(1) ด้านเศรษฐกิจ								
5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับเงิน	2.59	23.30	45.96	20.71	7.44	3.45	0.45	ปานกลาง
โบนัส หรือเงินเดือนพิเศษประจำปีและค่า	(8)	(72)	(142)	(64)	(23)			
เบี้ยเลี้ยงนอกเวลา								

จากตาราง 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45, S.D. = 0.45) สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกลุ่มตัวอย่างยังมีความรู้สึกรับได้รับการดูแลด้านเศรษฐกิจจากทางราชการในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ครอบคลุมหรือตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานได้อย่างเพียงพอในทุกมิติ รายละเอียดการวิเคราะห์เป็นรายประเด็น ดังนี้

1. การสนับสนุนเงินกู้ฉุกเฉินจากหน่วยงาน

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37, S.D. = 1.02) โดยร้อยละ 44.01 เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 25.90 เห็นว่าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าแม้จะมีการจัดระบบเงินกู้ฉุกเฉินภายในหน่วยงานแล้ว แต่การเข้าถึงยังคงจำกัด หรืออาจมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซึ่งเป็นข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการดูแลทางเศรษฐกิจในภาวะวิกฤต โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีรายได้ประจำจำกัด

2. การได้รับผ้าตัดเครื่องแบบและค่าตัดเครื่องแบบอย่างเพียงพอ

เป็นประเด็นที่ได้รับระดับความคิดเห็นสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.81, S.D. = 0.73) โดยร้อยละ 45.31 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าได้รับในระดับมาก และร้อยละ 35.92 เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการในด้านนี้สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความชัดเจนในการจัดสรรและเข้าถึงได้จริง อันเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติหน้าที่

ในทางปฏิบัติ ข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องจัดหาเครื่องแบบหลายประเภท เช่น เครื่องแบบปฏิบัติราชการ เครื่องแบบพิธีการ และการแต่งกายแบบสากลนิยม เช่น ชุดสูทหรือเสื้อทรงซาฟารี รวมถึงเครื่องหมายบอกฝ่ายและสังกัด ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สะท้อนภาพลักษณ์ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” อย่างไรก็ตาม วงเงินสวัสดิการที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับต้นทุนการตัดเย็บที่แท้จริงในปัจจุบัน

3. ความเหมาะสมของเงินเดือนและค่าตอบแทนต่อสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ได้รับการประเมินในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.05, S.D. = 0.86) โดยร้อยละ 44.66 ระบุว่าอยู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 27.18 เห็นว่าอยู่ในระดับน้อย สะท้อนถึงความรู้สึกของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับภาระค่าใช้จ่ายจริงในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในช่วงที่ค่าครองชีพปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางการเงินและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4. การได้รับเงินค่าเช่าบ้านตามสิทธิ

เป็นประเด็นที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุด โดยอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 1.52, S.D. = 0.63) โดยร้อยละ 55.02 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าอยู่ในระดับน้อยที่สุด และร้อยละ 39.81 อยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดที่ชัดเจนในการเข้าถึงสิทธิสวัสดิการด้านนี้ ไม่ว่าจะเป็นจากหลักเกณฑ์การพิจารณา ข้อจำกัดเชิงนโยบาย หรือการขาดความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการเบิกจ่าย ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในสิทธิที่พึงได้รับ

5. การได้รับเงินโบนัส เงินเดือนพิเศษประจำปี และค่าเบี้ยเลี้ยงนอกเวลา

อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45, S.D. = 0.45) โดยร้อยละ 45.96 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่าได้รับในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นระดับน้อย (ร้อยละ 23.30) และมาก (ร้อยละ 20.71) สะท้อนถึงความไม่แน่นอนในการได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ซึ่งอาจเกิดจากข้อจำกัดด้านงบประมาณหรือหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายที่ไม่สม่ำเสมอ จึงอาจมีผลกระทบต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

โดยภาพรวม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าได้รับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในบางส่วนอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะสวัสดิการด้านเครื่องแบบซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานที่ได้รับการจัดสรรอย่างเป็นระบบและเพียงพอ อย่างไรก็ตาม พบว่าสวัสดิการในประเด็นอื่น เช่น เงินค่าเช่าบ้าน ความเหมาะสมของเงินเดือน และการเข้าถึงเงินช่วยเหลือฉุกเฉิน ยังอยู่ในระดับที่

ไม่สามารถตอบสนองความจำเป็นตามบริบทเศรษฐกิจปัจจุบันได้อย่างเพียงพอ ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวนหนึ่งยังประสบปัญหาทางด้านรายได้และค่าใช้จ่าย

ดังนั้น การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างสวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงควรดำเนินไปอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงความเป็นจริงของค่าครองชีพ ความหลากหลายของภาระรายจ่าย และความยืดหยุ่นในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ด้านการศึกษา

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(2) ด้านการศึกษา						3.37	0.33	ปานกลาง
6. ตำแหน่งที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติงานอยู่สามารถเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม	0.32 (1)	1.94 (6)	23.30 (72)	51.78 (160)	22.66 (70)	3.95	0.75	มาก
7. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากหน่วยงานของท่าน	0.00 (0)	0.65 (2)	25.57 (79)	50.16 (155)	23.62 (73)	3.97	0.72	มาก
8. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับการสนับสนุนการดูงานนอกสถานที่	0.00 (0)	0.32 (1)	24.27 (75)	54.05 (167)	21.36 (66)	3.96	0.69	มาก
9. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ	0.32 (1)	2.27 (7)	45.63 (141)	46.28 (143)	5.50 (17)	3.54	0.65	มาก
10. องค์กรหน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจัดให้มีห้องสมุด	56.00 (173)	44.00 (136)	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)	1.44	0.50	น้อยที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมของการได้รับ สวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37, S.D. = 0.33) แม้จะมี บางองค์ประกอบที่ได้รับการประเมินในระดับสูง แต่ยังคงมีข้อจำกัดในบางด้านที่ควรได้รับการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดผลการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นมีดังนี้

6. โอกาสในการศึกษาต่อจากตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ได้รับการประเมินในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.95, S.D. = 0.75) โดยมีผู้ตอบ แบบสอบถามกว่าร้อยละ 74 ที่รู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติงานเอื้อให้สามารถศึกษาต่อหรือพัฒนา ตนเองได้ สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นปัจจัยเชิงบวกที่สนับสนุนการสร้างกำลังพลที่มีคุณภาพในระยะยาว

7. การได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากหน่วยงาน

ได้รับการประเมินในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.97, S.D. = 0.72) โดยกว่าร้อยละ 73.78 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนได้รับการสนับสนุนในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึง ความตระหนักของหน่วยงานในการส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททาง สังคมและวิชาชีพ

8. การได้รับการสนับสนุนการดูงานนอกสถานที่

ได้รับการประเมินในระดับ มาก เช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.96, S.D. = 0.69) โดยร้อยละ 75.41 ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าตนได้รับในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ของบุคลากรผ่านการเรียนรู้จากสถานที่ที่เป็นสิ่งที่หน่วยงาน ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง ซึ่งถือเป็นแนวทางที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้สามารถนำความรู้และประสบการณ์กลับมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

9. การได้รับการฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ

อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.54, S.D. = 0.65) โดยร้อยละ 91.41 ให้ความเห็นว่า ตนได้รับในระดับปานกลางถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงการมีระบบฝึกอบรมที่เปิดโอกาส ให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งด้านวิชาชีพเฉพาะและทักษะ ทั่วไป ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถขององค์กรโดยรวม

10. การจัดให้มีห้องสมุดภายในหน่วยงาน

เป็นประเด็นที่ได้รับการประเมินต่ำที่สุด อยู่ในระดับ น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.44, S.D. = 0.50) โดยร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหน่วยงานไม่มีห้องสมุดหรือมีในระดับที่ต่ำมาก สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานทางการเรียนรู้ ซึ่งอาจส่งผลต่อการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของข้าราชการตำรวจในหน่วยงานต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน

โดยสรุปภาพรวม แม้ว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาในหลายมิติอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะในด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม และการดูงานนอกสถานที่ ซึ่งสะท้อนถึงนโยบายและแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร แต่ยังพบข้อจำกัดที่สำคัญในด้านทรัพยากรการเรียนรู้ เช่น การจัดให้มีห้องสมุดภายในหน่วยงาน ที่ยังไม่มีอย่างทั่วถึงหรือไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้น การพัฒนาสวัสดิการด้านการศึกษาควรดำเนินไปในลักษณะที่ครอบคลุมทั้ง “โอกาสทางการศึกษา” และ “โครงสร้างพื้นฐานทางการเรียนรู้” เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถพัฒนาศักยภาพอย่างรอบด้าน เพิ่มพูนองค์ความรู้ และพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในภูมิทัศน์ของภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ด้านการสงเคราะห์

รายการ	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	การ แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
(3) ด้านการสงเคราะห์						4.04	0.36	มาก
11. เพิ่มวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์/ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน	0.32 (1)	0.32 (1)	1.30 (4)	49.19 (152)	48.87 (151)	4.46	0.58	มาก
12. จัดกองทุนสงเคราะห์ข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนที่บาดเจ็บและ ทุพพลภาพ	0.00 (0)	0.32 (1)	0.65 (2)	54.37 (168)	44.66 (138)	4.43	0.53	มาก
13. จัดแหล่งเงินให้กู้ยืมเพื่อซื้อ/เช่า ซื้อรถยนต์/รถจักรยานยนต์ ฯลฯ	0.00 (0)	0.32 (1)	55.02 (170)	30.42 (94)	14.24 (44)	3.71	0.74	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(3) ด้านการสงเคราะห์								
14. จัดแหล่งทุนให้กู้ยืมเพื่อซื้ออาวุธปืนและวิทยุสื่อสาร	0.65 (2)	0.97 (3)	40.78 (126)	37.54 (116)	20.06 (62)	3.75	0.80	มาก
15. การฝึกอาชีพให้แม่บ้านเพื่อเสริมรายได้ของครอบครัวข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	0.32 (1)	1.30 (4)	29.13 (90)	52.75 (163)	16.50 (51)	3.84	0.72	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ แสดงให้เห็นว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D. = 0.36) แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานให้ความสำคัญในการดูแลและเยียวยาสภาพความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจและครอบครัวอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในยามประสบปัญหาและในการเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตประจำวัน รายละเอียดในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ดังนี้

11. การเพิ่มวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์/เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน

ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46, S.D. = 0.58) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามถึงร้อยละ 98.06 เห็นว่าได้รับในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่ามาตรการนี้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเร่งด่วนในสถานการณ์ฉุกเฉินของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถือเป็นกลไกที่สำคัญในการสร้างความมั่นคงทางการเงินในระยะสั้น

12. การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจที่บาดเจ็บและทุพพลภาพ

ได้รับการประเมินในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.43, S.D. = 0.53) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามถึงร้อยละ 99.03 ระบุว่าได้รับในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนถึงความตระหนักขององค์กรต่อความเสี่ยงในหน้าที่ของตำรวจ ซึ่งต้องเผชิญกับอันตรายในการปฏิบัติงาน ทั้งยังสะท้อนถึงการให้ความสำคัญในด้านสวัสดิการเชิงมนุษยธรรมอย่างแท้จริง

13. การจัดแหล่งเงินให้กู้ยืมเพื่อซื้อหรือเช่าซื้อรถยนต์/รถจักรยานยนต์

อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.71, S.D. = 0.74) โดยร้อยละ 44.66 ของกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนได้รับในระดับมากถึงมากที่สุด แม้สัดส่วนที่ให้ความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลางจะสูงสุด (ร้อยละ 55.02) แต่ภาพรวมแสดงถึงความพึงพอใจในระดับที่ดี และสะท้อนถึงบทบาทของหน่วยงานในการสนับสนุนการเข้าถึงทรัพย์สินที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการเดินทางของเจ้าหน้าที่

14. การจัดแหล่งทุนให้กู้ยืมเพื่อซื้ออาวุธปืนและวิทยุสื่อสาร

ได้รับการประเมินในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.75, S.D. = 0.80) โดยแม้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 40.78) แต่เมื่อรวมกับระดับมากและมากที่สุดคิดเป็นกว่าร้อยละ 57.60 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่มองเห็นความจำเป็นในการเข้าถึงอุปกรณ์สำคัญในการปฏิบัติงาน และต้องการการสนับสนุนในลักษณะนี้อย่างต่อเนื่อง

15. การฝึกอาชีพให้แม่บ้านเพื่อเสริมรายได้ของครอบครัวตำรวจ

ได้รับการประเมินในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84, S.D. = 0.72) โดยร้อยละ 69.25 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ามี การสนับสนุนในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความพยายามของหน่วยงานในการส่งเสริมเศรษฐกิจครัวเรือน และลดภาระของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนผ่านการพัฒนาทักษะให้กับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม

โดยภาพรวม แสดงให้เห็นว่าสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ที่หน่วยงานจัดให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะในด้านการเยียวยาในภาวะยากลำบาก การสนับสนุนทางการเงิน และการดูแลครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะภารกิจของตำรวจที่มีความเสี่ยงสูงและต้องมีความมั่นคงทางจิตใจและครอบครัวเป็นพื้นฐาน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังสามารถต่อยอดและพัฒนาในด้านการเข้าถึงสวัสดิการบางประเภทให้ครอบคลุมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เช่น การขยายสิทธิให้กับครอบครัวที่อยู่นอกพื้นที่ หรือการออกแบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระรายจ่ายเฉพาะบุคคล เพื่อให้สวัสดิการด้านการสงเคราะห์สามารถตอบสนองต่อความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างครอบคลุมและยั่งยืน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ด้านการสร้างความมั่นคง

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{X})$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(4) ด้านการสร้างความมั่นคง						4.33	0.27	มาก
16. ตำแหน่งที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง	0.00 (0)	0.64 (2)	0.64 (2)	61.50 (190)	37.22 (115)	4.35	0.53	มาก
17. สวัสดิการบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุมีความเหมาะสม	0.00 (0)	0.00 (0)	0.64 (2)	55.02 (170)	44.34 (137)	4.44	0.51	มาก
18. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน	0.00 (0)	0.00 (0)	1.62 (5)	56.63 (175)	41.75 (129)	4.40	0.52	มาก
19. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์อย่างเหมาะสม	0.00 (0)	0.00 (0)	14.89 (46)	60.19 (186)	24.92 (77)	4.10	0.62	มาก
20. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม	0.32 (1)	0.00 (0)	0.64 (2)	62.46 (193)	36.58 (113)	4.35	0.53	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคงอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, S.D. = 0.27) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีระบบสวัสดิการที่เอื้อต่อความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างชัดเจน และครอบคลุมในหลายมิติ รายละเอียดในแต่ละประเด็นมีดังนี้

16. ความมั่นคงในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = 0.53) โดยร้อยละ 98.72 ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าตำแหน่งงานที่ตนดำรงอยู่มีความมั่นคงในระดับ

มากถึงมากที่สุด สะท้อนถึงโครงสร้างการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่มีเสถียรภาพ และทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระยะยาว

17. สวัสดิการบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุ

ได้รับการประเมินในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.44, S.D. = 0.51) โดยร้อยละ 99.36 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าสวัสดิการในประเด็นนี้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อระบบบำเหน็จบำนาญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าเป็นกลไกที่สร้างหลักประกันชีวิตในระยะยาว และส่งผลต่อความรู้สึกมั่นคงในอาชีพ

18. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการแสวงหาความก้าวหน้า

ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40, S.D. = 0.52) โดยร้อยละ 98.38 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่าผู้บังคับบัญชามีบทบาทสนับสนุนด้านการพัฒนาสายงานและการเติบโตในวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนถึงบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และการมีระบบบังคับบัญชาที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถพัฒนาและขยับขยายหน้าที่การงานได้อย่างเป็นธรรมชาติ

19. การได้รับสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์อย่างเหมาะสม

ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10, S.D. = 0.62) แม้จะมีสัดส่วนหนึ่งที่ให้ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 14.89) แต่โดยรวมร้อยละ 85.11 ประเมินว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับการดูแลในกรณีเจ็บป่วย ดูกเงิน หรือมีเหตุจำเป็นผ่านระบบกองทุนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของอาชีพ

20. การได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

ได้รับการประเมินอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.35, S.D. = 0.53) โดยร้อยละ 99.04 เห็นว่าตนได้รับค่าตอบแทนในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงถึงความเป็นธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์และการตอบแทนการปฏิบัติงานที่เกินเวลาราชการ ซึ่งส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

โดยภาพรวม ชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคงในระดับมากในทุกประเด็น โดยเฉพาะระบบบำเหน็จบำนาญ ความมั่นคงในตำแหน่ง และการสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ และทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตในสายงานราชการ

ทั้งนี้ การคงไว้ซึ่งความมั่นคงและความเป็นธรรมในการจัดสรรสวัสดิการ รวมถึงการสร้างระบบสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจ ภาคภูมิใจ และยึดมั่นในอุดมการณ์ของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์อย่างแท้จริง

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ด้านนันทนาการ

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(5) ด้านนันทนาการ						4.40	0.30	มาก
21. สนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายในภายนอกหน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)	47.90 (148)	52.10 (161)	4.52	0.50	มากที่สุด
22. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีกิจกรรมให้เข้าร่วมในเทศกาลต่าง ๆ	0.00 (0)	0.64 (2)	1.30 (4)	49.19 (152)	48.87 (151)	4.46	0.56	มาก
23. สนับสนุนให้มีการพักผ่อนนอกเหนือเวลางาน	0.32 (1)	0.00 (0)	0.00 (0)	52.43 (162)	47.25 (146)	4.46	0.54	มาก
24. สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมกิจกรรมพัฒนาทักษะ เช่น ยิงปืน ฯลฯ	0.97 (3)	1.62 (5)	11.00 (34)	55.34 (171)	31.07 (96)	4.14	0.75	มาก
25. สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมกิจกรรมด้านภาษาต่างประเทศที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานตำรวจสันติบาล	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)	56.31 (174)	43.69 (135)	4.44	0.50	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40, S.D. = 0.30) แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพทางกายและใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อการพักผ่อนและพัฒนาศักยภาพอย่างสมดุล รายละเอียดในแต่ละประเด็นมีดังนี้

21. การสนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายในและภายนอกหน่วยงาน

ได้รับการประเมินในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52, S.D. = 0.50) โดยร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างระบุว่าได้รับในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงถึงบทบาทของหน่วยงานในการส่งเสริมสุขภาพและความสามัคคีผ่านกิจกรรมกีฬา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการลดความเครียดจากการทำงานและเสริมสร้างพลังร่วมในองค์กร

22. การจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ

อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46, S.D. = 0.56) โดยมีสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าได้รับในระดับมากและมากที่สุดรวมกันถึงร้อยละ 98.06 แสดงถึงการมีส่วนร่วมของหน่วยงานในการสร้างความผ่อนคลาย ความอบอุ่นในบรรยากาศการทำงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรผ่านกิจกรรมที่มีความหมายต่อเจ้าหน้าที่

23. การสนับสนุนให้มีการพักผ่อนนอกเหนือเวลางาน

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.46, S.D. = 0.54) โดยร้อยละ 99.68 ระบุว่าได้รับในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงถึงการตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสรรเวลาเพื่อการฟื้นฟูพลังงานชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)

24. การสนับสนุนกิจกรรมฝึกอบรมพัฒนาทักษะ เช่น การยิงปืน ฯลฯ

แม้จะอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.75) แต่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อยรวมกันร้อยละ 13.59 ซึ่งสะท้อนว่ากิจกรรมในลักษณะนี้ยังอาจเข้าถึงได้ไม่ทั่วถึงหรือยังไม่สม่ำเสมอเท่าที่ควร โดยเฉพาะในบางพื้นที่หรือบางกลุ่มงาน อันควรได้รับการปรับปรุงให้ครอบคลุมมากขึ้น

25. การฝึกอบรมกิจกรรมด้านภาษาต่างประเทศ

ได้รับการประเมินในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.44, S.D. = 0.50) โดยมีสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามถึงร้อยละ 100 ที่เห็นว่าได้รับในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานตระหนักถึงบทบาทของภาษาในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะในภารกิจที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง การข่าวกรอง หรือการติดต่อกับหน่วยงานต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภารกิจอารักขาบุคคลสำคัญ ซึ่งล้วนต้องใช้ทักษะภาษาต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยภาพรวม พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการที่หน่วยงานจัดให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความหลากหลาย ครอบคลุม และได้รับการประเมินในระดับมากในทุกประเด็น โดยเฉพาะในด้านกีฬา กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี การพักผ่อน และการฝึกทักษะที่จำเป็นต่อวิชาชีพ ซึ่งมีส่วนช่วยอย่างมากในการสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมสุขภาวะโดยรวมของบุคลากร

ทั้งนี้ เพื่อให้การส่งเสริมด้านนันทนาการเกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการขยายโอกาสการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึงในทุกระดับ และจัดกิจกรรมให้ตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการที่หลากหลายของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งจะช่วยให้เกิดผลในเชิงบวกทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยั่งยืน

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ ด้านสุขภาพ

(n=309)								
รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(6) ด้านสุขภาพ						4.59	0.28	มากที่สุด
26. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	0.00 (0)	0.00 (0)	0.32 (1)	47.25 (146)	52.43 (162)	4.52	0.51	มากที่สุด
27. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างครบถ้วนเต็มจำนวน	0.00 (0)	0.00 (0)	0.00 (0)	42.72 (132)	57.28 (177)	4.57	0.50	มากที่สุด
28. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาล พ่อ-แม่ และ บุตร-ธิดา	0.00 (0)	0.00 (0)	0.64 (2)	25.89 (80)	73.47 (227)	4.73	0.46	มากที่สุด
29. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและมูลนิธิต่าง ๆ จัดให้มีเงินช่วยเหลือกรณีพิเศษได้รับการบาดเจ็บในขณะปฏิบัติหน้าที่	0.00 (0)	0.00 (0)	0.32 (1)	42.40 (131)	57.28 (177)	4.57	0.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อย		ปานกลาง		มาก			
	ที่สุด	น้อย	กลาง	มาก	ที่สุด			

(6) ด้านสุขภาพ

30. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจ								
ชั้นประทวนจัดให้มีทุนรักษาผู้ป่วย	0.00	0.00	0.64	45.31	54.05	4.53	0.51	มากที่สุด
กรณีพิพาทในการต่อสู้ปฏิบัติงาน	(0)	(0)	(2)	(140)	(167)			
ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ								

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59, S.D. = 0.28) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานได้จัดระบบการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุม ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน รายละเอียดของแต่ละประเด็นมีดังนี้

26. การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี

ได้รับการประเมินในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.52, S.D. = 0.51) โดยร้อยละ 99.68 ของผู้ตอบแบบสอบถามระบุว่าได้รับในระดับมากถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจของหน่วยงานในการตรวจสุขภาพร่างกายเชิงป้องกัน ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในระยะยาว และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

27. การเบิกค่ารักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนเต็มจำนวน

อยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57, S.D. = 0.50) โดยร้อยละ 57.28 ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความเห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละ 42.72 อยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าหน่วยงานมีความชัดเจนและมีระบบที่เอื้อต่อการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่ตอบสนองต่อความจำเป็นทางสุขภาพของเจ้าหน้าที่ได้อย่างรอบด้าน

28. การเบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดา มารดา และบุตร-ธิดา

ได้รับการประเมินในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.73, S.D. = 0.46) โดยมีสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุดสูงถึงร้อยละ 73.47 แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของนโยบายในการดูแลบุคคลในครอบครัวของข้าราชการ ซึ่งช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในครัวเรือนและสร้างความมั่นใจในระบบสวัสดิการของรัฐอย่างแท้จริง

29. การช่วยเหลือกรณีพิเศษจากหน่วยงานและมูลนิธิ เมื่อได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่

ได้รับการประเมินในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57, S.D. = 0.52) โดยรวมแล้วร้อยละ 99.68 เห็นว่าได้รับในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงการดูแลเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่กระทบต่อสุขภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสะท้อนถึงความห่วงใยในมิติความปลอดภัยและคุณค่าของชีวิตเจ้าหน้าที่

30. การจัดให้มีทุนรักษาผู้ป่วยกรณีพิการจากการปฏิบัติงาน

อยู่ในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.53, S.D. = 0.51) โดยร้อยละ 54.05 เห็นว่าอยู่ในระดับมากที่สุด และร้อยละ 45.31 เห็นว่าอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีมาตรการเยียวยาทางสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดผลกระทบจากการปฏิบัติหน้าที่ที่อาจส่งผลกระทบยาวต่อคุณภาพชีวิต

โดยภาพรวม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการด้านสุขภาพที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับ มากที่สุด ครอบคลุมทั้งการป้องกัน การรักษา และการเยียวยาในกรณีฉุกเฉินหรือกรณีพิการจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความมั่นใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่และครอบครัว

ดังนั้น การดำเนินนโยบายด้านสุขภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีความชัดเจนและต่อเนื่อง ควรได้รับการคงไว้และพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีทางการแพทย์ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถมีสุขภาพที่ดี พร้อมสำหรับการปฏิบัติหน้าที่อย่างมั่นคงและยั่งยืน

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว จากการศึกษาพบว่า การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย (1) รูปแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ อันได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และ ด้านการสงเคราะห์ และ (2) รูปแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ อันได้แก่ ด้านการสร้าง ความมั่นคง ด้านการนันทนาการ และ ด้านสุขภาพ แสดงตามตาราง 15 ดังนี้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อการเสริมสร้างสวัสดิการใน 6 ด้าน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล

(n=309)

ลำดับ	ด้านสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ด้านสุขภาพ	4.59	0.28	มากที่สุด
2	ด้านนันทนาการ	4.40	0.30	มาก
3	ด้านการสร้างความมั่นคง	4.33	0.27	มาก
4	ด้านการสงเคราะห์	4.04	0.36	มาก
5	ด้านเศรษฐกิจ	3.45	0.45	ปานกลาง
6	ด้านการศึกษา	3.37	0.33	ปานกลาง
รวมทุกด้าน		4.03	0.16	มาก

จากตาราง 15 ซึ่งแสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า โดยภาพรวมของการรับรู้และประเมินคุณภาพของรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยรวม = 4.03, S.D. = 0.16) สะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการที่จัดให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ในระดับที่น่าพึงพอใจ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบลำดับความพึงพอใจจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ดังนี้

ด้านสุขภาพ ได้รับการประเมินในระดับ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.59, S.D. = 0.28) เป็นด้านที่ได้รับการสนับสนุนดีที่สุด สะท้อนถึงระบบการดูแลสุขภาพพยาบาล การตรวจสุขภาพ และการเฝ้าระวังเมื่อเกิดเหตุจากการปฏิบัติงานที่มีความเข้มแข็งและครอบคลุม

ด้านนันทนาการ อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.40, S.D. = 0.30) แสดงถึงการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านการสร้างความมั่นคง ได้รับการประเมินในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.33, S.D. = 0.27) แสดงถึงความมั่นใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในความมั่นคงของหน้าที่การงาน และระบบบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ

ด้านการสงเคราะห์ อยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D. = 0.36) สะท้อนถึงการให้ความช่วยเหลือในยามจำเป็น เช่น วงเงินกู้สหกรณ์ กองทุนสงเคราะห์ และการดูแลครอบครัวของเจ้าหน้าที่

ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45, S.D. = 0.45) ซึ่งแสดงถึงข้อจำกัดบางประการ เช่น ความไม่เพียงพอของเงินเดือน ค่าเช่าบ้าน หรือสวัสดิการรายได้อื่น ๆ ที่ยังไม่ครอบคลุมต้นทุนชีวิตจริงในปัจจุบัน

ด้านการศึกษา ได้รับการประเมินต่ำที่สุดในภาพรวม (ค่าเฉลี่ย = 3.37, S.D. = 0.33) อยู่ในระดับ ปานกลาง เช่นกัน โดยเฉพาะการขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด แม้จะมีการสนับสนุนในด้านโอกาสการศึกษาและการอบรม

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าภาพรวมของการจัดสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับ “พึงพอใจ” โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านการสร้างความมั่นคง และด้านการสงเคราะห์ ซึ่งได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และครอบคลุม ส่งผลเชิงบวกต่อขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนโดยรวม

อย่างไรก็ตาม สวัสดิการในด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษา เป็นสองประเด็นที่ควรได้รับการปรับปรุงเป็นพิเศษ เนื่องจากผลการประเมินทั้งสองด้านอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ซึ่งสะท้อนถึงข้อจำกัดและความต้องการของกลุ่มตัวอย่างที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่ โดยในด้านเศรษฐกิจ พบว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพภายใต้บริบทสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นไม่สอดคล้องกับอัตราค่าตอบแทนและ

สวัสดิการทางการเงินที่มีอยู่ในปัจจุบัน ส่งผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนโดยตรง

ในส่วนของการศึกษาศึกษา แม้องค์กรจะมีการสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาและการอบรมในระดับที่น่าพึงพอใจ แต่ยังคงมีข้อจำกัดในด้านโครงสร้างพื้นฐานสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด สื่อการเรียนรู้ และแหล่งข้อมูลสำหรับการศึกษด้วยตนเอง ซึ่งยังไม่เพียงพอและไม่เอื้อต่อการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานควรมุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการทั้งในด้านเศรษฐกิจและการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง มีความมั่นใจในอาชีพ และได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริงในระยะยาว ทั้งนี้ สวัสดิการที่ครบถ้วน เหมาะสม และตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรจะมีบทบาทสำคัญในการสร้างข้าราชการตำรวจที่มีคุณภาพ และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ยั่งยืนต่อไป

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

การวิจัยในส่วนนี้นำเสนอผลการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่มกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล เพื่อศึกษาทัศนคติ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทและภารกิจของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน

การเก็บข้อมูลดำเนินการโดย จัดการสนทนากลุ่ม จำนวน 3 กลุ่ม รวมผู้เข้าร่วมทั้งสิ้นจำนวน 30 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์ตรง ความต้องการ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งสามารถนำมาสังเคราะห์เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่มีความครอบคลุม เหมาะสม และยั่งยืนในอนาคต

ทั้งนี้ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพได้แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม ๆ ละ 10 คน ตามลักษณะงาน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 : ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายปฏิบัติการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ภาคสนาม เช่น งานรักษาความปลอดภัย งานคุ้มกันบุคคลสำคัญ และงานตรวจการณ

กลุ่มที่ 2 : ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายสนับสนุน ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในฝ่ายธุรการ การเงิน พัสดุ หรือฝ่ายเทคนิคภายในสำนักงาน

กลุ่มที่ 3 : ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายบริหารหรืออาวุโส ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์สูงหรือปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน ซึ่งมีบทบาทในการบริหารจัดการและสนับสนุนภารกิจของหน่วยงาน

สำหรับ รูปแบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก คือ 1) รูปแบบสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ ได้แก่ สวัสดิการที่เป็นสิทธิประโยชน์พื้นฐานตามระเบียบของทางราชการ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินช่วยเหลือ เงินกู้ การรักษายาบาล และการประกันชีวิต และ 2) รูปแบบสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้เพิ่มเติม ได้แก่ สวัสดิการเฉพาะสำหรับข้าราชการตำรวจ เช่น โครงการช่วยเหลือครอบครัวตำรวจ กองทุนสวัสดิการตำรวจ กิจกรรมนันทนาการ หรือโครงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในหน่วยงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์และสังเคราะห์ “รูปแบบสวัสดิการที่มีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน” โดยพิจารณาครอบคลุม 8 มิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ดังต่อไปนี้

- (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
- (3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอาชีพ
- (5) ด้านบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร
- (6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงานภายในองค์กร
- (7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance)
- (8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและชุมชน

การวิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 3 กลุ่มรวม 30 คน พบว่าข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในหลายประเด็น โดยเฉพาะด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งสามารถจำแนกเป็น 8 มิติหลัก ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ทั้งในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจและศักดิ์ศรีในวิชาชีพ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตไม่เพียงช่วยลดภาระหนี้สินและความวิตกกังวลทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

ในบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งมักต้องปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงภัยและมีภาระงานเกินชั่วโมงปกติ ระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและสอดคล้องกับภาระงาน ความชำนาญ และความเสียสละ จึงมีผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตโดยรวม การได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความทุ่มเทของตนได้รับการยอมรับจากองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสังคมและองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

นอกจากนี้ ความเป็นธรรมในระบบค่าตอบแทนยังมีส่วนช่วยลดความเหลื่อมล้ำภายในหน่วยงาน และป้องกันการเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมหรือความท้อแท้ในการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาสวัสดิการด้านค่าตอบแทนจึงไม่ควรมุ่งเน้นเฉพาะการเพิ่มรายได้เพียงอย่างเดียว หากแต่ควรเชื่อมโยงกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส และกลไกการให้รางวัลที่สะท้อนศักยภาพและผลงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับภารกิจที่มีความซับซ้อนและเสี่ยงสูงของข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะกลุ่มชั้นประทวนซึ่งต้องปฏิบัติงานหลายลักษณะ ทั้งงานด้านความมั่นคง การสืบสวน และการรักษาความสงบในพื้นที่พิเศษ

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG1-3 กล่าวประเด็นสำคัญว่า

“ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวนมากคาดหวังให้มีการปรับโครงสร้างเงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านความมั่นคง การสืบสวน หรือการรักษาความสงบในพื้นที่พิเศษ ซึ่งต้องใช้ความชำนาญและทักษะสูงกว่างานทั่วไป การตอบสนองต่อความต้องการนี้จะช่วยให้สวัสดิการด้านค่าตอบแทนมีความหมายยิ่งกว่าการจ่ายเงินเดือน แต่เป็นการลงทุนในการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและภักดีต่อองค์กร”

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG3-5 กล่าวสอดคล้องกันว่า

“ค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวมยังถือว่าได้น้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการอื่นในระดับเดียวกัน ทั้งที่มีความเสี่ยงภัยและภาระงานมากกว่า อีกทั้งยังไม่ได้รับเงินโบนัสหรือค่าทำงานนอกเวลา รวมถึงสวัสดิการพื้นฐาน เช่น ค่าเช่าบ้านหรือเงินกู้ยืมเงิน ก็ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นรัฐควรสนับสนุนเพิ่มเติม เช่น เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินช่วยเหลือพิเศษ หรือการจัดตั้งสหกรณ์ในหน่วยงาน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านเศรษฐกิจของตำรวจและครอบครัว”

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาสวัสดิการด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างเสถียรภาพภายในองค์กรตำรวจ ผลการสนทนากลุ่มสะท้อนให้เห็นถึงประเด็นปัญหาค่าตอบแทนในปัจจุบัน ทั้งในรูปแบบเงินเดือน และค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐ แม้จะมีการปรับเพิ่มในบางส่วน แต่ยังคงไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับภาระงาน ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ และต้นทุนการดำรงชีวิตที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง สถานการณ์ดังกล่าวส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวนมากเกิดความกังวลด้านรายได้ รวมถึงความรู้สึกล้มเหลวในสังคมวิชาชีพ เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการในระดับตำแหน่งที่ใกล้เคียงกัน ดังนั้น การปรับโครงสร้างเงินเดือนและการจัดสวัสดิการช่วยเหลือพิเศษจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างหลักประกันด้านเศรษฐกิจลดความเหลื่อมล้ำทั้งภายในองค์กรและระหว่างกลุ่มอาชีพ

แนวทางการพัฒนาในประเด็นนี้ควรมุ่งเน้นการ ปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับลักษณะงานและระดับความรับผิดชอบ รวมทั้งจัดสวัสดิการทางเศรษฐกิจเพิ่มเติม เช่น ระบบเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินช่วยเหลือยืมเงิน และเบี้ยเลี้ยงตามลักษณะการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความมั่นคงและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การปรับปรุงสวัสดิการด้านค่าตอบแทนควรมีความครอบคลุมและยั่งยืน โดยสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมั่นคง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง เมื่อสวัสดิการด้านค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเป็นธรรม จะนำไปสู่การยกระดับในมิติของความมั่นคงทางรายได้ ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างกำลังพลที่มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

