

# ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 Opinions on The Welfare of Metropolitan Police Division 6

สิบตำรวจโทพงศธร ปังศรีวงษ์\* และวิชิต บุญสนอง  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Police Corporal Pongsathorn Pangsrivong\* and Vichit Boonsanong  
Faculty of Liberal Arts, Rajabruk University

Received: January 9, 2020

Revised: February 22, 2020

Accepted: February 28, 2020

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็น และเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกออกมา 6 ด้านได้แก่ 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านการศึกษา 3) ด้านสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ 4) ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการ 5) ด้านสวัสดิการสร้างความมั่นคง และ 6) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 307 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) แอลฟาของครอนบาค ที่ระดับ 0.727 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย รองลงมา คือ ด้านสวัสดิการด้านนันทนาการ ด้านสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ด้านสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านสวัสดิการด้านการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งต่างจากด้านอื่น ๆ ข้างต้นที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความแตกต่างกัน

**คำสำคัญ:** สวัสดิการ ข้าราชการตำรวจ สวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

## Abstract

The purpose of this research was to study and to compare opinions on the welfare of Metropolitan Police Division 6 classified into 6 aspects: 1) economic welfare, 2) education welfare, 3) social service welfare, 4) recreation welfare, 5) security welfare, and 6) health and sanitary welfare. The sample selected in this research was 307 police officers of Metropolitan Police Division 6. The questionnaire was used as the research instrument with Cronbach's alpha coefficient of 0.727. The statistics used in this data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and One-way ANOVA.

The research findings revealed that the overall opinion on the welfare of Metropolitan Police Division 6 was at the moderate level. When considering each aspect, health and sanitary welfare had the highest mean, followed by recreation welfare, economic welfare, security welfare and social service welfare which were rated at the moderate level. In addition, education welfare was rated at the lowest level with the lowest mean. According to the results of comparative study of the opinions regarding the welfare of Metropolitan Police Division 6 classified by personal characteristics, it found that police officers with different genders, age, education level, marital status, ranks, current working units and monthly salary did not have different opinions on the welfare of Metropolitan Police Division 6.

**Keywords:** Welfare, Police Officers, The Welfare of Metropolitan Police Division 6

## บทนำ

องค์กรทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม ต่างมุ่งมั่นพยายามให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น องค์กรของรัฐโดยมากจะมุ่งเป้าหมายในการจัดการบริการสาธารณะ (Public Service) มีลักษณะเป็นการให้บริการแก่ประชาชน โดยให้เกิดความพอใจ ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการโดยส่วนรวมของประชาชนนั่นเอง หรือองค์กรเอกชนส่วนมากเน้นแสวงหากำไรให้มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้จะต้องสร้างระบบภายในขององค์กรให้ดีเสียก่อน ในการจัดคนเข้าทำงานทุกองค์กรต้องการทรัพยากรคนที่มีความรู้ ความสามารถ มีความคิด มีสุขภาพอนามัย แข็งแรง เมื่อได้คนเข้าทำงานแล้วสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงต่อไป คือ การรักษาคนให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งคนเราจะมีประสิทธิภาพในการทำงานได้นั้นก็คือ ต้องมีความอยากที่จะทำสิ่งนั้น หรือตั้งใจกับสิ่งที่ทำ นั่นก็คือเรื่องจิตใจ หรือขวัญและกำลังใจนั่นเอง และเป็นสิ่งที่ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชาไม่ควรมองข้าม และควรให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากขวัญและกำลังใจเหมือนสุขภาพมนุษย์ที่ต้องการเอาใจใส่ดูแล และรักษาให้มีระดับขวัญและกำลังใจให้สูงเสมอ ขวัญและกำลังใจที่ดีมีผลสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาจะเต็มใจทำต่อคำสั่งด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ และส่งผลต่อความสำเร็จของงาน หรือภารกิจของหน่วย

ตำรวจไทยเป็นหน่วยงานของรัฐบาลซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นส่วนราชการ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงใด ๆ แต่ดำรงฐานะเป็นกรม อีกทั้งยังอยู่ในบังคับบัญชาของ นายกรัฐมนตรี เจ้าหน้าที่ตำรวจมีหน้าที่ตรวจตราความเรียบร้อยของบ้านเมืองรักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย นับว่าเป็นผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันยิ่งใหญ่ในการดูแลคุ้มครองประชาชน ให้เกิดความสงบสุข

อย่างไรก็ตามหากพิจารณาถึงสวัสดิการตำรวจจะพบว่า ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการสิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ซึ่งสวัสดิการถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่องค์กร หรือหน่วยงานต้องจัดให้แก่บุคลากร เช่น ที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งที่จัดหานอกเหนือจากค่าจ้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรควรปฏิบัติเพื่อธำรงรักษา และจงใจให้บุคคลทำงานกับองค์กร การจัดการสวัสดิการถือเป็นสิ่งสำคัญและเป็นขวัญและกำลังใจ (ปฏิพันธ์ สุกดวง, 2555) ซึ่งหากข้าราชการตำรวจไม่ได้สวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อันเป็นพื้นฐานในการดำรงเลี้ยงชีพย่อมส่งผลให้ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพัฒนาปรับปรุงศักยภาพของตนเองอันเป็นบุคลากรของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ตลอดจนการพัฒนองค์กรอันได้แก่กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในการให้บริการประชาชนอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพได้ ก็ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจเป็นที่ไม่น่าเชื่อถือในสายตาประชาชนด้วย (Sukduang, 2012)

สำหรับกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีจำนวนเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานมีจำนวน 1,318 นาย โดยมีสถานีตำรวจนครบาลในสังกัด จำนวน 8 สถานี พื้นที่ในเขตรับผิดชอบส่วนใหญ่เป็นสถานที่ที่สำคัญ อาทิ เช่น ส่วนราชการระดับประเทศ แหล่งที่ท่องเที่ยวที่สำคัญทางประวัติศาสตร์ และแหล่งการค้าที่มีประชาชนและนักท่องเที่ยวเดินทางมาเยี่ยมชมอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานมีจำนวนมากในการให้บริการอำนวยความสะดวก และดูแลความสงบเรียบร้อยในพื้นที่อย่างเข้มข้น สอดคล้องกับความสำคัญด้านสวัสดิการที่ย่อมมีผลต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยพิจารณาประเด็นภารกิจหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีจำนวนมากแต่อาจจะได้สวัสดิการที่จัดสรรให้โดยภาครัฐอย่างเพียงพอ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรหากไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่เพียงพอหรือสอดคล้องกับความต้องการ การศึกษาในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงความต้องการด้านสวัสดิการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 และยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน

## แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### ทฤษฎีความต้องการ

Royal Academy (2003) ได้แยกความหมายของคำว่า ความต้องการ ออกเป็นคำว่า “ความ” หมายถึง เนื้อหา เกิดความ อากา “ต้องการ” หมายถึง อยากรได้ใครได้หรือประสงค์จะได้ ดังนั้น “ความต้องการ” จึงหมายถึง ความอยากได้ หรืออาการที่อยากได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าว จะทำให้บุคคลเกิดสิ่งเร้าที่มากระตุ้น และมีแรงขับภายในเกิดขึ้น จึงมีผลทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมา เพื่อดิ้นรน และเสาะแสวงหาการตอบสนองความต้องการนั้น ๆ (Suwanmanarat, 2010) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วบุคคลนั้นก็จะเป็นเกิดความต้องการใหม่ ๆ หรือมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นมา ทดแทน วนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด สอดคล้องกับ Jangrungruang (2007) ที่กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์นั้นมี ที่สิ้นสุด เมื่อมนุษย์ไม่ได้รับการตอบสนองในขั้นต้นแล้ว มนุษย์ก็เกิดความต้องการในขั้นต่อไป และมีความต้องการมากมายหลายสิ่งในระดับที่แตกต่างกันออกไป ตั้งแต่ความรู้พื้นฐานทางกายภาพ อาหาร น้ำดื่ม อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการด้านความปลอดภัย ความมั่นคง การยอมรับ การยกย่อง ตลอดจนชื่อเสียงเกียรติยศและอื่น ๆ

กล่าวคือ นอกจากมนุษย์จะมีความต้องการขั้นพื้นฐานแล้ว มนุษย์ยังมีความต้องการทางด้านสังคม โดยการที่บุคคลชวนชวนให้ได้มาซึ่งตนยังขาดอยู่จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมภายในตนเองอย่างไม่หยุดยั้งด้วยการ เรียนรู้ ศึกษาจากวิชาการประสบการณ์ จนกว่าจะได้รับสิ่งที่ ตนปรารถนาตามความต้องการ (Awakul, 1997 Quoted in Kongthon, 2015) และมนุษย์นั้นหลังจาก ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ แล้ว ก็จะมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น และจนท้ายสุด นั่นคือ การนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด โดยการพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมทั้งความต้องการทางด้านจิตใจ จะมีส่วนช่วยให้เกิดแรงขับการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วย (Chaiyawong, 2007)

### ทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้

เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ถึงความต้องการของ มนุษย์ สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์เรียนรู้ความต้องการจากการรวมกลุ่มในสังคมที่มีความใกล้ชิด จากนั้นความ ต้องการได้ขึ้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด แสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ในทางสังคมมีความสำคัญต่อ ความต้องการอยู่ สามประการ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการที่จะทำงานได้ดีขั้นมี ประสิทธิภาพมากขึ้น มีมาตรฐานสูงขึ้นในชีวิต มีความต้องการความสำเร็จสูงจะมีลักษณะพฤติกรรม
2. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการที่จะมีส่วนควบคุม สร้างอิทธิพล หรือ รับผิดชอบในกิจกรรมของผู้อื่น ผู้มีความต้องการอำนาจจะมีลักษณะพฤติกรรม ความต้องการอำนาจมีสอง ลักษณะ คือ อำนาจบุคคล และอำนาจสถาบัน อำนาจบุคคลมุ่ง เพื่อประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าองค์กร แต่อำนาจ สถาบันมุ่งเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยทำงานร่วมกับคนอื่น
3. ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะรักษามิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไว้อย่างใกล้ชิด

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการสังคม

นักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายและแนวคิดความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ ดังนี้

