

คาดหวังต่อสวัสดิการข้าราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

ทัตดาว ไกรยา

สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: s59123450063@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 2) เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 3) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยมีกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง จำนวน 131 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นโดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$)

ผลการศึกษาพบว่า

1) ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.226$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านสุขภาพอนามัย รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการศึกษา 2) ความคาดหวังต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.602$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการศึกษา รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพอนามัย 3) ความต้องการจำเป็นต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความต้องการจำเป็นทุกด้าน จัดเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านการศึกษา ลำดับที่ 2 ด้านความมั่นคง ลำดับที่ 3 ด้านนันทนาการ ลำดับที่ 4 ด้านเศรษฐกิจ และลำดับสุดท้ายด้านสุขภาพอนามัย

คำสำคัญ: ความคาดหวัง, สวัสดิการ, ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน, สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

Expectations towards the Welfare of Non-commissioned Police Officers: A Case Study of Nang Leang Police Station

Thatdao Kraiya

Police Administration Faculty of Humanities and Social Sciences, Suan Sunandha Rajabhat University

Email: s59123450063@ssru.ac.th

Abstract

The purpose of this research were to study 1) welfare satisfaction in non-commissioned police officers; 2) their welfare expectations in non-commissioned police officers; and 3) welfare needs in non-commissioned police officers. The samples were 131 non-commissioned police officers from Nang Loeng Police Station. The statistics used in the analysis use the percentage, mean, and prioritize the necessary needs by using the Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$) method.

The results showed that 1) the overall satisfaction level was at a low level with an average of 2.226 with the highest aspect on 'health', 'economy', and 'education'. On the other hand, 2) welfare expectation was at a highest level with an average of 4.602. By aspect, it was found that the highest aspect was 'education', 'stability', and 'health.' Moreover, 3) the welfare needs were ranked in the order of importance as 'education', 'stability', 'recreation', 'economy' and 'health'.

Keywords: Expectation, welfare, non-commissioned police, Nang Leang Police Station Police Station

บทนำ

ปัญหาการกระจายรายได้เป็นปัญหาสำคัญที่พบได้ในทุกประเทศ ทั้งในแง่เศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะปัญหาความยากจน ความไม่เทียมของรายได้ ประเทศไทยมีการแก้ปัญหา ได้แก่ การปฏิรูประบบสวัสดิการ ซึ่งมีแนวคิด 4 ประการ คือ 1) การบริการทางสังคม อาทิ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านการทำงานหรือรายได้ และด้านกีฬาหรือนันทนาการ 2) การประกันสังคม อาทิ ระบบประกันสังคม กองทุนการออมแห่งชาติ ระบบบำเหน็จบำนาญ 3) การช่วยเหลือทางสังคม อาทิ สวัสดิการเด็กปฐมวัย สวัสดิการกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากไร้ ผู้พิการ สวัสดิการที่อยู่อาศัย สวัสดิการด้านทำงานและรายได้ 4) การสนับสนุนหุ้นส่วนทางสังคม อาทิ ระบบสวัสดิการชุมชน ระบบส่งเสริมชุมชนเข้มแข็ง ระบบส่งเสริมความเข้มแข็งภาคประชาสังคม วิสาหกิจเพื่อสังคม เป็นต้น แต่การปฏิรูประบบสวัสดิการก็ยังไม่ประสบผลสำเร็จเนื่องจากการจัดสวัสดิการไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ถึงแม้ว่าในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ แต่ภาพพจน์ของข้าราชการตำรวจก็ไม่ได้ดีขึ้น โดยเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องประสบกับปัญหาค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ เนื่องจากมีรายได้น้อย รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ทำให้ต้องแสวงหารายได้ในทางที่ทุจริต เพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว ซึ่งเมื่อพิจารณาจากปัญหาดังกล่าวการจัดสวัสดิการที่เพียงพอจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแน่นอน (ไพฑูริย์ พิทักษ์ธรรม, 2541)

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นกำลังพลที่สำคัญอย่างยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากกำลังพลส่วนใหญ่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การที่ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะบรรลุเป้าหมายได้นั้น ขึ้นอยู่กับขีดความสามารถของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