(2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

การพัฒนาสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นกลุ่มอาชีพที่ต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานภาคสนาม การเข้าเวรยามในเวลากลางคืน หรือการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงสูง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพักผ่อน ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถฟื้นฟูทั้งร่างกายและจิตใจจากภาระงานที่หนักและต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถรับมือกับความเครียด มีสมาธิ และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การจัดสวัสดิการที่คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน ยังสร้างความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญต่อสวัสดิภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความผูกพันกับองค์กร ลดอัตราการลาออกหรือการโยกย้ายหน่วยงาน กล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่เพียงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างพลังทั้งทางกายและใจให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจด้วยความมั่นคงในอาชีพ มีศักดิ์ศรีในวิชาชีพ และมีความสุขในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากเป็นอาชีพที่ต้องเผชิญความเสี่ยงจากการทำงานภาคสนาม การเข้าเวรยามกลางคืน และการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เสี่ยงภัย จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หน่วยงานต้องจัดสวัสดิการ และระบบสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงานและการพักผ่อน

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG1-8 ได้กล่าวว่า

“ในฐานะข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อยากสะท้อนว่า สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของเจ้าหน้าที่อย่างยิ่ง การดูแลความสะอาดทั้งภายในและภายนอกสถานที่ทำงาน รวมถึงระบบจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ นอกจากนี้ มาตรการรักษาความปลอดภัย เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิด การตรวจตราในพื้นที่เสี่ยง และการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงและสร้างความมั่นใจให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจ”

ขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG2-2 ได้ให้ความเห็นในทิศทางเดียวกันว่า

“การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐาน เช่น ห้องน้ำที่สะอาด น้ำดื่มที่ปลอดภัย และพื้นที่พักผ่อนที่เหมาะสม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ในการฟื้นฟูร่างกายหลังการปฏิบัติงานหนัก ระบบระบายอากาศและแสงสว่างที่ดีช่วยลดปัญหาสุขภาพ และควรมีบริการตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงการให้ความรู้ด้านสุขอนามัย เพื่อส่งเสริมสุขภาวะโดยรวมของบุคลากร สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานใส่ใจในสวัสดิภาพของตำรวจ และช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กร”

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แม้ว่าปัจจุบันหน่วยงานจะมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและมาตรการด้านความปลอดภัยในระดับหนึ่งแล้ว แต่ยังคงมีข้อจำกัดและประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การปรับปรุงและจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอ การขยายบริการด้านสุขภาพและอนามัยให้เข้าถึงได้มากขึ้น รวมถึงการจัดระบบบำรุงรักษาความสะอาดและความปลอดภัยในทุกพื้นที่ของสถานที่ทำงานให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น

การพัฒนาดังกล่าวควรคำนึงถึงความแตกต่างของลักษณะงานและสถานการณ์การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในแต่ละภารกิจ พร้อมทั้งเน้นการบูรณาการมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ควรมีระบบติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การดำเนินงานด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและยั่งยืน

(3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

การพัฒนาความสามารถของบุคคลนับเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สวัสดิการในด้านนี้ครอบคลุมตั้งแต่การสนับสนุนด้านการศึกษา การเปิดโอกาสให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะเฉพาะทาง รวมถึงการพัฒนาความสามารถทางภาษา ซึ่งล้วนมีบทบาททั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพราะช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม อย่างไรก็ตาม ผลการสนทนากลุ่มสะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรยังอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับความคาดหวังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่ายังขาดความต่อเนื่องและโอกาสในการ

เข้าถึง โดยเฉพาะในด้านการศึกษ การอบรมทักษะเฉพาะทาง และการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ แม้จะมีโครงการสนับสนุนบางส่วนจากหน่วยงาน แต่ยังไม่ครอบคลุมกลุ่มข้าราชการตำรวจทุกสายงานและทุกระดับตำแหน่งอย่างแท้จริง ส่งผลให้เจ้าหน้าที่จำนวนมากต้องพัฒนาตนเองจากแหล่งภายนอกหรือด้วยตนเองมากกว่าที่ควรจะเป็น

ในบริบทของภารกิจสันติบาล การมีบุคลากรที่มีความพร้อมด้านความรู้ความสามารถ และทักษะที่หลากหลาย ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อความมั่นคงขององค์กร การจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของทุนการศึกษา การอบรมต่อยอดทักษะเทคโนโลยี และการพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความเชื่อมั่นในศักยภาพตนเอง และเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการตำรวจสามารถเติบโตในสายงานได้อย่างมั่นคง พร้อมตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า การพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สวัสดิการในด้านนี้ควรครอบคลุมทั้งการสนับสนุนโอกาสทางการศึกษา การจัดอบรมเพิ่มพูนทักษะเฉพาะทาง และการพัฒนาความสามารถทางภาษา เพื่อให้ข้าราชการตำรวจมีศักยภาพเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจที่หลากหลายและซับซ้อนในปัจจุบัน

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG2-6 กล่าวประเด็นสำคัญว่า

“แนวทางการปรับปรุงควรมุ่งเน้นการเพิ่มการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา ขยายงบประมาณและระบบทุนการศึกษา รวมถึงพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทการทำงานของตำรวจในปัจจุบัน การส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในระยะยาว ทั้งนี้ สวัสดิการด้านการพัฒนาความสามารถไม่เพียงเติมเต็มศักยภาพในสายงาน แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร”

ในทำนองเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG3-9 ได้กล่าวว่า

“หน่วยงานควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถกู้ยืมไปใช้ในการศึกษาต่อ เพื่อสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาต่างประเทศซึ่งมีความจำเป็นต่อการอภิรักษ์ชาวบุคคล

สำคัญ เช่น การประชุมเอเปค 2022 หรือการประชุมสุดยอดอาเซียน รวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนางานและสนับสนุนการปฏิบัติการของตำรวจให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น”

ขณะเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG1-4 ได้สะท้อนมุมมองในเชิงปฏิบัติว่า

“การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในปัจจุบันยังต้องพึ่งพาความพยายามส่วนบุคคลเป็นหลัก ข้าราชการตำรวจหลายรายต้องใช้ทุนส่วนตัวในการศึกษาต่อระดับปริญญาตรีหรือโท เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถทั้งด้านภาษา ยุทธวิธี และเทคโนโลยี หน่วยงานจึงควรสำรวจความต้องการอบรมและบรรจุไว้ในแผนพัฒนาประจำปี เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการจริงของข้าราชการตำรวจในแต่ละสายงาน”

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการด้านการพัฒนาความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ยังขาดความต่อเนื่องและไม่ครอบคลุมตามความคาดหวังของบุคลากรในระดับปฏิบัติการ แม้ว่าหน่วยงานจะมีโครงการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพในหลายด้าน เช่น การฝึกอบรมทักษะเฉพาะ การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี และภาษาต่างประเทศ แต่ยังคงประสบข้อจำกัดด้านงบประมาณและโอกาสในการเข้าถึงกิจกรรมดังกล่าว ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจจำนวนไม่น้อยต้องพัฒนาตนเองผ่านแหล่งภายนอกหรือใช้ทุนส่วนตัว

ดังนั้น แนวทางการปรับปรุงควรมุ่งเน้นการขยายสิทธิและโอกาสในการเข้าถึงทุนการศึกษาและการฝึกอบรม ให้มีความหลากหลายและครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่ง รวมถึงเพิ่มงบประมาณเพื่อรองรับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อภารกิจในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยี ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ต้องปฏิบัติภารกิจสำคัญ เช่น งานอารักขาบุคคลสำคัญ (VIP Protection) และภารกิจด้านความมั่นคงระดับประเทศ

นอกจากนี้ ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแบบรายบุคคล (Individual Development Plan) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน การดำเนินการดังกล่าวไม่เพียงช่วยเพิ่มความสามารถในการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าในอาชีพ และยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างแท้จริง

(4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอาชีพถือเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยเฉพาะในสายงาน

สันติบาลซึ่งมีภารกิจหลักในการปกป้องบุคคลสำคัญ เผื่อระวังภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ และดำเนินงานด้านข่าวกรองที่ต้องอาศัยความรู้ ทักษะเฉพาะทาง และความรอบคอบสูง ลักษณะงานดังกล่าวมีความเสี่ยงจากการเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน ทั้งภัยก่อการร้าย อาชญากรรมข้ามชาติ และภารกิจที่ต้องปฏิบัติในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน ดังนั้นสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพจึงเป็นกลไกที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะไม่เพียงเป็นหลักประกันด้านรายได้และโอกาสความก้าวหน้าในสายงานเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นในวิชาชีพ และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

สวัสดิการด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพสะท้อนออกในสองมิติหลัก ได้แก่ มิติด้านความมั่นคงทางรายได้ เช่น ระบบเงินเดือนและผลตอบแทนที่ยุติธรรมต่อเนื่อง ซึ่งเป็นหลักประกันในระยะยาว และมิติด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างโอกาสในการเติบโตอย่างโปร่งใสและเท่าเทียม การดำเนินงานสวัสดิการในลักษณะนี้ช่วยปลูกฝังความเชื่อมั่นในเส้นทางวิชาชีพ ลดความรู้สึกไม่มั่นคงและท้อแท้ในงาน และส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ข้าราชการตำรวจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุป สวัสดิการด้านนี้ไม่ได้ตอบสนองเพียงความต้องการระยะสั้นของบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน เพิ่มความภาคภูมิใจในอาชีพ และยกระดับภาพลักษณ์ของความเป็นมืออาชีพในองค์กรตำรวจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้มีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับความมั่นคงทางรายได้และโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมองว่าสวัสดิการในด้านนี้มีบทบาทสำคัญต่อขวัญกำลังใจและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากภารกิจของตำรวจสันติบาลต้องอาศัยความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ และทักษะเฉพาะทางเพื่อรับมือกับภารกิจที่มีความเสี่ยงและซับซ้อนสูง

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG3-2 กล่าวสะท้อนว่า

“ในประเด็นความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยเฉพาะเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการโยกย้ายตำแหน่ง บางครั้งยังขาดความเป็นธรรมและมาตรฐานในการพิจารณาอยากให้มีเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสตามความสามารถและผลงานจริง อีกทั้งในการปฏิบัติภารกิจที่ต้องเดินทางไกล ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนงบประมาณ

สำรองจ่ายหรืออำนวยความสะดวกด้านค่าใช้จ่าย เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เกิดภาระส่วนตัว”

ในทำนองเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG1-7 ได้กล่าวว่า

“ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการความชัดเจนและความโปร่งใสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้โอกาสความก้าวหน้าเป็นไปตามคุณสมบัติและผลงานจริง ไม่ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรให้การสนับสนุนในการอบรม พัฒนาตนเอง และเสนอชื่อเพื่อรับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม เพราะการมีระบบที่ชัดเจนและผู้นำที่สนับสนุนจะช่วยสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความมั่นใจว่าความก้าวหน้าสามารถเกิดขึ้นได้จากความสามารถและศักยภาพที่แท้จริง”

กล่าวโดยสรุป ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอาชีพถือเป็นหัวใจสำคัญในการหล่อหลอมคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสายสันติบาล เนื่องจากลักษณะงานต้องรับผิดชอบภารกิจเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของบุคคลสำคัญ การป้องกันภัยคุกคามต่อความมั่นคงของรัฐ และการดำเนินงานข่าวกรองซึ่งมีความเสี่ยงสูงและต้องอาศัยทักษะเฉพาะอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการที่ดีจึงควรครอบคลุมทั้งระบบเงินเดือนและหลักประกันรายได้ระยะยาว รวมถึงระบบการเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนาบุคลากรที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมั่นใจในเส้นทางอาชีพและศักยภาพของตนเอง

เมื่อข้าราชการตำรวจได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการพัฒนาความรู้ความสามารถ จะเกิดแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มศักยภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าจึงมิได้เป็นเพียงสวัสดิการเชิงโครงสร้าง แต่เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ความภาคภูมิใจในอาชีพ และความเป็นมืออาชีพของตำรวจในทุกมิติ อันจะนำไปสู่ความเข้มแข็งและความยั่งยืนขององค์กรโดยรวม

(5) ด้านบูรณาการสังคม

ด้านบูรณาการทางสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างตำรวจกับประชาชนผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ การพัฒนาชุมชน และการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจระหว่างกัน บทบาทดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจในฐานะ “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” ที่ยืนอยู่เคียงข้างประชาชนอย่างแท้จริง กองบัญชาการตำรวจสันติบาลจึงควรส่งเสริมสวัสดิการที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะทางสังคมและจิตวิทยา การอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการสื่อสาร และการสร้างระบบสนับสนุนภายในองค์กร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

การให้คำปรึกษา และการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถเข้าใจ บริบทของชุมชนและสร้างความร่วมมืออย่างมีประสิทธิภาพ

สวัสดิการในด้านนี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้ตำรวจชั้นประทวนมี ทักษะในการเข้าถึง เข้าใจ และสื่อสารกับประชาชนได้อย่างเหมาะสม เกิดความไว้วางใจและ ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงและการบริการประชาชน การพัฒนาสวัสดิการ ด้านบูรณาการทางสังคมจึงไม่เพียงช่วยลดช่องว่างและความขัดแย้งระหว่างตำรวจกับชุมชน เท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางในการสร้างความสุข ความสมานฉันท์ และความภูมิใจในอาชีพของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ อีกทั้งยังเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ตลอดจน ยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่าง กลมกลืนและยั่งยืน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเห็นความสำคัญ ของการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับประชาชนในทุกระดับ เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรและความไว้วางใจในบทบาทของตำรวจในฐานะ “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์” ที่อยู่เคียงข้างประชาชนอย่างแท้จริง

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG1-4 กล่าวประเด็นว่า

“การจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการสังคม ควรมุ่งเน้น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตำรวจกับชุมชนและสังคมรอบด้าน ไม่ควรจำกัดเพียงการดูแล ภายในหน่วยงาน แต่ต้องขยายไปสู่การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน เช่น การเข้าร่วม กิจกรรมประเพณีท้องถิ่น การทำกิจกรรมจิตอาสา และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชน เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความเข้าใจ ลดช่องว่างระหว่างตำรวจกับประชาชน และเสริมสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของตำรวจในสายตาสังคม”

ในทำนองเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG3-9 ได้ให้ความเห็นว่า

“องค์กรควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่พัฒนาทักษะทางสังคมและจิตวิทยา ในการทำงานกับชุมชน เช่น การอบรมทักษะการสื่อสาร การแก้ไขปัญหา และการทำงานเป็นทีม รวมถึงควรมีระบบสนับสนุนทางสังคมภายในหน่วยงาน เช่น การจัดกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ คำปรึกษา เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความเข้มแข็งทางจิตใจให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน ซึ่งจะช่วย ให้ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความไว้วางใจจากประชาชน และอยู่ ร่วมกับชุมชนอย่างสมานฉันท์และยั่งยืน”

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการทางสังคมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึงกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างตำรวจและชุมชน ผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ การทำงานจิตอาสา และการร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน อย่างสร้างสรรค์ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจึงไม่เพียงเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย แต่ยังเป็น “ผู้ร่วมพัฒนาสังคม” ที่เชื่อมโยงองค์กรกับประชาชนในทุกมิติ องค์กรควรจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมทักษะทางสังคม จิตวิทยา และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ตำรวจสามารถเข้าใจ และเข้าถึงความต้องการของประชาชนได้อย่างลึกซึ้ง พร้อมสร้างความร่วมมือที่ยั่งยืนในทุกระดับของสังคม

การส่งเสริมสวัสดิการในด้านนี้ไม่เพียงเป็นประโยชน์ต่อข้าราชการตำรวจเท่านั้น แต่ยังมีส่วนสำคัญในการลดช่องว่างระหว่างตำรวจและประชาชน เสริมสร้างความไว้วางใจ และยกระดับภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจในสายตาสังคม เมื่อเจ้าหน้าที่มีความเข้าใจชุมชน มีทักษะในการสื่อสาร และได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รับมือกับสถานการณ์ท้าทายได้ดีขึ้น และสร้างสมดุลชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้มากยิ่งขึ้น สุดท้ายแล้ว สวัสดิการด้านบูรณาการทางสังคมที่ครอบคลุมและต่อเนื่อง จะช่วยหล่อหลอมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสุขในการทำงาน มีจิตอาสา และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมให้สงบสุขและมั่นคงอย่างยั่งยืน

(6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กรของตำรวจ มิได้หมายถึงเพียงการมีระบบเสียงข้างมากหรือการมีตัวแทนในการบริหารเท่านั้น หากแต่หมายรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจทุกระดับได้แสดงความคิดเห็น รับฟัง ปรีกษาหารือ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นสำคัญของหน่วยงาน การมีระบบที่ส่งเสริมประชาธิปไตยเช่นนี้มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพราะช่วยลดการใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จของผู้บังคับบัญชา ขจัดปัญหาความเหลื่อมล้ำ และสร้างความเป็นธรรมในกระบวนการบริหารจัดการบุคลากร นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การยอมรับ และความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

การส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กรยังช่วยให้ข้าราชการตำรวจเกิดความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อความคิดเห็นและการมีส่วนร่วม

จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดความซื่อสัตย์ต่อองค์กร และลดความขัดแย้งภายในหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใสในการบริหาร ประชาธิปไตยในองค์กรจึงมิได้เป็นเพียงแนวคิดในการบริหารบุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคง ความยุติธรรม และความเข้มแข็งขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและศักยภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างยั่งยืน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานและการตัดสินใจภายในหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของประชาธิปไตยในองค์กรตำรวจ

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG1-9 ได้กล่าวว่า

“หน่วยงานของเรามีการวางแผนนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การเปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็น เสนอแนวทาง หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานหรือสวัสดิการของตนเอง ภายใต้กรอบระเบียบที่เหมาะสม ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการยอมรับร่วมกันภายในองค์กร”

ในทำนองเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG2-3 ได้ให้ความคิดเห็นว่า

“การส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์กรไม่ใช่เพียงการจัดประชุมเพื่อเปิดรับความคิดเห็นเท่านั้น แต่ต้องมีช่องทางที่ชัดเจนในการรับฟังข้อเสนอแนะ และมีกลไกตอบสนองอย่างจริงจังต่อความคิดเห็นของบุคลากร องค์กรที่มีวัฒนธรรมประชาธิปไตยจะช่วยสร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมความร่วมมือที่ยั่งยืนในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา”

กล่าวโดยสรุป ประชาธิปไตยในองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคงและยั่งยืน เพราะเป็นพื้นฐานของการมีส่วนร่วม การรับฟังความคิดเห็น และการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีเสียงในกระบวนการตัดสินใจขององค์กร วัฒนธรรมประชาธิปไตยช่วยลดการใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชา สร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส และลดความเหลื่อมล้ำในสายงาน ขณะเดียวกันยังช่วยสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ การยอมรับ และความร่วมมือระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร

ผลจากการสนทนากลุ่มสะท้อนให้เห็นว่า หน่วยงานที่มีการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเปิดพื้นที่ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็น เสนอแนวทางในการทำงานหรือสวัสดิการของตนเอง จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลดปัญหาความเครียด และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในองค์กร นอกจากนี้ การมีกลไก รับฟังความคิดเห็นและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ ถือเป็นหัวใจของการดำเนินงาน ในระบอบประชาธิปไตยที่แท้จริง องค์กรที่ส่งเสริมประชาธิปไตยภายในจะได้รับความร่วมมือ จากบุคลากรทุกระดับ เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างสร้างสรรค์ พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น ประชาธิปไตยในองค์กรจึงควรได้รับการ ส่งเสริมให้เป็นกลไกหลักในการยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความยุติธรรม และเสริมสร้าง ความไว้วางใจในหมู่สมาชิกทุกคน

(7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีบทบาทสำคัญต่อการ ยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในกองบัญชาการ ตำรวจสันติบาลซึ่งต้องรับภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงและใช้ทั้งร่างกายและแรงใจในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง ไม่มีวันหยุดหรือเวลาที่แน่นอน ภาระหน้าที่ลักษณะนี้อาจส่งผลกระทบโดยตรง ต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสัมพันธ์ในครอบครัว การจัดสวัสดิการที่สนับสนุนความ สมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง หน่วยงานควรกำหนดชั่วโมง การทำงานที่เหมาะสม มีมาตรการสนับสนุนวันหยุด การลาพักผ่อน และการลาป่วยที่ยืดหยุ่น ตามสถานการณ์จริง ตลอดจนจัดกิจกรรมสำหรับครอบครัว เช่น การอบรมเชิงพัฒนา การให้ ทุนการศึกษาแก่บุตร และบริการด้านสุขภาพจิต เพื่อช่วยลดความเครียดและภาระชีวิต ของเจ้าหน้าที่

การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจสามารถรักษาสมดุลระหว่างบทบาทใน อาชีพและบทบาทในครอบครัว ไม่เพียงช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แต่ ยังเป็นแรงผลักดันให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อ ชีวิตส่วนตัวมีความสุข ย่อมสะท้อนออกมาในรูปแบบของการทำงานที่มีคุณภาพและความทุ่มเท ต่อองค์กร ในทางกลับกัน เมื่อองค์กรเห็นคุณค่าของครอบครัวและสนับสนุนการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ตำรวจก็จะตอบแทนด้วยความภักดี ความมุ่งมั่น และความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ ผลลัพธ์ ของการส่งเสริมสวัสดิการด้านนี้จึงเป็นความเกื้อหนุนกันระหว่างความสุขในชีวิตและประสิทธิภาพ ในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องภายใต้ภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงและมีความรับผิดชอบมาก ซึ่งมักส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ในครอบครัว

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG3-6 กล่าวถึงประเด็นนี้ว่า

“ในการปฏิบัติภารกิจรักษามวลบุคคลสำคัญนอกสถานที่ซึ่งต้องปฏิบัติงานติดต่อกัน 2-3 วัน หรือในบางกรณีเป็นระยะเวลาที่นานกว่านั้น ควรมีการชดเชยวันหยุดให้ครบตามสิทธิ์ที่ควรได้รับ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าการสลับวันหยุดยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ ส่งผลให้มีเวลาพักผ่อนน้อยและเกิดความเครียดจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง การขาดโอกาสในการทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลายจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของตำรวจชั้นประทวน”

ในทำนองเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG1-1 ได้ให้ความเห็นว่า

“ในการปฏิบัติภารกิจนอกสถานที่ โดยเฉพาะในกรณีของข้าราชการตำรวจที่บรรจุใหม่ มักได้รับมอบหมายให้ไปถวายความปลอดภัยในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาจัดสรรภารกิจให้เหมาะสมกับความพร้อมของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อป้องกันความเหนื่อยล้าสะสมและส่งเสริมสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว”

กล่าวโดยสรุป การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจสันติบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากลักษณะงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงสูง ความไม่แน่นอน และความกดดันทางเวลา ทำให้เจ้าหน้าที่จำนวนไม่น้อยขาดโอกาสดูแลสุขภาพตนเองและครอบครัว การจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการสร้างสมดุลดังกล่าวจึงควรมุ่งเน้นการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การจัดวันหยุดพักผ่อนและวันชดเชยให้เป็นธรรม ตลอดจนให้สิทธิลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ ลาคลอด และลาเพื่อพัฒนาตนเองอย่างยืดหยุ่น นอกจากนี้ควรส่งเสริมสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย เช่น บ้านพัก ข้าราชการตำรวจ การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่บุตร รวมถึงค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว เพื่อช่วยลดภาระชีวิตและสร้างหลักประกันทางสังคมที่มั่นคง

สวัสดิการที่ส่งเสริมความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่เพียงช่วยฟื้นฟูสุขภาพกายใจของเจ้าหน้าที่ แต่ยังเสริมสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ความผูกพันต่อองค์กร และขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างยั่งยืน เมื่อองค์กรออกแบบระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างเหมาะสม จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต

เพิ่มแรงจูงใจ และพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของชีวิตมนุษย์ ซึ่งนำไปสู่ความจงรักภักดี ความทุ่มเท และความเข้มแข็งของกำลังพลในระยะยาว

(8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการตำรวจถือเป็นแกนกลางสำคัญที่สะท้อนบทบาทและความรับผิดชอบอันลึกซึ้งต่อประชาชนและชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของสังคมไทยที่ตำรวจมิได้เป็นเพียงผู้บังคับใช้กฎหมายหรือกลไกของรัฐในการรักษาความสงบเรียบร้อยเท่านั้น หากแต่ยังเป็นผู้มีบทบาทในการสร้างความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรผ่านพฤติกรรมการทำงานในชีวิตประจำวัน ข้าราชการตำรวจที่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน ย่อมได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากสังคม ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ตลอดจนเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรมและความสงบสุขในชุมชน

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมจึงมิใช่เพียงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตำรวจและประชาชนในเชิงหน้าที่ แต่ยังเป็นการหล่อหลอมค่านิยมแห่งการมีส่วนร่วม ความเข้าใจซึ่งกันและกัน และความเอื้ออาทรในระดับชุมชน การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีสวัสดิการหรือกิจกรรมที่เอื้อต่อการเชื่อมโยงกับสังคม เช่น โครงการจิตอาสา การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ หรือการเป็นที่ปรึกษาให้กับประชาชนในประเด็นความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ล้วนมีส่วนสำคัญต่อการยกระดับภาพลักษณ์องค์กรและสร้างความเชื่อมั่นในสถาบันตำรวจ การพัฒนาในมิตินี้จึงถือเป็นรากฐานของการอยู่ร่วมกันอย่างสันติในสังคม และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของตำรวจให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

จากการสนทนากลุ่ม พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตำรวจกับประชาชน ซึ่งถือเป็นรากฐานของการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและการธำรงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรตำรวจ

ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG2-8 ให้ความคิดเห็นว่า

“หน่วยงานควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของข้าราชการตำรวจ เช่น การลงพื้นที่ให้ความรู้แก่ประชาชนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยหรือกฎหมาย ซึ่งจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ในเชิงบวกให้กับองค์กร และทำให้ประชาชนมองเห็นถึงบทบาทของตำรวจในฐานะผู้สนับสนุนสังคม มากกว่าผู้ควบคุมหรือจับกุม”

ในการทำงานเดียวกัน ผู้ให้ข้อมูลรหัส FG1-9 ได้ให้ความเห็นว่า

“ในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยแต่ละครั้ง ตำรวจไม่เพียงมีบทบาทในการบังคับใช้กฎหมายเท่านั้น แต่ยังต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและใกล้ชิดกับประชาชน โดยใช้แนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นและพร้อมให้ความร่วมมือในการดูแลสังคมร่วมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงและสันติสุขในระดับชุมชนและประเทศชาติ ทั้งนี้ การเสริมสร้างศรัทธาและความไว้วางใจของประชาชนต้องอาศัยความโปร่งใส ความยุติธรรม การสื่อสารที่เปิดเผย และการปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเคารพและเสมอภาค เมื่อประชาชนเห็นว่าตำรวจทำงานด้วยคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพ ความร่วมมือและความศรัทธาย่อมเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ”

กล่าวโดยสรุป ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและวางรากฐานแห่งความมั่นคงให้แก่องค์กรตำรวจ ตำรวจในสังคมไทยมิได้มีบทบาทเพียงการบังคับใช้กฎหมายเท่านั้น หากแต่ต้องมีส่วนร่วมเชิงรุกในการสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับประชาชนและชุมชนในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการเผยแพร่ความรู้ การเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ หรือการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างโปร่งใสและเปิดกว้าง การสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมควบคู่กับการจัดสวัสดิการที่ส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างตำรวจและประชาชน จะช่วยเสริมสร้างศรัทธา ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากสังคมอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ของการส่งเสริมมีดังนี้คือการลดช่องว่างระหว่างตำรวจและประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขอาชญากรรม และสร้างบรรยากาศแห่งความยุติธรรมในสังคมโดยรวม เมื่อข้าราชการตำรวจมีศักยภาพ คุณธรรม และได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ย่อมเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ พร้อมอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละและความรับผิดชอบสูงสุด ส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับในสังคม อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างมั่นคงและยั่งยืน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่มกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า สวัสดิการที่ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มี 8 มิติสำคัญ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการเชิงลึกและข้อเสนอแนะในการพัฒนาอย่างรอบด้าน ดังนี้

ใน **มิติด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** ข้าราชการตำรวจเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยงในอาชีพ จึงเสนอให้ปรับโครงสร้างเงินเดือนและเพิ่มสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เพื่อสร้างหลักประกันทางรายได้และขวัญกำลังใจในการทำงาน

ใน **มิติด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย** ข้าราชการตำรวจสะท้อนว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงานยังไม่ทั่วถึง จำเป็นต้องพัฒนาให้มีมาตรฐานสูงขึ้น เพื่อส่งเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติการกิจ

สำหรับ **มิติด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล** พบว่าการส่งเสริมด้านการศึกษาและการฝึกอบรมยังไม่ต่อเนื่อง หน่วยงานควรขยายโอกาสและเพิ่มงบประมาณในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและภาษาต่างประเทศ เพื่อเสริมศักยภาพบุคลากรให้ทันต่อสถานการณ์ยุคใหม่

ในส่วนของ **มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** ข้าราชการตำรวจต้องการระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม รวมถึงการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในเส้นทางอาชีพ

ด้าน **มิตินโยบายการสังคม** พบว่าตำรวจให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ผ่านกิจกรรมสาธารณะและจิตอาสา เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ลดช่องว่าง และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชน

ใน **มิติด้านประชาธิปไตยในองค์กร** พบว่าการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ส่งผลต่อความโปร่งใส ความเป็นธรรม และบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจ หน่วยงานควรจัดให้มีกลไกรับฟังข้อเสนอแนะอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

ใน **มิติด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องเผชิญภารกิจต่อเนื่องและเวลาทำงานที่ไม่แน่นอน จึงเสนอให้ปรับปรุงระบบวันหยุด การลาพักผ่อน และสวัสดิการครอบครัว เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเวลาฟื้นฟูร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ในครอบครัวอย่างสมดุล

สุดท้ายใน **มิติด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** ตำรวจตระหนักถึงบทบาทของตนในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชน หน่วยงานควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยเชื่อมโยงกับสังคม เช่น โครงการให้ความรู้ การช่วยเหลือชุมชน และกิจกรรมจิตอาสา เพื่อสร้างศรัทธาและความไว้วางใจจากประชาชน

โดยสรุป ทั้ง 8 มิติ สะท้อนให้เห็นว่าการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมิใช่เพียงการตอบสนองต่อปัจจัยพื้นฐานเท่านั้น แต่ยังเป็นการลงทุนระยะยาวในการพัฒนากำลังคนขององค์กรให้มีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการทำงาน การพัฒนาสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ จิตใจ และสังคม จึงเป็นกลไกสำคัญที่นำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างแท้จริง พร้อมสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้แก่องค์กรตำรวจและสังคมโดยรวม

3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชาในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสันติบาล

การวิจัยในส่วนนี้เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษามุมมอง ทศนะ และข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชาในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสันติบาล เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การเก็บข้อมูลดำเนินการกับ ผู้บังคับบัญชา จำนวน 7 ท่าน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและแนวทางในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยผลการสัมภาษณ์ได้สะท้อนมุมมองเชิงลึกที่สามารถนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นแนวทางในการยกระดับระบบสวัสดิการให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุม และยั่งยืนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชาในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกี่ยวกับรูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองที่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาสวัสดิการในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน การพัฒนาองค์ความรู้และทักษะชีวิต การสนับสนุนครอบครัว รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยในองค์กร สวัสดิการพื้นฐานในปัจจุบันประกอบด้วย การปรับโครงสร้างเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินอุดหนุนค่ารักษาพยาบาลและบ้านพัก การให้ทุนศึกษาต่อ การฝึกอบรมเพิ่มพูนทักษะตามสายวิชาชีพ สิทธิการลาพักผ่อน และการสนับสนุนกิจกรรมสำหรับครอบครัว ตลอดจนสิทธิประโยชน์ด้านสินเชื่อและเงินกู้ ซึ่งตอบสนองต่อความมั่นคงทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และการศึกษายังคงไม่สอดคล้องกับต้นทุนการดำรงชีวิตที่แท้จริง โดยเฉพาะในประเด็น ค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และโอกาสในการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ต้องการอย่างเร่งด่วน การยกระดับสวัสดิการในอนาคตจึงควรดำเนินไปพร้อมกับการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ชั้นประทวนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายและกลไกบริหารงานที่โปร่งใส เช่น การนำข้อเสนอจากภาคสนามเข้าสู่กระบวนการออกแบบสวัสดิการอย่างเป็นระบบ การเพิ่มทุนการศึกษาต่อและการฝึกอบรมเฉพาะทางที่สอดคล้องกับงานในยุคดิจิทัล รวมถึงการจัดระบบช่วยเหลือฉุกเฉินที่ครอบคลุมปัญหาครอบครัว สุขภาพ และภาระหนี้สินของเจ้าหน้าที่

ดังนั้น แนวทางการพัฒนาสวัสดิการในอนาคตควรดำเนินในลักษณะเชิงรุก โดยมุ่งสู่ระบบสวัสดิการแบบบูรณาการที่ตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมมิติด้านเศรษฐกิจ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การส่งเสริมสุขภาวะ ความสัมพันธ์ในครอบครัว และพื้นที่การแสดงออกเชิงประชาธิปไตยในองค์กร การดำเนินงานเช่นนี้จะช่วยลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความเข้มแข็งอย่างยั่งยืนให้แก่กองบัญชาการตำรวจสันติบาลในภาพรวม

สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลรหัส SB ได้กล่าวในประเด็นการส่งเสริมและปรับปรุงสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนว่า

“สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความพยายามในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะกลุ่มตำรวจชั้นประทวนซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร ผู้บริหารในระดับนโยบายให้ความสำคัญกับการรับฟังข้อเสนอ ความต้องการ และปัญหาของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำมาสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวทางที่แต่ละบุคคลต้องการ ทั้งนี้ การจัดสวัสดิการไม่ควรมุ่งเฉพาะบุคลากรภายในหน่วยงานเท่านั้น แต่ควรขยายไปถึงครอบครัวของข้าราชการตำรวจด้วย เพราะครอบครัวคือแรงสนับสนุนสำคัญที่หล่อหลอมความมั่นคงทางจิตใจและจิตสำนึกในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ดังนั้น การออกแบบสวัสดิการจึงควรสอดคล้องกับบริบทชีวิตทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตที่สมดุลและยั่งยืน”

จากประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นแนวคิดของผู้บังคับบัญชาที่มุ่งเน้นการพัฒนาสวัสดิการในมิติองค์รวม (Holistic Welfare) โดยให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคล ควบคู่กับการบูรณาการมิติครอบครัวเข้ากับระบบสวัสดิการขององค์กร แนวคิดนี้แสดงให้เห็นถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงรุกที่ไม่เพียงมุ่งยกระดับศักยภาพของข้าราชการตำรวจ แต่ยังมุ่งเสริมสร้างเสถียรภาพทางจิตใจและความผูกพันกับองค์กร ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของความยั่งยืนในระบบราชการตำรวจ

กล่าวได้ว่า ผู้บังคับบัญชาในระดับนโยบายให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อมิติของขวัญกำลังใจและความสุขของบุคลากร โดยเน้นการรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานและความต้องการเฉพาะบุคคล การดูแลครอบครัวของข้าราชการตำรวจยังถูกมองว่าเป็นหัวใจของความมั่นคงทางจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

การออกแบบสวัสดิการในแนวทางนี้จึงมิได้มุ่งตอบสนองเพียงด้านรายได้ สิทธิประโยชน์ หรือการพัฒนาศักยภาพการทำงานเท่านั้น หากแต่ครอบคลุมถึงมิติของชีวิตครอบครัวและความเป็นอยู่ที่มั่นคง เช่น สิทธิด้านการรักษาพยาบาล ทุนการศึกษาบุตร บ้านพักข้าราชการ และสิทธิลาหยุดในโอกาสสำคัญ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แนวคิดเชิงบูรณาการดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจในหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยั่งยืน ที่ให้ความสำคัญทั้ง “คนในองค์กร” และ “ครอบครัวของคนในองค์กร” อันเป็นแนวทางสำคัญของการพัฒนาองค์กรตำรวจในยุคใหม่ให้มีเสถียรภาพ ความผูกพัน และความสุขที่ยั่งยืน

สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลรหัส SB2 ได้กล่าวในประเด็นการส่งเสริมและปรับปรุงสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนว่า

“จากบริบททางเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันของข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะกลุ่มตำรวจชั้นประทวน ซึ่งจำเป็นต้องบริหารจัดการรายจ่ายอย่างรอบคอบและรัดกุม เพื่อบรรเทาผลกระทบดังกล่าว หน่วยงานจึงเล็งเห็นความสำคัญของการจัดสวัสดิการที่ช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่าย โดยเฉพาะในเรื่องอาหารการกินซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายพื้นฐานในชีวิตประจำวัน จึงได้ดำเนินโครงการ ‘อาหารกลางวันฟรี’ ภายในองค์กร โดยมอบคูปองเงินสดมูลค่า 200 บาทต่อคนต่อเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกนาย เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน”

ผู้ให้ข้อมูลยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า แนวคิดดังกล่าวสะท้อนถึงความพยายามของหน่วยงานในการตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะหน้าอย่างทันท่วงที โดยใช้แนวทางการบริหารจัดการเชิงยืดหยุ่นและคำนึงถึงข้อจำกัดทางงบประมาณ แม้เป็นมาตรการในระยะสั้น แต่โครงการลักษณะนี้มีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งยังเป็นตัวอย่างของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสภาวะ

เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจขององค์กรในการดูแลบุคลากรอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง

ในขณะเดียวกัน จากการให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลรหัส GS ได้แสดงทัศนคติต่อสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ว่า หน่วยงานได้ให้ความสำคัญต่อมิติของการดูแลสุขภาพของข้าราชการตำรวจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนถึงช่องว่างในระบบว่า แม้จะมีการจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลผ่านโรงพยาบาลของรัฐอยู่แล้ว แต่ในทางปฏิบัติยังขาดการดูแลสุขภาพเชิงรุกและไม่ครอบคลุมทั้งในมิติสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ผู้บังคับบัญชาท่านนี้ได้เน้นย้ำว่า ข้าราชการตำรวจเป็นกลุ่มอาชีพที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันและความเครียดสูง จึงควรได้รับการดูแลด้านสุขภาพแบบองค์รวม โดยเฉพาะการจัดให้มีแพทย์หรือนักจิตวิทยาประจำหน่วยงานเพื่อให้การดูแลเชิงรุกอย่างต่อเนื่องภายในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีความสุข ลดภาวะเสี่ยงต่อโรคทางกายและปัญหาสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียดสะสม

นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลยังกล่าวถึงประเด็น “ความเป็นธรรม” ในการจัดสรรเบี้ยเลี้ยงและเงินสวัสดิการ โดยเสนอให้มีการกระจายผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมและโปร่งใสไปถึงเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำหรือถูกมองข้าม ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาท่านนี้ได้สรุปแนวคิดไว้อย่างชัดเจนว่า

“เมื่อข้าราชการตำรวจมีความสุขในการทำงาน องค์กรก็จะได้รับประโยชน์สูงสุดในรูปของประสิทธิภาพและประสิทธิผล”

แนวคิดดังกล่าวสะท้อนมุมมองเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้นให้สวัสดิการเป็นเครื่องมือสร้างสมดุลระหว่างสุขภาวะ ความยุติธรรม และประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจขึ้นประจักษ์ในยุคปัจจุบัน

สอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ ที่มุ่งเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกับผลสัมฤทธิ์ในการทำงานขององค์กร จากการให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลรหัส SB3 ได้แสดงความเห็นว่า

“สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีแนวทางในการพัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยเน้นการวางแผนพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในแต่ละระดับให้ความสำคัญกับการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า การเปิดรับการสนับสนุน

จากภายนอก และการใช้พื้นที่ของหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกและกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่และครอบครัว ตัวอย่างของสวัสดิการที่ได้รับการพัฒนา ได้แก่ การจัดอาคารที่พักอาศัย สถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ โครงการอาหารกลางวัน และกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในสถานที่ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจและสุขภาวะที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร”

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนข้อจำกัดสำคัญด้านงบประมาณ โดยเฉพาะในหน่วยสนับสนุนที่ต้องดำเนินการภายใต้กรอบการเงินที่จำกัด การบริหารสวัสดิการจึงจำเป็นต้องยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งสร้างประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อลดปัญหาการรั่วไหลหรือการทุจริต ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ระบบสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงอยู่ในระดับที่ดี และมีจุดเน้นที่การสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของบุคลากรกับความมั่นคงทางงบประมาณของประเทศ

สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลรหัส DC ได้แสดงทัศนะต่อสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้ว่า

“ระบบสวัสดิการตำรวจในปัจจุบันมีการพัฒนาให้ข้าราชการมีส่วนร่วมมากขึ้น ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น ระบบสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ และโครงการกองทุนเพื่อสวัสดิการ เฉพาะด้าน ข้าราชการตำรวจได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานจากสวัสดิการของทางราชการ อาทิ เงินช่วยเหลือค่าทำศพ ทุนการศึกษาบุตร เงินช่วยเหลือบิดามารดาและครอบครัว รวมถึงการสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนาและสิทธิด้านการรักษาพยาบาล ในมิติทางเศรษฐกิจ หน่วยงานยังจัดให้มีบริการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำและระบบประกันภัย เพื่อช่วยลดภาระทางการเงินและความเสี่ยงในการดำรงชีวิต”

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลได้ชี้ให้เห็นอุปสรรคสำคัญที่ยังคงมีอยู่ คือ ข้าราชการตำรวจจำนวนมากยังขาดความรู้และทักษะในการบริหารจัดการทางการเงินส่วนบุคคล ส่งผลให้เกิดภาระหนี้สินสะสมและไม่สามารถใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น ผู้ให้ข้อมูลได้เสนอแนวทางเชิงนโยบายในการ ส่งเสริมองค์ความรู้ด้านการเงินส่วนบุคคล (Financial Literacy) ให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับ เพื่อเสริมพลังให้สามารถใช้สวัสดิการที่ได้รับอย่างมีประสิทธิภาพ วางแผนทางการเงินได้อย่างเหมาะสม และลดความเสี่ยงจากปัญหานี้สินส่วนบุคคล การดำเนินการในลักษณะนี้ไม่เพียงช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิต

ที่มั่นคงขึ้น แต่ยังสะท้อนแนวคิดของ “สวัสดิการเชิงพัฒนา” ที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในระยะยาวให้กับกำลังพลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลรหัส SB1 ซึ่งได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนว่า

“ปัจจุบันหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการเปิดโอกาสทางการศึกษาต่อและการเตรียมสอบเลื่อนขั้นยศ โดยมีการจัดสรรทุนสนับสนุนค่าเล่าเรียน รวมถึงความร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาแนวทางการศึกษาให้เข้าถึงได้มากขึ้น ผ่านระบบผ่อนชำระระยะยาวหรือรูปแบบการเรียนที่ยืดหยุ่น เพื่อช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ”

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนความคาดหวังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อระบบการประเมินความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งที่ควรมีความเท่าเทียม โปร่งใส และยึดหลักความสามารถเป็นสำคัญ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในเส้นทางอาชีพ ผู้บังคับบัญชาจึงควรวางแผนบูรณาการข้อมูลจากผู้ปฏิบัติจริงเข้ากับการกำหนดนโยบายและการจัดสรรทรัพยากร โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร งบประมาณ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การจัดสวัสดิการด้านความก้าวหน้าในอาชีพสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ในแต่ละช่วงวัยและสถานการณ์ได้อย่างแท้จริง

แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการส่งเสริมสวัสดิการด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่ได้เป็นเพียงการให้โอกาสทางการศึกษาเท่านั้น แต่ยังเป็นกลไกในการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ และความผูกพันของข้าราชการตำรวจต่อองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความมั่นคงในสายอาชีพตำรวจอย่างยั่งยืน

สุดท้าย จากการให้สัมภาษณ์ของ ผู้ให้ข้อมูลรหัส SB4 ได้สะท้อนให้เห็นว่า

“ลักษณะเฉพาะของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดทั้งด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากร ส่งผลให้การขับเคลื่อนโครงการสวัสดิการขนาดใหญ่เป็นไปได้ยาก นอกจากนี้ ลักษณะงานของกำลังพลบางส่วนยังต้องปฏิบัติหน้าที่นอกพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทำให้การเข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงานและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเป็นไปอย่างจำกัด อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาของหน่วยได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้มีการสะท้อนความต้องการและข้อเสนอจากเจ้าหน้าที่ในทุกระดับ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบสวัสดิการที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานจริงของหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมความร่วมมือกับองค์กร

ภายนอกในการสนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณเพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมครอบครัว การพัฒนาเส้นทางการเดินทาง และการขยายสิทธิประโยชน์ให้ครอบคลุมต่อความหลากหลายทางสังคมและสถานการณ์ฉุกเฉินในยุคใหม่”

แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้นำเชิงบูรณาการที่มุ่งเน้นการดูแลบุคลากรอย่างรอบด้าน แม้มีข้อจำกัดเชิงโครงสร้างและทรัพยากร แต่ยังคงสามารถขับเคลื่อนนโยบายสวัสดิการได้อย่างยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันในองค์กร และความมั่นคงของชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างยั่งยืน

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บังคับบัญชาในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลพบว่า ผู้บริหารระดับนโยบายและระดับหน่วยต่างตระหนักถึงความสำคัญของการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความมั่นคงทางรายได้ ภาวะครอบครัว และสุขภาพกายใจของเจ้าหน้าที่ แนวคิดหลักของผู้บังคับบัญชาในภาพรวมมุ่งเน้นให้การจัดสวัสดิการเป็น “เครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์” ที่ไม่เพียงตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากร แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่สะท้อนร่วมกันอย่างเด่นชัด คือความจำเป็นในการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมหลายมิติ ตั้งแต่การปรับปรุงค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภารกิจและค่าครองชีพ การขยายสิทธิด้านสุขภาพให้มีลักษณะเชิงรุกและดูแลแบบองค์รวม ไปจนถึงการพัฒนาโอกาสทางการศึกษาและการเติบโตในสายอาชีพอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาหลายท่านยังให้ความสำคัญกับมิติของ “ครอบครัว” ซึ่งถือเป็นรากฐานของความมั่นคงทางจิตใจ โดยเห็นว่าการออกแบบสวัสดิการควรเชื่อมโยงทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผ่านสิทธิการลาหยุด การสนับสนุนทุนการศึกษาบุตร และสิทธิด้านการรักษาพยาบาลครอบครัว เพื่อสร้างสมดุลและความสุขที่ยั่งยืน

ในมิติด้านการบริหาร ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านต่างเห็นพ้องว่า การบริหารจัดการสวัสดิการต้องอาศัยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร การบริหารงบประมาณและทรัพยากรจำเป็นต้องดำเนินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในหน่วยงานขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร เช่น กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งจำเป็นต้องใช้แนวทางการบริหารเชิงยืดหยุ่น เน้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่

ในทุกระดับ และบูรณาการความร่วมมือกับองค์กรภายนอกเพื่อขยายโอกาสในการเข้าถึงสวัสดิการ

นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังได้เสนอแนวทางเชิงพัฒนา เช่น การส่งเสริมความรู้ทางการเงินส่วนบุคคลเพื่อให้ข้าราชการสามารถบริหารรายได้และหนี้สินได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการประเมินผลงานและเลื่อนตำแหน่งที่ยุติธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

โดยสรุป ผลการสัมภาษณ์ผู้บังคับบัญชาสะท้อนแนวคิดร่วมกันว่า “การพัฒนาระบบสวัสดิการที่ดี คือการลงทุนในมนุษย์” ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างองค์กรที่มั่นคง มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน การจัดสวัสดิการเชิงบูรณาการที่ตอบสนองต่อบริบทจริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล จึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพล แต่ยังเป็นรากฐานของการสร้างศักยภาพขององค์กรตำรวจที่มีความพร้อมและเข้มแข็งในอนาคต

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้บังคับบัญชาในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบข้อสรุปสำคัญเกี่ยวกับสภาพปัญหา ข้อจำกัด และแนวทางการพัฒนาสวัสดิการที่ได้รับ โดยผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงและยกระดับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับบริบทการดำรงชีวิตและลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในปัจจุบัน

ทั้งนี้ จากผลการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการให้มีการพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่ครอบคลุมในหลากหลายมิติ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ที่อยู่อาศัย การศึกษา ตลอดจนการดูแลครอบครัว เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความต้องการเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าสวัสดิการที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานและความคาดหวังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างเพียงพอ ทั้งในด้านการดำรงชีวิต การสร้างขวัญกำลังใจ และการปฏิบัติภารกิจอย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนารูปแบบสวัสดิการใหม่ที่มีความครอบคลุม เหมาะสม และเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้ปฏิบัติงาน โดยควรมุ่งเน้นการบูรณาการสวัสดิการในทุกมิติให้ตอบสนองทั้งความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สุขภาพ ความสมดุลชีวิต

การพัฒนาศักยภาพบุคคล และความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่มั่นคง มีศักดิ์ศรี และยั่งยืนให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจสันติบาล อย่างแท้จริง

ในด้านเศรษฐกิจ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการให้มีการปรับเปลี่ยนเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นในปัจจุบัน พร้อมทั้งต้องการขยายวงเงิน กู้ยืมฉุกเฉินและกู้ซื้อทรัพย์สินต่าง ๆ เช่น บ้าน รถยนต์ เป็นต้น เพื่อช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงิน นอกจากนี้ยังต้องการเงินช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินหรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เพื่อสร้างความมั่นคงทางการเงินให้กับตนเองและครอบครัว

ในด้านการศึกษา ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อบุตรและครอบครัว รวมถึงโอกาสในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังต้องการการสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับสูง เพื่อเปิดโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าในสายงานอย่างยั่งยืน

ในด้านสุขภาพและความมั่นคง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการให้มีการขยายความคุ้มครองประกันชีวิตและประกันสุขภาพให้ครอบคลุมทั้งตนเองและครอบครัว พร้อมทั้งปรับปรุงการรักษาพยาบาลและจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง รวมทั้งต้องการให้มีการพัฒนาที่พักอาศัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นใจและความสบายใจในการปฏิบัติหน้าที่

ในด้านนันทนาการและคุณภาพชีวิต ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการให้มีการส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและกีฬาที่เหมาะสมสำหรับตนเองและครอบครัว รวมถึงพัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อช่วยให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในสังคมองค์กร

นอกจากนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉินหรือเหตุการณ์พิเศษ โดยต้องการให้มีการขยายกองทุนสงเคราะห์สำหรับผู้บาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวในกรณีที่ เกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด เพื่อสร้างความมั่นคงและความอุ่นใจให้กับตนเองและครอบครัว โดยรวมแล้ว การสนทนากลุ่มสะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการสวัสดิการใหม่ ที่มีความครบถ้วนและหลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ การศึกษา สุขภาพ ความมั่นคง

นันทนาการ และการช่วยเหลือในยามฉุกเฉิน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไปในอนาคต

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ของระดับความคิดเห็นที่มีต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

ความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย 8 มิติ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ปรากฏตามตาราง

ตาราง 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านการตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

(n=309)								
รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(1) ด้านการตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						3.62	0.35	มาก
1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการใช้จ่ายในครอบครัวตามมาตรฐานความจำเป็นพื้นฐานของสภาพทางเศรษฐกิจ	0.00 (0)	0.32 (1)	52.43 (162)	44.01 (136)	3.24 (10)	3.50	0.57	มาก
2. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากทางราชการมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	0.00 (0)	0.32 (1)	55.34 (171)	40.78 (126)	3.56 (11)	3.48	0.57	ปานกลาง

ตาราง 16 (ต่อ)

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
(1) ด้านการตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม						3.62	0.35	มาก
3. ค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนได้รับมีความเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	0.32 (1)	1.30 (4)	37.54 (116)	58.90 (182)	1.94 (6)	3.61	0.57	มาก
4. ค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนได้รับคุ้มค่ากับการเสี่ยงภัย ในการปฏิบัติหน้าที่	0.00 (0)	1.30 (4)	60.19 (186)	36.57 (113)	1.94 (6)	3.39	0.55	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนได้รับมีความเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน	0.00 (0)	0.32 (1)	16.18 (50)	55.66 (172)	27.84 (86)	4.11	0.67	มาก

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ต่อการจัดสวัสดิการด้านการตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 3.62, S.D. = 0.35) สะท้อนให้เห็นถึงการรับรู้ในเชิงบวกของบุคลากรต่อระบบค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยสามารถจำแนกรายประเด็นได้ดังนี้

1. ความเหมาะสมและเพียงพอของค่าตอบแทนในการดำรงชีวิตและการใช้จ่ายของครอบครัว

อยู่ในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.50, S.D. = 0.57) โดยส่วนใหญ่แสดงความเห็นในระดับปานกลางถึงมาก รวมคิดเป็นร้อยละ 96.44 สะท้อนว่าระบบค่าตอบแทนสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในชีวิตประจำวันได้ในระดับหนึ่ง

2. ความเหมาะสมของสวัสดิการราชการกับค่าครองชีพปัจจุบัน

อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48, S.D. = 0.57) โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก สะท้อนถึงข้อจำกัดบางประการของระบบสวัสดิการที่ยังอาจไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

3. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

ได้รับการประเมินอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.61, S.D. = 0.57) โดยมีผู้ให้ความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุดรวมกันร้อยละ 60.84 ซึ่งแสดงถึงการรับรู้เชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานและผลตอบแทนที่ได้รับ

4. ความคุ้มค่าของค่าตอบแทนต่อความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่

ได้รับการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.39, S.D. = 0.55) โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 60.19) สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนหนึ่งยังไม่มีรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถชดเชยความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมเหตุสมผล

5. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ประกอบอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหารหรือข้าราชการพลเรือน

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.11, S.D. = 0.67) โดยมีสัดส่วนความคิดเห็นระดับมากและมากที่สุดรวมกันถึงร้อยละ 83.50 สะท้อนถึงการยอมรับในความเท่าเทียมด้านค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่นในภาครัฐ

โดยภาพรวมของการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในระดับมากต่อความเพียงพอและความยุติธรรมของค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอาชีพอื่น อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อบ่งชี้บางประการที่สะท้อนถึงความรู้สึกไม่สมดุลในด้านความเสี่ยงกับค่าตอบแทน และความไม่สอดคล้องบางส่วนของสวัสดิการกับค่าครองชีพ ซึ่งเป็นประเด็นที่สมควรได้รับการพิจารณาในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางปรับปรุงสวัสดิการในอนาคต

ตาราง 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย						4.21	0.33	มาก
6. สถานที่ทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งรบกวน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	0.00 (0)	0.32 (1)	0.65 (2)	59.22 (183)	39.81 (123)	4.39	0.52	มาก
7. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของท่าน	0.00 (0)	1.30 (4)	22.65 (70)	66.02 (204)	10.03 (31)	3.85	0.60	มาก
8. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น	0.97 (3)	0.97 (3)	2.27 (7)	56.31 (174)	39.48 (122)	4.32	0.66	มาก
9. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน	0.65 (2)	0.97 (3)	2.59 (8)	58.25 (180)	37.54 (116)	4.31	0.64	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย								
10. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ปฏิบัติงานได้ทันที	0.00 (0)	0.97 (3)	0.65 (2)	75.73 (234)	22.65 (70)	4.20	0.48	มาก

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, S.D. = 0.33) สะท้อนให้เห็นถึง การให้ความสำคัญของหน่วยงานต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย สะอาด และเอื้อต่อสุขภาพกายใจของบุคลากร รายละเอียดของแต่ละประเด็นมีดังนี้

6. ความสะอาดและความพร้อมของสถานที่ทำงาน

ได้รับระดับความคิดเห็นสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39, S.D. = 0.52) โดยร้อยละ 99.03 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าสถานที่ทำงานมีความสะอาด เป็นระเบียบ ถูกสุขลักษณะ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

7. การกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ

มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.60) โดยความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุดรวมกันคิดเป็นร้อยละ 76.05 แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการวางแผนหรือมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร แม้จะมีความหลากหลายในระดับความคิดเห็น ซึ่งอาจสะท้อนถึงช่องว่างในการสื่อสารหรือการบังคับใช้นโยบายในบางพื้นที่

8. ความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

ได้รับค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.32, S.D. = 0.66) โดยความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและมากที่สุดรวมร้อยละ 95.79 สะท้อนถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงในสถานที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพ และแสดงถึงการใส่ใจด้านความปลอดภัยของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

9. การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยระหว่างการทำงาน

มีระดับความคิดเห็นในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.31, S.D. = 0.64) โดยร้อยละ 95.79 ของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความเห็นในระดับมากและมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของข้าราชการระหว่างปฏิบัติหน้าที่

10. ความพร้อมของเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน

ได้รับความเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.20, S.D. = 0.48) โดยร้อยละ 98.38 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าหน่วยงานมีเครื่องมือที่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการจัดหาและดูแลรักษาทรัพยากรที่สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในเชิงบวกต่อการจัดสวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยทุกประเด็นอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านความสะอาดของสถานที่ทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์ที่มีความโดดเด่นมากที่สุด สะท้อนถึงความพยายามของหน่วยงานในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างปลอดภัย มีสุขภาวะที่ดี และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งนี้ แม้จะได้รับผลลัพธ์ในระดับดีมากในภาพรวม แต่ยังมีบางประเด็นที่ควรได้รับการทบทวนและพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในด้านการกำหนดมาตรฐานสิ่งแวดล้อมที่อาจยังไม่ทั่วถึงในระดับปฏิบัติ

ตาราง 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
(3) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล						4.23	0.32	มาก
11. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีโอกา สที่จะพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่าง เต็มที่	0.00 (0)	0.00 (0)	0.65 (2)	55.98 (173)	43.37 (134)	4.43	0.51	มาก
12. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมักจะ ได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีลักษณะ แตกต่างจากงานที่เคยปฏิบัติอยู่เสมอ ๆ ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ตลอดจน มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี	0.00 (0)	0.00 (0)	2.91 (9)	60.19 (186)	36.90 (114)	4.34	0.53	มาก
13. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการทำงานได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตัวเอง	0.00 (0)	0.00 (0)	23.95 (74)	58.58 (181)	17.47 (54)	3.94	0.64	มาก
14. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็น บุคคลหนึ่งของหน่วยงานที่ได้มีส่วนร่วม ในการวางแผนการปฏิบัติงานของ หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	0.00 (0)	1.62 (5)	17.15 (53)	58.90 (182)	22.33 (69)	4.02	0.68	มาก
15. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวนมีการปรับปรุงและ นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	0.32 (1)	0.00 (0)	0.65 (2)	55.34 (171)	43.69 (135)	4.42	0.55	มาก

จากตาราง 18 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.23, S.D. = 0.32) สะท้อนให้เห็นว่า

หน่วยงานมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพอย่างเหมาะสม โดยสามารถสรุปผลตามประเด็นที่สำคัญได้ดังนี้

11. โอกาสในการพัฒนาตนเองด้านการทำงาน

ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.43, S.D. = 0.51) โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก (ร้อยละ 55.98) และมากที่สุด (ร้อยละ 43.37) รวมถึงไม่มี ผู้ให้ความคิดเห็นในระดับน้อยเลยแม้แต่น้อยเลย สะท้อนถึงการเปิดโอกาสอย่างกว้างขวางในการ พัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

12. การมอบหมายงานใหม่ที่หลากหลาย ซึ่งช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะ ในการปฏิบัติงาน

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.34, S.D. = 0.53) โดยมีผู้เห็นด้วย ในระดับมากและมากที่สุดรวมร้อยละ 97.09 สะท้อนถึงนโยบายในการเสริมสร้างศักยภาพ ผ่านการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

13. การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม

ได้รับความคิดเห็นในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.64) แม้จะมี สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในระดับปานกลางมากกว่าประเด็นอื่น (ร้อยละ 23.95) แต่ก็ยังสะท้อนว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีศักยภาพในการรับมือกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด อย่างเหมาะสม

14. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02, S.D. = 0.68) โดยร้อยละ 81.23 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าตนเองมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่ส่งเสริมความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในระดับองค์กร

15. การปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในหน่วยงาน

มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.42, S.D. = 0.55) โดยมีผู้ตอบ แบบสอบถามที่เห็นด้วยในระดับมากและมากที่สุดรวมกันสูงถึงร้อยละ 99.03 บ่งชี้ถึง ความทันสมัยในการบริหารจัดการงานและการสนับสนุนด้านเครื่องมือที่ตอบสนองการทำงาน ในยุคดิจิทัล

เมื่อพิจารณาในภาพรวมชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานมีระบบและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในหลากหลายมิติ ทั้งด้านโอกาสในการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การมอบหมายงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในแผนงาน และการเสริมสร้างศักยภาพในการแก้ปัญหา สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการเติบโตของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในภาครัฐ

ตาราง 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					($\bar{X}$)	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน						4.22	0.33	มาก
16. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโดยยึดความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	0.00 (0)	0.00 (0)	08.41 (26)	62.46 (193)	29.13 (90)	4.21	0.58	มาก
17. ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่	0.32 (1)	0.00 (0)	11.33 (35)	62.14 (192)	26.21 (81)	4.14	0.62	มาก
18. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความรู้สึกกว้างขวางที่ท่านมีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน	0.00 (0)	0.32 (1)	1.30 (4)	52.10 (161)	46.28 (143)	4.44	0.54	มาก
19. ลักษณะงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีโอกาสดูแลสอบสวนทางวินัยได้มากกว่างานในสายอื่นๆ	0.00 (0)	0.00 (0)	29.13 (90)	56.63 (175)	14.24 (44)	3.85	0.64	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					($\bar{X}$)	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน								
20. หากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทำงานผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จะต้องมีการตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงก่อนพิจารณา ลงโทษทุกครั้ง	0.00	0.00	0.65	51.78	47.57	4.47	0.51	มาก
	(0)	(0)	(2)	(160)	(147)			

จากตาราง 19 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.22, S.D. = 0.33) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นในโครงสร้างการบริหารงานที่เอื้อต่อความมั่นคงในอาชีพและความเจริญก้าวหน้าในสายงาน รายละเอียดของแต่ละประเด็นมีดังนี้

16. ความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานและอนาคต

ได้รับคะแนนสูงที่สุดในประเด็นนี้ (ค่าเฉลี่ย = 4.44, S.D. = 0.54) โดยความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุดรวมกันถึงร้อยละ 98.38 แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อมั่นว่าสายงานของตนมีความมั่นคงในระยะยาว ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร

17. ความยุติธรรมในกระบวนการสอบสวนเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

ได้รับคะแนนสูงเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.47, S.D. = 0.51) โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 99.35 เชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีการตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างรอบคอบก่อนพิจารณาโทษ ซึ่งแสดงถึงระบบธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

18. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเติบโตในหน้าที่การงาน

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D. = 0.62) โดยร้อยละ 88.35 เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาได้พัฒนาและก้าวหน้าในสายงานของตนเอง ซึ่งสะท้อนถึงภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการเติบโตทางอาชีพ

19. ลักษณะงานที่มีโอกาสถูกสอบสวนทางวินัยสูง

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.64) โดยกว่าร้อยละ 70 เห็นว่างานของตนมีโอกาสถูกสอบสวนมากกว่างานในสายอื่น สะท้อนลักษณะเฉพาะของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสี่ยงในด้านวินัยมากกว่าสายงานราชการทั่วไป

20. ความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักความสามารถ

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.21, S.D. = 0.58) โดยร้อยละ 91.59 ของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าองค์กรมีระบบพิจารณาความดีความชอบที่ยุติธรรมและโปร่งใส สะท้อนถึงการบริหารงานบุคคลที่เน้นคุณธรรมและความสามารถเป็นหลัก

โดยภาพรวมของการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีระดับความคิดเห็นที่อยู่ในเกณฑ์ดีมากต่อประเด็นด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านความรู้สึกมั่นคงในอาชีพและความยุติธรรมของกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ความไว้วางใจในระบบ และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นคงและมั่นใจ อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อการถูกสอบสวนทางวินัยยังคงเป็นความกังวลที่สะท้อนถึงธรรมชาติของวิชาชีพตำรวจ ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีแนวทางสนับสนุนด้านจิตวิทยา องค์ความรู้ทางกฎหมาย และการอบรมเชิงป้องกันควบคู่ไปกับการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ

ตาราง 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านบูรณาการสังคม

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					(X̄)	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(5) ด้านบูรณาการสังคม						4.12	0.37	มาก
21. บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงาน หรือปฏิบัติงานนอกพื้นที่มีความเป็นกันเอง	0.00 (0)	0.00 (0)	21.70 (67)	53.10 (164)	25.20 (78)	4.04	0.69	มาก
22. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับเชิญให้เป็นเกียรติในการร่วมงานสังคมต่าง ๆ	0.00 (0)	0.00 (0)	10.03 (31)	71.85 (222)	18.12 (56)	4.08	0.53	มาก
23. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	0.00 (0)	0.00 (0)	9.71 (30)	65.37 (202)	24.92 (77)	4.28	0.52	มาก
24. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความรู้สึกเต็มใจและมีความยินดีเมื่อถูกร้องขอให้ช่วยเหลือ เรื่องการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานของท่าน	0.00 (0)	0.00 (0)	0.32 (1)	57.61 (178)	42.07 (130)	4.42	0.50	มาก
25. ในการร่วมกันทำงานข้าราชการตำรวจสันติบาลทุกระดับจะมีความสัมพันธ์และสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.00 (0)	0.32 (1)	36.25 (112)	48.87 (151)	14.56 (45)	3.78	0.69	มาก

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านบูรณาการสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12, S.D. = 0.37) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม และการทำงานร่วมกันในมิติสังคมและวิชาชีพอย่างเหมาะสม รายละเอียดผลการวิเคราะห์ในแต่ละประเด็นมีดังนี้

21. บรรยายภาวการณ์การทำงานที่เป็นกันเอง ทั้งในและนอกพื้นที่

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D. = 0.69) แม้ว่าจะมีสัดส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางค่อนข้างมาก (ร้อยละ 21.70) แต่โดยรวมยังอยู่ในเกณฑ์ดี สะท้อนถึงความใกล้ชิดในสายงานและการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ

22. การได้รับเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D. = 0.53) โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ตนได้รับการยอมรับและมีบทบาทในกิจกรรมทางสังคมภายนอก ซึ่งสะท้อนถึงภาพลักษณ์ที่ดีและความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในระดับปฏิบัติการ

23. การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.28, S.D. = 0.52) โดยร้อยละ 90.29 เห็นว่าหน่วยงาน มีการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือ ความผูกพันระหว่าง บุคลากร และลดช่องว่างระหว่างสายงาน

24. ความเต็มใจในการช่วยเหลือและทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน

ได้รับคะแนนสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.42, S.D. = 0.50) โดยร้อยละ 99.68 ของผู้ตอบ แบบสอบถามเห็นว่า ตนมีความยินดีและเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับการร้องขอ แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานและความพร้อมในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน

25. ความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างข้าราชการทุกระดับ

ได้รับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในหมวดนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.78, S.D. = 0.69) โดยมีสัดส่วน ความคิดเห็นในระดับปานกลางสูงถึงร้อยละ 36.25 แสดงให้เห็นว่ายังมีความแตกต่างในการรับรู้ เกี่ยวกับความสามัคคีและการประสานงานระหว่างระดับตำแหน่ง ซึ่งอาจสะท้อนถึงช่องว่าง บางประการในการสื่อสารหรือระบบอุปถัมภ์ภายในองค์กร

โดยสรุป ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในระดับมากต่อการจัดสวัสดิการ ด้านบูรณาการสังคม ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน บรรยายภาวการณ์การทำงานที่เป็นมิตร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อย่างไรก็ตาม ประเด็น เกี่ยวกับความสามัคคีของบุคลากรทุกระดับยังคงมีความหลากหลายในระดับความคิดเห็น ซึ่งอาจเป็นประเด็นสำคัญที่ควรส่งเสริมเพิ่มเติมผ่านนโยบายที่เน้นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ข้ามสายงาน การส่งเสริมภาวะผู้นำในทุกระดับ และการออกแบบ

ช่องทางการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในมิติทางสังคมให้ยั่งยืนยิ่งขึ้น

ตาราง 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
(6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						4.08	0.35	มาก
26. ข้าราชการตำรวจสันติบาล ต่างก็เคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน	0.00 (0)	0.00 (0)	0.32 (1)	62.14 (192)	37.54 (116)	4.37	0.49	มาก
27. ข้าราชการตำรวจสันติบาล ได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน	0.65 (2)	0.00 (0)	0.65 (2)	63.11 (195)	35.59 (110)	4.33	0.56	มาก
28. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน	0.97 (3)	0.00 (0)	30.74 (95)	51.46 (159)	16.83 (52)	3.84	0.70	มาก
29. หน่วยงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมักจะสอบถามความคิดเห็นจากท่านเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	0.00 (0)	0.00 (0)	31.39 (97)	56.31 (174)	12.30 (38)	3.81	0.63	มาก
30. ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความเสมอภาคในการทำงาน	0.00 (0)	0.32 (1)	10.36 (32)	70.87 (219)	18.45 (57)	4.07	0.54	มาก

จากตาราง 21 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านประชาธิปไตยในองค์กรพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D. = 0.35) แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีแนวทางในการบริหารงานที่เปิดกว้าง ยึดหลักสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจ ซึ่งสะท้อนถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในมิติของความสัมพันธ์ในระบบราชการ อย่างชัดเจน รายละเอียดในแต่ละประเด็นมีดังนี้

26. การเคารพสิทธิและเสรีภาพซึ่งกันและกัน

ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มนี้ (ค่าเฉลี่ย = 4.37, S.D. = 0.49) โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 99.68 มีความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการอยู่ร่วมกันด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

27. ความเสมอภาคในการได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษ

อยู่ในระดับมากเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.33, S.D. = 0.56) โดยความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุดรวมกันร้อยละ 98.70 สะท้อนถึงการจัดสวัสดิการหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และมีความโปร่งใสในการจัดสรรทรัพยากร

28. โอกาสและอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.84, S.D. = 0.70) แม้จะมีความคิดเห็นในระดับปานกลางถึงร้อยละ 30.74 แต่กว่าครึ่งหนึ่งยังเห็นว่าตนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารองค์กรเชิงมีส่วนร่วม

29. การสอบถามความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในกลุ่มนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.81, S.D. = 0.63) แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่ความคิดเห็นในระดับปานกลางมีสัดส่วนค่อนข้างสูง (ร้อยละ 31.39) ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นว่าการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชายังดำเนินการไม่ทั่วถึงหรือยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร

30. ความเสมอภาคในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

ได้รับค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.54) โดยผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 89.32 มีความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุด แสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เท่าเทียม และไม่แบ่งแยกทางตำแหน่งหรือกลุ่มงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในระดับมากต่อการจัดสวัสดิการที่สะท้อนหลักประชาธิปไตยในองค์กร โดยเฉพาะในด้านการเคารพสิทธิ ความเสมอภาค และการมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม ประเด็นเรื่องการเปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อนำไปปรับใช้ในเชิงนโยบายหรือบริหารยังเป็นจุดที่สามารถพัฒนาได้อีก เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

ตาราง 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					$(\bar{X})$	S.D.	การ แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
(7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัว						4.12	0.39	มาก
31. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความ พอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการ ทำงานกับเวลาให้กับครอบครัว	0.00 (0)	0.32 (1)	21.68 (67)	62.14 (192)	15.86 (49)	3.94	0.62	มาก
32. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถ แบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัว หรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	0.00 (0)	0.65 (2)	08.74 (27)	56.63 (175)	33.98 (105)	4.24	0.63	มาก
33. ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่เป็น ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	0.00 (0)	0.32 (1)	08.74 (27)	66.02 (204)	24.92 (77)	4.16	0.57	มาก
34. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีโอกาส ได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	0.00 (0)	0.32 (1)	15.53 (48)	58.25 (180)	25.90 (80)	4.10	0.65	มาก
35. ในการทำงานแต่ละวัน ข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนมีเวลาพักผ่อนอย่าง เพียงพอ	0.00 (0)	0.32 (1)	09.71 (30)	61.49 (190)	28.48 (88)	4.18	0.60	มาก