Kongeiad (2011) กล่าวถึงความหมายของคำว่า สวัสดิการ คือ บริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ กล่าวคือ เป็นผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่องค์กรได้จัดให้แก่บุคลากร ซึ่งเป็นทั้งบุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ หรือบุคลากรที่พนักงานชั่วคราว และบุคลากรที่พ้นจากหน้าที่ไปแล้วก็ตาม (Sathorn, 2004 อ้างถึงใน เมธี ศาสตร์สาระ, 2550) ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจได้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ และกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตน ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง (Kongeiad, 2011)

สอดคล้องกับคำนิยามโดย Ministry of Social Development and Human Security (2005) ว่าสวัสดิการสังคมนั้น หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคม เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรม และบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ และสิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับ โดยการกำหนดรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมต้องเป็นไปตามความเป็นจริงของสังคมไทย ขึ้นอยู่กับการให้ความหมายโดยใช้ฐานคิดในลักษณะใดลักษณะหนึ่งในสังคมนั้น ๆ

รูปแบบสวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากการจัดสวัสดิการมากกว่าหนึ่งรูปแบบขึ้นไป ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการเปลี่ยนแปลงของประชาคมโลก ซึ่งนักวิชาการด้านสวัสดิการสังคมมีความคิดเห็นที่ตรงกันว่าโลกหลังยุคโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้ระบบสวัสดิการสังคมในอดีตที่ผ่านมาต้องปรับตัวใหม่ เนื่องจากความหลากหลายของชนเผ่า เชื้อชาติ วัฒนธรรมมีมากขึ้น การจัดสวัสดิการในรูปแบบนี้จึงให้ความสำคัญกับมนุษย์ทุกคนภายใต้หลักความเท่าเทียมกัน หลักความเป็นธรรม หลักสิทธิมนุษยชนหลักการมีส่วนร่วมและความต้องการของประชาชน

ลักษณะของสวัสดิการตามที่ Pigors and Myers (อ้างถึงในฐากร จะนะพรม, 2552) ได้จำแนกไว้ว่าสวัสดิการออกเป็น 6 ประเภท คือ

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ รวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุตรภรรยาของพนักงาน หรือข้าราชการ ได้แก่ เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้ ค่าเช่าบ้าน เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการให้กับพนักงานหรือข้าราชการ ได้แก่ การจัดตั้งสหกรณ์ การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน การรักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว การจัดยานพาหนะสำหรับรับส่ง อาคารเช่าซื้อ การจัดสรรที่ดิน และการสมรส เป็นต้น
2. สวัสดิการด้านสังเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมาก รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะแนว และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟัง และพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ และบริการด้านอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย

3. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการ หรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้และการจัดให้มีการฝึกอบรมในระดับและประเภทต่าง ๆ

4. สวัสดิการนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงตามควรแก่อัตราในการดำรงชีวิตของข้าราชการ เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทนการประกันประเภทต่าง ๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อรักษาตัว การจัดส่งผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

กล่าวคือ สวัสดิการ คือ การบริการ หรือกิจกรรมใด ๆ ที่ทางหน่วยงานไม่ว่าจะภาครัฐหรือเอกชนจำเป็นต้องมีการจัดสรรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน ทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ ผู้ที่พนักงานชั่วคราว หรือผู้ที่พ้นจากหน้าที่ไปแล้วอย่างเหมาะสมตามอัตรา สอดคล้องกับความต้องการและมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์พร้อม เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ในลักษณะรูปแบบต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการพื้นฐาน และความต้องการพัฒนาตนเองของบุคคลในฐานะมนุษย์ และผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการตำรวจ

การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับข้าราชการตำรวจและครอบครัว ไว้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน

1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ เป็นสวัสดิการที่รัฐรับผิดชอบดำเนินการ ค่าใช้จ่ายให้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน สวัสดิการประเภทนี้ได้แก่ 1.1) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล 1.2) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร 1.3) เงินสวัสดิการสำหรับบุตร 1.4) เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ 1.5) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และ 1.6) ค่าเช่าบ้าน

2. สวัสดิการภายในส่วนราชการ เป็นสวัสดิการที่หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่ริเริ่มส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้นตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายใน ส่วนราชการ พ.ศ. 2530 เพื่อช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติราชการและการดำรงชีวิตของข้าราชการในสังกัด เช่น ค่าใช้จ่ายจากกองทุนสวัสดิการ ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการเป็นผู้จัดหารายได้ และคณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ระเบียบการดำเนินการกำกับดูแลการจัดสวัสดิการภายใน ส่วนราชการสวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่ 2.1) การออมทรัพย์ 2.2) การกู้เงิน 2.3) การเคหะสงเคราะห์ 2.4) การสงเคราะห์ข้าราชการ 2.5) การฌาปนกิจ 2.6) การกีฬาและนันทนาการ 2.7) ร้านสวัสดิการ