(สุนิสา ทัดติยพงศ์, 2553) สวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนับว่าสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากส่วนใหญ่มีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย การจัดระบบสวัสดิการเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ การจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าเป็นการช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นในระดับหนึ่ง ส่งผลให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่จากการศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการที่จัดขึ้นยังไม่เพียงพอ และไม่ตรงกับความต้องการ โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน โดยทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดำเนินการศึกษาพบว่า รายได้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนมีรายได้น้อย มีภาระหนี้สินรวมถึง ค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูงขึ้น แต่มีเงินเดือนและค่าตอบแทนในอัตราที่ได้รับ 3 ใน 4 ของรายจ่ายเท่านั้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับหนี้สินพบว่า ระดับชั้นยศสิบตำรวจตรี - ดาบตำรวจ จะต้องแบ่งเงินนำไป ผ่อนหนี้สินเดือนละประมาณ 4,269.81 บาท (พงศพัทธ์ พงษ์เจริญ, 2546 : 182-184)

สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง เป็นสถานีตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่ดูแลรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร รักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน อีกทั้งมีภารกิจที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ถวายความอารักขาแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระบรมวงศานุวงศ์ รอรับขบวนเสด็จและคอยให้ความปลอดภัยบุคคลสำคัญ เนื่องจากสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้งมีที่ตั้งอยู่ใกล้เคียงกับกับสถานที่สำคัญต่าง ๆ เช่น พระตำหนักสวนกุหลาบ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน วังปารุสกวัน บ้านพิษณุโลก องค์การสหประชาชาติ เป็นต้น และจากปัญหาการขาดแคลนกำลังพลของสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ดังตาราง

ตารางที่ 1 อัตราค่าจ้างพลข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

ลำดับ	ตำแหน่ง	อัตรา อนุญาต	ตัวคน ครอง	ว่าง	ไปช่วย	มา ช่วย	ให้ออก ไว้ก่อน	ปฏิบัติ จริง
1	งานอำนวยการ	9	2	6	1	-	-	1
2	งานป้องกัน ปราบปราม	157	91	66	16	5	1	79
3	งานจราจร	60	45	15	2	-	-	43
4	งานสืบสวน	10	6	4	-	1	-	7
5	งานสอบสวน	9	-	9	-	1	-	1
รวม		245	145	100	20	7	1	131

ที่มา : ฝ่ายทะเบียนและกำลังพล สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง, 2562

จากตารางพบว่าจำนวนอัตราอนุญาต (245 นาย) เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่จริง (131 นาย) แสดงว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ขาดแคลนบุคลากรเป็นจำนวนมาก ทั้งนี้ยังมีการกิจต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ต้องมีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น ทำงานหนักขึ้น ดังนั้นการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและเร่งด่วนที่ต้องมีการพิจารณาและทบทวนในเรื่องนี้ เพื่อให้การจัดสวัสดิการตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากข้อเท็จจริงดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคาดหวังต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจ ความคาดหวังและความต้องการจำเป็นต่อสวัสดิการ การดำเนินการด้านสวัสดิการอันจะนำไปสู่แนวทางในการปรับปรุงและแก้ไขการจัด

สวัสดิการให้เพียงพอและตรงต่อความต้องการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง
2. เพื่อศึกษาความคาดหวังต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง
3. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

1.1 ความหมาย

Sonsiri (2010) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการ ว่า มีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษ เช่น Employee services, Benefit programs และ Employee welfare เป็นต้น สวัสดิการ คือ บริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ

พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ หรือได้รับประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อที่จะใช้กำลังกาย กำลังสติปัญญา ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่วิตกกังวลกับปัญหาส่วนตัวและปัญหาครอบครัว ส่งผลให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำและตั้งใจทำงานนั้นได้นานที่สุด

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ไพเกอร์ และไมเออร์ (Pigors & Myers, 1981) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการออกเป็น 6 ด้าน คือ

1.2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงการจ่ายเงินช่วยเหลือบุคคลในครอบครัวของพนักงาน เช่น ค่าเช่าบ้านเงินทุนช่วยเหลือเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ รักษาพยาบาลตัวเองและครอบครัว การจ่ายเสื้อผ้าหรือเครื่องแบบให้ใช้ในการปฏิบัติงาน การจัดตั้งสหกรณ์ การจัดยานพาหนะสำหรับรับ-ส่ง การจัดสรรที่ดิน และการเช่าซื้อ เป็นต้น

1.2.2 สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุนการศึกษา เพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและนอกประเทศ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือเรื่องการศึกษาของบุตรด้วยบริการต่าง ๆ ในด้านนี้