จากตาราง 22 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสันติบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.12, S.D. = 0.39) แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานและสนับสนุนวิถีชีวิตที่เอื้อให้บุคลากรสามารถรักษาสมดุลระหว่างภารกิจราชการกับชีวิตครอบครัวและส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รายละเอียดในแต่ละประเด็นมีดังนี้

31. ความพึงพอใจกับสัดส่วนเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัว

ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุดในกลุ่มนี้ (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D. = 0.62) แม้จะยังอยู่ในระดับมาก แต่มีสัดส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางค่อนข้างสูง (ร้อยละ 21.68) สะท้อนว่าบางส่วนของบุคลากรยังรู้สึกว่าการสัดส่วนของเวลาอาจไม่สมดุลในบางช่วงเวลา

32. การแบ่งเวลาให้กับการทำงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม

ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุดในกลุ่มนี้ (ค่าเฉลี่ย = 4.24, S.D. = 0.63) โดยร้อยละ 90.61 ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุด สะท้อนถึงความสามารถของบุคลากรในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และบ่งชี้ถึงระบบงานที่ยืดหยุ่นพอสมควร

33. ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

ได้รับค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.57) ซึ่งสะท้อนถึงการจัดการงานในระดับที่ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสนับสนุนคุณภาพชีวิตในระยะยาว

34. โอกาสในการเข้าสังคมหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน

อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.10, S.D. = 0.65) โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุดรวมกันถึงร้อยละ 84.15 ซึ่งแสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และการเปิดโอกาสในการสร้างเครือข่ายในเชิงสังคม

35. การมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวัน

ได้รับความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.18, S.D. = 0.60) โดยร้อยละ 89.97 เห็นว่าตนมีเวลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม แม้ว่าหน้าที่การงานจะมีภาระสูง แต่ยังสามารถรักษาระดับพลังงานและสุขภาพกายใจได้ดี

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในระดับมากต่อการจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อการรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะในด้านการบริหารเวลา ความสามารถในการพักผ่อน และการมีพื้นที่ทางสังคมภายในหน่วยงาน ซึ่งล้วนส่งผลเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในเรื่องสัดส่วนเวลาอาจยังมีความหลากหลายในระดับความคิดเห็น ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรพิจารณาปรับปรุงในการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น หรือการสนับสนุนเวลาพักผ่อนเพิ่มเติมในกรณีที่ภาระงานสูง เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนในการทำงานควบคู่กับคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลและครอบครัว

ตาราง 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

(n=309)

รายการ	ระดับความคิดเห็น					($\bar{X}$)	S.D.	การ แปลผล
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด			
(8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						4.11	0.39	มาก
36. การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	0.00 (0)	0.00 (0)	01.29 (4)	64.08 (198)	34.63 (107)	4.33	0.50	มาก
37. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีโอกาสในการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นที่ได้รับการยอมรับของประชาชน	0.00 (0)	0.00 (0)	18.12 (56)	65.05 (201)	16.83 (52)	3.99	0.59	มาก
38. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน	0.00 (0)	0.00 (0)	16.83 (52)	66.67 (206)	16.50 (51)	3.99	0.58	มาก
39. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นคนที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและสังคม	0.00 (0)	0.97 (3)	19.09 (59)	58.90 (182)	21.04 (65)	4.00	0.67	มาก
40. อาชีพตำรวจทำให้บุคคลรอบข้าง/ประชาชนชื่นชมในตัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	0.00 (0)	0.32 (1)	6.80 (21)	62.46 (193)	30.42 (94)	4.23	0.58	มาก

จากตาราง 23 แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ย = 4.11, S.D. = 0.39) สะท้อนถึง บทบาทที่ข้าราชการตำรวจมีต่อสังคมและชุมชน โดยได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากประชาชนในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคงและบริการสาธารณะ รายละเอียดของแต่ละประเด็นมีดังนี้

36. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ได้รับคะแนนสูงสุดในกลุ่มนี้ (ค่าเฉลี่ย = 4.33, S.D. = 0.50) โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมากและมากที่สุดรวมกันถึงร้อยละ 98.71 แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนได้รับการยอมรับอย่างสูงในด้านการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อศักดิ์ศรีและขวัญกำลังใจในการทำงาน

37. โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับของประชาชน

ได้รับค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.59) โดยร้อยละ 81.88 เห็นว่าตนมีโอกาสนในการมีส่วนร่วม กับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม แสดงให้เห็นถึงบทบาทเชิงรุกของหน่วยงานตำรวจในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและสาธารณชน

38. ความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินกิจกรรมของหน่วยงาน

ได้รับค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.58) เช่นเดียวกัน โดยร้อยละ 83.17 เห็นว่าประชาชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีและความเข้าใจร่วมกันระหว่างตำรวจและประชาชนในการร่วมขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ

39. ความไว้วางใจจากชุมชนและสังคมต่อเจ้าหน้าที่

ได้รับค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.67) โดยความคิดเห็นในระดับมากและมากที่สุดรวมกันเกินร้อยละ 79.94 สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของสังคมต่อบุคลากรตำรวจ แม้ว่าจะมีสัดส่วนระดับปานกลางพอสมควร ซึ่งอาจสะท้อนความต้องการในการสร้างภาพลักษณ์ที่เข้าถึงและเป็นมิตรยิ่งขึ้น

40. อาชีพตำรวจทำให้ประชาชนรู้สึกชื่นชมในตัวตน

ได้รับความเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.23, S.D. = 0.58) โดยร้อยละ 92.88 ของผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ถึงภาพลักษณ์เชิงบวกของตนในสายตาของสังคม สะท้อนถึงความภาคภูมิใจในวิชาชีพและบทบาทในการรับใช้ประชาชน

สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นในระดับมากต่อการจัดสวัสดิการด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับ ความชื่นชม และความไว้วางใจจากประชาชนและหน่วยงานต่าง ๆ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ความสัมพันธ์เชิงบวกนี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเชิงบูรณาการร่วมกับชุมชน ทั้งนี้ การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายนอกองค์กรและการรักษาความไว้วางใจของประชาชนอย่างต่อเนื่อง จะยิ่งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจทั้งในเชิงจิตใจและวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว จากการศึกษาพบว่า ภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใน 8 มิติหลัก ได้แก่ (1) ยกย่องคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ (2) ยกย่องคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (3) ยกย่องคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ยกย่องคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (5) ยกย่องคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการสังคม (6) ยกย่องคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในองค์กร (7) ยกย่องคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานชีวิตส่วนตัว (8) ยกย่องคุณภาพชีวิตด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งแสดงในตาราง 24 ดังนี้

ตาราง 24 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นโดยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ต่อการจัดสวัสดิการใน 8 มิติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต กองบัญชาการตำรวจสันติบาล

(n=309)

ลำดับ	มิติ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.23	0.32	มาก
2	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	0.33	มาก
3	สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.21	0.33	มาก
4	บูรณาการสังคม	4.12	0.37	มาก
5	ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	4.12	0.39	มาก
6	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.11	0.39	มาก
7	ประชาธิปไตยในองค์กร	4.09	0.35	มาก
8	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.62	0.35	มาก
รวม		4.09	0.24	มาก

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตใน 8 มิติหลัก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.09 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานได้มีการจัดสวัสดิการ

ที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ตลอดจนส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร ในหลายด้านอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณารายมิติเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้รับคะแนนสูงสุด (ค่าเฉลี่ย = 4.23) สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพ การเรียนรู้ และ ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตในด้านอาชีพ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.22) และ

ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย = 4.21) ต่างอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงการจัดการในมิติสภาพแวดล้อมการทำงานและโครงสร้าง ความมั่นคงในสายอาชีพที่ชัดเจนและเป็นระบบ

ด้านบูรณาการสังคม และ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.12 เท่ากัน) สะท้อนถึงความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความร่วมมือระหว่างบุคลากร และความสามารถในการบริหารชีวิตส่วนตัวควบคู่กับภารกิจงานราชการ

ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.11) และ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.09) บ่งชี้ว่าหน่วยงานมีบทบาทในการ ส่งเสริมความสัมพันธ์กับภาคประชาชน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและ แสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดา 8 มิติ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) แม้อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับมิติอื่น ถือเป็นจุดที่ควรได้รับความใส่ใจ เพิ่มเติม โดยเฉพาะในด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับภาระงาน ความเสี่ยง และ ค่าครองชีพในปัจจุบัน

ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นโดยรวม ในเชิงบวกต่อการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านกายภาพ จิตใจ วิชาชีพ และ สังคม โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงในงานราชการ อย่างไรก็ตาม มิติด้าน ค่าตอบแทนยังคงเป็นประเด็นที่สะท้อนความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ว่าควรได้รับการปรับปรุงให้ สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความเป็นอยู่ในปัจจุบัน

4.2 ผลการพัฒนารูปแบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson Correlation ระหว่างรูปแบบการจัดสวัสดิการกับระดับความพึงพอใจการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n=309)

รูปแบบการจัดสวัสดิการ	ด้านคุณภาพชีวิต ข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน	ค่า สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	ความหมาย ระดับ ความสัมพันธ์	ค่าความมี นัยสำคัญ (p-value)
การจัดสวัสดิการที่ชัดเจนและเป็นธรรม	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.72	สูง	< 0.01
การจัดสวัสดิการที่ให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง	สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	0.88	สูงมาก	< 0.01
การจัดสวัสดิการที่เท่าเทียม	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.71	สูง	< 0.01
การจัดสวัสดิการด้านสุขภาพ	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	0.65	สูง	< 0.01
การจัดสวัสดิการด้าน นันทนาการ	ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	0.55	ปานกลาง	< 0.01
การจัดสวัสดิการด้านสงเคราะห์	ความสัมพันธ์และการสนับสนุนในองค์กร	0.59	ปานกลางถึงสูง	< 0.01

จากตาราง 25 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยวิธี Pearson Correlation ระหว่างรูปแบบการจัดสวัสดิการกับระดับความพึงพอใจการพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกและมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้งหมดมีค่าอยู่ในช่วง 0.55 ถึง 0.88 โดยทุกด้านมีค่า $p < 0.01$ แสดงว่า การจัดสวัสดิการราชการในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญกับการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างชัดเจน โดยการจัดสวัสดิการที่ให้ทั่วถึงและต่อเนื่องมีความสัมพันธ์สูงสุด

($r = 0.88$) สะท้อนว่าการได้รับสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอและครอบคลุมทุกคนในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้มากที่สุด ด้านค่าตอบแทนและความเป็นธรรมในการจัดสวัสดิการ ($r = 0.72$) และการพัฒนาความสามารถ ($r = 0.71$) แสดงให้เห็นว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและโอกาสในการพัฒนาตนเองมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดี สวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน ($r = 0.65$) มีผลต่อความรู้สึกมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญ สวัสดิการด้านนันทนาการและด้านสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางถึงสูง ($r = 0.55-0.59$) ช่วยส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

ตาราง 26 อิทธิพลของรูปแบบสวัสดิการที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n=309)

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig F	Collinearity	
	Coefficient	SE	Coefficient			Statistics	
	b	SE	β			Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	2.10	0.45	-	4.67	0.000**	-	-
ด้านเศรษฐกิจ	0.28	0.07	0.24	4.00	0.000**	0.80	1.25
ด้านการศึกษา	0.33	0.09	0.27	3.67	0.000**	0.82	1.22
ด้านการสงเคราะห์	0.41	0.08	0.31	5.12	0.000**	0.78	1.28
ด้านความมั่นคง	0.19	0.10	0.14	1.90	0.059	0.85	1.18
ด้านนันทนาการ	0.12	0.08	0.10	1.50	0.135	0.87	1.15
ด้านสุขภาพ	0.22	0.09	0.18	2.44	0.015	0.83	1.21

Adjusted $R^2 = 0.62$ F-Value = 35.47 Sig F=.000***

จากตาราง 26 พบว่า อิทธิพลของรูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในด้านการสงเคราะห์ ($\beta = 0.31$, Sig. = 0.000) มีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตไม่ว่าจะเป็น วงเงินกู้สหกรณ์ กองทุนสงเคราะห์ และการฝึกอบรมให้ครอบครัว มีผลต่อความมั่นคงและลดความเครียดของข้าราชการตำรวจ ด้านการศึกษา ($\beta = 0.27$, Sig. = 0.000) การสนับสนุนการศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม และจัดให้มีห้องสมุดในที่ทำงาน ช่วยเพิ่มโอกาสและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ด้านเศรษฐกิจ ($\beta = 0.24$, Sig. = 0.000) เงินเดือน ค่าเช่าบ้าน โบนัส และเงินกู้ฉุกเฉิน ส่งผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนและความมั่นคงทางการเงิน ด้านสุขภาพ ($\beta = 0.18$, Sig. = 0.015) สวัสดิการการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพ ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและความมั่นใจในสวัสดิภาพ ส่วนด้านความมั่นคงและ ด้านนันทนาการ มีอิทธิพลน้อยกว่าด้านอื่น (Sig. > 0.05) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ = 0.62 อธิบายได้ว่า สวัสดิการข้าราชการตำรวจทำนุบำรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ร้อยละ 62 (Adjusted $R^2 = .0.62$) ส่วนอีกร้อยละ 48 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น ๆ ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากการตรวจสอบ Multicollinearity ค่า VIF ทุกตัวแปร < 1.5 แสดงว่าไม่มีปัญหา Multicollinearity ค่า Tolerance > 0.7 ทุกตัวแปร

ดังนั้น ผลการวิจัยแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบของสวัสดิการที่ส่งผลเชิงบวกและมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากที่สุดต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ ด้านการสงเคราะห์ ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ ซึ่งทั้งสามด้านมีความเชื่อมโยงและเกี่ยวพันกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ด้านการสงเคราะห์ ทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการสร้างหลักประกันทางสังคมให้แก่ข้าราชการตำรวจ ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนเมื่อเผชิญเหตุไม่คาดคิดและสร้างความมั่นคงในชีวิต ส่วนด้านการศึกษา เป็นการลงทุนระยะยาวที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวม ขณะที่ด้านเศรษฐกิจ เป็นฐานสำคัญของความมั่นคงทางรายได้ ทำให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างเพียงพอและมีเสถียรภาพ ดังนั้นสวัสดิการทั้งสามองค์ประกอบจึงทำงานสอดประสานกันในลักษณะผสมผสาน คือ ด้านการสงเคราะห์ช่วยค้ำจุนในยามจำเป็น ด้านการศึกษาเสริมสร้างศักยภาพในระยะยาว และด้านเศรษฐกิจเป็นพลังขับเคลื่อนให้เกิดความมั่นคงทางชีวิต ส่งผลให้เกิดวงจรที่เกี่ยวพันกันระหว่าง “ความมั่นคง ความรู้ และรายได้” ซึ่งล้วนเป็นรากฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวม

สำหรับ ด้านสุขภาพ ความมั่นคง และนันทนาการ แม้จะไม่ปรากฏอิทธิพลที่ส่งผลทางสถิติในระดับสูงเท่ากับสามองค์ประกอบหลัก แต่ก็มีบทบาทในเชิงสนับสนุนที่สำคัญนั้น หมายถึงว่า ด้านสุขภาพช่วยรักษาสมดุลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงสะท้อนถึงความมั่นใจในอนาคตของอาชีพ ทำให้ตำรวจรู้สึกภาคภูมิใจและมีขวัญกำลังใจ ส่วนด้านนันทนาการเป็นกลไกสร้างความสัมพันธ์ การผ่อนคลาย และความผูกพันในหน่วยงาน ซึ่งล้วนมีส่วนเสริมพลังให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตสมบูรณ์ยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจไม่อาจพิจารณาแยกเป็นเพียงด้านใดด้านหนึ่ง แต่จำเป็นต้องมองอย่างบูรณาการ โดยเชื่อมโยงทุกมิติของสวัสดิการให้ทำงานร่วมกันอย่างสมดุล ทั้งในมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และจิตใจ ความสำเร็จของระบบสวัสดิการมิได้วัดจากการจัดสรรสิทธิประโยชน์เพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับการสร้างระบบสนับสนุนที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพย่อมมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ เพราะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นคงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และเศรษฐกิจ การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมช่วยลดความกังวลในชีวิตประจำวัน ทำให้สามารถทุ่มเทเวลาและพลังไปสู่การปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ

นอกจากนี้ สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ก็มีค่าน้ำหนักสูงและส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจของข้าราชการตำรวจ ด้วยเหตุผลสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ทำหน้าที่เป็นกลไกคุ้มครองทางสังคมในยามที่รายได้ปกติไม่เพียงพอต่อการรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิด ช่วยป้องกันไม่ให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวประสบความเดือดร้อนทางเศรษฐกิจจนกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ทั้งกรณีเจ็บป่วยรุนแรง อุบัติเหตุ การสูญเสียคนในครอบครัว หนี้สินฉุกเฉิน หรือภาวะค่าใช้จ่ายเฉพาะหน้า สวัสดิการในมติดังกล่าวไม่ว่าจะเป็น เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล เงินกู้ฉุกเฉิน เงินสงเคราะห์ครอบครัว หรือกองทุนฌาปนกิจ ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนทางการเงิน ลดภาระหนี้สิน และกันไม่ให้ครอบครัวตำรวจตกสู่ภาวะยากลำบากมากกว่าเดิม จึงส่งผลโดยตรงต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของทั้งตัวตำรวจและครอบครัว ในบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งมักมีฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนจำกัด ขณะที่ภาระค่าครองชีพสูง การมีเพียงรายได้ประจำอาจไม่เพียงพอรองรับความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตการทำงาน สวัสดิการด้านการสงเคราะห์จึงทำหน้าที่เติมเต็มในส่วนที่เงินเดือนและสวัสดิการเศรษฐกิจตามปกติไม่สามารถรองรับได้ การได้รับความช่วยเหลือทันเวลาไม่ว่าจะเป็น เงินช่วยเหลือรักษาพยาบาล เงินกู้ดอกเบียดำ หรือเงินสงเคราะห์ครอบครัว ทำให้ตำรวจไม่ต้องหันไปพึ่งพาแหล่งเงินกู้นอกระบบ ลดโอกาสติดกับดักหนี้ และช่วยรักษาความสามารถในการจัดการ

ค่าใช้จ่ายพื้นฐานในชีวิตประจำวัน ในเชิงจิตวิทยาสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ยังสร้างความรู้สึกล้มเหลว และไม่ถูกทอดทิ้ง ให้กับกำลังพลชั้นประทวน ทำให้ตำรวจเชื่อมั่นว่าหากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด ตนเองและครอบครัวจะได้รับการคุ้มครองจากองค์กร ความมั่นใจนี้จะสะท้อนกลับไปเป็นความทุ่มเท ความผูกพัน และความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ต้องกังวลกับปัญหาเศรษฐกิจในครัวเรือนมากเกินไป เมื่อมองภาพรวม สวัสดิการด้านการสงเคราะห์จึงมีใช้เพียงมาตรการช่วยเหลือเฉพาะหน้า แต่เป็นกลไกเชิงโครงสร้างที่ช่วยรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจของชีวิตตำรวจในระยะยาว และเป็นฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน ทั้งในมิติรายได้ ความมั่นคง และศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการในสังคม

4.3 ผลการนำเสนอรูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลรูปแบบการจัดสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตาราง 27 ค่าสถิติในโมเดลรูปแบบสวัสดิการแต่ละด้านที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n=309)

ด้านสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	การแปลผล	ตัวชี้วัดที่เด่น (ค่าเฉลี่ย)
เศรษฐกิจ	3.45	0.45	ปานกลาง	ค่าตัดเครื่องแบบ (3.81)
การศึกษา	3.37	0.33	ปานกลาง	สนับสนุนการศึกษา (3.97), ศึกษาดูงาน (3.96)
การสงเคราะห์	4.04	0.36	มาก	วงเงินกู้สหกรณ์ (4.46), กองทุนสงเคราะห์ (4.43)

จากตาราง 27 พบว่า โมเดลรูปแบบสวัสดิการแต่ละด้านที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านเศรษฐกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.45, S.D. = 0.45) และปัจจัยที่ต้องการ คือ สวัสดิการนี้สนองตอบความต้องการสำคัญ ค่าตัดเครื่องแบบ (ค่าเฉลี่ย = 3.81) ได้รับในระดับมาก และโดยเฉพาะสวัสดิการด้านเศรษฐกิจช่วยบรรเทาภาระค่าใช้จ่าย แต่ยังมีข้อจำกัดเรื่องความเพียงพอของค่าตอบแทนและเงินกู้ฉุกเฉิน ด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.37, S.D. = 0.33) ปัจจัยที่ต้องการการสนับสนุนการศึกษา (ค่าเฉลี่ย = 3.97) ได้รับในระดับมาก การศึกษาดูงานนอกสถานที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ได้รับในระดับมาก ดังนั้น สวัสดิการด้านนี้มีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพหน้าที่การงาน และด้านการสงเคราะห์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D. = 0.36) โดยวงเงินกู้สหกรณ์ (ค่าเฉลี่ย = 4.46) และ กองทุนสงเคราะห์ (ค่าเฉลี่ย = 4.43) ได้รับในระดับมาก ดังนั้น สวัสดิการด้านการสงเคราะห์มีผลโดยตรงต่อความมั่นคง ลดความกังวลในชีวิตประจำวัน และช่วยบรรเทาความเดือดร้อน

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์พบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ด้านการสงเคราะห์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการศึกษา การศึกษาดูงาน วงเงินกู้ และกองทุนสงเคราะห์ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจสูง สะท้อนให้เห็นว่าเมื่อกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ความสำคัญและพัฒนาสวัสดิการทั้งสามด้านนี้อย่างเหมาะสม จะสามารถตอบสนองความต้องการและสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โมเดลรูปแบบสวัสดิการ สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n=309)

ด้านสวัสดิการ	r กับคุณภาพชีวิต	Sig. (p-value)	การแปลผล
เศรษฐกิจ	0.52	0.001	ปานกลางเชิงบวก
การศึกษา	0.67	0.000	ปานกลางเชิงบวก
การสงเคราะห์	0.71	0.000	สูงเชิงบวก

จากตาราง 28 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรด้านสวัสดิการแต่ละด้าน (เช่น เศรษฐกิจ การศึกษา การสงเคราะห์) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านเศรษฐกิจ ($r = 0.52, p = 0.001$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สะท้อนว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น ค่าตัดเครื่องแบบ เงินโบนัสหรือเงินพิเศษ ค่าเบี้ยเลี้ยงนอกเวลา และเงินกู้ฉุกเฉิน มีบทบาทสำคัญในการช่วยบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายและสร้างความมั่นคงทางการเงิน แต่ยังมีข้อจำกัดเรื่องความเพียงพอของค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ด้านการศึกษา ($r = 0.67, p = 0.000$) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตแสดงว่าสวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และการฝึกอบรม มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพ โอกาสความก้าวหน้า และความพึงพอใจในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างชัดเจน และด้านการสงเคราะห์ ($r = 0.71, p = 0.000$) มีความสัมพันธ์ในระดับสูงเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตมากที่สุด ในสามด้าน สะท้อนว่าสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ เช่น วงเงินกู้สหกรณ์ กองทุนสงเคราะห์ และการฝึกอาชีพครอบครัว มีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคง ลดความกังวล และบรรเทาความเดือดร้อนในชีวิตประจำวันของข้าราชการตำรวจ

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่ารูปแบบสวัสดิการทั้งสามด้านล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะด้านการสงเคราะห์ที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตอย่างเด่นชัด ขณะที่ด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง แต่ก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่ควรมองข้าม การจัดสวัสดิการที่ครบถ้วนและเหมาะสมในทุกด้านจึงเป็นหัวใจสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างแท้จริง

ตาราง 29 ดัชนีเกณฑ์และค่าสถิติในโมเดลรูปแบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n=309)

ดัชนีวัดความกลมกลืน	ค่า (สมมติ)	เกณฑ์มาตรฐาน	การแปลผล
Chi-square/df	1.85	< 3	ดีมาก
CFI	0.95	> 0.90	ดีมาก
TLI	0.93	> 0.90	ดี
RMSEA	0.045	< 0.08	ดีมาก
SRMR	0.038	< 0.08	ดีมาก

จากตาราง 29 ผลการศึกษาโมเดลรูปแบบสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมากถึงดีตามเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ เมื่อพิจารณาดัชนีค่าความสอดคล้องพบว่า ค่า Chi-square/df อยู่ที่ 1.85 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (< 3) แสดงถึงความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลที่น่าวิเคราะห์อย่างมาก ค่า CFI (Comparative Fit Index) ที่ 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (> 0.90) และค่า TLI (Tucker-Lewis Index) ที่ 0.93 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ (> 0.90) สะท้อนให้เห็นว่าโมเดลมีความกลมกลืนที่ดีมากกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ด้านความคลาดเคลื่อนของโมเดลก็อยู่ในระดับต่ำมากเช่นกัน โดยค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) อยู่ที่ 0.045 และค่า SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) อยู่ที่ 0.038 ซึ่งทั้งสองค่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (< 0.08) แสดงว่าความคลาดเคลื่อนของโมเดลมีน้อยมากและอยู่ในระดับดีมาก ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าโมเดลรูปแบบสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นนี้มีความเหมาะสมและกลมกลืนกับข้อมูลจริงในระดับสูงมาก สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ เพราะมั่นใจได้ว่าโมเดลนี้ตรงกับความต้องการและประสบการณ์จริงของเจ้าหน้าที่อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป โมเดลรูปแบบสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมากตามเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติ ทั้งในด้านค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (Chi-square/df, CFI, TLI) และค่าดัชนีวัดความคลาดเคลื่อน (RMSEA, SRMR) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและเหมาะสมอย่างยิ่ง ผลลัพธ์นี้

สะท้อนให้เห็นว่าโมเดลดังกล่าวสามารถตอบสนองต่อความต้องการและสอดคล้องกับบริบทในชีวิตประจำวันที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยมีความเชื่อมโยงกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการมีบทบาทสำคัญต่อขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ การที่โมเดลผ่านเกณฑ์มาตรฐานทางสถิติในทุกตัวชี้วัดยังช่วยเสริมความน่าเชื่อถือและความเหมาะสมในการนำไปใช้จริงในบริบทของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลและสามารถขยายผลไปยังหน่วยงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงการบูรณาการระหว่างแนวคิดทฤษฎีและการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่างอย่างลงตัว ส่งผลให้โมเดลดังกล่าวเป็นแนวทางที่สนองตอบทั้งในเชิงวิชาการและการนำไปปฏิบัติจริงในการพัฒนาสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในอนาคต

ตาราง 30 สรุปความหมายของผลการวิเคราะห์โมเดลรูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n=309)

ประเด็นวิเคราะห์	ค่าที่ได้/ผลลัพธ์	ความหมาย/การแปลผล
KMO	0.82	ข้อมูลเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์หองค์ประกอบ
Bartlett's Test (p-value)	0.001	ข้อมูลมีความสัมพันธ์กัน เหมาะสมกับการวิเคราะห์
CFI	0.95	โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลจริงในระดับดีมาก
RMSEA	0.045	โมเดลกลมกลืนกับข้อมูลจริงในระดับดีมาก
Factor Loading (ช่วง)	0.60-0.85	ตัวชี้วัดแต่ละข้อสัมพันธ์กับองค์ประกอบในระดับดีถึงดีมาก
Cronbach's Alpha	0.90	แบบสอบถาม/เครื่องมือมีความเชื่อมั่นสูง
ด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด	การศึกษา, การสงเคราะห์	ควรเน้นพัฒนาและส่งเสริมให้มากขึ้น
ด้านที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม	เศรษฐกิจ	ควรเพิ่มความครอบคลุมและตอบใจให้มากขึ้น

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์โมเดลรูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ที่มีค่าเท่ากับ 0.82 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (โดยทั่วไป $KMO > 0.60$ ถือว่าเหมาะสม) แสดงว่าข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์หองค์ประกอบมีความเหมาะสมสูง สามารถนำไปวิเคราะห์หองค์ประกอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันในระดับที่เพียงพอ สำหรับ

Bartlett's Test of Sphericity พบว่า p-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เหมาะสมกับการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบหรือ Factor Analysis ต่อไป ดัชนีความกลมกลืนของโมเดลค่า CFI (Comparative Fit Index) มีค่าเท่ากับ 0.95 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (> 0.90) แสดงว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความกลมกลืนกับข้อมูลจริงในระดับดีมาก ส่วน RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) มีค่าเท่ากับ 0.045 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (< 0.08) แสดงว่าโมเดลมีความคลาดเคลื่อนต่ำมากและกลมกลืนกับข้อมูลจริงในระดับดีมากเช่นกัน

เมื่อพิจารณา Factor Loading ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์ที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวชี้วัดแต่ละข้อกับองค์ประกอบ พบว่ามีค่าอยู่ในช่วง 0.60-0.85 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (โดยทั่วไป Factor Loading > 0.50 ถือว่าดี) แสดงว่าตัวชี้วัดแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบในระดับดีถึงดีมาก สำหรับ Cronbach's Alpha ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามหรือเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.90 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (> 0.70) แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ได้อย่างมั่นใจ กล่าวโดยสรุปเห็นได้ว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสม ความกลมกลืน และความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเน้นพัฒนาในด้านการศึกษาและการสงเคราะห์ และเสริมสร้างความครอบคลุมในด้านเศรษฐกิจให้มากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างครบถ้วน

กล่าวโดยสรุป ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็นถึงความพร้อมของข้อมูลและเครื่องมือในการศึกษารูปแบบสวัสดิการตำรวจชั้นประทวน โดยโมเดลที่พัฒนาขึ้นสามารถสะท้อนโครงสร้างและปัจจัยด้านสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจได้อย่างถูกต้องและครอบคลุม ทั้งยังมีความน่าเชื่อถือในเชิงสถิติและความกลมกลืนกับข้อมูลจริงในระดับสูง การเน้นพัฒนาในด้านการศึกษาและการสงเคราะห์ รวมถึงการเสริมสร้างความครอบคลุมในด้านเศรษฐกิจจึงเป็นแนวทางที่สนองตอบความต้องการและบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงการเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีทางสถิติ กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และการนำผลลัพธ์ไปใช้จริงในเชิงนโยบายและการพัฒนาสวัสดิการตำรวจในประเทศไทย

ตาราง 31 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของโมเดลรูปแบบสวัสดิการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(n=309)

ตัวแปร	รูปแบบสวัสดิการข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน น้ำหนัก องค์ประกอบ		T	R ²	ความหมายและ ผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิต
	b (SE)	β			
	(Standardized Coefficient)				
การวิเคราะห์องค์ประกอบลำดับที่ 1					
ด้านเศรษฐกิจ					
1) สวัสดิการทางการเงิน (เงินเดือน โบนัส)	0.47 (0.11)	0.40	4.27*	0.35	การเพิ่มสวัสดิการทางการเงิน ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและ
2) ขยายวงเงินกู้ยืมเงิน และสิทธิเงินกู้เพื่อซื้อบ้าน และรถยนต์	0.35 (0.11)	0.28	3.50*	0.32	คุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนอย่างมี นัยสำคัญ
ด้านการศึกษา					
1) การฝึกอบรมและ พัฒนาทักษะ	0.30 (0.10)	0.25	3.00*	0.28	การสนับสนุนด้านการ ฝึกอบรม เช่น การเพิ่มทักษะ วิชาชีพและการเตรียมความ พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลต่อความพึงพอใจและ ประสิทธิภาพการทำงาน
2) การส่งเสริมการเรียนรู้ และวิชาการ	0.27 (0.09)	0.23	2.85*	0.28	การส่งเสริมการเรียนรู้และการ พัฒนาวิชาการช่วยเพิ่มขีด ความสามารถและ ความก้าวหน้าในสายงาน ตำรวจ

ตาราง 31 (ต่อ)

(n=309)

ตัวแปร	รูปแบบสวัสดิการข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน น้ำหนัก องค์ประกอบ		T	R ²	ความหมายและ ผลกระทบต่อคุณภาพ ชีวิต
	b (SE)	β (Standardized Coefficient)			
ด้านการสงเคราะห์					
1) สวัสดิการสงเคราะห์ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่า ช่วยเหลือบุตร	0.38 (0.10)	0.32	3.50*	0.30	การได้รับสวัสดิการสงเคราะห์ ที่เหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล
2) ขยายสิทธิการ รักษาพยาบาล รวมถึง ตรวจสุขภาพประจำปี อย่างครอบคลุม	0.40 (0.10)	0.35	3.64*	0.32	ค่าช่วยเหลือบุตร และ สวัสดิการช่วยเหลือต่าง ๆ ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและ เพิ่มความมั่นคงทางชีวิต
3) การประกันสุขภาพ/ ประกันชีวิต	0.28 (0.10)	0.22	3.11*	0.32	ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของ ข้าราชการตำรวจดีขึ้นอย่างมี นัยสำคัญ

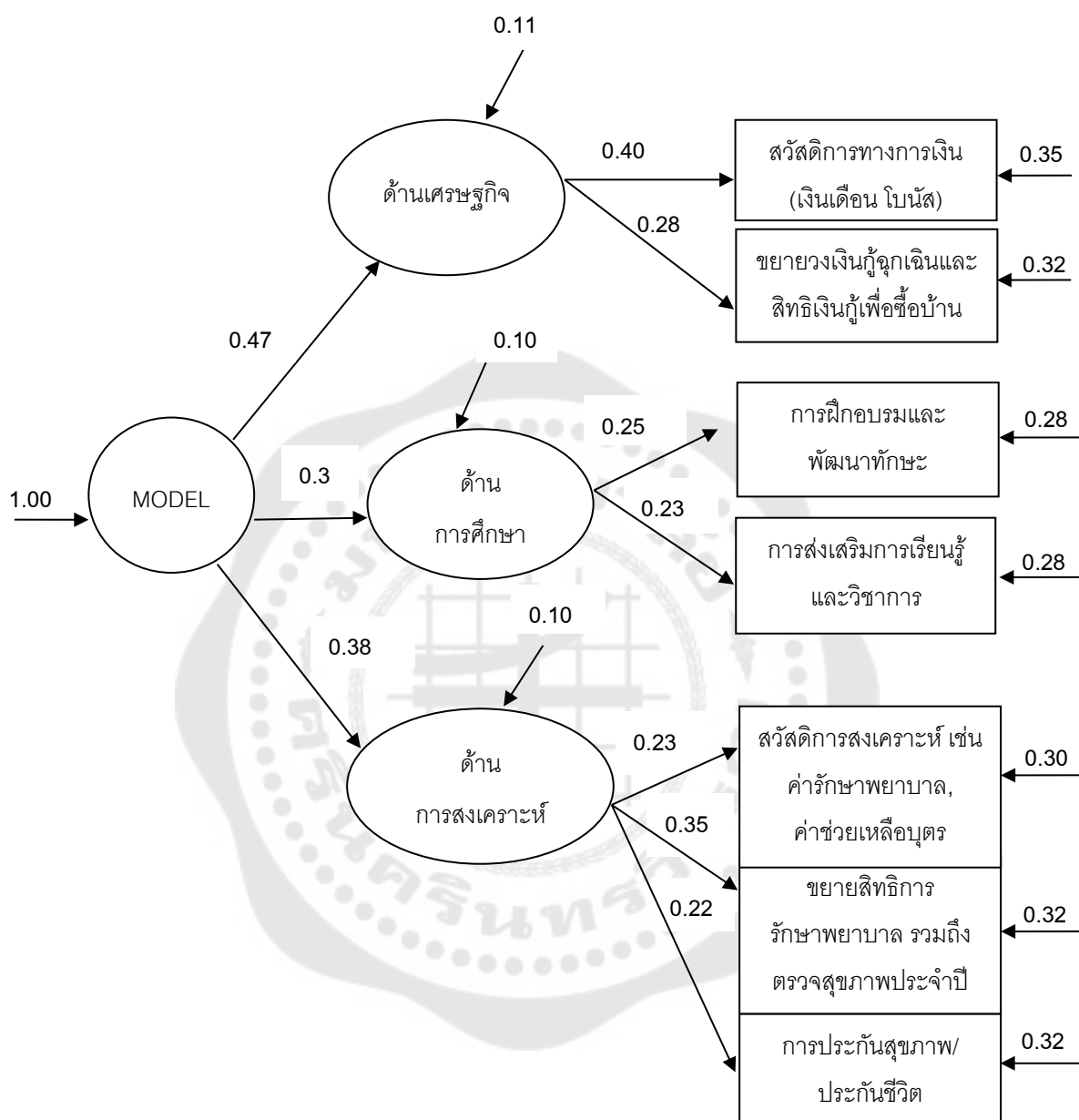
* ค่า t มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