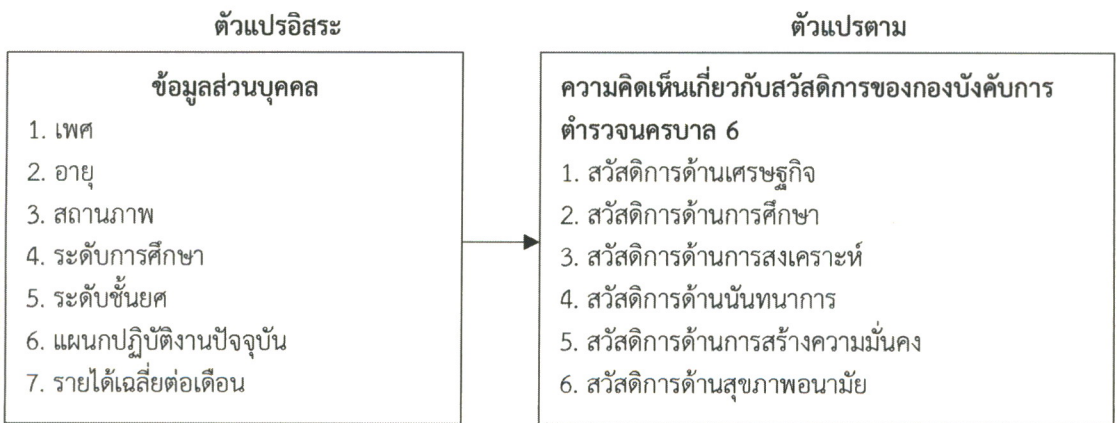
3. การจัดสวัสดิการภายในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ข้าราชการตำรวจนอกจากจะได้รับสวัสดิการข้างต้นแล้ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็ได้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นการช่วยเหลือเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 3.1) สวัสดิการด้านสหนาการและการบริการ ได้แก่ สถานตากอากาศพักผ่อน (บางละมุง) และสโมสรตำรวจ 3.2) สวัสดิการด้านการให้กู้ยืมเงิน ได้แก่ เงินกู้ยืมเงินในกรณีปกติ กรณีพิเศษ เงินกู้ยืมเงินเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ และเงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการตำรวจเพื่อซื้อบ้านพร้อมที่ดิน 3.3) สหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3.4) สวัสดิการที่ด้านอยู่อาศัย และอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่

ราชการได้แก่ อาคาร บ้านพักส่วนกลาง โครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการตำรวจ เงินทุนหมุนเวียน เพื่อซื้อขาย รถจักรยานยนต์ผ่อนส่ง และเงินทุนหมุนเวียน เพื่อซื้อขายอาวุธปืนผ่อนส่ง และ 3.5) กองทุนสงเคราะห์ ได้แก่ การฌาปนกิจ มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว มูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจราจร (กรณีปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจร) และมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ (Police Major General) (Kiemsiri, 2010)

จากการทบทวนวรรณกรรมกล่าวโดยสรุป คือ มนุษย์นั้นมีความต้องการอันเป็นพื้นฐานในการดำรงเลี้ยงชีพให้อยู่รอดปลอดภัยในสังคม ซึ่งมนุษย์จะแสวงหาซึ่งความต้องการเหล่านั้น หากมนุษย์นั้นได้รับความต้องการในขั้นพื้นฐานในการเลี้ยงชีพแล้วมนุษย์จะมีความต้องการเรียนรู้ในการพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อไป ซึ่งความต้องการเหล่านี้ของมนุษย์ควรได้รับการจัดสรรไว้เพื่อเป็นสวัสดิการของแต่ละองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสมในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและแรงจูงใจให้เกิดแก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยทางหน่วยงานการตำรวจ ซึ่งถือเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญในการบริการประชาชน ดูแลและรักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดแก่ประชาชนนั้น สมควรที่จะได้รับสวัสดิการในการดูแลที่ในฐานผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านสังเคราะห์ 3) สวัสดิการด้านการศึกษา 4) สวัสดิการด้านนันทนาการ 5) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง และ 6) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

ลักษณะและรูปแบบของสวัสดิการตำรวจที่มีไว้ให้ซึ่งผู้ปฏิบัติหน้าที่จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจ แรงขับเคลื่อนในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลที่ดี อีกทั้งการก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรอีกด้วย จึงนำมาซึ่งกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้

**กรอบแนวคิด**



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

**สมมติฐานการวิจัย**

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล มีความแตกต่างกัน

## ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey research)

1. กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 วิธีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม 5% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 307 คน ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Probability Proportional to Size จำนวนทั้งสิ้น 8 สถานี สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับที่ 0.874 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับที่ 0.727 ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยพัฒนาและจัดทำข้อคำถามโดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง และด้านสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแสดงความคิดเห็น และเป็นคำถามปลายเปิด ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระทั้งในเชิงข้อปัญหา ข้อเสนอแนะ และข้อคิดต่าง ๆ

### 3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ใช้ในการบรรยายลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน และค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

3.2 สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ t-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านสถานภาพส่วนบุคคลที่มีตัวแปรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างของข้อมูลมากกว่า 2 กลุ่ม กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

## ผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถนำเสนอผลวิจัยจำแนกออกเป็น 3 ข้อดังต่อไปนี้

### 1) ข้อมูลส่วนบุคคล

จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน



พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 90.6 อายุของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในช่วง 30-40 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 สถานภาพส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 ระดับการศึกษา พบว่า การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 ระดับชั้นยศ ส่วนใหญ่มีระดับชั้นประทวน จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 แผนกปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นงานด้านการจราจร จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 55.0 รายได้เฉลี่ยส่วนใหญ่ อยู่ประมาณ 15,001-25,000 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4

2) ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

จากการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ 1) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ 2) สวัสดิการด้านสังเคราะห์ 3) สวัสดิการด้านการศึกษา 4) สวัสดิการนันทนาการ 5) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคงและ 6) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย

พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมค่าเฉลี่ยต่อสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังเคราะห์ สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง และสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ทั้ง 5 ด้านนี้มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในสวัสดิการค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย (มีค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมา คือ สวัสดิการด้านนันทนาการ (มีค่าเฉลี่ย 3.00) สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (มีค่าเฉลี่ย 2.98) สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง (มีค่าเฉลี่ย 2.93) สวัสดิการด้านการสังเคราะห์ (มีค่าเฉลี่ย 2.72) สวัสดิการด้านการศึกษานั้นมีระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด 2.59 อยู่ในระดับน้อย ดังตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน n = 307

สวัสดิการที่ได้รับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	2.98	.581	ปานกลาง	3
2. สวัสดิการด้านการศึกษา	2.59	.608	น้อย	6
3. สวัสดิการด้านการสังเคราะห์	2.72	.472	ปานกลาง	5
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ	3.00	.577	ปานกลาง	2
5. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง	2.93	.506	ปานกลาง	4
6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย	3.06	.724	ปานกลาง	1
<b>รวม</b>	<b>2.99</b>	<b>.319</b>	<b>ปานกลาง</b>	

3) ผลวิจัยตามวัตถุประสงค์งานวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ชั้นยศ แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน

พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังต่อไปนี้

3.1 เพศ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ จำแนกตามอายุ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 สถานภาพ จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.4 ระดับการศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.5 ระดับชั้นยศ จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.6 แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน จำแนกตามแผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสวัสดิการด้านการศึกษาที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 กลุ่มแผนกปฏิบัติงานงานธุรการ กับกลุ่มแผนกปฏิบัติงานงานสืบสวน คู่ที่ 2 กลุ่มแผนกปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม กับกลุ่มแผนกปฏิบัติงานสอบสวน คู่ที่ 3 กลุ่มแผนกปฏิบัติงานสอบสวน กับกลุ่มแผนกปฏิบัติงานงานสืบสวน คู่ที่ 4 กลุ่มแผนกปฏิบัติงานสอบสวน กับกลุ่มแผนกปฏิบัติงานจราจร เนื่องจากการขอรับทุนการศึกษาของบุตรมีกฎระเบียบยุ่งยาก และล่าช้าในการอนุมัติเงิน แต่ทุนการศึกษาของบุตรมีความเพียงพอและได้รับทั่วถึงกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 สวัสดิการด้านการศึกษา จำแนกตามแผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน

แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน	$\bar{X}$	งานธุรการ	งานป้องกันปราบปราม	งานสอบสวน	งานสืบสวน	งานจราจร
		2.42	2.67	2.38	2.89	2.60
งานธุรการ	2.42	-	.2523	.0369	.4696*	.1869
งานป้องกันปราบปราม	2.67	-	-	.2892*	.2172	.0654
งานสอบสวน	2.38	-	-	-	.5065*	.2238*
งานสืบสวน	2.89	-	-	-	-	.2826
งานจราจร	2.60	-	-	-	-	-

3.7 รายได้ต่อเดือน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 รายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท กับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป คู่ที่ 2 รายได้ 15,001-25,000 บาท กับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป คู่ที่ 3 รายได้ 25,001-35,000 บาท กับรายได้ 35,001 บาท ขึ้นไป เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันย่อมมีผลต่อการดำรงชีพของตนเอง และครอบครัว ควรได้รับเบี้ยเลี้ยง และค่าเดินทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,000	15,001-25,000	25,001-	35,001 บาท
		บาท	บาท	35,000 บาท	ขึ้นไป
		2.85	3.02	2.93	3.46
ต่ำกว่า 15,000 บาท	2.85	-	.1656	.0758	.6017*
15,001-25,000 บาท	3.02	-	-	.0898	.4360*
25,001-35,000 บาท	2.93			-	.5259*
30,001 บาท ขึ้นไป	3.46				-

### อภิปรายผล

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวม สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thunjaroen (2015) ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการbinพลเรือน

2. สวัสดิการด้านการศึกษา โดยภาพรวม สวัสดิการด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaugsuban, Vichaidit & Jathurat (2017) ศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

3. สวัสดิการด้านการสงเคราะห์ พบว่า โดยภาพรวมสวัสดิการด้านการสงเคราะห์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaugsuban, Vichaidit & Jathurat (2017) ศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการด้านการสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง

4. สวัสดิการด้านนันทนาการ พบว่า โดยภาพรวม สวัสดิการด้านนันทนาการมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thunjaroen (2015) การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ผลการศึกษาวีจ้ย พบว่าความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ทั้ง 7 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการไม่แตกต่างกันแต่ในส่วนด้านกีฬา และนันทนาการมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน

5. ด้านการสร้างความมั่นคง พบว่า โดยภาพรวม สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaoyachet (2015) ศึกษาจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหาการได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่าการจัดสวัสดิการ

6. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย โดยภาพรวม สวัสดิการสุขภาพอนามัย มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lasongyang (2014) ศึกษาความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมของแรงงานในระบบในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษา พบว่า การให้สวัสดิการสังคมกับบุคคลทั่วไปตามกฎหมายหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ โดยไม่ต้องจ่ายเงินสมทบแต่กลับได้รับสวัสดิการสังคมที่ดีกว่าแรงงานในระบบ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการเปลี่ยนแปลงระบบการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาล ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการกำหนดเกณฑ์การจ่ายเงินสมทบ ปัญหาเกี่ยวกับความต้องการขยายขอบเขตประเภทของโรค งานวิจัยฉบับนี้จึงได้เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา กล่าวคือ ควรมีการแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องการกำหนดระบบการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลจากระบบเหมาจ่ายเป็นระบบจ่ายตามใบเสร็จ ควรมีการแก้ไขหลักเกณฑ์การคำนวณการจ่ายเงินสมทบโดยให้คิดจากรายได้ที่แท้จริง และควรให้ผู้ประกันตนได้รับการรักษาโรคทุกโรคแม้จะเป็นโรคที่มีค่าใช้จ่ายสูงเช่นเดียวกับผู้ประกันสุขภาพแห่งชาติ

การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการตำรวจนครบาล 6 ไม่ว่าจะเพศชาย หรือเพศหญิงต่างมีความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุดและมุ่งนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุดจึงแสดงพฤติกรรมในการค้นหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของตนอย่างเป็นขั้นตอน และมีแบบแผนภายใต้หลักความเท่าเทียมกัน หลักความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaoyawong (2007) มนุษย์นั้นมีความต้องการพื้นฐานซึ่งทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมในการค้นหาสิ่งต่าง ๆ เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการทางกายภาพ เมื่อความต้องการของมนุษย์ได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้เกิดความต้องการในขั้นต่อ ซึ่งความต้องการของมนุษย์นั้น เป็นความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด จึงมีผลให้บุคคลเกิดการค้นหาสิ่งต่าง ๆ และมีการพัฒนาไปตามลำดับขั้น จนท้ายสุด นั่นคือ การนำตนเองไปสู่ระดับสูงสุด

2. อายุ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการตำรวจนครบาล 6 มีเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอแก่การดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าเดินทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenloet (2015) ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการ

และคุณภาพชีวิต และความจงรักภักดีของพนักงานราชการกรมควบคุมโรคอยู่ในระดับมาก สำหรับการทดสอบ สมมติฐาน พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการ และคุณภาพชีวิต แตกต่างกัน และพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

3. สถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการตำรวจนครบาล 6 ไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพใด โสัด สมรส หม้าย หย่าร้าง ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ได้รับเงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ มีเงินบำเหน็จบำนาญค่าตอบแทนพิเศษที่มั่นคง สวัสดิการ และเงินทดแทนอย่างเพียงพอต่อความต้องการที่อยู่บนฐานความหลากหลายความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thunjaroen (2015) การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบินพลเรือน ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ทั้ง 7 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับความพึงพอใจ ด้านบ้านพักราชการ ด้านบ้านพักรับรอง และด้านร้านอาหารไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการตำรวจนครบาล 6 มีพื้นฐานทางการศึกษาที่เป็นกระบวนการเรียนรู้มีความรู้ การฝึก การอบรม มุ่งให้เป็นคนเฉลียวฉลาดเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ สามารถคิดพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุและผล สร้างความก้าวหน้าทางวิชาการ อาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaugsuban, Vichaidit & Jathurat (2017) ศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า สวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่แตกต่างกัน และแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และควรกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมต่อภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ควรให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง

5. ชั้นยศ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามชั้นยศ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เพราะข้าราชการตำรวจนครบาล 6 ทุกชั้นยศที่ปฏิบัติงานได้สิทธิในเวลาราชการทวีคูณซึ่งส่งผลต่อขึ้นเงินเดือน และการขอขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หรือลำดับอาวุโส มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม และได้รับสวัสดิการ และเงินทดแทนอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Thaugsuban, Vichaidit & Jathurat (2017) ศึกษาเปรียบเทียบ และหาแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานีผลการเปรียบเทียบการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศ อายุ ระดับชั้นยศ เงินเดือน อายุราชการ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ขนาดสถานีตำรวจ มีการได้รับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ไม่แตกต่างกันและแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และควรกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมต่อภารกิจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ควรให้การดูแลด้านสุขภาพอนามัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง

6. แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน พบว่า การศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามแผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสวัสดิการด้านการศึกษาที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ คู่ที่ 1 กลุ่มแผนกปฏิบัติงานงานธุรการ กับกลุ่มแผนกปฏิบัติงานงานสืบสวน คู่ที่ 2 กลุ่มแผนกปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม กับกลุ่มแผนกปฏิบัติงานสอบสวน คู่ที่ 3 กลุ่มแผนกปฏิบัติงานสอบสวน กับกลุ่มแผนกปฏิบัติงานงานสืบสวน คู่ที่ 4 กลุ่มแผนกปฏิบัติงานสอบสวนกับกลุ่มแผนกปฏิบัติงานจราจร เพราะการมอบทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม หรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ และการขอรับทุนการศึกษาของบุตร เพื่อเป็นการช่วยเหลือเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตำรวจนครบาล 6 ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nagrugsa (2016) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงาน และความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษา พบว่าความพึงพอใจต่อสวัสดิการส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านการลดความเป็นบุคคลและด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคลแต่ไม่ส่งผลต่อด้านความรู้สึกเหนื่อยล้า สำหรับความพึงพอใจต่อการบริหารสวัสดิการส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานด้านความรู้สึกเหนื่อยล้า และด้านการลดความเป็นบุคคลแต่ไม่ส่งผลต่อด้านการลดความสำเร็จส่วนบุคคล ส่วนความพึงพอใจต่อสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพด้านการมีเอกลักษณ์ในอาชีพ และการวางแผนในอาชีพเท่านั้น โดยความพึงพอใจต่อการบริหารสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันในอาชีพด้านความผูกพันในอาชีพและด้านความอดทนในอาชีพ

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า การศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ คู่ที่ 1 รายได้ ต่ำกว่า 15,000 บาท กับ รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป คู่ที่ 2 รายได้ 15,001-25,000 บาท กับรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป คู่ที่ 3 รายได้ 25,001-35,000 บาท กับ รายได้ 35,001 บาทขึ้นไป เพราะเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันย่อมมีผลต่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว การได้รับเบี้ยเลี้ยง และค่าเดินทางในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม การเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือมูลนิธิตำรวจในวงเงินที่ได้รับจากมูลนิธิตำรวจในกรณีได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chaiyachet (2015) ศึกษาจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหาการได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่าการจัดสวัสดิการ และสวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรร มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 พบว่า

- 1) ควรส่งเสริมสนับสนุนสวัสดิการทุกด้านอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการและเป็นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ควรส่งเสริมสวัสดิการด้านการศึกษา โดยสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และบุคคลในครอบครัวให้มากยิ่งขึ้น

3) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความเชี่ยวชาญของบุคคลในการทำงานอย่างเหมาะสม  
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำวิจัยเชิงสำรวจเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการการจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งในระดับสัญญาบัตรและระดับประทวนในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเป็นการเปรียบเทียบและจัดการในเรื่องสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับต่าง ๆ หรือประจำการในพื้นที่ต่างกันได้อย่างเหมาะสม

2) ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละสายงาน (สายงานสืบสวน สอบสวนสายงานป้องกันปราบปรามและสายงานจราจร) ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบข้อมูลในเชิงลึกนำไปสู่การจัดสวัสดิการที่ดีและอย่างเหมาะสมต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

จักรพงษ์ ไชยวงศ์. (2550). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน  
จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

จิโรจน์ กี่ศิริ. (2553). คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการตำรวจ. กรุงเทพฯ: ตำรวจ.

เฉลียว ไชยเชษฐ์. (2558). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
สาธารณสุข วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณกานดา ธัญเจริญ. (2558). การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรกรมการบิน  
พลเรือน. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี  
ราชมงคลกรุงเทพ.

ดารณี คงเอียด. (2554). คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป  
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

เทียมรัตน์ คงทนต์. (2554). ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรในบริษัท ทีเอสที เมทัลเวิร์คจำกัด.  
การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ฐากร จะนะพรม. (2552). ความคิดเห็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการ  
ตำรวจ กรณีศึกษา กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน  
ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิต และความจงรัก  
ภักดีของพนักงานราชการกรมควบคุมโรค: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. การค้นคว้า  
อิสระปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย  
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

บุญรวัย ฤกษ์ชัย. (2543). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: แพรววิทยา.

ปฏิพันธ์ สุกด้วง. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ภิญโญ สาร. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

มณฑิรา สุวรรณมณีรัตน์. (2553). **ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรเทศบาลตำบลแหลมงอบ อำเภอแหลมงอบ จังหวัดตราด**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เมธี ศาสตรสาระ. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท นิโปร (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมี.

รุ่งนภา แจ้รุ่งเรือง. (2550). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ส่วนท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วีระยุทธ ใสสงยาง. (2557). **ความต้องการในการได้รับสวัสดิการสังคมของแรงงานในระบบในเขตเทศบาลนครอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี**. วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 7 (1), พฤษภาคม 2557: 143.

ศศิธร เทือกสุบรรณ, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ์ และวาสนา จาตุรัตน์. (2560). **แนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย, 7 (1), มกราคม-เมษายน 2560: 210-213.

สุภาวิตา นากรักษา. (2559). **ความพึงพอใจต่อสวัสดิการและการบริหารสวัสดิการที่ส่งผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานและความผูกพันในอาชีพของพยาบาลวิชาชีพ**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Encyclopedia, W. (1971). **Encyclopedia of Social Work**. Chicago: Encyclopedia.