1.2.3 สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากโดยรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำและช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจารณาร้องทุกข์และบริการอื่น ๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้ถูกสุขลักษณะอนามัย

1.2.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น จัดให้มีสโมสร มีการแข่งขันกีฬา มีกิจกรรมที่สร้าง

ความสนุกสนาน มีห้องพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน

1.2.5 สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์หรือการบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคง เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน ประกัน เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่าง ๆ

1.2.6 สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี มีการให้บริการด้านการแพทย์และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัวและการจัดผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์โดยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประเภทของการจัดสวัสดิการของไพเกอร์และไมเออร์ (Pigors & Myers) มาเป็นประเด็นศึกษาวิจัยในด้านตัวแปรตาม ดังนี้

1. อายุ
 2. ระดับการศึกษา
 3. ระยะเวลาในการรับข้าราชการ
 4. ระดับชั้นยศ
 5. สายงานที่รับผิดชอบ
 6. รายได้ต่อเดือน
 7. สถานภาพการสมรส
- ตัวแปรตาม

ความคาดหวังต่อสวัสดิการของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านสุขภาพอนามัย
3. ด้านนันทนาการ
4. ด้านความมั่นคง
5. ด้านการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง จำนวนทั้งหมด 131 นาย

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง โดยใช้จำนวนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ทั้งหมด ประกอบด้วย สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่าสิบตำรวจ ดาบตำรวจ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานที่ทำการศึกษาโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามด้านตัวแปรอิสระ หรือ ลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการรับราชการ ระดับชั้นยศ สายงาน ที่รับผิดชอบ เงินเดือน และสถานภาพการสมรส

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจและความคาดหวังสวัสดิการของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านนันทนาการ ด้านความมั่นคงและ ด้านการศึกษา

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจและความคาดหวังสวัสดิการ รวมทั้งได้เสนอแนะปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการโดยการทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาถึงสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

2. ขอความร่วมมือจากฝ่ายทะเบียนและกำลังพลช่วยแจกแบบสอบถามและประสานงานเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยใช้ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 19 - 22 กุมภาพันธ์ 2562 และรับแบบสอบถามกลับมาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 131 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้ในการหาตัวแปรอิสระหรือข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และใช้ในการหาความพึงพอใจและความคาดหวังสวัสดิการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์หาความต้องการจำเป็นของสภาพการปัจจุบันและความคาดหวังของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง โดยการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) จากมากไปหาน้อย โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index

(PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับความต้องการ
จำเป็น

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากมีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 34.4 ด้านการศึกษา ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 ด้านระยะเวลารับราชการ ส่วนมากมีระยะเวลารับราชการ 3 – 7 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.5 ระดับชั้นยศ ส่วนมากมีระดับชั้นยศดาบตำรวจ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 42.7 ด้านสายงานที่รับผิดชอบ ส่วนมากสายงานป้องกันและปราบปราม จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ

60.3 ด้านรายได้ต่อเดือน ส่วนมากมีรายได้ต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 ด้านสถานภาพการสมรส ส่วนมากสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6

2. ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.226$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 2.358$) รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 2.329$) ด้านนันทนาการและด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 2.172$) และด้านการศึกษา ($\bar{X} = 2.09$) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ			ลำดับ
	Mean	S.D.	แปลผล	
1. ด้านเศรษฐกิจ	2.329	.739	น้อย	2
2. ด้านสุขภาพอนามัย	2.358	.872	น้อย	1
3. ด้านนันทนาการ	2.172	.974	น้อย	3
4. ด้านความมั่นคง	2.172	.974	น้อย	3
5. ด้านการศึกษา	2.099	.839	น้อย	5
ภาพรวม	2.226	.839	น้อย	

3. ระดับความคาดหวังต่อสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.602$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ

ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 4.631$) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง ($\bar{X} = 4.617$) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.596$) ด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 4.595$) และด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.572$) ตามลำดับดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความคาดหวังต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

ความคาดหวังต่อสวัสดิการ	ระดับความคาดหวัง			ลำดับ
	Mean	S.D.	แปลผล	
1. ด้านเศรษฐกิจ	4.596	.731	มากที่สุด	3
2. ด้านสุขภาพอนามัย	4.572	.697	มากที่สุด	5
3. ด้านนันทนาการ	4.595	.690	มากที่สุด	4
4. ด้านความมั่นคง	4.617	.658	มากที่สุด	2
5. ด้านการศึกษา	4.631	.680	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.602	.654	มากที่สุด	