จากตาราง 31 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของโมเดลรูปแบบสวัสดิการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านเศรษฐกิจค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) เท่ากับ 0.47 หมายความว่า หากสวัสดิการทางการเงินเพิ่มขึ้นส่งผลให้ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น 0.47 หน่วย ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.40 แสดงว่า ด้านเศรษฐกิจมีอิทธิพลสูงที่สุดในโมเดลเมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบอื่น ๆ ค่า t-value = 4.27 บ่งชี้ว่าค่าสัมประสิทธิ์นี้มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลจริงต่อคุณภาพชีวิต ค่า $R^2 = 0.35$ หมายความว่า โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ประมาณร้อยละ 35 จากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเห็นได้ว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยเฉพาะสวัสดิการทางการเงิน เช่น เงินเดือนและโบนัส เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล การพัฒนาสวัสดิการทางการเงินที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะช่วย

เพิ่มความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน อย่างมีนัยสำคัญ

ด้านการศึกษา พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b) แสดงว่าเมื่อมีการเพิ่มการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะขึ้น 1 ครั้ง จะส่งผลให้ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น 0.30 หน่วย ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (β) ช่วยเปรียบเทียบอิทธิพลขององค์ประกอบด้านการศึกษากับองค์ประกอบอื่น ๆ ในโมเดล พบว่าการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะมีอิทธิพลในระดับปานกลาง ค่า t-value สูงกว่า 2.0 แสดงถึงความมีนัยสำคัญทางสถิติของปัจจัยนี้ ค่า R^2 ประมาณ 0.28 แสดงว่าองค์ประกอบด้านการศึกษา สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 28 ดังนั้น ปัจจัยทางด้านการศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล โดยเฉพาะการฝึกอบรมและการส่งเสริมการเรียนรู้วิชาการ การพัฒนาทักษะและความรู้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

ด้านการสงเคราะห์ พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ($b = 0.38$) หมายความว่าเมื่อสวัสดิการด้านการสงเคราะห์เพิ่มขึ้น 1 ครั้ง จะส่งผลให้ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตเพิ่มขึ้น 0.38 หน่วย ค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน ($\beta = 0.32$) แสดงว่าองค์ประกอบด้านการสงเคราะห์มีอิทธิพลในระดับปานกลางต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ค่า t-value = 3.50 บ่งชี้ว่าค่าสัมประสิทธิ์นี้มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) แสดงว่าปัจจัยนี้มีผลจริงต่อคุณภาพชีวิต ค่า $R^2 = 0.30$ หมายความว่าองค์ประกอบด้านการสงเคราะห์สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ประมาณร้อยละ 30 ดังนั้น สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร และสวัสดิการช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล การพัฒนาสวัสดิการในด้านนี้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มความมั่นคงทางชีวิต ซึ่งส่งผลดีต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แสดงดังภาพ



ภาพประกอบ 7 โมเดลรูปแบบสวัสดิการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากภาพประกอบ 7 ซึ่งแสดงโมเดลรูปแบบสวัสดิการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถอธิบายได้ว่า ระบบสวัสดิการถูกออกแบบให้มีลักษณะเป็นวงจรการดำเนินชีวิตที่เชื่อมโยงและหมุนเวียนสัมพันธ์กับปัญหาและความเสี่ยงที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องเผชิญอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านรายได้ที่อยู่ในระดับไม่สูง ภาระงานที่มีความหนักและเสี่ยงอันตราย รวมถึงภาวะความรับผิดชอบในการดูแลครอบครัวซึ่งมักมีมากกว่าข้าราชการในหลายกลุ่มอาชีพ สวัสดิการของรัฐในมิติด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ ความมั่นคง การศึกษา การสงเคราะห์ และนันทนาการ จึงมิได้ดำเนินการอย่างแยกส่วน หากแต่ทำหน้าที่ประสานเกื้อกูลกัน เสมือนเสาค้ำยันของโครงสร้างชีวิต ที่ช่วยพยุงทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวของข้าราชการตำรวจให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง

ในระดับฐานราก **มิติด้านเศรษฐกิจ**ถูกจัดวางไว้ในลำดับความสำคัญต้น ๆ เนื่องจากหากรายได้ ค่าตอบแทน ที่อยู่อาศัย และสวัสดิการด้านการเงิน เช่น ระบบสหกรณ์ออมทรัพย์หรือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ มีความไม่เพียงพอ ย่อมก่อให้เกิดแรงกดดันทางการเงินอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบทั้งต่อความเครียดภายในครัวเรือนและเพิ่มความเสี่ยงด้านจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ขณะเดียวกัน **มิติด้านสุขภาพ**ถูกจัดวางให้เป็นเสาค้ำยันสำคัญควบคู่กับมิติด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากลักษณะงานตำรวจมีระบบการจัดชั่วโมงการทำงานเป็นรอบ (เช้า-บ่าย-ดึก) เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่จำกัดเฉพาะเวลาราชการ ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจต้องเผชิญกับเหตุรุนแรง ความเครียด และความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพ และการดูแลสุขภาพจิตอย่างเหมาะสม จึงถือเป็นการลงทุนที่สำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ทำให้กำลังพลสามารถปฏิบัติงานภายใต้ภาระหนักได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มิติด้านความมั่นคง ทั้งในด้านอาชีพและการดำเนินชีวิต เช่น ระบบบำนาญ การคุ้มครองเมื่อประสบอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นระยะยาวว่า ความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่จะไม่ทำให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวถูกทอดทิ้งหากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด สวัสดิการในมิตินี้จึงช่วยยกระดับโครงสร้างสวัสดิการจากการเยียวยาเฉพาะหน้าไปสู่การสร้างหลักประกันชีวิตและอาชีพอย่างยั่งยืน

ลำดับความสำคัญถัดมาคือ**มิติด้านการศึกษา** ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและสมาชิกในครอบครัวสามารถพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการยกระดับสถานะทางสังคมผ่านระบบ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม และทุนการศึกษา ทั้งนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวนมาก เริ่มต้นอาชีพด้วยข้อจำกัดด้านทุนทางการศึกษา การสนับสนุนด้านการศึกษาจึงมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสในระยะยาวให้แก่ทั้งตัวข้าราชการและ บุตรหลาน

ในสถานการณ์ที่ข้าราชการตำรวจหรือครอบครัวต้องเผชิญกับวิกฤตชีวิต เช่น การเจ็บป่วยรุนแรง ความพิการ หรือการเสียชีวิตของเสาหลักครอบครัว ซึ่งส่งผลให้รายได้ลดลง หรือขาดหาย สวัสดิการปกติอาจไม่เพียงพอรองรับ **มิติด้านการสงเคราะห์**จึงทำหน้าที่เป็นกลไก กันชน ผ่านการให้ความช่วยเหลือพิเศษในรูปแบบเงินช่วยเหลือหรือการดูแลเฉพาะกรณี เพื่อป้องกันไม่ให้อุปการะของข้าราชการตำรวจตกอยู่ในภาวะยากจนถาวรหลังเผชิญเหตุการณ์ รุนแรง ซึ่งเป็นความเสี่ยงที่พบได้บ่อยในวิชาชีพตำรวจ

นอกจากนี้ **มิติด้านนันทนาการ** แม้จะถูกจัดวางไว้ในลำดับท้ายสุด แต่กลับมีบทบาท สำคัญต่อคุณภาพชีวิตในเชิงจิตใจและสังคม ผ่านกิจกรรมกีฬา สโมสร กิจกรรมสร้างสรรค์ และการใช้เวลาร่วมกับครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยเยียวยาความเครียดจากงานที่มีความ เสี่ยงสูง เสริมสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และเพิ่มความผูกพันภายในหน่วยงาน

โดยสรุป ระบบสวัสดิการทั้ง 6 มิติ ทำงานเกื้อกูลกันในลักษณะของระบบรองรับ คุณภาพชีวิตแบบองค์รวม ตั้งแต่การประคองความอยู่รอดทางเศรษฐกิจและสุขภาพ การสร้าง หลักประกันในชีวิตและอาชีพระยะยาว ไปจนถึงการเสริมสร้างความมั่นคงของครอบครัว โอกาส ทางการศึกษา และสุขภาวะทางจิตใจและสังคมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ภายใต้บริบท ปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูง ภาระหนี้สินเพิ่มขึ้น และลักษณะงานมีความเสี่ยงและความเครียดมากขึ้น อย่างต่อเนื่อง การยกระดับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสุขภาพควบคู่กับความมั่นคงในอาชีพและ การศึกษา จึงเป็นประเด็นสำคัญ ขณะที่มิติด้านการสงเคราะห์และนันทนาการ แม้จะเป็น ส่วนเสริม แต่มีบทบาทอย่างยิ่งในการป้องกันการหลุดตัวของครัวเรือนตำรวจหลังเผชิญวิกฤต และ ช่วยฟื้นฟูคุณภาพชีวิตในระยะยาว หากทั้งหกมิตินี้ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลและสอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความเสี่ยงของวิชาชีพตำรวจในยุคปัจจุบัน ย่อมสามารถยกระดับคุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ อย่างแท้จริง

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล 2) เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบและแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการที่มีความยั่งยืน เป็นธรรม และตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างแท้จริง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ผู้ศึกษาได้เก็บแบบสอบถาม (Questionnaires) จากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม มาเป็นส่วนสนับสนุนในการสัมภาษณ์ 2 แบบ ประกอบด้วย การสนทนากลุ่ม (Focus Group) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้บังคับบัญชา ระดับผู้บริหารที่สามารถตัดสินใจและกำหนดการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) จากนั้นนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ สามารถสรุปผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ผลการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นจากการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้กับกลุ่มข้าราชการเพื่อสนองตอบสวัสดิการขั้นพื้นฐานของข้าราชการตำรวจ และสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดเพิ่มเติมนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น

ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นแล้ว ทำการสนทนากลุ่มกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อหาข้อสรุปสวัสดิการเพิ่มเติมหรือสวัสดิการที่ต้องการพิเศษที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่มีอยู่แล้ว ผู้วิจัยกำหนดระดับความคิดเห็นสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้และสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้เพื่อรวบรวมหาข้อสรุปอีกครั้ง เพื่อให้ได้รูปแบบสวัสดิการภายใต้ข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับข้อเท็จจริงภายใต้บริบททางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน จนในที่สุดผู้วิจัยสามารถรวบรวมได้ทั้งหมดเพื่อสร้างแบบสอบถามทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อหาข้อยุติเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการหารูปแบบสวัสดิการ กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกและการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างชัดเจน โดยทั่วไปข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจในหลายมิติ ทั้งในส่วนของเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินกู้ฉุกเฉิน เงินค่าเช่าบ้าน ค่าตัดเครื่องแบบ และเงินโบนัสหรือเบี้ยเลี้ยงนอกเวลา สิ่งที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการมากที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่รู้สึกว่าการเงินและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพและภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะเมื่อเทียบกับความเสี่ยงและความเหน็ดเหนื่อยจากการปฏิบัติงาน จึงต้องการให้มีการปรับเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เงินกู้ฉุกเฉินที่เข้าถึงง่ายและเพียงพอ หลายคนประสบปัญหาในการเข้าถึงเงินกู้ฉุกเฉินหรือสวัสดิการเงินกู้ในยามจำเป็น เช่น การเจ็บป่วยของตนเองหรือครอบครัว

หรือเหตุการณ์ไม่คาดฝัน จึงต้องการให้หน่วยงานมีระบบเงินกู้ฉุกเฉินที่อนุมัติรวดเร็ว วงเงินเพียงพอและมีเงื่อนไขไม่ยุ่งยาก ประเด็นสำคัญที่ยังเป็นจุดอ่อนคือการได้รับเงินค่าเช่าบ้านตามสิทธิที่พึงจะได้ ซึ่งอยู่ในระดับน้อย โดยข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองได้รับในระดับน้อยที่สุดหรือน้อย ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และความมั่นคงในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง และค่าตัดเครื่องแบบอย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก แต่ยังมีบางส่วนที่ต้องการให้เพิ่มความต่อเนื่องและความเพียงพอของสวัสดิการเหล่านี้ เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายประจำ เงินโบนัสและเบี้ยเลี้ยงนอกเวลา ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวนไม่น้อยต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรือมีภารกิจพิเศษ จึงต้องการให้มีเงินโบนัสหรือเบี้ยเลี้ยงนอกเวลาที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเป็นแรงจูงใจและตอบสนองความทุ่มเท

2) สวัสดิการด้านการศึกษา จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกและการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าสวัสดิการด้านการศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ และมีความต้องการอย่างต่อเนื่อง โดยทั่วไปข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนด้านการศึกษาในหลายมิติ ทั้งการเปิดโอกาสในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การดูงานนอกสถานที่ และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ เช่น ห้องสมุดในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองและครอบครัว สิ่งที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการมากที่สุด คือ โอกาสในการศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่ต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาส หรือสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเป็นระดับปริญญาตรี ปริญญาโท หรือการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานการฝึกอบรมและดูงานทั้งในและต่างประเทศ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการให้มีการจัดฝึกอบรมและศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้เทคโนโลยีและแนวคิดใหม่ ๆ ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การสนับสนุนทุนการศึกษา มีความต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนทุนการศึกษา ทั้งสำหรับข้าราชการตำรวจเองและสำหรับบุตร เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับครอบครัว การเข้าถึงแหล่งข้อมูลและห้องสมุดข้าราชการตำรวจต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีห้องสมุดหรือแหล่งข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อให้สามารถค้นคว้าและศึกษาหาความรู้ได้อย่างสะดวกและต่อเนื่อง

3) สวัสดิการด้านการสเคราะห์ จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกและผลการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ พบว่า สวัสดิการด้านการสงเคราะห์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญและมีความต้องการอย่างเด่นชัด เพราะเป็นกลไกที่ช่วยบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความมั่นคงในชีวิตทั้งต่อตัวเองและครอบครัว โดยทั่วไปข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ในประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ เงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์/เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน เจ้าหน้าที่ต้องการให้มีเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ที่เพียงพอและเข้าถึงได้ง่าย เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ค่ารักษาพยาบาล ชุกเงิน หรือภาระค่าใช้จ่ายสำคัญในชีวิตประจำวัน โดยมองว่าเงินกู้ที่เพียงพอจะช่วยลดความกังวลและสร้างความมั่นคงทางการเงิน กองทุนสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจที่บาดเจ็บและทุพพลภาพ ข้าราชการตำรวจต้องการให้มีการจัดตั้งหรือสนับสนุนกองทุนสงเคราะห์ สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ประสบเหตุบาดเจ็บ ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ได้รับการดูแลและช่วยเหลืออย่างเหมาะสมทั้งในด้านการเงินและสวัสดิการครอบครัว แหล่งเงินกู้เพื่อซื้อ/เช่า ที่รถยนต์ รถจักรยานยนต์ อาวุธปืน และวิทยุสื่อสาร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการให้มีแหล่งเงินกู้ที่เอื้อต่อการซื้อหรือเช่าซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ อาวุธปืน หรือวิทยุสื่อสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่ต้องใช้ในการภารกิจหรือเพื่อความปลอดภัยของตนเองและครอบครัว การฝึกอาชีพให้แม่บ้านหรือครอบครัวตำรวจ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญกับการฝึกอาชีพให้กับแม่บ้านหรือสมาชิกในครอบครัว เพื่อเสริมรายได้และสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัวในระยะยาว หน่วยงานควรจัดโครงการฝึกอาชีพหรือสนับสนุนเงินทุนสำหรับการประกอบอาชีพเสริม

4) สวัสดิการด้านความมั่นคง จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกและการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคงเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับความมั่นคงในชีวิตราชการและอนาคตของตนเองและครอบครัว โดยทั่วไปข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงในประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ ความมั่นคงในตำแหน่งและสายงาน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ ให้ความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง สวัสดิการบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณ ข้าราชการตำรวจต้องการให้มีสวัสดิการบำเหน็จบำนาญที่เหมาะสม และเพียงพอหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ สามารถดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างไม่ลำบาก

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการแสวงหาความก้าวหน้า ข้าราชการตำรวจต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการสนับสนุนและส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้า เช่น การให้คำปรึกษา การสนับสนุนการฝึกอบรม หรือการให้โอกาสในการแสดงศักยภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง สวัสดิการกองทุนสงเคราะห์ ข้าราชการตำรวจต้องการให้มีสวัสดิการกองทุนสงเคราะห์ที่ครอบคลุมและเหมาะสม เพื่อช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝัน เช่น อุบัติเหตุ การเจ็บป่วยร้ายแรง หรือการสูญเสียบุคคลในครอบครัว ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ข้าราชการตำรวจต้องการให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรือในภารกิจพิเศษ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทุ่มเททำงาน

5) **สวัสดิการด้านนันทนาการ** ที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการ จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกและการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า สวัสดิการด้านนันทนาการเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ความผ่อนคลายและความสัมพันธ์ในองค์กร โดยทั่วไป ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการในประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ การสนับสนุนการแข่งขันกีฬา และกิจกรรมออกกำลังกาย เจ้าหน้าที่ต้องการให้หน่วยงานจัดหรือสนับสนุนการแข่งขันกีฬาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง เพราะกิจกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายใจ ความสามัคคี และลดความเครียดจากการทำงานที่เคร่งเครียดและมีความเสี่ยงสูง การจัดกิจกรรมในเทศกาลและวันสำคัญ ข้าราชการตำรวจต้องการให้มีการจัดกิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ หรือวันสำคัญ เช่น งานปีใหม่ สงกรานต์ งานวันตำรวจ ฯลฯ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร สร้างความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานและครอบครัวตำรวจ การส่งเสริมการพักผ่อนนอกเหนือเวลางาน เจ้าหน้าที่ต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการพักผ่อนนอกเหนือเวลางาน เช่น การจัดทัศนศึกษา ท่องเที่ยว หรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่มงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายและชาร์จพลังกลับไปปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมกิจกรรมพัฒนาทักษะเฉพาะทาง ข้าราชการตำรวจต้องการให้มีการฝึกอบรมกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาทักษะเฉพาะทาง เช่น การยิงปืน การปฐมพยาบาล การอารักขาบุคคลสำคัญ หรือกิจกรรมด้านความปลอดภัยและถวายความปลอดภัย เพื่อเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศเนื่องจากภารกิจของตำรวจสันติบาลมีความเกี่ยวข้องกับบุคคลหลากหลายเชื้อชาติ ข้าราชการตำรวจจึงต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อเพิ่มทักษะการสื่อสารและความพร้อม

ในการปฏิบัติหน้าที่ ดังแนวทางการการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล

6) สวัสดิการด้านสุขภาพ จากการศึกษาข้อมูลเชิงลึกและผลการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพเป็นประเด็นที่ข้าราชการตำรวจให้ความสำคัญสูงสุด และถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพในประเด็นหลัก ๆ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ข้าราชการตำรวจต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับข้าราชการตำรวจทุกคนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถเฝ้าระวังและป้องกันโรคภัยต่าง ๆ ได้อย่างทันทั่วถึง รวมถึงการตรวจร่างกายอย่างละเอียดและครอบคลุมโรคสำคัญที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงสูง สิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ครบถ้วนและรวดเร็ว ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการให้หน่วยงานสนับสนุนการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างครบถ้วนเต็มจำนวน ไม่ว่าจะเป็นการรักษาในโรงพยาบาลของรัฐหรือเอกชน และควรมีขั้นตอนที่สะดวก รวดเร็ว ไม่ยุ่งยาก เพื่อให้เจ้าหน้าที่และครอบครัวได้รับการดูแลสุขภาพอย่างทั่วถึง ขยายสิทธิประโยชน์ให้ครอบคลุมถึงครอบครัว ซึ่งข้าราชการตำรวจต้องการให้สิทธิการรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพขยายไปถึงคู่สมรสและบุตร เพื่อสร้างความมั่นใจว่าทั้งครอบครัวจะได้รับการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสมในยามเจ็บป่วยหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน การให้คำปรึกษาและดูแลสุขภาพจิต เนื่องจากลักษณะงานตำรวจมีความเครียดและกดดันสูง ข้าราชการตำรวจจึงต้องการให้หน่วยงานมีบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตและการดูแลสุขภาพจิตอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันปัญหาสุขภาพจิตและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน

ผลการศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สะท้อนให้เห็นความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบระหว่างองค์ประกอบสวัสดิการแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทั้งในมิติด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การสงเคราะห์ สุขภาพ ความมั่นคง และนันทนาการ โดยการวิเคราะห์เชิงสถิติพบว่าองค์ประกอบบางด้าน เช่น การสงเคราะห์ การศึกษา และเศรษฐกิจมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างชัดเจนต่อคุณภาพชีวิต ขณะเดียวกันการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างยืนยันว่าโครงสร้างสวัสดิการที่ออกแบบขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ในระดับสูง

ในเชิงเนื้อหา ผลการศึกษาไม่ได้เพียงยืนยันว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องการสวัสดิการในหลายมิติ แต่ยังอธิบายให้เห็น “รูปแบบ” ของการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม กล่าวคือ ไม่ใช่การให้สิทธิประโยชน์แบบกระจาย หากเป็นการจัดวางสวัสดิการในฐานะระบบสนับสนุนที่เชื่อมโยงกันระหว่างการช่วยเหลือในยามเดือดร้อน การสร้างโอกาสทางการศึกษา การประดับประดาฐานะทางเศรษฐกิจ และการดูแลสุขภาพกายใจให้สมดุล รูปแบบที่พัฒนาขึ้นจึงผสานทั้งข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพจากประสบการณ์จริงของตำรวจในหน่วยงาน ทำให้ข้อเสนอด้านสวัสดิการมีความเป็นไปได้ทั้งเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติ

เมื่อเชื่อมโยงผลการศึกษาในภาพรวม จะเห็นได้ว่ารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่นำเสนอมีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างแท้จริง เพราะตั้งอยู่บนฐาน “ความต้องการที่แท้จริง” ของกำลังพล มากกว่าการออกแบบจากมุมมองเชิงบริหารฝ่ายเดียว รูปแบบนี้ชี้ให้เห็นว่าหากสำนักงานตำรวจแห่งชาตินำไปปรับใช้และขยายผล ก็จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ลดความเสี่ยงด้านเศรษฐกิจ เพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเอง และสร้างสมดุลชีวิต-งานที่เหมาะสม ซึ่งท้ายที่สุดจะสะท้อนกลับมาเป็นขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรตำรวจในสังคม

5.1.2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการข้าราชการ ร่วมกับข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์ (การสนทนากลุ่ม/การสัมภาษณ์เชิงลึก) ซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กล่าวคือ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ รวมถึงการพัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมุ่งเน้นศึกษาถึงองค์ประกอบของรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็น

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวนทั้งสิ้น 309 คน และได้นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เชิงสถิติ

ทั้งนี้ ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ผู้วิจัยได้สอบถามความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 309 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย รองลงมาเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 31-40 ปี อายุราชการ 0-5 ปีมากที่สุด ตำแหน่งส่วนใหญ่คือ สิบตำรวจโท มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท ส่วนใหญ่มีสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในการอุปการะ 1-3 คน พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่มีต่อรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.45, S.D. 0.45) โดยเฉพาะค่าตัดเครื่องบิน (ค่าเฉลี่ย 3.81) อยู่ในระดับมาก ส่วนเงินเดือน/ค่าตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.05) และเงินกู้ฉุกเฉิน (ค่าเฉลี่ย 3.37) อยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนถึงความต้องการให้หน่วยงานปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน และเพิ่มความเหมาะสมของสวัสดิการเหล่านี้ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพและการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.87, S.D. 0.34) ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการมีห้องสมุดในหน่วยงาน ซึ่งช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายงานอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ได้รับความเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04, S.D. 0.36) โดยเฉพาะวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ (ค่าเฉลี่ย 4.46) และกองทุนสงเคราะห์ข้าราชการที่บาดเจ็บหรือทุพพลภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.43) ถือเป็นสวัสดิการที่ตอบเจตย์และได้รับความสำคัญสูง นอกจากนี้ยังมีการฝึกอาชีพให้กับครอบครัวตำรวจและการสนับสนุนแหล่งเงินกู้เพื่อซื้ออุปกรณ์จำเป็นในการปฏิบัติงาน ความคิดเห็นต่อสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33, S.D. 0.27) ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รู้สึกมั่นคงในตำแหน่ง ได้รับสวัสดิการบำเหน็จบำนาญที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.44) และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการแสวงหาความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม สวัสดิการด้านนันทนาการได้รับความเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.40, S.D. 0.30) หน่วยงานสนับสนุนการแข่งขันกีฬา

(ค่าเฉลี่ย 4.52) กิจกรรมในเทศกาลต่าง ๆ (ค่าเฉลี่ย 4.46) การพักผ่อนนอกเวลางาน (ค่าเฉลี่ย 4.46) และการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรและลดความเครียดจากการทำงาน และ สวัสดิการด้านสุขภาพได้รับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59, S.D. 0.28) ข้าราชการตำรวจได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี (ค่าเฉลี่ย 4.52) และสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างครบถ้วนเต็มจำนวน (ค่าเฉลี่ย 4.57) ซึ่งสร้างความมั่นใจและความอุ่นใจในการดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัด เมื่อพิจารณาค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity ซึ่งเป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานว่าเมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นเมทริกซ์เอกลักษณ์ (Identity Matrix) หรือไม่ หากค่าไคสแควร์มีนัยสำคัญ ($\text{Sig.} < 0.05$) จะสรุปได้ว่า ข้อมูลมีความสัมพันธ์กันมากพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ ค่าที่ได้จากการวิจัยค่าไคสแควร์ = 3315.410 df = 136 Sig. = 0.000 ซึ่งหมายถึงว่าเนื่องจากค่า Sig. < 0.05 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญและเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนั้นโมเดลรูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในระดับดีมาก สะท้อนจากค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เช่น ค่าไคสแควร์ต่ำ, ค่า GFI, AGFI, CFI, NFI สูง และค่า RMSEA ต่ำ แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ สะท้อนให้เห็นว่า โมเดลรูปแบบสวัสดิการที่สร้างขึ้นสามารถอธิบายโครงสร้างปัจจัยสวัสดิการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือสูง

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ของโมเดลรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า โมเดลการวัดมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) ในแต่ละองค์ประกอบเรียงลำดับจากมากไปน้อย ด้านสุขภาพ ได้รับค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสูงสุด ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความเห็นว่าสวัสดิการด้านสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี และการเบิกค่ารักษาพยาบาลอย่างครบถ้วนเต็มจำนวน เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตรายการย่อยในด้านนี้ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีและการเบิกค่ารักษาพยาบาล ได้รับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.52 และ 4.57 ตามลำดับ ด้านนันทนาการมีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบมาตรฐานรองลงมา การสนับสนุนการแข่งขันกีฬา กิจกรรมในเทศกาล การพักผ่อนนอกเวลางาน และการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ได้รับความพึงพอใจในระดับมากถึงมากที่สุด เช่น การสนับสนุนการแข่งขันกีฬา ค่าเฉลี่ย 4.52 และการฝึกอบรมด้านภาษาต่างประเทศ ค่าเฉลี่ย 4.44 ด้านความมั่นคง ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในลำดับถัดมา ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ความสำคัญกับความมั่นคงในตำแหน่งงาน สวัสดิการบำเหน็จบำนาญ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เช่น สวัสดิการบำเหน็จบำนาญ ค่าเฉลี่ย 4.44 และความมั่นคงในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 4.35 ด้านการสงเคราะห์มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานในระดับสูง วงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนสงเคราะห์ข้าราชการที่บาดเจ็บ/ทุพพลภาพ และการฝึกอบรมให้ครอบครัวตำรวจ ได้รับความพึงพอใจในระดับมาก เช่น วงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์ ค่าเฉลี่ย 4.46 และกองทุนสงเคราะห์ ค่าเฉลี่ย 4.43 ด้านการศึกษา ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ในลำดับรอง การสนับสนุนโอกาสในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน และการมีห้องสมุดในหน่วยงาน ได้รับความพึงพอใจในระดับมาก เช่น การสนับสนุนทางการศึกษา ค่าเฉลี่ย 3.97 และการดูงานนอกสถานที่ ค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านเศรษฐกิจ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานต่ำสุดเมื่อเทียบกับองค์ประกอบอื่นแม้จะมีความพึงพอใจในระดับ "ปานกลาง" โดยเฉพาะเงินค่าเช่าบ้านและค่าตัดเครื่องแบบที่อยู่ในระดับมาก แต่เงินเดือน/ค่าตอบแทนและเงินกู้ฉุกเฉินยังอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.52

โดยสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า โมเดลรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีองค์ประกอบหลักที่สำคัญเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคง ด้านการสงเคราะห์ ด้านการศึกษา และด้านเศรษฐกิจ โดยองค์ประกอบด้านสุขภาพมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน รองลงมา คือ ด้านนันทนาการและความมั่นคง ส่วนองค์ประกอบด้านเศรษฐกิจแม้จะมีความสำคัญ แต่ยังได้รับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

5.1.3 ผลการนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การศึกษาแนวทางนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยการเก็บข้อมูลที่ได้จากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 309 คน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามความเหมาะสม

และความเป็นไปได้ของรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาความเหมาะสมของรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพ
ชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ใน
ระดับดีมาก ค่าเฉลี่ยรวม 3.45-4.59 โมเดลสวัสดิการ มีความกลมกลืนกับข้อมูลจริง (CFI = 0.95,
RMSEA = 0.045) เครื่องมือวิจัย มีความเชื่อมั่นสูง (Cronbach's Alpha = 0.90) องค์ประกอบ
สำคัญที่ควรเน้น คือ ด้านการศึกษาและการสงเคราะห์ เพราะมีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด
ด้านเศรษฐกิจ ควรได้รับการปรับปรุงเพิ่มเติม เพื่อสนองตอบความต้องการของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวนมากขึ้น อย่างไรก็ตามรูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการ
ตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดในหลาย
ด้าน โดยเฉพาะด้านสุขภาพ การศึกษา และการสงเคราะห์ ซึ่งมีผลอย่างมีนัยสำคัญต่อคุณภาพ
ชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ขณะที่ด้านเศรษฐกิจควรได้รับการปรับปรุง
เพื่อเพิ่มความครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ให้มากยิ่งขึ้น

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการอภิปรายผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้าง
สวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยใช้การวิเคราะห์
องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ซึ่งเป็นวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ
ที่มุ่งตรวจสอบและยืนยันว่าโครงสร้างของตัวแปรแฝงในรูปแบบสวัสดิการทั้ง 6 ด้านที่กำหนดขึ้น
มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ผู้วิจัยกำหนดไว้หรือไม่

การใช้ CFA ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดโครงสร้างของตัวแปรแฝงล่วงหน้า
โดยพิจารณาว่าตัวแปรสังเกตแต่ละตัวในแบบสอบถามควรสะท้อนสาระสำคัญของมิติสวัสดิการ
ด้านใด จากนั้นจึงนำข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างมาทดสอบความสอดคล้อง
ระหว่างโครงสร้างเชิงทฤษฎีกับข้อมูลจริง ทั้งนี้ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันทำหน้าที่
ตรวจสอบว่าตัวแปรสังเกตในแบบสอบถามสามารถใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรแฝงตามกรอบ
แนวคิดทางทฤษฎีได้อย่างเหมาะสมและมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งผ่านกระบวนการคัดเลือก
ตามหลักสถิติและสามารถเป็นตัวแทนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการ

ตำรวจสันติบาลได้อย่างเหมาะสม โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลอยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ และเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่าโครงสร้างองค์ประกอบและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลสวัสดิการมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่าโมเดลสวัสดิการดังกล่าวมิได้มีความถูกต้องเฉพาะในเชิงทฤษฎีเท่านั้น หากแต่ยังมีศักยภาพในการนำไปประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาระบบสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้ รายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ รวมถึงข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติสำหรับการนำรูปแบบสวัสดิการดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาสวัสดิการอย่างเป็นระบบ จะนำเสนอในลำดับถัดไป

5.2.1 ผลการสังเคราะห์รูปแบบสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่เหมาะสมที่สุดสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล คือ รูปแบบที่มีความครอบคลุมและสามารถสนองตอบความต้องการของบุคลากรตามแนวคิด ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ของมาสโลว์ ซึ่งอธิบายว่าความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นจากระดับพื้นฐานไปสู่ระดับสูงขึ้น และเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมุ่งแสวงหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมควรครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านการสงเคราะห์ ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านสุขภาพ โดยเฉพาะควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับ สวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ และด้านความมั่นคง พร้อมกันนี้ ควรเร่งปรับปรุงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต การสร้างขวัญกำลังใจ และการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

จากการศึกษารูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า สวัสดิการที่มีอยู่สามารถจำแนกออกเป็น 2 รูปแบบหลัก ได้แก่

รูปแบบที่ 1 สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้

สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้นอกจากเงินเดือนประจำ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยมุ่งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน อาทิ ค่าครองชีพและค่าปฏิบัติงานนอกสถานที่ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่ได้รับยังอยู่ในระดับปานกลาง และไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่าภาระหนี้สินที่ต้องชำระ ส่งผลให้ความเพียงพอของสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างน้อย

ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ ปัทมพร จันทร และ พงษ์พิชญ ภัคดีณรงค์ (2563) และ ภาวัต วรรณสุภัท (2550) กล่าวว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและด้านการศึกษาอยู่ในระดับน้อย พร้อมเสนอให้ปรับอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่และค่าครองชีพจริง ขณะที่ สุจิตต์ บุตดาวเวียง (2553) ระบุว่า ความพึงพอใจต่อสวัสดิการโดยรวมของตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ เช่น เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยง และค่าเช่าบ้านที่ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ

สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิลปชัย พรายมี (2550) และ ภาวัต วรรณสุภัท (2550) ต่างรายงานในทิศทางเดียวกันว่า ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจต่อรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางถึงน้อย เนื่องจากรายได้ไม่สอดคล้องกับปริมาณและความรับผิดชอบของงาน แม้ภาครัฐจะมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนและจัดสรรเงินพิเศษเพื่อให้รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ แต่ข้อเท็จจริงจากการวิจัยสะท้อนว่า รายได้รวมยังต่ำกว่าค่าครองชีพจริง และสิทธิด้านที่อยู่อาศัยหรือค่าเช่าบ้านยังไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริง

ในทำนองเดียวกัน ยุพาพร พรเพชรรัตน์ (2544) พบว่า ปัญหาสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยวเกิดจากความไม่เพียงพอทั้งด้านงบประมาณและโครงสร้าง ขั้นตอนการเบิกจ่ายยุ่งยาก และการเบิกค่าเช่าบ้านต้องใช้เอกสารหลายขั้นตอน นอกจากนี้ยังพบความต้องการสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น การช่วยเหลือเมื่อประสบอุบัติเหตุระหว่างปฏิบัติหน้าที่ และความต้องการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การมีสถานที่ทำการเป็นของตนเอง

ดังนั้น แม้สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้จะเคยสอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานในอดีต แต่การเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมและเศรษฐกิจได้ทำให้สวัสดิการเหล่านี้ไม่เพียงพออีกต่อไป จึงควรมีการปรับปรุงโดยเน้นความเพียงพอ ความเป็นธรรม และความสอดคล้องกับ