Flippo, E. B. (1970). **Principle of Personnel Management**. New York: McGraw-Hall.

McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society**. New York: D. Van Nostrand.

Pigors, P. & Myers, C. A. (1981). **Personnel Administration** (9<sup>th</sup> ed.). Tokyo: McGraw-Hill.

Taro, Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis** (3<sup>rd</sup> ed.). Tokyo: Harper.



## Translated Thai References

- Chaiyachet, C. (2015). **Social Welfare Management Affecting Efficiency of Officers In Kasetsart University, Si Racha Campus.** Master of Business Administration Thesis Program in Public Management College of Commerce Burapha University. (In Thai)
- Chaiyawong, C. (2007). **A Study Need on Self Development of Personnel in School, Roi-et the Basic Educational Institution, Roi-Et Province.** Masyer of Education Degree program in Educational Administration Surindra Rajabhat University. (In Thai)
- Charoenloetwiwat, T. (2015). **Remuneration, Welfare and Quality Of Life, Affecting Their Loyalty To Government Official of Department of Disease Control, The Ministry of Public Health.** Master of Business Services Major In General Management Faculty of Business Administration Rajamangala University Of Technology Thanyaburi. (In Thai)
- Janapom, T. (2009). **Opinion's Police Officials Welfare Police: A Case Study of The National Police Welfare Division.** A Research Paper Submitted In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Public Administration Graduate School Pathumthani University. (In Thai)
- Jangrungruang, R. (2007). **Needs in Self-development of District Administration Organization in Rayong Province.** An Independent study Master of Public Administration in Local Government, College of Local Administration, Khon Kaen University. (In Thai)
- Kiemsiri, J. (2010). **Handbook of Police Welfare and Benefits.** Bangkok: Printed at the Police Printing House. (In Thai)
- Kongsiad, D. (2011). **Quality of Personnel Welfare: A Case Study of Rajamangala University of Technology Thanyaburi.** Master of Business Administration Thesis General Management Branch Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Thanyaburi. (In Thai)
- Kongthon, T. (2015). **Sele Development Needs of Personnel In The Metal Work Company Limited.** An Independent Study Submitted In Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree Of Master Of Public Administration In Public Administration Graduate School Faculty Of Humanities And Social Sciences Valaya Alongkorn Rajabhat University Under The Royal Patronage. (In Thai)
- Lasongyang, W. (2014). A Demand for Social Welfare of Formal Sector in the Municipal Area of Ubonratchatani, Ubon Ratchatani Province. **Journal of Law Naresuan University, 7 (1), May 2014: 143.** (In Thai)

- Nagruga, S. (2016). **The Effect of Benefits Satisfaction and Benefits Management to Nurse's Burnout and Career Commitment.** An Independent Study Submitted In Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Master Of Business Administration Faculty of Commerce And Accountancy Thammasat University. (In Thai)
- Royal Academy. (2003). **Potential Department, Royal Institute Edition 1999.** Bangkok: Nanmee.
- Ruechai, B. (2000). **Human Resource Management.** Bangkok: Phrae Wittaya. (In Thai)
- Sadsara, M. (2007). **Factors Affecting Welfare Satisfaction of Employees of Nipro (Thailand) Company Limited.** Master of Business Administration Thesis General management Branch Faculty of Management Science Rajaphat University Phra Nakhon Si Ayutthaya
- Sathorn, P. (2004). **Psychology of Personnel Management.** Bangkok: Bangkok Supplementary Media Center. (In Thai)
- Sukduang, P. (2012). **Quality of Working Life of Permanent Employees of the Subdistrict Administration Organization. In the Ongkharak District Nakhon Nayok Province.** Master of Public Administration Thesis in Public Administration College of Management Innovation Valaya Alongkorn Rajabhat University In the royal patronage. (In Thai)
- Suwanmanarat, M. (2010). **Needs for Personal Development of Laem Ngop Subdistrict Municipality Personnel, Laem Ngop District, Trat Province.** Special Problems Master of Public Administration Department of Public and Private Management College of Public Administration Burapha University. (In Thai)
- Thaugsuban, S., Vichaidit, P., and Jathurat, W. (2017). Approach to Support Benefits for Non-Commissioned Police Office of Suratthani Provincial Police. **Academic Journal Eastern Asia University, 7** (1), January-April 2017. 210-213. (In Thai)
- Thunjaroen, N. (2015). **Satisfaction Studies on the Welfare for Personnel at the Department of Civil Aviation.** A Thesis Submitted In Partial Fulfillment of The Requirement For The Degree Of Master Of Business Administration Program Faculty of Business Administration Rajamangala University of Technology Krungthep. (In Thai)

## คณะผู้เขียน

### สืบทำรวจโทพงศธร ปังศรีวงษ์

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

เลขที่ 79 ถนนมหาราช แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

e-mail: Pangsrivong@gmail.com

### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิชิต บุญสนอง

อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

เลขที่ 9 หมู่ 1 ถนนนครอินทร์ ตำบลบางขุน อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี 11130

e-mail: Vichit10334@gmail.com