4. ระดับความต้องการจำเป็นต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI) พบว่า ภาพรวมค่าเท่ากับ 1.071 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านการศึกษา (PNI = 1.206) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง (PNI = 1.125) ด้านนันทนาการ (PNI=1.115) ด้านเศรษฐกิจ (PNI = 0.973) และด้านสุขภาพอนามัย (PNI = 0.938) ตามลำดับดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความต้องการจำเป็นต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง

ความต้องการจำเป็น	สภาพการปัจจุบัน			สภาพความคาดหวัง			PNI	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
1. ด้านเศรษฐกิจ	2.329	.739	น้อย	4.596	.731	มากที่สุด	0.973	4
2. ด้านสุขภาพอนามัย	2.358	.872	น้อย	4.572	.697	มากที่สุด	0.938	5
3. ด้านนันทนาการ	2.172	.974	น้อย	4.595	.690	มากที่สุด	1.115	3
4. ด้านความมั่นคง	2.172	.974	น้อย	4.617	.658	มากที่สุด	1.125	2
5. ด้านการศึกษา	2.099	.967	น้อย	4.631	.680	มากที่สุด	1.206	1
ภาพรวม	2.226	.839	น้อย	4.602	.654	มากที่สุด	1.071	

หมายเหตุ 1. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) จากมากไปหาน้อย โดยใช้วิธี Modified Priority Needs Index (PNI modified) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

$$\text{ความต้องการจำเป็น (PNI)} = \frac{\text{สภาพการดำเนินการที่คาดหวัง (I) สภาพการดำเนินการปัจจุบัน (D)}}{\text{สภาพการดำเนินการปัจจุบัน (D)}}$$

2. วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและความคาดหวังในการพัฒนาสมรรถนะด้านต่างๆ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์เป็นรายสมรรถนะบุคคลากร โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง สภาพการดำเนินการปัจจุบัน/คาดหวังให้มีการดำเนินการน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง สภาพการดำเนินการปัจจุบัน/คาดหวังให้มีการดำเนินการน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง สภาพการดำเนินการปัจจุบัน/คาดหวังให้มีการดำเนินการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง สภาพการดำเนินการปัจจุบัน/คาดหวังให้มีการดำเนินการมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง สภาพการดำเนินการปัจจุบัน/คาดหวังให้มีการดำเนินการมากที่สุด

3. การจัดลำดับนั้น โดยเรียงจากค่า PNI จากค่ามากที่สุดไปน้อยที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังต่อ
สวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
กรณีศึกษา : สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง
อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน กรณีศึกษา : สถานีตำรวจนครบาล
นางเลิ้ง ภาพรวม ($\bar{X}$ = 2.226) อยู่ในระดับน้อย
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับน้อย
เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเงินเดือนเมื่อเทียบกับ
ความสามารถและความรับผิดชอบตามตำแหน่ง
หน้าที่ที่ปฏิบัติในปัจจุบันที่ยังไม่สมดุลกัน อีกทั้ง
สวัสดิการเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิด
แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่
โดยมีหลักประกันที่แน่นอนหรือได้รับประโยชน์
อื่นนอกจากค่าจ้างประจำ เป็นสิ่งจูงใจทำให้มี
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงาน
และจะทำงานให้มีคุณภาพ แต่ในปัจจุบันสภาพ
การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่มีอย่างจำกัด
ไม่สามารถจัดสรรงบประมาณให้กับทุกหน่วยงาน
ได้อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับทฤษฎีของ
Frederick Herzberg ซึ่งกล่าวว่า บุคคลจะ
ปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ผลผลิตเพิ่มขึ้น
ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงาน การทำให้เกิดความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน เรียกว่า ปัจจัยกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ
(Motivator Factors) ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการ
ตอบสนองในทางบวก จะเป็นการกระตุ้นให้ได้รับ
ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) มีความรับผิดชอบ
(Responsibility) และได้รับการยอมรับนับถือ
(Recognition) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุจิตต์ บุตดาวเวียง (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง
สวัสดิการข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวน

สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ
ตำรวจระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมือง
ขอนแก่นมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ ภาพรวม
อยู่ในระดับน้อย