ภาระหน้าที่ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวนอย่างยั่งยืน

รูปแบบที่ 2 รูปแบบสวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดให้

สวัสดิการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดขึ้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่
ของข้าราชการตำรวจ โดยให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการและการสร้างขวัญ
กำลังใจ ภายใต้ภารกิจที่ต้องดูแลความมั่นคงปลอดภัยของประชาชนในสถานการณ์ที่มีแรงกดดัน
สูง ข้าราชการตำรวจต้องแบกรับภาระงานและความรับผิดชอบอย่างมาก จึงจำเป็นต้องมี
สวัสดิการที่สร้างความมั่นคงในชีวิต ส่งเสริมสุขภาพกายใจ และจัดกิจกรรมนันทนาการ
เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต

แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ อาจศีก กอพา (2542) ที่ชี้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
ต้องประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและ
ปลอดภัย รวมถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการ
ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ตลอดจนมีโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับ
เป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการจัดสวัสดิการ (1) จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิก
นอกเหนือไปจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ (2) ให้การบริการหรือจัดกิจกรรม
อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก (3) ส่งเสริมและสนับสนุนความสามัคคี และสัมพันธ์อันดี
ระหว่างสมาชิก (4) ให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่สมาชิกที่ประสบความเดือดร้อนและ
จำเป็น (5) ดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือโดยทั่วไปของสมาชิก (6) ดำเนินการ
อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

จากการศึกษา พบว่า รูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ควรมีความครอบคลุมครบทั้ง 6 ด้าน ได้แก่
(1) ด้านเศรษฐกิจ เป็นฐานรากของความมั่นคงในชีวิตประจำวัน ช่วยลดความกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย
และสร้างความมั่นใจในการดำรงชีพ (2) ด้านการศึกษา ส่งเสริมศักยภาพ เพิ่มโอกาสก้าวหน้า
ในสายงาน (3) ด้านการสงเคราะห์ ให้ความช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อน เช่น วงเงินกู้
กองทุนสงเคราะห์ และการฝึกอบรมให้ครอบครัวเพื่อเสริมรายได้ (4) ด้านความมั่นคง สร้างความ
เชื่อมั่นในตำแหน่งงาน สิทธิประโยชน์หลังเกษียณ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
(5) ด้านนันทนาการ เสริมสร้างสุขภาพกายใจ ลดความเครียด และสร้างความสามัคคีในองค์กร
และ (6) ด้านสุขภาพ ดูแลสุขภาพกายและจิตของเจ้าหน้าที่และครอบครัวอย่างครอบคลุม

กล่าวโดยสรุป การพัฒนารูปแบบสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ควรเป็นการจัดสวัสดิการอย่างครอบคลุมและสมดุลในทุกมิติ โดยยึดหลักการบูรณาการที่สอดคล้องกับบริบทของภารกิจ ตลอดจนความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้งนี้ ควรเริ่มต้นจากการปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและสภาพค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านสวัสดิการให้มีความเพียงพอ ต่อเนื่อง และเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และยกระดับคุณภาพชีวิตให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างสมศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สาธารณะ

ด้านการศึกษาและการฝึกอบรมควรได้รับการส่งเสริมอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพในวิชาชีพ และเปิดโอกาสความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นระบบ ขณะเดียวกัน ด้านสุขภาพและนันทนาการก็เป็นอีกมิติหนึ่งที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเพิ่มสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลที่ครอบคลุมสมาชิกในครอบครัว การจัดกิจกรรมคลายความเครียด และการส่งเสริมสุขภาพจิต ซึ่งล้วนมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันในองค์กร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ การสนับสนุนด้านสวัสดิการฉุกเฉิน เช่น ระบบเงินกู้ฉุกเฉินหรือกองทุนช่วยเหลือ ควรมีลักษณะที่เข้าถึงง่าย โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อบรรเทาภาระทางการเงินในยามจำเป็น อันจะส่งผลต่อเสถียรภาพทางจิตใจและความมั่นคงในชีวิตของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ควรมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการจัดการสวัสดิการ อาทิ การจัดทำฐานข้อมูลสิทธิประโยชน์ที่ถูกต้อง ทันสมัย และตรวจสอบได้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกและโปร่งใส

อีกทั้ง ควรมีการจัดสรรกำลังพลให้เพียงพอและสอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะช่วยลดภาระงานและส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีเวลาพักผ่อนและดูแลสุขภาพตนเองอย่างเหมาะสม การพัฒนาสวัสดิการจึงควรครอบคลุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการระหว่างการปฏิบัติงาน จนถึงหลังเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความมั่นคงในชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืน อันจะเป็นแรงจูงใจสำคัญในการทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่เพื่อประเทศชาติอย่างเต็มกำลังความสามารถ

5.2.2 ผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลมีความคิดเห็นต่อรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการอยู่ในระดับ มากถึงมากที่สุด ในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านสุขภาพ ด้านนันทนาการ และด้านความมั่นคง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ยังอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อความมั่นคงทางการเงิน ความสามารถในการรับมือกับเหตุฉุกเฉิน และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ หากได้รับการปรับปรุงอย่างเหมาะสม จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ลดความเครียด และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถทุ่มเทเพื่อองค์กรและสังคมได้อย่างเต็มที่

ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ภาวัต วรณสุภัท (2550) ซึ่งระบุว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการทางการเงิน มีผลโดยตรงต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน การปรับปรุงสวัสดิการในด้านนี้จะช่วยเสริมความมั่นคง ลดแรงกดดันทางเศรษฐกิจ และเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป การยกระดับสวัสดิการด้านเศรษฐกิจถือเป็นกุญแจสำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน การจัดสรรผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมจะนำไปสู่การสร้างขวัญกำลังใจ ความมั่นคง และความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

สวัสดิการด้านการศึกษา ถือเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อความมั่นคง ขวัญกำลังใจ ความสามารถในการจัดการปัญหาฉุกเฉิน และความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรมไม่เพียงช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ แต่ยังเป็น การเสริมสร้างศักยภาพให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือเข้าถึงแหล่งความรู้ เช่น ห้องสมุดและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ช่วยเพิ่มทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการปรับตัวต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม โอกาสเหล่านี้ยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายงานสำคัญมากขึ้น ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร

ผลการศึกษาของ พงศ์เทพ สายสุวรรณ (2561) ระบุว่า การสนับสนุนด้านการศึกษาและฝึกอบรมมีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ขณะที่ วิริทธิ์พล เสี่ยมพงษ์ (2550) พบว่า การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ผ่านการศึกษาและฝึกอบรมช่วยลดความเครียด เพิ่มขวัญกำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษาของ Chong และ Kee (2019) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจในรัฐปีนัง ประเทศมาเลเซีย พบว่า ความพึงพอใจต่อการดูแลจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน แต่ปัจจัยด้านเงินเดือนและโอกาสความก้าวหน้าไม่มีความสัมพันธ์โดยตรง ซึ่งสะท้อนว่าการพัฒนาการศึกษาหรือฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ หากปัจจัยพื้นฐานอื่นยังไม่ถูกปรับปรุงควบคู่กัน

ดังนั้น การพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการด้านการศึกษาคควรถือเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ และประสิทธิภาพการทำงาน การฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องไม่เพียงทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ทันสมัยและสามารถรับมือกับปัญหาฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยเพิ่มความมั่นใจและความพร้อมในการรับบทบาทใหม่ ๆ ในอนาคต การสนับสนุนโอกาสทางการศึกษาเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรเห็นคุณค่าในตัวบุคลากรและมุ่งส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งจะก่อให้เกิดความผูกพัน ขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ สวัสดิการด้านการศึกษาก็มิได้เป็นเพียงเครื่องมือในการเพิ่มสมรรถนะการทำงาน แต่ยังเป็นกลไกที่หล่อหลอมจิตวิญญาณการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และวางรากฐานแห่งการเติบโตทั้งของบุคคลและองค์กรในระยะยาว

สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เนื่องจากเป็นกลไกที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิต ขวัญกำลังใจ ความสามารถในการจัดการปัญหาฉุกเฉิน และความภาคภูมิใจในอาชีพ การมีวงเงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์และกองทุนสงเคราะห์สำหรับข้าราชการที่บาดเจ็บหรือทุพพลภาพ เป็นการบรรเทาความเดือดร้อนทั้งในภาวะปกติและยามวิกฤต ทำให้เจ้าหน้าที่และครอบครัวรู้สึกมั่นใจว่าสามารถพึ่งพาระบบสวัสดิการได้ การเข้าถึงแหล่งเงินกู้หรือกองทุนสงเคราะห์ที่รวดเร็วและเพียงพอช่วยให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเครียดและภาระหนี้สิน การได้รับความช่วยเหลือในยามเจ็บป่วยหรือเผชิญเหตุการณ์

ไม่คาดฝันยังสะท้อนถึงความเอาใจใส่ขององค์กรต่อบุคลากร ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันและความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

งานวิจัยของ บริสุทธิ อธิจิต (2556) พบว่า การสงเคราะห์ครอบครัวตำรวจ เช่น การจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือและการฝึกอาชีพให้ครอบครัว มีผลโดยตรงต่อความมั่นคงในชีวิตและช่วยลดความกังวลของเจ้าหน้าที่ ขณะที่ สมพร จันทรเจ้า (2544) ระบุว่า สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ที่มีคุณภาพช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจ ลดความเครียด และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน อย่างไรก็ตาม มีข้อค้นพบที่แตกต่างจากการศึกษาโดย กมลพรรณ รอดจินดา (2564) ซึ่งชี้ว่า สวัสดิการและผลประโยชน์เพียงอย่างเดียวไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสำเร็จในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ แม้สวัสดิการด้านการสงเคราะห์จะได้รับการประเมินในระดับมาก แต่ในบางกรณีไม่ได้มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่บางส่วนได้รับการสนับสนุนด้านอื่นเพียงพออยู่แล้ว

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการด้านการสงเคราะห์มีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยเฉพาะในด้านการบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความมั่นคงในชีวิต แต่เพื่อให้เกิดผลอย่างยั่งยืน ควรดำเนินควบคู่กับการเสริมปัจจัยอื่น เช่น การสร้างโอกาสความก้าวหน้า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะช่วยเพิ่มทั้งคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างครบวงจร

สวัสดิการด้านความมั่นคง มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน การได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างเหมาะสมช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจในอาชีพ พร้อมทุ่มเทและสร้างผลงานที่มีคุณภาพต่อองค์กรและสังคม

จากผลการศึกษา พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน มีความเชื่อมั่นในระบบบำเหน็จบำนาญ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สะท้อนถึงการดูแลที่ครอบคลุมและต่อเนื่อง สวัสดิการด้านนี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถวางแผนชีวิตทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างมั่นใจ ลดความกังวลเกี่ยวกับการถูกเลิกจ้างหรือการขาดโอกาสก้าวหน้าในสายงาน สิทธิประโยชน์หลังเกษียณ เช่น ระบบบำเหน็จบำนาญที่เหมาะสม ช่วยเสริมความมั่นใจในอนาคตและลดภาระด้านค่าใช้จ่ายหลังเกษียณ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถมุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกัน

การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและการได้รับโอกาสพัฒนาในสายงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออก การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการยังเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยเพิ่มรายได้และลดความเครียดทางเศรษฐกิจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อีธอร์ ตันยะกุล (2567) ที่ระบุว่า ความมั่นคงในอาชีพและการได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่องจากองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขและพร้อมทุ่มเทเพื่อองค์กร

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการด้านความมั่นคงเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความมั่นใจและแรงผลักดันให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสามารถวางแผนชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความกังวลเกี่ยวกับความไม่แน่นอนในหน้าที่การงาน และเสริมสร้างพลังใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสพัฒนาในสายงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมล้วนมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เสริมความผูกพันกับองค์กร และส่งเสริมการทุ่มเทเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคมโดยรวม

สวัสดิการด้านนันทนาการ มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน การได้รับการดูแลและพัฒนาอย่างเหมาะสมช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจในอาชีพ พร้อมทุ่มเทและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม บทบาทของสวัสดิการด้านนี้ครอบคลุมการสร้างความสุขในการทำงาน การลดความเครียด และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ผ่านกิจกรรมหลากหลาย เช่น กีฬา เทศกาล งานเลี้ยง หรือการพักผ่อนนอกเวลางาน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกผ่อนคลายจากภาระงานที่มีความเสี่ยงและความกดดันสูง อีกทั้งยังส่งเสริมความสามัคคีและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ด้านสังคมแล้ว กิจกรรมนันทนาการยังส่งผลต่อการพัฒนาทักษะและศักยภาพ เช่น การฝึกทักษะกีฬา การยิงปืน หรือการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ซึ่งช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและสร้างความมั่นใจในอาชีพ นอกจากนี้ การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอช่วยลดความเสี่ยงต่อโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียดและอาชีพตำรวจ

ผลการศึกษาของ วัฒนะ งอนหอม (2553) ระบุว่า สวัสดิการด้านนันทนาการและสิ่งแวดล้อมมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตตำรวจชั้นประทวน โดยกิจกรรมการพักผ่อนและการออกกำลังกายในพื้นที่บ้านพักช่วยให้เจ้าหน้าที่คลายความเครียดและฟื้นฟูสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่การศึกษาของ วิสมล ศรีสุทธีนันท์ (2555) พบว่า หน่วยงานที่มีการจัด

กิจกรรมนันทนาการอย่างต่อเนื่องมีคะแนนคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในงานสูงกว่าหน่วยงานที่ขาดกิจกรรมดังกล่าว อย่างไรก็ตาม งานวิจัยบางส่วนให้ข้อสังเกตที่แตกต่าง เช่น อภินันท์ หิรัญขจร (2562) พบว่า แม้สวัสดิการและกิจกรรมนันทนาการจะมีการจัดสรรอยู่แล้ว แต่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจ ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงกว่าคือความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในทำนองเดียวกัน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และกิจกรรมนันทนาการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยปัจจัยสำคัญคือความรับผิดชอบและความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป แม้สวัสดิการด้านนันทนาการจะเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยสร้างความสุข ความผูกพัน และคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แต่ผลลัพธ์ดังกล่าวจะเกิดขึ้นอย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อมีการบริหารจัดการกิจกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมด้วยปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบในหน้าที่ และโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน ซึ่งจะช่วยสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยั่งยืน

สวัสดิการด้านสุขภาพ มีบทบาทสำคัญในการสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประเมินสวัสดิการด้านสุขภาพในระดับ มากที่สุด โดยเฉพาะการตรวจสุขภาพประจำปีและการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ครบถ้วนเต็มจำนวน สะท้อนให้เห็นถึงการให้ความสำคัญและการดูแลบุคลากรอย่างครอบคลุม

การได้รับการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุมช่วยลดความกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาลทั้งของตนเองและครอบครัว ทำให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกว่าการตรวจสุขภาพประจำปีและการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ครบถ้วนเต็มจำนวน ส่งผลให้เกิดความผูกพันและภาคภูมิใจในวิชาชีพ ตลอดจนเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน เจ้าหน้าที่ที่มีสุขภาพดีสามารถรับมือกับความเครียดจากงานที่มีความเสี่ยงสูง ลดปัญหาการขาดงาน และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาในระยะยาว การตรวจสุขภาพประจำปียังเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันโรคและลดการลาป่วย ซึ่งส่งผลดีต่อความต่อเนื่องและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาของ สุกัญญา แจ่มสว่าง (2560) ชี้ว่า การสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพที่เหมาะสมสามารถลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และลดอัตราการลาออก ขณะที่ พัชรี แสงทองสุขศรี (2565) พบว่า การตรวจสุขภาพประจำปีและการเบิกค่ารักษาพยาบาลที่ครบถ้วนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร อย่างไรก็ตาม

งานวิจัยบางส่วนมีข้อค้นพบที่แตกต่าง เช่น นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) พบว่า สวัสดิการด้านสุขภาพไม่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยที่มีอิทธิพลมากกว่าคือความรับผิดชอบในหน้าที่และความสำเร็จในการทำงานในตนเองเดียวกัน กมลพรรณ รอดจินดา (2564) พบว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ แม้จะได้รับการประเมินในระดับสูง แต่ไม่ได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจโดยตรง หากขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและโอกาสความก้าวหน้าในสายงาน

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการด้านสุขภาพมีความสำคัญในฐานะการดูแลขั้นพื้นฐานที่ช่วยเสริมความมั่นคงทางกายและจิตใจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน แต่เพื่อให้เกิดผลเชิงบวกอย่างยั่งยืน ควรดำเนินควบคู่ไปกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานอย่างมีความรับผิดชอบ และการสร้างโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจะช่วยยกระดับทั้งคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างแท้จริง

เมื่อพิจารณาผลการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการในภาพรวม พบว่า หากรูปแบบดังกล่าวถูกนำไปประยุกต์ใช้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะส่งผลโดยตรงต่อทั้งคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล ภายใต้บริบทของงานด้านความมั่นคงซึ่งมีความเสี่ยงสูง ลักษณะการปฏิบัติงานเป็นกะ และอยู่ภายใต้ระเบียบวินัยที่เข้มงวด การจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมทั้ง 6 มิติจะช่วยเสริมสร้างฐานความมั่นคงในการดำรงชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทำให้สามารถรับมือกับภาระค่าครองชีพ หนี้สิน ปัญหาสุขภาพจากลักษณะการทำงาน และความไม่แน่นอนของอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ความกังวลด้านการยังชีพและความมั่นคงของครอบครัวลดลง และเอื้อให้กำลังพลสามารถทุ่มเทต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านความมั่นคงของรัฐได้อย่างเต็มศักยภาพ

นอกจากนี้ การมีระบบสวัสดิการที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการทำงาน ยังช่วยลดแรงกดดันทางจิตใจที่อาจนำไปสู่พฤติกรรมเสี่ยงหรือการตัดสินใจที่ขัดต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการธำรงไว้ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพ ความน่าเชื่อถือ และภาพลักษณ์ขององค์กรตำรวจในระยะยาว

ในเชิงการปรับใช้ด้านนโยบายและการบริหาร รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบและจัดระบบสวัสดิการทั้งในระดับนโยบายส่วนกลางและระดับหน่วยงานย่อยของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล โดยสามารถนำมิติสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและสุขภาพไปใช้กำหนดมาตรการลดภาระหนี้สินและเพิ่มการเข้าถึง

บริการสุขภาพที่เหมาะสม ขณะเดียวกัน มิติสวัสดิการด้านการศึกษาและความมั่นคงสามารถนำไปใช้ในการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน โครงการฝึกอบรม และทุนการศึกษาที่สอดคล้องกับลักษณะงานด้านความมั่นคงเฉพาะทาง รวมถึงการเสริมมิติสวัสดิการด้านการสงเคราะห์และนันทนาการให้เชื่อมโยงกับระบบดูแลกำลังพลและครอบครัวในกรณีเกิดวิกฤตหรือการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเสี่ยงสูง

เมื่อองค์กรใช้รูปแบบสวัสดิการดังกล่าวเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางและออกแบบสวัสดิการอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้การจัดสวัสดิการไม่เป็นเพียงมาตรการรายด้านที่กระจัดกระจาย หากแต่พัฒนาเป็นระบบสวัสดิการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล และท้ายที่สุดจะสะท้อนกลับมาเป็นประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของภารกิจด้านความมั่นคงของรัฐโดยรวมอย่างยั่งยืน

5.2.3 ผลการนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ส่งผลโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ซึ่งกล่าวได้ว่าสวัสดิการทั้ง 3 ด้านนี้ มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ดังนี้ คือ ด้านการศึกษา สนับสนุนโอกาสพัฒนาตนเอง เพิ่มทักษะและความรู้ ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน มีความมั่นใจและขวัญกำลังใจในการทำงานด้านการสงเคราะห์ ช่วยเหลือในยามฉุกเฉิน ลดภาระค่าใช้จ่าย ดูแลครอบครัว เพิ่มความมั่นคงในชีวิตและลดความกังวลใจ ด้านเศรษฐกิจ แม้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่เป็นฐานรากของความมั่นคงในชีวิตประจำวัน หากได้รับการปรับปรุงจะช่วยลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และสร้างความภาคภูมิใจในอาชีพ การศึกษาของ วิวิทย์พล เสงี่ยมพงษ์ (2550) ยืนยันว่า การสงเคราะห์และดูแลครอบครัวตำรวจช่วยเสริมสร้างความมั่นคงในชีวิตและลดความกังวลใจของเจ้าหน้าที่การศึกษาของ พงศ์เทพ สายสุวรรณ (2561) พบว่า การสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมมีผลต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่ครอบคลุมสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการด้านการศึกษา

การสงเคราะห์ และเศรษฐกิจ มักถูกมองว่าเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต เพิ่มความสุข สร้างขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร งานวิจัยจำนวนมากสนับสนุนแนวคิดนี้ โดยชี้ว่าสวัสดิการที่เหมาะสมและทั่วถึงช่วยให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความมั่นคงในชีวิต มีแรงจูงใจในการทำงาน และพร้อมทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีต่อองค์กรและสังคม เมื่อข้าราชการตำรวจได้รับการดูแลทั้งในด้านโอกาสพัฒนาตนเอง การช่วยเหลือยามฉุกเฉิน และการสนับสนุนทางเศรษฐกิจ ย่อมเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในอาชีพและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์กรอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ยังมีงานวิจัยบางส่วนที่ให้ภาพแตกต่างออกไป โดยชี้ว่าสวัสดิการเพียงอย่างเดียวอาจไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตหรือประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง งานวิจัยเหล่านี้พบว่าปัจจัยด้านจิตใจ เช่น ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความสำเร็จในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลมากกว่าในการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจ หากขาดการบริหารจัดการที่ดีหรือบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ สวัสดิการที่มีอยู่ก็อาจไม่สามารถสร้างผลสัมฤทธิ์เชิงบวกได้อย่างเต็มที่ ความสอดคล้องและความเห็นต่างเหล่านี้สะท้อนให้เห็นว่าการยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนควรพิจารณาอย่างรอบด้าน ไม่เพียงแต่จัดสวัสดิการที่ครอบคลุมเท่านั้น แต่ยังต้องเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนทางจิตใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและครอบคลุมทุกมิติของชีวิตการทำงาน

กล่าวโดยสรุป การออกแบบรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการในงานวิจัยนี้มิได้ตั้งอยู่บนข้อสันนิษฐานของผู้วิจัยเพียงลำพัง หากแต่พัฒนาขึ้นบนฐานของเสียงสะท้อน ประสบการณ์ และความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ซึ่งต้องเผชิญกับภาระงานที่หนัก ความเสี่ยงภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ และภาระครอบครัวในชีวิตประจำวัน ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ การศึกษา และการสงเคราะห์ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่ากำลังพลต้องการหลักประกันในการดำรงชีวิตที่สามารถสัมผัสและเห็นผลได้จริง มิใช่เพียงสวัสดิการในเชิงนามธรรม

ในเชิงประจักษ์ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม การเข้าถึงระบบการรักษาพยาบาลและการดูแลสุขภาพที่เหมาะสม โอกาสในการศึกษาต่อและการพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุตรหลาน ตลอดจนการได้รับความ

ช่วยเหลือจากองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อเผชิญเหตุการณ์รุนแรงหรือวิกฤตในชีวิต เช่น อุบัติเหตุร้ายแรง การเจ็บป่วยหนัก หรือปัญหาครอบครัวที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนเฉียบพลัน ผลการศึกษาดังกล่าวสะท้อนว่าความมั่นคงในชีวิตเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของกำลังพลระดับชั้นประทวน

เมื่อรูปแบบสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวได้อย่างชัดเจน การนำไปใช้ในกองบัญชาการตำรวจสันติบาลจึงมิได้เป็นเพียงการเพิ่มสิทธิประโยชน์แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเท่านั้น หากแต่ส่งผลในระดับโครงสร้างองค์กร ทำให้กำลังพลรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับ เห็นคุณค่า และไม่ถูกปล่อยไว้เผชิญปัญหาชีวิตตามลำพัง ซึ่งช่วยลดความเครียดและความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต พร้อมทั้งเสริมสร้างความผูกพัน ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และความรักต่อองค์กร

ผลลัพธ์ในระยะยาวคือการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การลดแนวโน้มการย้ายออกหรือการลาออก และการรักษากำลังพลที่มีประสิทธิภาพให้คงอยู่กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า รูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการที่พัฒนาขึ้นจากงานวิจัยนี้เป็นผลจากการรับฟังเสียงและความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และหากได้รับการนำไปใช้เป็นนโยบายและแนวทางการบริหารอย่างจริงจังและเป็นระบบ จะเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นคง ความผาสุก และความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างยั่งยืน

5.2.4 โมเดลรูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล: SB-WELFARE Model (Special Branch - Welfare Enhancement for Life and Future Readiness)

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการสวัสดิการในหลายมิติ ทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคง การศึกษา เศรษฐกิจ การสงเคราะห์ และนันทนาการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ

การพัฒนา SB-WELFARE Model มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแนวทางการจัดสวัสดิการเชิงบูรณาการ ที่สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างรอบด้าน โดยอาศัยผลการวิจัยเชิงประจักษ์เป็นฐานข้อมูลสำคัญ ผสมผสานกับกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้รูปแบบสวัสดิการที่ได้มีความเหมาะสมกับบริบทของกองบัญชาการ

ตำรวจสันติบาล ซึ่งมีภารกิจด้านการข่าว การอารักขาบุคคลสำคัญ และการรักษาความมั่นคงภายในประเทศที่ต้องการความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

ในด้าน แนวคิดการจัดสวัสดิการ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานที่มองว่าสวัสดิการเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความมั่นคงและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร องค์กรที่จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมจะสามารถลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับ แนวคิดการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจในต่างประเทศ พบว่าประเทศที่มีระบบสวัสดิการตำรวจที่เข้มแข็ง เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสหราชอาณาจักร ล้วนให้ความสำคัญกับการคุ้มครองชีวิต การดูแลสุขภาพจิต และการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แนวคิดเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มของการจัดสวัสดิการตำรวจในระดับสากลที่มุ่งเน้น “คุณภาพชีวิตเชิงรุก (Proactive Quality of Life)” ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของ SB-WELFARE Model ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตำรวจสันติบาลแบบองค์รวม

ในเชิงบริหารจัดการ แนวคิดการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ชี้ให้เห็นว่าการบริหารสวัสดิการควรเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร เพื่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงระบบทั้งในด้านประสิทธิภาพบุคลากรและประสิทธิผลของภารกิจ SB-WELFARE Model จึงได้รับการออกแบบให้เป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ในการสร้าง “ทุนมนุษย์ด้านความมั่นคง” (Security Human Capital) ที่มีศักยภาพในการรองรับภารกิจด้านการข่าว การอารักขาบุคคลสำคัญ และการรักษาความมั่นคงของประเทศ

ขณะเดียวกัน การอธิบายพฤติกรรมของข้าราชการในการเข้าถึงและใช้สวัสดิการสามารถอ้างอิงได้จาก ทฤษฎีการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ (Welfare Utilization Theory) ซึ่งระบุว่า ความรู้ ความเข้าใจ และการรับรู้คุณค่าของสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดระดับการเข้าถึงสวัสดิการของบุคลากร ผลการวิจัยในครั้งนี้สะท้อนว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความต้องการใช้สวัสดิการสูง แต่บางส่วนยังขาดข้อมูลหรือระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการเข้าถึงอย่างทั่วถึง SB-WELFARE Model จึงได้กำหนดมาตรการที่ตอบสนองต่อการรับรู้คุณค่าของสวัสดิการ (Perceived Value) และการเข้าถึงบริการ (Accessibility) เพื่อให้ข้าราชการสามารถใช้สวัสดิการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในมิติของ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) การพัฒนา SB-WELFARE Model ได้สะท้อนแนวคิดนี้อย่างชัดเจน โดยสวัสดิการ

แต่จะด้านตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจตามลำดับขั้นจากพื้นฐาน เช่น ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสุขภาพ ไปจนถึงความต้องการในระดับสูง เช่น การได้รับการยอมรับ ความภาคภูมิใจ และการพัฒนาศักยภาพตนเอง การตอบสนองความต้องการอย่างเป็นลำดับ เช่นนี้ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และทำให้ข้าราชการมีพลังในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย

ในส่วนของ แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ผลการวิจัยยืนยันว่าการมีระบบสวัสดิการที่ดีส่งผลกระทบต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ช่วยลดความเครียดจากภาระงาน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะทางกาย และจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการขององค์การอนามัยโลก (WHO) ที่มองคุณภาพชีวิตเป็น องค์ประกอบของความสุข ความปลอดภัย และความพึงพอใจในชีวิต

นอกจากนี้ ผลการพัฒนาโมเดลยังสัมพันธ์กับ แนวคิดการบริหารองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ (Bureaucracy Theory) ของแมกซ์ เวเบอร์ ที่เน้นความโปร่งใส มีระเบียบ และความยุติธรรมในการบริหารงานราชการ SB-WELFARE Model จึงได้รับการออกแบบให้มีระบบการบริหารจัดการสวัสดิการที่เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเท่าเทียม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในองค์กร ตลอดจนส่งเสริมธรรมาภิบาล (Good Governance) ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กล่าวโดยสรุป SB-WELFARE Model ที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นผลลัพธ์จากการบูรณาการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องทั้งในเชิงโครงสร้างการบริหารและเชิงพฤติกรรมมนุษย์ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างครอบคลุมและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงของชาติได้อย่างแท้จริง

ตาราง 32 การเชื่อมโยงองค์ประกอบของ SB-WELFARE Model กับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบของ SB-WELFARE Model	แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	สาระสำคัญของการเชื่อมโยงเชิงทฤษฎี
1. Wellness (ด้านสุขภาพ)	แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) - ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	สวัสดิการด้านสุขภาพเป็นพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงาน การจัดการตรวจสุขภาพ จัดบำบัด และศูนย์ฟิตเนส ส่งเสริมความสมดุลของร่างกายและจิตใจ ทำให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. Education (ด้านการศึกษา)	แนวคิดการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจ - แนวคิดการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)	การพัฒนาความรู้และทักษะของข้าราชการตำรวจถือเป็นสวัสดิการเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับศักยภาพบุคลากร เปิดโอกาสให้เข้าถึงทุนการศึกษา การฝึกอบรม และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งช่วยสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพและเสริมขวัญกำลังใจ
3. Living Support (ด้านการสงเคราะห์)	แนวคิดการจัดสวัสดิการ (Welfare Management) - ทฤษฎีการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการ (Welfare Utilization Theory)	การสงเคราะห์ช่วยลดความเสี่ยงและบรรเทาความเดือดร้อนของเจ้าหน้าที่ในยามฉุกเฉิน ผ่านกองทุนและมาตรการช่วยเหลือต่าง ๆ เป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางสังคมและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร

ตาราง 32 (ต่อ)

องค์ประกอบของ SB-WELFARE Model	แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	สาระสำคัญของการเชื่อมโยงเชิงทฤษฎี
4. Financial Aid (ด้านเศรษฐกิจ)	แนวคิดการจัดสวัสดิการของรัฐ (State Welfare Concept) - ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์	การสนับสนุนทางการเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่าครองชีพ หรือเงินกู้ ดอกเบี้ยต่ำ เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ช่วยลดภาระทางการเงินและสร้างแรงจูงใจเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
5. Recreation (ด้านนันทนาการ)	แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) - แนวคิดการจัดการองค์กรเชิงกลยุทธ์	การจัดกิจกรรมนันทนาการ กีฬา และงานสร้างสรรค์ส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร และช่วยลดความเครียดจากการทำงาน ถือเป็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
6. Security (ด้านความมั่นคง)	แนวคิดการบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Bureaucracy Theory) - แนวคิดการจัดสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจ	การสร้างหลักประกันในชีวิตราชการ เช่น บำเหน็จบำนาญ ประกันชีวิต และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ สะท้อนระบบราชการที่มีเสถียรภาพและความยั่งยืน สร้างความมั่นใจและผูกพันระยะยาวระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์กร

ที่มา: ผู้วิจัยสังเคราะห์จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (2568)

การเชื่อมโยงเชิงทฤษฎีดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า SB-WELFARE Model เป็นการพัฒนา “ระบบสวัสดิการเชิงกลยุทธ์” ที่บูรณาการทั้งมิติของ ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Maslow) กับแนวคิด การจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการ (Bureaucratic-Strategic Integration) ทำให้รูปแบบสวัสดิการนี้มีได้จำกัดอยู่เพียงการจัดสิทธิประโยชน์ แต่ยังเป็น “กลไกสร้างคุณค่าและความมั่นคงของชีวิตราชการ” ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงาน ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และการคงอยู่ของกำลังพลอย่างยั่งยืนในบริบทของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ พบว่า SB-WELFARE Model ซึ่งเป็นรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีโครงสร้างประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน โดยแต่ละองค์ประกอบได้รับการพัฒนาขึ้นจากผลการวิจัยในประเด็นเฉพาะที่สะท้อนความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ตาราง 33 โครงสร้างของ SB-WELFARE Model ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน

องค์ประกอบของโมเดล	ที่มาจากผลการวิจัย	มิติคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุม	แนวทางและมาตรการที่พัฒนา
W - Wellness (สวัสดิการด้านสุขภาพ)	ผลการวิจัยเชิงปริมาณชี้ว่า ข้าราชการตำรวจจำนวนมาก ประสบปัญหาความเครียด ความดันโลหิตสูง และขาด กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	สุขภาพกายและจิตใจ	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี, ส่งเสริมการออกกำลังกาย, จัด โครงการสุขภาพจิตเชิงบวก และ รณรงค์โภชนาการที่เหมาะสม
E - Education (สวัสดิการด้านการศึกษา)	จากการสนทนากลุ่มพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีการต้องการพัฒนาความรู้ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	การพัฒนาศักยภาพและทักษะ ชีวิต	จัดทุนการศึกษาสำหรับบุตรและ บุคคลากร, ส่งเสริมการเรียนรู้ ออนไลน์, จัดอบรมหลักสูตร พัฒนาทักษะอาชีพเสริม
L - Living Support (สวัสดิการด้านสงเคราะห์)	ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างชี้ว่า ความผูกพันใคร่ครวญเป็น ปัจจัยสำคัญต่อขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการทำงาน	ความมั่นคงทางสังคมและ ครอบครัว	จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน, โครงการครอบครัวสัมพันธ์, การให้คำปรึกษาคู่ครอบครัว และสวัสดิการดูแลผู้เจ็บป่วย
F - Financial Aid (สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ)	ผลการวิจัยระบุว่าความมั่นคง ทางการเงินเป็นปัจจัยหลักที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	จัดระบบสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ, ส่งเสริมการออม, โครงการร้านค้า สวัสดิการ และการอบรมวางแผน การเงิน

ตาราง 33 (ต่อ)

องค์ประกอบของโมเดล	ที่มาจากผลการวิจัย	มิติคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุม	แนวทางและมาตรการที่พัฒนา
R - Recreation (สวัสดิการ ด้านนันทนาการ)	ผลสำรวจสะท้อนว่าการขาด กิจกรรมผ่อนคลาย ส่งผลให้เกิด ความเครียดสะสมและความ เหนื่อยล้าทางอารมณ์	สมดุลชีวิตและความสุขในการ ทำงาน	จัดกิจกรรมกีฬา, ท่องเที่ยวเชิง สวัสดิการ, ชมรมสันทนาการ และ กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ใน องค์กร
S - Security (สวัสดิการ ด้านความมั่นคง)	จากการสัมภาษณ์พบว่า ความปลอดภัยในการปฏิบัติ หน้าที่และสิทธิในการรับการ คุ้มครองยังเป็นประเด็นสำคัญ	ความมั่นคงในชีวิตและอาชีพ	จัดระบบประกันภัยการปฏิบัติ หน้าที่, โครงการคุ้มครองสิทธิ ราชการ, จัดอบรมการจัดการ ความเสี่ยง และสร้างระบบ ช่วยเหลือเมื่อเกิดเหตุในหน้าที่

ที่มา: ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ (2568)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนา SB-WELFARE Model เป็นกระบวนการสังเคราะห์รูปแบบสวัสดิการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีฐานข้อมูลเชิงประจักษ์รองรับ เริ่มต้นจากการลงพื้นที่ศึกษาสภาพจริงของชีวิตและการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล เพื่อให้เห็นทั้งปัญหาเชิงโครงสร้าง ระดับ ความพึงพอใจและความคาดหวังต่อระบบสวัสดิการที่มีอยู่เดิมอย่างรอบด้าน ข้อมูลที่ได้จากภาคสนามถูกนำมาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์อย่างเป็นขั้นตอน จนก่อรูปเป็นมิติสวัสดิการหลักที่สะท้อนสภาพความเป็นจริงของกำลังพลระดับชั้นประทวน

มิติสวัสดิการที่ใช้เป็นกรอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ สุขภาพ การศึกษา ความมั่นคง การสงเคราะห์ และนันทนาการ ซึ่งแต่ละมิติไม่ได้ถูกกำหนดขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมเพียงอย่างเดียว หากแต่พัฒนาขึ้นจากการบูรณาการองค์ความรู้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ควบคู่กับข้อเท็จจริงและความต้องการที่ปรากฏซ้ำจากข้อมูลเชิงประสบการณ์ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในบริบทจริงขององค์กรตำรวจ

เมื่อโครงสร้างมิติสวัสดิการมีความชัดเจน ผู้วิจัยจึงนำรูปแบบการวิจัยแบบผสมมาใช้ โดยอาศัยข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของโมเดล ผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างมิติสวัสดิการแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิต ขวัญกำลังใจ

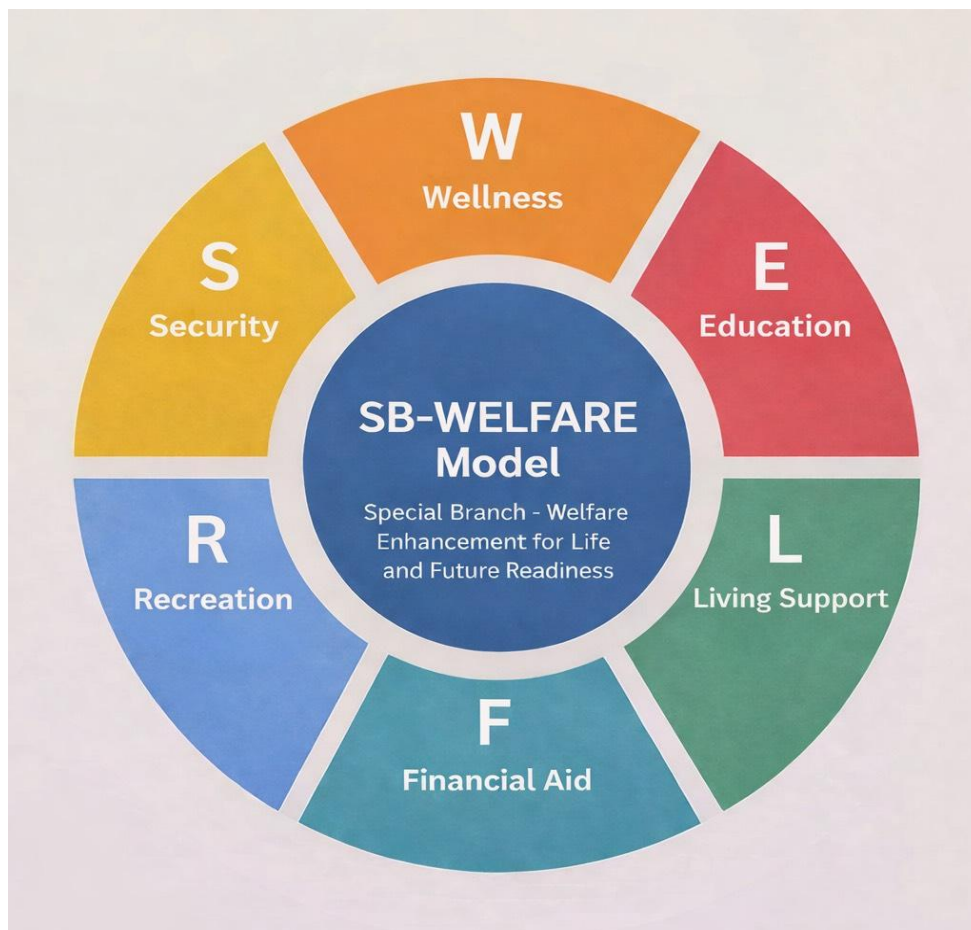
ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ผลการวิเคราะห์ทำให้มีมติสวัสดิการใน SB-WELFARE Model ไม่ได้เป็นเพียงการจัดหมวดหมู่เชิงแนวคิด แต่เป็นองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักทางสถิติรองรับถึงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ปัญหาด้านรายได้ ค่าตอบแทน และภาระหนี้สินมีความเชื่อมโยงกับระดับความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ขณะที่การเข้าถึงสวัสดิการด้านสุขภาพและโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับความรู้สึกมั่นคงและความหวังต่อความก้าวหน้าในอนาคตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ การขาดระบบการสงเคราะห์ที่ชัดเจนส่งผลให้ครอบครัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความเปราะบางเมื่อเผชิญสถานการณ์วิกฤต ในทางกลับกัน การมีสวัสดิการด้านความมั่นคง สุขภาพ และนันทนาการที่เพียงพอช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

ขั้นตอนสุดท้ายของการสังเคราะห์โมเดลคือการเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์ทางสถิติเข้ากับข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสะท้อนมุมมองประสบการณ์ และข้อจำกัดเชิงโครงสร้างภายใต้บริบทของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งในด้านการงบประมาณ ระเบียบราชการ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ด้านสวัสดิการ การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลจริงและการตีความบนฐานบริบทองค์กร ทำให้ SB-WELFARE Model มีความครบถ้วนทั้งในฐานโครงสร้างสวัสดิการ แนวทางการปฏิบัติ และทิศทางเชิงนโยบายที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

ดังนั้น SB-WELFARE Model จึงมิได้หยุดอยู่เพียงการระบุองค์ประกอบของสวัสดิการ แต่เป็นโมเดลที่ยืนยันได้เชิงประจักษ์ว่า หากมีการจัดสวัสดิการอย่างครบถ้วน สอดคล้องกับประสบการณ์ชีวิตและความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คุณภาพชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรจะได้รับการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน อย่างบูรณาการ อันนำไปสู่การยกระดับระบบสวัสดิการขององค์กรตำรวจอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน

SB-WELFARE Model



ภาพประกอบ 8 SB-WELFARE Model A six-part welfare framework for Special Branch police officers, integrating key dimensions of well-being: Wellness, Education, Living Support, Security, Recreation, and Financial Aid.

จากผลการศึกษาพบว่า SB-WELFARE Model เป็นรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาลที่เกิดจากการบูรณาการข้อมูลเชิงประจักษ์กับแนวคิดทางทฤษฎีอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ปัญหาและประเด็นสวัสดิการในบริบทจริงของข้าราชการตำรวจสันติบาล จากนั้นได้รวบรวมและวิเคราะห์เอกสารทางวิชาการ รวมถึงนโยบายภาครัฐ เพื่อสร้างฐานความรู้เกี่ยวกับระบบสวัสดิการและความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

การวิจัยดำเนินการในลักษณะ วิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผ่านแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อวิเคราะห์แนวโน้ม ความพึงพอใจ และความต้องการสวัสดิการในแต่ละมิติ จากนั้นดำเนินการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อสะท้อนประสบการณ์ มุมมอง และความรู้สึกของเจ้าหน้าที่อย่างลึกซึ้ง ข้อมูลจากทั้งสองระยะจึงถูกนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกันอย่างเป็นระบบ จนได้ผลลัพธ์ที่สะท้อนภาพรวมของความต้องการและแนวทางการพัฒนาสวัสดิการอย่างครบถ้วน

ผลการสังเคราะห์นำไปสู่การพัฒนา SB-WELFARE Model ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน ที่สะท้อนความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิต ดังนี้

1) W - Wellness: ด้านสุขภาพ

สวัสดิการด้านสุขภาพถือเป็นหลักประกันพื้นฐานที่รัฐจัดให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อรองรับความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ มาตรการสำคัญประกอบด้วย การตรวจสุขภาพประจำปี การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว สิทธิการรักษาพยาบาลของบิดามารดาและบุตร รวมถึงเงินช่วยเหลือพิเศษในกรณีบาดเจ็บหรือพิการจากการปฏิบัติราชการ มาตรการเหล่านี้สะท้อนถึงความห่วงใยขององค์กรต่อสุขภาวะของบุคลากร อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่า ควรมีการส่งเสริมเพิ่มเติมในมิติของ “สุขภาพเชิงรุก” ได้แก่ การจัดตั้งคลินิกสุขภาพจิต การส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย และบริการศูนย์ฟิตเนสภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างสมดุลทั้งกายและใจให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างยั่งยืน

2) E - Education: ด้านการศึกษา

สวัสดิการด้านการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการตำรวจ ภาครัฐได้จัดให้มีทุนการศึกษา การฝึกอบรม การดูงาน และโครงการพัฒนาความรู้ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีความเชื่อว่า “การได้รับโอกาสทางการศึกษา” เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตและรายได้ในอนาคต ดังนั้น การพัฒนาในด้านนี้ควรมุ่งเน้นการสร้างระบบสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) การจัดอบรมทักษะใหม่ (Reskilling & Upskilling) และการส่งเสริมทุนการศึกษาสำหรับครอบครัวตำรวจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในสังคมสมัยใหม่

3) L - Living Support: ด้านการสงเคราะห์

สวัสดิการด้านการสงเคราะห์เป็นกลไกที่รัฐจัดขึ้นเพื่อคุ้มครองเจ้าหน้าที่และครอบครัวในยามประสบเหตุเดือดร้อน โดยเฉพาะการจัดสหกรณ์ออมทรัพย์ กองทุนช่วยเหลือผู้บาดเจ็บหรือทุพพลภาพ การให้สินเชื่อเพื่อซื้อของจำเป็น ตลอดจนโครงการฝึกอบรมอาชีพให้ครอบครัวตำรวจ เพื่อเสริมรายได้และลดความเปราะบางในชีวิต ผลการวิจัยสะท้อนว่ามาตรการเหล่านี้ช่วยสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม แต่ยังต้องพัฒนาในด้านการบริหารจัดการกองทุน การเข้าถึงความช่วยเหลืออย่างรวดเร็ว และการพัฒนาโครงสร้างการดูแลครอบครัวตำรวจในภาวะวิกฤติ เพื่อให้ระบบสงเคราะห์มีความยั่งยืนและตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันทั่วถึง

4) F - Financial Aid: ด้านเศรษฐกิจ

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการตำรวจ โดยรัฐได้จัดให้มีเงินกู้ดอกเบี่ยต่ำ เบี้ยเลี้ยง ค่าตัดเครื่องแบบ และเงินตอบแทนพิเศษต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากรายได้ที่ได้รับยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพปัจจุบัน ผู้วิจัยจึงเสนอแนวทางเพิ่มเติม เช่น การจัดตั้งโครงการสินเชื่อดอกเบี่ยต่ำเพื่อเจ้าหน้าที่การให้คำปรึกษาด้านการเงินส่วนบุคคล (Financial Counseling) และการส่งเสริมวินัยทางการเงิน เพื่อป้องกันปัญหานี้สินและสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจในระยะยาว

5) R - Recreation: ด้านนันทนาการ

สวัสดิการด้านนันทนาการมีบทบาทสำคัญในการสร้างสมดุลชีวิตและลดความเครียดจากการปฏิบัติภารกิจที่เข้มข้น รัฐได้จัดกิจกรรมกีฬา กิจกรรมสันทนาการ และงานสังสรรค์ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพกาย จิตใจ และความสัมพันธ์ภายในองค์กร ผลการวิจัยชี้ว่ากิจกรรมเหล่านี้ช่วยสร้างความสามัคคี ความภาคภูมิใจในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม ควรพัฒนาให้มีรูปแบบที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การจัดโครงการท่องเที่ยวเชิงสังคม (Social Trips) การแข่งขันกีฬาสีภายใน และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Team Building) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

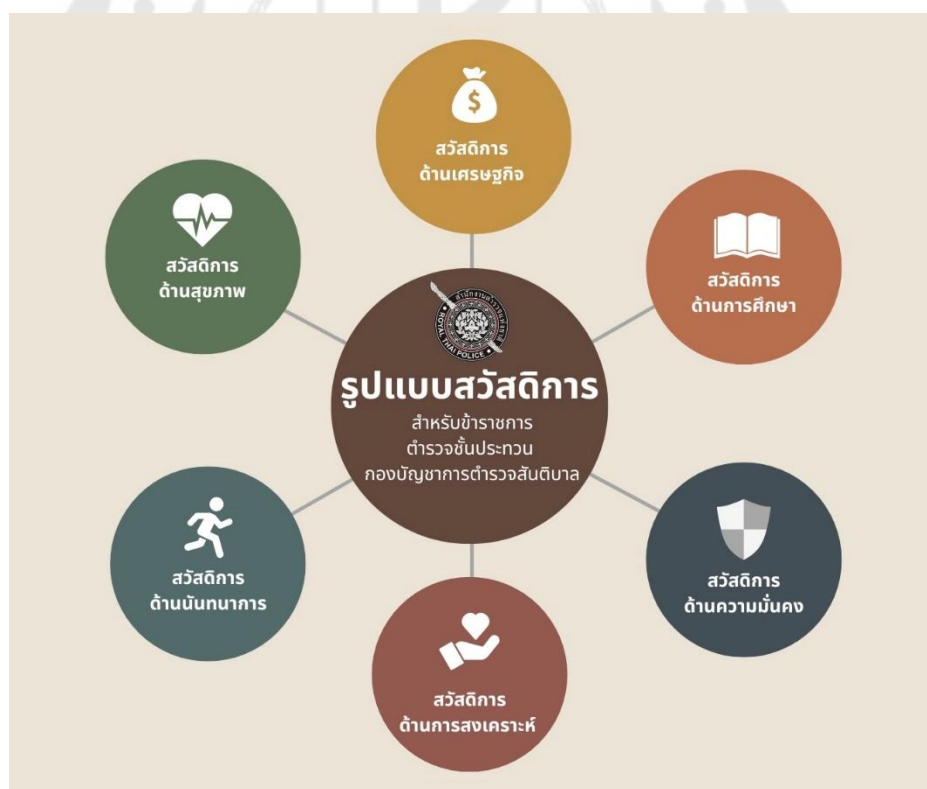
6) S - Security: ด้านความมั่นคง

สวัสดิการด้านความมั่นคงเป็นกลไกสำคัญในการสร้างหลักประกันชีวิตและอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยครอบคลุมสิทธิประโยชน์ด้านบำเหน็จบำนาญ การประกันชีวิต การช่วยเหลือครอบครัวกรณีเสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่ และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มาตรการเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของรัฐในการสร้าง “ความมั่นคงแห่งชีวิตราชการ” เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจในการทำงาน ปราศจากความกังวลในอนาคต ผลการวิจัยเสนอให้

เพิ่มเติมการจัดตั้งกองทุนเพื่อการออมระยะยาว การประกันรายได้หลังเกษียณ และโครงการส่งเสริมการวางแผนทางการเงิน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงอย่างยั่งยืนในทุกช่วงวัยของชีวิตราชการ

โดยสรุป SB-WELFARE Model เป็นผลจากระบวนการวิจัยเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงแนวคิดทางทฤษฎีกับข้อมูลจริงในภาคสนาม เพื่อสร้างระบบสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างครอบคลุม ทั้งในมิติของร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ รูปแบบดังกล่าวมิได้เพียงส่งเสริมคุณภาพชีวิต แต่ยังเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร และศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจด้านความมั่นคงของชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

5.2.5 แบบจำลองสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล



ภาพประกอบ 9 แบบจำลองสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล

จากการสังเคราะห์ข้อมูลได้พัฒนารูปแบบสวัสดิการโดยใช้ชื่อว่า “SB-WELFARE Model” (Special Branch - Welfare Enhancement for Life and Future Readiness) โดยมีองค์ประกอบหลัก 6 ด้าน เป็นกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่ช่วยให้การแปลงนโยบายสวัสดิการเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยทำหน้าที่เป็นกรอบแนวคิดสำคัญที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการออกแบบและพัฒนาสวัสดิการให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ หรือความมั่นคงในชีวิต โครงสร้างของโมเดลมีความชัดเจนในแต่ละด้าน ทำให้สามารถแยกพัฒนาเป็นโครงการย่อยได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่มีอยู่จริง ในมุมมองเชิงนโยบาย การใช้ SB-WELFARE Model ช่วยให้การจัดสรรงบประมาณมีความชัดเจนและเป็นธรรมมากขึ้น เพราะสามารถจัดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วนของแต่ละมิติ เช่น ด้านเศรษฐกิจ และสุขภาพที่ส่งผลต่อชีวิตประจำวันของเจ้าหน้าที่โดยตรง ส่งผลให้การจัดสรรทรัพยากรมีเป้าหมายและประสิทธิภาพสูงขึ้น นอกจากนี้ SB-WELFARE Model ยังเป็นเครื่องมือสื่อสารนโยบายที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับ ทั้งผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ทำให้ทุกฝ่ายเข้าใจภาพรวมและทิศทางการพัฒนาสวัสดิการอย่างตรงกัน ลดความซับซ้อนในการประสานงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โมเดลนี้ยังช่วยให้เกิดระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากแต่ละมิติของโมเดลสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างชัดเจน เช่น ความพึงพอใจในการรับบริการสุขภาพ การเข้าถึงแหล่งเงินกู้ หรืออัตราการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีความสำคัญต่อการปรับปรุงนโยบายให้ตอบโจทย์ในระยะยาว

เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้ว SB-WELFARE Model ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางการจัดสวัสดิการแบบองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันนโยบายให้สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และเสริมสร้างให้หน่วยงานมีความมั่นคง แข็งแรง และเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต ดังนั้น โมเดลนี้ไม่เพียงแต่เป็นแนวทางจัดสวัสดิการแบบองค์รวมที่สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจเพียงเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ที่สนับสนุนการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและส่งเสริมให้กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สามารถเติบโตเป็นองค์กรที่มั่นคง แข็งแรง และยั่งยืนในอนาคตต่อไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ระดับเชิงนโยบาย (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ)

(1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรพิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎหมายระเบียบสวัสดิการ และคู่มือสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการทางเศรษฐกิจให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถลดภาระค่าใช้จ่ายของครัวเรือนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านเงินสวัสดิการ ค่าเช่าที่พักอาศัย และกองทุนเพื่อช่วยเหลือด้านสวัสดิการภายใน โดยควรกำหนดหลักเกณฑ์ที่มีความยืดหยุ่น โปร่งใส และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

(2) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดการพัฒนาสวัสดิการด้านการศึกษาเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายหลักในการยกระดับสมรรถนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทั้งในมิติของทักษะวิชาชีพเฉพาะด้านและทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศ โดยเชื่อมโยงสิทธิประโยชน์ด้านการศึกษากับระบบการฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้การใช้สิทธิด้านการศึกษาไม่จำกัดอยู่เพียงการเลื่อนวุฒิ แต่เป็นการลงทุนเชิงนโยบายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพกำลังพลและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรในระยะยาว

(3) สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรนำ SB-WELFARE Model (Special Branch – Welfare Enhancement for Life and Future Readiness) ไปประยุกต์ใช้เป็นกรอบเชิงนโยบายในการยกระดับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในภาพรวมอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน โดยเฉพาะด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ และความมั่นคงในชีวิต พร้อมทั้งใช้เป็นกลไกในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความเร่งด่วนของสวัสดิการในแต่ละมิติอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

2) ระดับหน่วยงาน (กองบัญชาการตำรวจสันติบาล)

(1) กองบัญชาการตำรวจสันติบาลควรจัดทำฐานข้อมูลภาระหนี้สินและค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปรับปรุงหลักเกณฑ์และกลไกของกองทุนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้สามารถช่วยเหลือค่าใช้จ่ายที่จำเป็นได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอ จากนั้นควรประสานข้อมูลดังกล่าวกับหน่วยงานด้านนโยบายในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงสวัสดิการด้านเศรษฐกิจให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของพื้นที่ปฏิบัติการ ลดความซ้ำซ้อนของมาตรการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการช่วยเหลือกำลังพล

(2) กองบัญชาการตำรวจสันติบาลควรส่งเสริมความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา และสถาบันสอนภาษาภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อใช้เป็นกลไกหลักในการยกระดับสวัสดิการด้านการศึกษา โดยร่วมกันออกแบบหลักสูตรพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะและภารกิจของหน่วยงาน พร้อมกำหนดสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการ สำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่เข้าร่วมโครงการอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านการสนับสนุน ค่าใช้จ่ายและการรับรองผลการอบรม เพื่อนำไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม

(3) กองบัญชาการตำรวจสันติบาลควรกำหนดนโยบายในการจัดทำฐานข้อมูล สวัสดิการของกำลังพลในทุกหน่วยย่อยอย่างเป็นระบบ และนำมาเปรียบเทียบกับมาตรฐานตาม คู่มือสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงโครงสร้าง สวัสดิการให้มีความสอดคล้องและเป็นธรรมในระดับองค์กร จากนั้นควรกำหนดแนวปฏิบัติ ด้านสวัสดิการในประเด็นสำคัญ เช่น การช่วยเหลือกรณีจำเป็น ค่าเช่าที่พัก กองทุนฉุกเฉิน และ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิต บรรจุไว้ในแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของกองบัญชาการ และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติอย่างเป็นระบบ

3) ระดับบุคคล (ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน)

(1) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนควรสำรวจและจัดทำข้อมูลภาระหนี้สินและ ค่าครองชีพของตนเองอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปใช้ประกอบการขอรับสวัสดิการหรือ ความช่วยเหลือจากกองทุนสวัสดิการด้านเศรษฐกิจของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่แท้จริง

(2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนควรใช้สิทธิสวัสดิการด้านการศึกษาอย่างมี เป้าหมายและแผนพัฒนาระยะยาว โดยเลือกหลักสูตรหรือการอบรมที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำรวจ ทั้งในด้านทักษะวิชาชีพเฉพาะด้านและทักษะ ภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง พร้อมนำผลการพัฒนาเหล่านั้นไปเชื่อมโยงกับการประเมินผล การปฏิบัติงานและการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร

(3) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนควรติดตาม ทำความเข้าใจ และใช้สิทธิ ประโยชน์ด้านสวัสดิการผ่านคู่มือและช่องทางที่หน่วยงานกำหนดอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดเก็บ ข้อมูลค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของตนเองอย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการขอรับ สิทธิหรือสะท้อนปัญหาต่อหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการในระดับ กองบัญชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของกำลังพลมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ระดับประเทศ (เชิงนโยบาย)

ขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนทั่วประเทศ เพื่อสะท้อนความต้องการและสภาพปัญหาด้านสวัสดิการในหลากหลายบริบทได้อย่างรอบด้าน

2) ระดับเปรียบเทียบ (เชิงวิชาการและหน่วยงาน)

ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานหรือภูมิภาค เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการบริหารสวัสดิการของตำรวจในแต่ละพื้นที่

3) ระดับการพัฒนา (เชิงนวัตกรรม)

ประเมินผลการประยุกต์ใช้ SB-WELFARE Model ในระยะยาว เพื่อศึกษาความต่อเนื่องของผลลัพธ์ด้านคุณภาพชีวิต แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจอย่างยั่งยืน



บรรณานุกรม

- กมลพรรณ รอดจินดา. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- กฤษณพงศ์ พูตระกูล. (2557, 10 กรกฎาคม). ปฏิรูปตำรวจสังคมไทยจะได้อะไร. *มติชน*, น. 21.
- กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2567). *ประวัติศาสตร์ตำรวจสันติบาล*. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- กองสวัสดิการตำรวจ, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2553). *คู่มือการจัดสวัสดิการภายในสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ*. กองสวัสดิการสงเคราะห์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- กันยารัตน์ จันทรสว่าง. (2562). พุทธศาสนากับการเปลี่ยนแปลง: กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 6(2): 209-222.
- กุลธนา ธนาพงศธร. (2532). *ประโยชน์และบริการ: เอกสารการสอนวิชาบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 8-15*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์. (2552). *แผนปฏิบัติการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ประจำปี 2552*. กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด.
- คณาธิป ศรีทิพย์. 2547). *สวัสดิการของข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจน้ำ* [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2544). *ธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวนการทางด้าน สิ่งแวดล้อม*. สายธาร.
- ชาย โพธิ์สีดา (2549). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐธิดา คำทรา, และ เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสาร นวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชภัฏวชิรเวศน์โกสินทร์*, 9(3), 52-67.
- ณัฐภูมิ อยู่ซึ้ง. (2555). *การควบคุมสื่อมวลชนประเภทโทรทัศน์ของประเทศไทยภายใต้กระแส โลกาภิวัตน์หลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ.2550 ถึงการเลือกตั้งทั่วไป*

3 กรกฎาคม พ.ศ. 2554 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

<https://cmudc.library.cmu.ac.th/frontend/Info/item/dc:118291>

ดอง โส แบ. (2545). ศึกษาเปรียบเทียบโครงสร้างบริหารองค์กรและการจัดสวัสดิการของตำรวจ
ประเทศไทยและประเทศสาธารณรัฐเกาหลี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

ทศพล คำแก้ว. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ
ปองน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].

<https://buuir.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/16110>

ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 11.). ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรธร ต้นยะกุล. (2567). ความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานสังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา, 24(2), 122-136.

ธีระยุทธ ฉายาอุทัยพงศ์. (2540). ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ : ศึกษาเฉพาะ
กรณีสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองอุดรธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

นพรัตน์ แสงดาว. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการเรียนของนักเรียนนายสิบตำรวจ รุ่นที่
9 ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 3. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(2),
113-123.

นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). ทฤษฎีองค์การ: แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ (พิมพ์ครั้งที่ 4).
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นิพัทธ์พนธ์ พันธุ์ภักดี. (2567). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจภูธรบ้านบึง จังหวัดชลบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].

บงกช ต้นติวิษณุโสภิต. (2564, 24 กุมภาพันธ์). มีตำรวจไว้ทำไม? ส่องโครงสร้างตำรวจแต่ละ
ประเทศ. <https://agenda.co.th/featured/thai-police-reform-in-need/>

บริสุทธิ์ อธิจิต. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานี
ตำรวจภูธรพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].

บุญใจ ศรีสถิตยโนภากร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญเลิศ เย็นคงคา และคณะ. (2549). การจัดการเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5.). BK การพิมพ์.

ประชุม รอดประเสริฐ. (2528). นโยบายและการวางแผน : หลักทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2.). นิตกุลการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปัทมพร จันทร, และ พงษ์พิชญ์ รักดีณรงศ์. (2563). แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางปู. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม, 2(1), 10-17.

พงศ์เทพ สายสุวรรณ. (2561). การสนับสนุนการศึกษาและฝึกอบรมมีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจชั้นประทวน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

พงศ์ธร พันลึกเดช. (2548). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมราชองครักษ์ กระทรวงกลาโหม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].

พงศ์พัศ พงษ์เจริญ. (2546). คิดใหม่ ทำใหม่ ตำรวจไทยยุคทักษิณ. โรงพิมพ์กรุงเทพ.

พงษ์เทพ สันติกุล. (2558). องค์การและการบริหารจัดการ สวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พชรพล ถนอมเกียรติกร. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสวัสดิการสำหรับครอบครัวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].

พรนิภา ม่วงคร้าม. (2550). มิติบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].

พรสุข อัสวณิเวศน์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณีโรงงานอุตสาหกรรมอาหาร การเกษตรอุตสาหกรรมอาหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].

พฤทธิสรรค์ สุทธิไชยเมธี. (2563). สถิติขั้นสูงเพื่อการวิจัยเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- พัชรา สิ้นลอยมา, วรวัช วิชชุวานิชย์, ธิติ มหาเจริญ และ มุทิता มากวิจิตร (2559). แนวทางการบริหารจัดการสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งระบบ: รายงานฉบับสมบูรณ์. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- พัชรี แสงทองสุขศรี. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- พิทยา บวรวัฒนา. (2547). ประมวลสาระชุดวิชาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการ รัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 3. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการ.
- พิริยะ ผลพิรุฬห์. (2552). การวางแผนกลยุทธ์และการวิเคราะห์โครงการ. โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ภคทิพภา ศรีสว่าง. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภาวัต วรธสุภักธ. (2550). คุณภาพชีวิตตำรวจจราจรชั้นประทวน ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 5 [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ภิญโญ สารธ. (2519). การบริหารงานบุคคล. ไทยวัฒนาพานิช.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง. (2555). โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจ. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- ยุพาพร พรเพชรรัตน์. (2544). ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของตำรวจท่องเที่ยว [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2541). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัชนิพร ไชยมิ่ง. (2557). การพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการคงอยู่ในงานของอาจารย์วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก วิทยาลัยพยาบาลสังกัดพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข [วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ลานสีก กลับน้อย. (2553). แนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สถานีตำรวจภูธร จังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น].
- วนิดา หุปะกา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลราชาเทวะ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต].

- วสันต์ พลั้วพันธ์. (2550). การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา มูลนิธิโรงพยาบาลอภัยภูเบศร [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ].
- วชิษฐ เดชกุญชร. (2557). ชีวิตตำรวจ. มติชน.
- วัฒน์ งามน้อม. (2553). แนวทางการพัฒนาอาครสวัสดิการที่พัทอาศัยข้าราชการตำรวจชอยเฉลิมลาภ [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- วิริทธิ์พล เสงี่ยมพงษ์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก].
- วิมล ศรีสุทธานันท์. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การเผชิญปัญหาตำรวจนครบาลด้วยการปรึกษารายบุคคลเชิงบูรณาการทฤษฎีและเทคนิค [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ศศิธร เทือกสุบรรณ, พูลจันทร์ วิชัยดิษฐ์, และ วาสนา จาตุรัตน์. (2561). แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี].
- ศศิธร ปัดรำไพ. (2565). การศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังคมเมือง กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ศักดิ์ดา ประมุขศักดิ์. (2557). ยุทธศาสตร์กองบัญชาการศึกษาเพื่อการพัฒนาตำรวจชั้นประทวนประจำสถานีตำรวจ [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จังหวัดฉะเชิงเทรา [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ศิริพงษ์ อดาวลัย ณ อยุธยา. (2551). แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย [วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน].
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ (ฉบับสมบูรณ์ ปรับปรุงใหม่ล่าสุด). ดวงกมลสมัย.
- ศิลปชัย พรายมี. (2550). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ

นครบาลศาลาแดง กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ศุภณัฐ อุปนันไชย. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดสถานี
ตำรวจภูธรในจังหวัดอุดรธานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี].

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2545). *Competitive Strategy [ยุทธวิธีการแข่งขัน]*. ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์. (2545). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. สำนักพิมพ์อมรินทร์.

สมบัติ เอี่ยมมะหงษ์. (2540). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการ*. โรงเรียนนายเรืออากาศ.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5.). วัฒนาพานิช.

สมพร จันทร์เจ้า. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรละหานทราย จังหวัดบุรีรัมย์* [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์].

สายชล ปัญญชิต. (2566). *แนวทัศน์สังคมวิทยา: ความคิดเชิงโครงสร้างสังคมและการประยุกต์ใช้
โครงการผลิตหนังสือและตำรา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ*.

สุกรี แวมซอ. (2565). *องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารเชิงกลยุทธ์ของสำนักงานการศึกษาเอกชน
ในจังหวัดชายแดนภาคใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].

สุกัญญา แจ่มสว่าง. (2560). *การจัดการคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด
สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรปราการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราช
ภัฏธนบุรี].

สุจิตต์ บุตดาวเวียง. (2553). *สวัสดิการข้าราชการตำรวจจรรยาบรรณระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร
เมืองขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

สุบัน โยทุม. (2544). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดเลย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].

สุพานี สฤษฏีวานิช. (2553). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 3.). ซีเอ็ด
ยูเคชั่น.

สุภางค์ จันทวานิช. (2559). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 23). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุมาลี จิระรัส. (2548). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- แสง ไชยสุวรรณ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- โสภณ ศรีวาท. (2540). *การบริหารงานบุคคลข้าราชการตำรวจ. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.*
- อธิพัฒน์ วรนิภาคย์. (2566). *ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และการวิเคราะห์ทฤษฎีลำดับความต้องการของฮับราฮัม ฮาโรลด์ มาสโลว์. วารสารวิชาการไทยวิจัยและการจัดการ, 4(3), 57-71.*
- อภิรักษ์ หิรัญขจร. (2562). *ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- อมรรัตน์ พงษ์ปวน. (2550). *ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์การกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- อยุทธิ์ เพชรอินทร. (2542). *ตำรวจกับการเมืองไทย. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.*
- อาจศึก กอพา. (2542). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- อุทัย นาน้ำ. (2550). *การศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- อุทัย หิรัญโต. (2531). *หลักการบริหารงานบุคคล. โอเดียนสโตร์.*

ภาษาอังกฤษ

- Abraham, S. C. (2006). *Strategic Planning: A Practical Guide for Competitive Success*. Thomson South-Western.
- Bowling, A. (2014). *Research Methods in Health: Investigating Health and Health Services* (4th ed.). Open University Press.
- Byars, L. L., และ Rue, L. W. (1997). *Human Resource Management* (5th ed.). Irwin/McGraw-Hill.
- Campbell, A., Converse, P. E., และ Rodgers, W. L. (1976). *The Quality of American Life: Perceptions, Evaluations, and Satisfaction*. Russell Sage Foundation.

- Cartwright, S., & Cooper, C. (2014). Towards Organizational Health: Bridging Occupational, Organizational and Public Health. *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*. 29-42.
- Casio, W. F. (2003). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. McGraw-Hill.
- Certo, S. C., & Peter, J. P. (1991). *Strategic Management: Concepts and Applications*. McGraw-Hill.
- Chalofsky, N. (2003). An Emerging Construct for Meaningful Work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83.
- Chong, K. Y., & Kee, D. M. H. (2019). Job Satisfaction and Performance of Police Officers in Penang. *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 772.
- Coulter, M. K. (2005). *Strategic Management in Action*. Pearson Prentice Hall.
- David, F. R. (2007). *Strategic Management: Concepts and Cases* (11th ed.). Prentice-Hall Of India Pvt. Limited.
- Dempsey, J. S. & Forst, L. S. (2008). *An Introduction to Policing*. Thompson-Wadsworth, 7-8.
- Diener, E. (2009). *The Science of Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (Vol. 37). Springer Science & Business Media.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors Predicting the Subjective Well-Being of Nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 851-864.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent Findings on Subjective Well-Being. *Indian Journal of Clinical Psychology*.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). *Measuring Quality of Life: Economic, Social, and Subjective Indicators*. *Social indicators research*, 40(1), 189-216.
- Doyal, L., & Gough, I. (1991). Measuring Need-Satisfaction. *A Theory of Human Need*, 151-170.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The Effects of Quality of Working Life (QWL) on Employee Behavioral Responses. *Social Indicators Research*, 22, 31-47.
- Glezer, H., & Wolcott, I. (1999). Work and Family Life: Reciprocal Effects. *Family Matters*,

52, 69-75.

Gopinath, C., และ Siciliano, J. I. (2005). *Strategize Experiential Exercises in Strategic Management* (2nd ed.). Thomson South-Western.

Gordon, J. R. (1991). *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior* (3rd ed.). Allyn and Bacon.

Greenberg, J., และ Baron, R. A. (1995). *Behavior in Organizations: Understanding & Managing the Human Side of Work* (5th ed.). Prentice-Hall International.

Greenhaus, J.H., Collins, K.M. & Shaw, J.D. (2003) The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.

Henry, N. (2004). *Public Administration and Public Affairs*. Pearson Prentice Hall.

Hunger, J. D., และ Wheelen, T. L. (2003). *Essentials of Strategic Management* (3rd ed.). Prentice Hall.

Huse, E. F., และ Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change* (3rd ed.). West Publishing Company.

Karimu, O. O. (2015). Effects of the Nigeria Police Force Personnel Welfare Condition on Performance. *European Journal of Research and Reflection in Arts and Humanities*, 3(1), 7-72.

Kerce, E. W., & Booth-Kewley, S. (1993). Quality of Work Life Surveys in Organizations: Methods and benefits. *Sage Focus Editions*, 158, 188-188.

Krejcie, R. V., และ Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Krishna, M. (2024). *Pay and Morale Survey 2024: Police Federation of England and Wales*. Police Federation of England and Wales (PFEW).

Lee, S. Y., & Brand, J. L. (2005). Effects of Control over Office Workspace on Perceptions of the Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25(3), 323-333.

Lennie, S. J. (2024). *Investigating Police Families's Wellbeing and Support Needs*. The Open University; College of Policing.

Lewin, D. (1981). Collective Bargaining and the Quality of Work Life. *Organizational*

- Dynamics*, 11(9), 37-53.
- Lucas, R. E., Diener, E., และ Suh, E. (1996). Discriminant Validity of Well-Being Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 616-628.
- McMillan, J. H., & Schumacher, S. S. (1997). *Research in Education: A Conceptual Introduction*. Longman.
- Meir, E. I., Tziner, A., & Glazner, Y. (1997). Environmental Congruence, Group Importance, and Job Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 5, 343-353.
- Meyer, J. P., และ Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. SAGE Publications.
- Mondy, R. W., และ Noe, R. M. (2005). *Human Resource Management* (9th ed.). Prentice Hall.
- Northcott, C. H. (1956). *Personnel Management: Principles and Practice* (3rd ed.). Philosophical Library Inc.
- Pearce, J. A., และ Robinson, R. B. (2000). *Strategic Management*. McGraw Hill.
- Rhodes, A. (2025). *National Police Wellbeing Survey 2025*. National Police Wellbeing Service (Oscar Kilo) & College of Policing.
- Schermerhorn, J. R. (2012). *Management* (11st ed.). Wiley.
- Schuler, R. S., Beutell, N. J., และ Youngblood, S. A. (1989). *Effective Personal Management* (3rd ed.). Nest Publishing Company.
- Scott, D., Bishop, J. W., & Chen, X. (2003). An Examination of the Relationship of Employee Involvement with Job Satisfaction, Employee Cooperation, and Intention to Quit in US Invested Enterprise in China. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 3-19.
- Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. Prentice Hall.
- Sen, A. (1982). *Poverty and Famines: An Essay on Entitlement and Deprivation*. Oxford University Press.
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-Being and Occupational Health in the 21st Century Workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489-509.

- Spicker, P. (1995). *Social Policy: Themes and Approaches*. Prentice Hall.
- Sulaiman, Y., Ortega, A., D'Silva, J. L., Samah, A. A., และ Omar, S. Z. (2016). A Comparison across Ranks of Well-being among Police Officers in Malaysia. *Asian Social Science*, 12(1), 151-158.
- Thompson, A. A., & Strickland, A. J. (2003). *Strategic Management: Concepts and Cases*. McGraw-Hill.
- Veenhoven, R. (2008). Healthy Happiness: Effects of Happiness on Physical Health and the Consequences for Preventive Health Care. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 9(3), 449-469.
- Walton, R. E. (1975). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 7(3), 14-16.
- Weber, M. (1947). *The Theory of Social and Economic Organizations*. Free Press.
- Wright, P. L., Pringle, C. D., และ Kroll, M. J. (1994). *Strategic Management: Text and Cases* (2nd ed.). Allyn and Bacon.





ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



AF19-03-03.1
August, 2023

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชื่อโครงการวิจัย : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน:

กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวสุนทรี คุ้มพิบูลย์

หน่วยงานต้นสังกัด : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หมายเลขรับรองโครงการวิจัย : SWUEC 682067

รายการเอกสารที่รับรอง :

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณา	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2568
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์	ฉบับที่ 1 ลงวันที่ 23 มกราคม 2568
3. เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2568
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	ฉบับที่ 2 ลงวันที่ 11 มีนาคม 2568
5. ประวัติผู้วิจัย	

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม Declaration of Helsinki, Belmont Report, International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP), International Guidelines for Human Research ตลอดจนกฎหมาย ข้อบังคับและข้อกำหนดภายในประเทศ จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยตามโครงการวิจัยนี้ได้

วันที่รับรอง : 1 เมษายน 2568

วันที่หมดอายุ : 31 มีนาคม 2569

(ลงชื่อ).....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

ชุดสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ (ชุดที่ 2)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาคารนวัตกรรม ศ.ดร.สาโรช บัวศรี ชั้น 17

โทร. (02) 6495000 ต่อ 17503, 17506 โทรสาร (02) 2042590



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความยินยอมในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร สำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

ชื่อการวิจัย : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ผู้วิจัยหลัก : สุนทรี ควรวินบูลย์
สังกัด : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
แหล่งทุนวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย : /

เรียน ข้าราชการตำรวจผู้สนใจเข้าร่วมการวิจัย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุนทรี ควรวินบูลย์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการทางสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหาหรือรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำสู่การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันนำไปสู่การเสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ท่านอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมการวิจัยนี้ แต่ข้อมูลที่ได้จะมีประโยชน์ต่อกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบเสริมสร้างการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยนี้หรือไม่ก็ได้ แต่หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะขอให้ท่าน

ผู้วิจัยจะขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มในประเด็น “สวัสดิการที่ได้รับตามสภาพความเป็นจริงและสวัสดิการตามความต้องการที่สอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน” ใช้เวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมง โดยจะขออนุญาตหมายท่านล่วงหน้าเพื่อให้ท่านมาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มผ่านระบบ Zoom ร่วมกับผู้เข้าร่วมการวิจัยท่านอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 30 คน โดยขณะดำเนินการสนทนากลุ่มผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียงของท่าน ซึ่งหากท่านไม่ประสงค์จะใช้ชื่อของท่าน ท่านสามารถใช้นามสมมติหรือรหัสเลขได้

ฉบับที่ 2 วันที่ 11 มีนาคม 2568



หากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ หรือหากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นในสนทนากลุ่ม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่แสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย หากผู้วิจัยจะหยิบยืมคำพูดของท่านไว้ในรายงานการวิจัยและผลงานทางวิชาการรูปแบบอื่น ๆ ผู้วิจัยจะใช้นามสมมุติแทนชื่อและนามสกุลจริงของท่าน ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้ภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยเป็นระยะเวลา 1 ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงหากพบว่าข้อมูลบางส่วนยังไม่ครบถ้วน/ถูกต้อง และจะเก็บไว้เป็นความลับเฉพาะสำหรับใช้ในงานวิจัยนี้เท่านั้น

ในการเข้าร่วมการวิจัยนี้ ท่านจะได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินจำนวน 300 บาท /ท่าน

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัย โปรดติดต่อได้ที่ ร.ต.อ.หญิง สุนทรี ควรพิบูลย์ ตำแหน่งรอง สว.ผอ.บ.ก.ส.3 โทรศัพท์ 061-6415995

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้หรือต้องการทราบสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ สามารถติดต่อได้ที่ “หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้น 17 อาคารนวัตกรรม ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี เลขที่ 114 ถนนสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ 02-6495000 ต่อ 17501, 17505 โทรสาร 02-2042590 อีเมล swuec@g.swu.ac.th” เพื่อให้มั่นใจว่า สิทธิ ความเป็นส่วนตัว และความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในคนระดับสากล

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า (นาง/นางสาว/นาย) ได้อ่านคำชี้แจง/รับฟังคำอธิบายจาก
ว่าที่ ร.ต.อ.หญิง สุนทรี ครัวพิบูลย์ เกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการ
เสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการ
ตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยข้อความที่อธิบายประกอบด้วย รายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัย, รายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติและได้รับการปฏิบัติ, ประโยชน์
ที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการเข้าร่วมการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทาง
ป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้อ่าน/รับฟังคำอธิบายข้อความในเอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร
โดยตลอด ได้รับคำอธิบายและการตอบสนองสงสัยจากนักวิจัย และมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเข้าร่วม
การวิจัย

นอกจากนี้ นักวิจัยได้รับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของข้าพเจ้าไว้ในที่ปลอดภัย หากจะหยิบยกคำพูด
ของข้าพเจ้าไว้ในรายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์และผลงานทางวิชาการรูปแบบอื่น ๆ นักวิจัยจะใช้นามสมมุติ
แทนชื่อและนามสกุลของข้าพเจ้า และจะไม่นำเสนอข้อมูลอื่น ๆ ที่อาจเชื่อมโยงถึงข้าพเจ้าได้ ทั้งนี้จะนำเสนอ
ผลการวิจัยในภาพรวมซึ่งเป็นการสรุปผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

“ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ” และข้าพเจ้า
สามารถถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ ถ้าข้าพเจ้าปรารถนา โดยจะไม่มีผลกระทบและไม่เสียสิทธิใด ๆ
ในการปฏิบัติงาน ที่ข้าพเจ้าได้รับและพึงได้รับในอนาคต

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัครนี้โดยตลอดแล้วจึงลง
ลายมือชื่อไว้ในเอกสารนี้

ลายมือชื่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)

.....(กรณีที่อาสาสมัครอ่านหนังสือไม่ออกแต่ฟังเข้าใจ).....

ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในแบบยินยอมนี้ให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีข้าพเจ้าจึงประทับตราลายนิ้วมือของข้าพเจ้าในแบบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม/พิมพ์ลายนิ้ว
อาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)

ลายมือชื่อผู้ขอความยินยอม _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)

ลายมือชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย ว่าที่ ร.ต.อ.หญิง _____ วัน-เดือน-ปี _____
(สุนทรี ธรรมพิบูลย์)

หมายเหตุ: ในกรณีที่อาสาสมัครเป็นเด็กโตแต่อายุไม่ถึง 18 ปี สามารถตัดสินใจเองได้ ให้ลงลายมือชื่อทั้งอาสาสมัคร (เด็ก) และผู้ปกครองด้วย

คำรับรองของพยานผู้ไม่มีส่วนได้เสียกับการวิจัย (เฉพาะกรณีที่อาสาสมัครอ่านหนังสือไม่ออกแต่ฟังเข้าใจ)

ข้าพเจ้าได้อยู่ร่วมในกระบวนการขอความยินยอมและยืนยันว่า ผู้ขอความยินยอมได้อ่าน/อธิบายเอกสารข้อมูลให้แก่ _____ ซึ่งผู้มีชื่อข้างต้นมีโอกาสซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ และได้ให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยอิสระ หลังจากได้รับทราบข้อมูลที่มีอยู่ตรงตามที่ปรากฏในเอกสารนี้แล้ว

ลายมือชื่อพยาน _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)

เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร

การตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

ชื่อการวิจัย : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยหลัก : สุนทรี คุ้มพิบูลย์

สังกัด : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แหล่งทุนวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย : /

เรียน ข้าราชการตำรวจผู้สนใจเข้าร่วมการวิจัย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุนทรี คุ้มพิบูลย์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการทางสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหาหรือรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำสู่การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันนำไปสู่การเสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ท่านอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมการวิจัยนี้ แต่ข้อมูลที่ได้จะมีประโยชน์ต่อกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบเสริมสร้างการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยนี้หรือไม่ก็ได้ แต่หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะขอให้ท่าน

ผู้วิจัยจะขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวคิดเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งสิ้นจำนวน 77 ข้อ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30 นาที

ฉบับที่ 2 วันที่ 11 มีนาคม 2568



หากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ หรือหากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่แสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย หากผู้วิจัยจะหยิบยืมคำพูดของท่านไว้ในรายงานการวิจัยและผลงานทางวิชาการรูปแบบอื่น ๆ ผู้วิจัยจะใช้นามสมมุติแทนชื่อและนามสกุลจริงของท่าน ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้ภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยเป็นระยะเวลา 1 ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงหากพบว่าข้อมูลบางส่วนยังไม่ครบถ้วน/ถูกต้อง และจะเก็บไว้เป็นความลับเฉพาะสำหรับใช้ในงานวิจัยนี้เท่านั้น

ในการเข้าร่วมการวิจัยนี้ท่านจะไม่ได้รับค่าตอบแทนและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัย โปรดติดต่อได้ที่ ร.ต.อ.หญิง สุนทรี ควรพิบูลย์ ตำแหน่งรอง สว.ผอ.บ.ก.ส.3 โทรศัพท์ 061-6415995

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้หรือต้องการทราบสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ สามารถติดต่อได้ที่ “หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้น 17 อาคารนวัตกรรม ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี เลขที่ 114 ถนนสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ 02-6495000 ต่อ 17501, 17505 โทรสาร 02-2042590 อีเมล swuec@g.swu.ac.th” เพื่อให้มั่นใจว่า สิทธิ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของท่าน ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในคนระดับสากล

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า (นาง/นางสาว/นาย) ได้อ่านคำชี้แจง/รับฟังคำอธิบายจาก
ว่าที่ ร.ต.อ.หญิง สุนทรี ครัวพิบูลย์ เกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการ
เสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการ
ตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยข้อความที่อธิบายประกอบด้วย รายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัย, รายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติและได้รับการปฏิบัติ, ประโยชน์
ที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการเข้าร่วมการวิจัย ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทาง
ป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้อ่าน/รับฟังคำอธิบายข้อความในเอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร
โดยตลอด ได้รับคำอธิบายและการตอบสนองสงสัยจากนักวิจัย และมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเข้าร่วม
การวิจัย

นอกจากนี้ นักวิจัยได้รับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของข้าพเจ้าไว้ในที่ปลอดภัย หากจะหยิบยกคำพูด
ของข้าพเจ้าไว้ในรายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์และผลงานทางวิชาการรูปแบบอื่น ๆ นักวิจัยจะใช้นามสมมุติ
แทนชื่อและนามสกุลของข้าพเจ้า และจะไม่นำเสนอข้อมูลอื่น ๆ ที่อาจเชื่อมโยงถึงข้าพเจ้าได้ ทั้งนี้จะนำเสนอ
ผลการวิจัยในภาพรวมซึ่งเป็นการสรุปผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

“ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ” และข้าพเจ้า
สามารถถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ ถ้าข้าพเจ้าปรารถนา โดยจะไม่มีผลกระทบและไม่เสียสิทธิใด ๆ
ในการปฏิบัติงาน ที่ข้าพเจ้าได้รับและพึงได้รับในอนาคต

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัครนี้โดยตลอดแล้วจึงลง
ลายมือชื่อไว้ในเอกสารนี้

ลายมือชื่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)

.....(กรณีที่อาสาสมัครอ่านหนังสือไม่ออกแต่ฟังเข้าใจ).....

ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในแบบยินยอมนี้ให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีข้าพเจ้าจึงประทับตราลายนิ้วมือของข้าพเจ้าในแบบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม/พิมพ์ลายนิ้ว  วัน-เดือน-ปี _____

อาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____

(_____)

ลายมือชื่อผู้ขอความยินยอม _____ วัน-เดือน-ปี _____

(_____)

ลายมือชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย ว่าที่ ร.ต.อ.หญิง _____ วัน-เดือน-ปี _____

(สุนทรี ควรพิบูลย์)

หมายเหตุ: ในกรณีที่อาสาสมัครเป็นเด็กโตแต่อายุไม่ถึง 18 ปี สามารถตัดสินใจเองได้ ให้ลงลายมือชื่อทั้งอาสาสมัคร (เด็ก) และผู้ปกครองด้วย

คำรับรองของพยานผู้ไม่มีส่วนได้เสียกับการวิจัย (เฉพาะกรณีที่อาสาสมัครอ่านหนังสือไม่ออกแต่ฟังเข้าใจ)

ข้าพเจ้าได้อยู่ร่วมในกระบวนการขอความยินยอมและยืนยันว่า ผู้ขอความยินยอมได้อ่าน/อธิบายเอกสารข้อมูลให้แก่ _____ ซึ่งผู้มีชื่อข้างต้นมีโอกาสซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ และได้ให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยอิสระ หลังจากได้รับทราบข้อมูลที่มีอยู่ตรงตามที่ปรากฏในเอกสารนี้แล้ว

ลายมือชื่อพยาน _____ วัน-เดือน-ปี _____

(_____)

เอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัคร

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ชื่อการวิจัย : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัยหลัก : สุนทรี วรรณพิบูลย์

สังกัด : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แหล่งทุนวิจัย/ผู้สนับสนุนการวิจัย : /

เรียน ข้าราชการตำรวจผู้สนใจเข้าร่วมการวิจัย

เนื่องด้วยข้าพเจ้า นางสาวสุนทรี วรรณพิบูลย์ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการทางสังคม คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพปัญหาหรือรูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำสู่การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันนำไปสู่การเสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ท่านอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากการเข้าร่วมการวิจัยนี้ แต่ข้อมูลที่ได้จะมีประโยชน์ต่อกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สามารถนำไปเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบเสริมสร้างการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ท่านมีอิสระที่จะตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยนี้หรือไม่ก็ได้ แต่หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยจะขอให้ท่าน

ผู้วิจัยจะขอสัมภาษณ์ท่านในประเด็น “แนวนโยบายในการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที โดยจะสัมภาษณ์ที่.....หรือในสถานที่ที่ท่านสะดวก และมีความเป็นส่วนตัว และในเวลาที่ท่านสะดวก ขณะสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะขออนุญาตบันทึกเสียงของ

ท

ี

า

น

ทั้งนี้ หากผู้วิจัยต้องการข้อมูลเพิ่มเติม จะขออนุญาตนัดหมายท่านเพื่อสัมภาษณ์ในวันและเวลาที่ท่านสะดวก แต่หากท่านไม่ยินดีให้สัมภาษณ์เพิ่มเติม ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เท่านั้น

หากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจกับบางคำถาม ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่ตอบคำถามเหล่านั้นได้ หรือหากท่านรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจที่จะแสดงความคิดเห็นในการสัมภาษณ์เชิงลึก ท่านมีสิทธิ์ที่จะไม่แสดงความคิดเห็น รวมทั้งมีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และการไม่เข้าร่วมหรือถอนตัวออกจากการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ

ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ในที่ปลอดภัย หากผู้วิจัยจะหยิบยืมคำพูดของท่านไว้ในรายงานการวิจัยและผลงานทางวิชาการรูปแบบอื่น ๆ ผู้วิจัยจะใช้นามสมมติแทนชื่อและนามสกุลจริงของท่าน ข้อมูลเหล่านี้จะอยู่ในรูปแบบที่ไม่สามารถระบุตัวตนหรือเชื่อมโยงถึงตัวท่านได้ อย่างไรก็ตาม อาจมีบุคคลบางกลุ่มที่ขอเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลของท่านได้ ได้แก่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้ประสานงานวิจัย ผู้กำกับดูแลการวิจัย และเจ้าหน้าที่จากสถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและขั้นตอนการวิจัย และผู้วิจัยจะทำลายข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยและการตรวจสอบ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้ภายหลังเสร็จสิ้นการวิจัยเป็นระยะเวลา 1 ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงหากพบว่าข้อมูลบางส่วนยังไม่ครบถ้วน/ถูกต้อง และจะเก็บไว้เป็นความลับเฉพาะสำหรับใช้ในงานวิจัยนี้เท่านั้น

ในการเข้าร่วมการวิจัยนี้ ท่านจะได้รับค่าตอบแทนเป็นของที่ระลึก (สมุดบันทึก) จำนวน 1 เล่ม มูลค่า 300 บาท

หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัย โปรดติดต่อได้ที่ ร.ต.อ.หญิง สุนทรี ควรพิบูลย์ ตำแหน่ง รอง สว.ผอ.บก.ส.3 โทรศัพท์ 061-6415995

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้หรือต้องการทราบสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ สามารถติดต่อได้ที่ “หน่วยจริยธรรมและมาตรฐานการวิจัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ชั้น 17 อาคาร นวัตกรรม ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี เลขที่ 114 ถนนสุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110 โทรศัพท์ 02-6495000 ต่อ 17501, 17505 โทรสาร 02-2042590 อีเมล swuec@g.swu.ac.th” เพื่อให้มั่นใจว่า สิทธิ ความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัวของท่าน ได้รับความคุ้มครองตามมาตรฐานจริยธรรมการวิจัยในคนระดับสากล

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

หนังสือแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

ข้าพเจ้า (นาง/นางสาว/นาย) ได้อ่านคำชี้แจง/รับฟังคำอธิบายจาก
ว่าที่ ร.ต.อ.หญิง สุนทรี ครัวพิบูลย์ เกี่ยวกับการเป็นอาสาสมัครในการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการ
เสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการ
ตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” โดยข้อความที่อธิบายประกอบด้วย รายละเอียดทั้งหมดเกี่ยวกับ
วัตถุประสงค์ของการวิจัย, รายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติและได้รับการปฏิบัติ, ประโยชน์
ที่ข้าพเจ้าจะได้รับจากการเข้าร่วมการวิจัย, ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการเข้าร่วมการวิจัย รวมทั้งแนวทาง
ป้องกันความเสี่ยงดังกล่าว ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้อ่าน/รับฟังคำอธิบายข้อความในเอกสารข้อมูลสำหรับอาสาสมัคร
โดยตลอด ได้รับคำอธิบายและการตอบข้อสงสัยจากนักวิจัย และมีเวลาอย่างเพียงพอในการตัดสินใจเข้าร่วม
การวิจัย

นอกจากนี้ นักวิจัยได้รับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลของข้าพเจ้าไว้ในที่ปลอดภัย หากจะหยิบยกคำพูด
ของข้าพเจ้าไว้ในรายงานการวิจัย/วิทยานิพนธ์และผลงานทางวิชาการรูปแบบอื่น ๆ นักวิจัยจะใช้นามสมมุติ
แทนชื่อและนามสกุลของข้าพเจ้า และจะไม่นำเสนอข้อมูลอื่น ๆ ที่อาจเชื่อมโยงถึงข้าพเจ้าได้ ทั้งนี้จะนำเสนอ
ผลการวิจัยในภาพรวมซึ่งเป็นการสรุปผลการวิจัยเพื่อประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น

“ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ” และข้าพเจ้า
สามารถถอนตัวจากการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ ถ้าข้าพเจ้าปรารถนา โดยจะไม่มีผลกระทบและไม่เสียสิทธิใด ๆ
ในการปฏิบัติงาน ที่ข้าพเจ้าได้รับและพึงได้รับในอนาคต

ข้าพเจ้าเข้าใจข้อความในเอกสารข้อมูลและขอความยินยอมสำหรับอาสาสมัครนี้โดยตลอดแล้วจึงลง
ลายมือชื่อไว้ในเอกสารนี้

ลายมือชื่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____ วัน-เดือน-ปี _____
(_____)

.....(กรณีที่อาสาสมัครอ่านหนังสือไม่ออกแต่ฟังเข้าใจ).....

ข้าพเจ้าไม่สามารถอ่านหนังสือได้ แต่ผู้วิจัยได้อ่านข้อความในแบบยินยอมนี้ให้แก่ข้าพเจ้าฟังจนเข้าใจดีข้าพเจ้าจึงประทับตราลายนิ้วมือของข้าพเจ้าในแบบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม/พิมพ์ลายนิ้ว  วัน-เดือน-ปี _____

อาสาสมัครผู้เข้าร่วมการวิจัย _____

(_____)

ลายมือชื่อผู้ขอความยินยอม _____ วัน-เดือน-ปี _____

(_____)

ลายมือชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย ว่าที่ ร.ต.อ.หญิง _____ วัน-เดือน-ปี _____

(สุนทรี วรรณพิบูลย์)

หมายเหตุ: ในกรณีที่อาสาสมัครเป็นเด็กโตแต่อายุไม่ถึง 18 ปี สามารถตัดสินใจเองได้ ให้ลงลายมือชื่อทั้งอาสาสมัคร (เด็ก) และผู้ปกครองด้วย

คำรับรองของพยานผู้ไม่มีส่วนได้เสียกับการวิจัย (เฉพาะกรณีที่อาสาสมัครอ่านหนังสือไม่ออกแต่ฟังเข้าใจ)

ข้าพเจ้าได้อยู่ร่วมในกระบวนการขอความยินยอมและยืนยันว่า ผู้ขอความยินยอมได้อ่าน/อธิบายเอกสารข้อมูลให้แก่ _____ ซึ่งผู้มีชื่อข้างต้นมีโอกาสซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ และได้ให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยโดยอิสระ หลังจากได้รับทราบข้อมูลที่มีอยู่ตรงตามที่ปรากฏในเอกสารนี้แล้ว

ลายมือชื่อพยาน _____ วัน-เดือน-ปี _____

(_____)



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบการสนทนากลุ่ม (Focus Group)
การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
(สำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ)

คำชี้แจงเบื้องต้น

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาโดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องทำงานหนัก เสี่ยงภัยสูง ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ สวัสดิการที่ได้รับก็ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ชาติพันธุ์และกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากรู้สึกถึงความไม่เป็นธรรม และความเสมอภาคในการประกอบอาชีพจึงทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อถกเถียงเรียนรู้ความต้องการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อสรุปผลในการทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และ (3) นำเสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ถือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล จะไม่มีการนำไปเปิดเผยหรือนำไปใช้ในทางอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้แต่อย่างใด

4. ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 6 ด้าน รวม 30 ข้อ ประกอบด้วย

- ส่วนที่ 1 ประเด็นคำถามสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำนวน 5 ข้อ
- ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการศึกษา จำนวน 5 ข้อ
- ส่วนที่ 3 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ จำนวน 5 ข้อ
- ส่วนที่ 4 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการด้านความมั่นคง จำนวน 5 ข้อ
- ส่วนที่ 5 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการด้านนันทนาการ จำนวน 5 ข้อ

ฉบับที่ 2 วันที่ 11 มีนาคม 2568



ส่วนที่ 6 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย จำนวน 5 ข้อ

หมายเหตุ: ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยสามารถกำหนดประเด็นข้อคำถามอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมหากปรากฏข้อมูลที่มีความน่าสนใจและเกี่ยวข้องในพื้นที่ โดยคำนึงถึงเวลาและเนื้อหาที่ใช้ในการสนทนา

คำรับรองการยินยอมเข้าร่วมให้ข้อมูลในการวิจัย:

ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย ได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติ ตามที่ระบุไว้ในคำชี้แจงเบื้องต้นให้แก่ผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลทุกท่านทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว จึงขออนุญาตให้ทุกท่านที่เข้าร่วมเวทีสนทนากลุ่ม หากเห็นด้วยและยินยอมที่จะให้ข้อมูลโปรดยกมือเพื่อเป็นการแสดงถึงความยินยอมในการให้ข้อมูลในครั้งนี้

กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน.....คน

() ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน ยินยอมให้ข้อมูลในครั้งนี้

() ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน.....คน ไม่ยินยอมหรือไม่สะดวกในการให้ข้อมูลในครั้งนี้

เนื่องจาก.....

() ไม่สามารถดำเนินการสนทนากลุ่มได้ เนื่องจาก.....

ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)

รหัส (ตัวเลข).....

สถานะ/ตำแหน่ง () สิบตำรวจตรี () สิบตำรวจโท () สิบตำรวจเอก

() จำสิบตำรวจ () ดาบตำรวจ

คุณวุฒิการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี () อื่น ๆ ระบุ.....

วันที่จัดสนทนากลุ่ม:.....

สถานที่:.....

ฉบับที่ 2 วันที่ 11 มีนาคม 2568



ส่วนที่ 1 ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสวัสดิการตามสภาพความเป็นจริงของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน: การศึกษา กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

[illegible]

ฉบับที่ 2 วันที่ 11 มีนาคม 2568



2. ท่านคิดว่า ความเป็นไปได้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีมากนักน้อยเพียงใด

(ถ้าได้ควรเป็นอย่างไร).....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

(ถ้าไม่ได้ ควรทำอย่างไร)

.....

.....

.....

.....

3. นโยบายในการพัฒนาสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในอนาคตมีอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านคิดว่า ปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ข้อเสนอแนะ อื่น ๆ (ถ้ามี โปรดระบุให้ชัดเจน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวคิดเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ในการตอบแบบสอบถาม ขอความกรุณา ตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

4. เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จแล้ว กรุณาตรวจสอบอีกครั้งว่าได้ตอบครบทุกข้อแล้วหรือไม่

5. แบบสอบถามที่ตอบคำถามครบทุกข้อเท่านั้น จึงจะถือว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณในความร่วมมือให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ร.ต.อ.หญิง สุนทรี ควรพิบูลย์

นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการทางสังคม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องที่กำหนด ตามความคิดเห็นของท่าน

1. เพศ

- ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. สถานะภาพ

- ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส
☐ 3. หม้าย ☐ 4. หย่าร้าง

3. อายุ

- ☐ 1. ต่ำกว่า 20 ปี ☐ 2. 21-30 ปี
☐ 3. 31-40 ปี ☐ 4. 40 ขึ้นไป

4. อายุราชการ

- ☐ 1. 0 - 5 ปี ☐ 2. 6 - 10 ปี
☐ 3. 10 - 15 ปี ☐ 3. 15 ปีขึ้นไป

5. ยศ/ตำแหน่ง

- ☐ 1. สิบตำรวจตรี ☐ 2. สิบตำรวจโท
☐ 3. สิบตำรวจเอก ☐ 4. จ่าสิบตำรวจ
☐ 5. ดาบตำรวจ

6. รายได้ต่อเดือน

- ☐ 1. น้อยกว่า 10,000 บาท ☐ 2. 10,000-15,000 บาท
☐ 3. 15,001- 20,000 บาท ☐ 4. 20,001 บาทขึ้นไป

7. จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ในอุปการะ

- ☐ 1. ไม่มี ☐ 2. 1-3 คน
☐ 3. 4 คน ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
(1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ						
1.	หน่วยงานได้รับสนับสนุนเงินกู้ฉุกเฉินอย่างเพียงพอ					
2.	ท่านได้รับผ้าตัดเครื่องแบบและค่าตัดเครื่องแบบอย่างเพียงพอ					
3.	เงินเดือนค่าตอบแทนของท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจของสังคมไทยในปัจจุบัน					
4.	ท่านได้รับเงินค่าเช่าบ้านตามสิทธิ์ของท่านพึงจะได้					
5.	ท่านได้รับเงินโบนัสหรือเงินเดือนพิเศษประจำปีค่าเบี้ยเลี้ยงนอกเวลา					
(2) สวัสดิการด้านการศึกษา						
6.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่สามารถเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้ศึกษาเพิ่มเติม					
7.	ท่านได้รับการสนับสนุนทางการศึกษาจากหน่วยงานของท่าน					
8.	ท่านได้รับการสนับสนุนการดูงานนอกสถานที่					
9.	ท่านได้รับการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมในประเทศและต่างประเทศ					
10.	องค์กรหน่วยงานของท่านจัดให้มีห้องสมุด					
(3) สวัสดิการด้านการสงเคราะห์						
11.	เพิ่มวงเงินกู้ของสหกรณ์ออมทรัพย์/เพื่อบรรเทาความเดือนร้อน					
12.	จัดกองทุนสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจที่บาดเจ็บและทุพพลภาพ					
13.	จัดแหล่งเงินให้กู้ยืมเพื่อซื้อ/เช่า ซักรีดยนต์/รถจักรยานยนต์					
14.	จัดแหล่งทุนให้กู้ยืมเพื่อซื้ออาวุธปืนและวิทยุสื่อสาร					
15.	มีการฝึกอาชีพให้แม่บ้านเพื่อเสริมรายได้ของครอบครัวตำรวจ					

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
(4) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง						
16.	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขณะนี้มีความมั่นคง					
17.	สวัสดิการบำเหน็จบำนาญหลังเกษียณอายุมีความเหมาะสม					
18.	ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					
19.	ท่านได้รับสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์อย่างเหมาะสม					
20.	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม					
(5) สวัสดิการด้านการนันทนาการ						
21.	สนับสนุนการแข่งขันกีฬาภายในภายนอกหน่วยงานของท่าน					
22.	หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมให้เข้าร่วมในเทศกาลต่าง ๆ					
23.	สนับสนุนให้มีการพักผ่อนนอกเหนือเวลางาน					
24.	สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมกิจกรรมพัฒนาทักษะ เช่น ยิงปืน					
25.	สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมกิจกรรมด้านภาษาต่างประเทศที่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานตำรวจสันติบาล					
(6) สวัสดิการด้านสุขภาพ						
26.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี					
27.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้อย่างครบถ้วนเต็มจำนวน					
28.	หน่วยงานของท่าน จัดให้มีการเบิกรักษาค่ารักษาพยาบาล พ่อ-แม่ และ บุตร-ธิดา					
29.	หน่วยงานของท่านและมูลนิธิต่าง ๆ จัดให้มีเงินช่วยเหลือกรณีพิเศษ ได้รับการบาดเจ็บในขณะปฏิบัติหน้าที่					
30.	หน่วยงานของท่าน จัดให้มีทุนรักษาผู้ป่วยกรณีพิการในการต่อสู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวคิดเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

กองบัญชาการตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนด ตามความคิดเห็นของท่าน

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
(1) สวัสดิการด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการใช้จ่ายในครอบครัวตามมาตรฐานความเป็นพื้นฐานของสภาพทางเศรษฐกิจ					
2.	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากทางราชการมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
3.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่					
5.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน เช่น ทหาร ข้าราชการพลเรือน					
(2) สวัสดิการด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย						
6.	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ ปราศจากสิ่งรบกวน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
7.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพของท่าน					
8.	หน่วยงานของท่านคำนึงถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงานหรือการป้องกันเพื่อช่วยลดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานที่อาจเกิดขึ้น					
9.	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในระหว่างการทำงาน					
10.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้ปฏิบัติงานได้ทันที					

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
(3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล						
11.	ท่านมีโอกาสดูแลพัฒนาตนเองในด้านการทำงานอย่างเต็มที่					
12.	ท่านมักจะได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีลักษณะแตกต่างจากงานที่เคยปฏิบัติอยู่เสมอ ๆ ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ตลอดจนมีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี					
13.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าจากการทำงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับตัวเอง					
14.	ท่านเป็นบุคคลหนึ่งของหน่วยงานที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
15.	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงและนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน					
(4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการงาน						
16.	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมโดยยึดความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างเต็มที่					
18.	ท่านมีความรู้สึกว่าการที่ท่านมีความมั่นคงกับอนาคตของท่าน					
19.	ลักษณะงานของท่านมีโอกาสถูกสอบสวนทางวินัยได้มากกว่างานในสายอื่น ๆ					
20.	หากท่านทำงานผิดพลาดเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการสืบสวนสอบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงก่อนพิจารณาลงโทษทุกครั้ง					
(5) การบูรณาการด้านสังคม						
21.	บรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงาน หรือปฏิบัติงานนอกพื้นที่ที่มีความเป็นกันเอง					
22.	ท่านได้รับเชิญให้เป็นเกียรติในการร่วมงานสังคมต่าง ๆ					

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
23.	หน่วยงานของท่าน จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
24.	ท่านมีความรู้สึกเต็มใจและมีความยินดีเป็นอย่างยิ่ง เมื่อถูกร้องขอให้ช่วยเหลือ เรื่องการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานของท่าน					
25.	ในการร่วมกันทำงานข้าราชการตำรวจสันติบาลทุกระดับจะมีความสัมพันธ์และสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
(6) ประชาธิปไตยในองค์กร						
26.	ข้าราชการตำรวจสันติบาล ต่างก็เคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน					
27.	ข้าราชการตำรวจสันติบาล ได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเสมอภาคอย่างเท่าเทียมกัน					
28.	ท่านมีโอกาสและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
29.	หน่วยงานของท่านมักจะสอบถามความคิดเห็นจากท่านเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน					
30.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญในการพิจารณาการทำงาน					
(7) สวัสดิการด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
31.	ท่านมีความพอใจกับสัดส่วนของการใช้เวลาในการทำงานกับเวลาให้กับครอบครัว					
32.	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม					
33.	ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของท่านไม่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
34.	ท่านมีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
35.	ในการทำงานแต่ละวัน ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
(8) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม						
36.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					

ข้อที่	ประเด็นที่เกี่ยวข้อง	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
37.	ท่านมีโอกาสดำเนินการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น ๆ และเป็นที่ได้รับการยอมรับของประชาชน					
38.	ท่านได้รับความร่วมมือจากประชาชนในการดำเนินงานกิจกรรมของหน่วยงาน					
39.	ท่านเป็นคนที่ได้รับ ความไว้วางใจจากชุมชนและสังคม					
40.	อาชีพตำรวจของท่านทำให้บุคคลรอบข้าง และประชาชนรู้สึกชื่นชมในตัวของท่าน					

ขอบคุณค่ะ

ประวัติผู้เขียน