2. ความคาดหวังต่อสวัสดิการของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง
ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.602) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด
เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดสวัสดิการของ
สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง ส่วนใหญ่ข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนมีรายจ่ายไม่เพียงพอกับรายได้
มีภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มาก ซึ่งแสดงให้เห็นจากการที่
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังไม่พึงพอใจต่อ
เงินเดือนที่ได้รับ และสวัสดิการบางอย่างเกิด
ความล่าช้าของการเบิกจ่าย รวมถึงที่พักอาศัย
ไม่เพียงพอ อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ ขาดเงิน
สนับสนุนจัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงมีความต้องการ
สวัสดิการมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น
ความต้องการของ Maslow คือ 1) ความต้องการ
ทางร่างกาย (physiological needs) 2) ความต้องการ
ความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety
needs) 3) ความต้องการความรักหรือการยอมรับ
(love and belonging needs) 4) ความต้องการ
การยกย่อง (esteem needs) 5) ความต้องการ
ความสำเร็จในชีวิต (self - actualization) ทฤษฎี
ลำดับความต้องการของมาสโลว์ สามารถเป็น
แนวทางในการบำรุงกำลังขวัญในเรื่องสวัสดิการ
ของผู้ปฏิบัติงาน ในความต้องการด้านความมั่นคงใน
ชีวิตและความต้องการสวัสดิการ (ไพฑูริย์ พิทักษ์ธรรม,

2541) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อชิร มาละเงิน (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทางฉัตร อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทางฉัตร อำเภอลำปาง จังหวัดลำปาง ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความต้องการจำเป็นของความคาดหวังต่อสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้ง มีความต้องการจำเป็นทุกด้าน สะท้อนให้เห็นว่า สภาพที่ควรจะเป็นมีความต้องการสูง แต่สภาพการปัจจุบันยังไม่เป็นไปตามที่ต้องการ จึงมีความแตกต่างกันมาก ดังนั้นทุกข้อจึงเป็นความต้องการจำเป็นทั้งสิ้น การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นตามลำดับความสำคัญ คือ ลำดับที่ 1 คือ ด้านการศึกษา ลำดับที่ 2 คือ ด้านความมั่นคง ลำดับที่ 3 คือ ด้านนันทนาการ ลำดับที่ 4 คือ ด้านเศรษฐกิจ ลำดับที่ 5 คือ ด้านสุขภาพอนามัย จากการจัดเรียงลำดับความสำคัญ สภาพที่เป็นจริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้งต้องการให้มีการจัดการด้านการศึกษา มากที่สุด ด้านการศึกษา ซึ่งเป็นด้านที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจนครบาลนางเลิ้งเห็นว่ามีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ จัดให้มีการส่งเสริมความรู้ด้านภาษาต่างประเทศแก่ข้าราชการ จัดให้มีห้องสมุดเพื่อศึกษาค้นคว้า และจัดให้มีการสอนเสริมก่อนสอบเลื่อนฐานะเป็นชั้นสัญญาบัตร ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดสวัสดิการของ Pigors และ Myers (1956 : 631-369) สวัสดิการด้านการศึกษาการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งช่วยเหลือการศึกษาของบุตรด้วย การจัดทำสิ่งพิมพ์ของหน่วยงานการ

ให้มีห้องสมุดทางวิชาการ และการจัดให้มีการฝึกอบรมประเภทต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงสิริ วิชิรานนท์ และ อรุณี อรุณเรือง (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า ความจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีความต้องการจำเป็น ได้แก่ จำนวนและความเพียงพอของอุปกรณ์/สื่อการเรียนการสอน ประสิทธิภาพของระบบที่บริการด้านการศึกษา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพควบคู่เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรต่อไป

2. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจ ความคาดหวัง และความต้องการจำเป็นหลาย ๆ องค์การ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อดีและข้อเสีย ในการทำงานของแต่ละองค์กรเพื่อนำมาปรับใช้และพัฒนาระบบการจัดสวัสดิการให้ดีขึ้น

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจและความคาดหวังของสวัสดิการ

เอกสารอ้างอิง

ทรงสิริ วิชิรานนท์ และ อรุณี อรุณเรือง. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. *มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 3(1), 75 – 86. จาก [https://repository.rmutp.ac.th /xmlui/](https://repository.rmutp.ac.th/xmlui/)

bitstream/handle/123456789/3040/IR
D_62_10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- ฝ่ายทะเบียนและกำลังพล สถานีตำรวจนครบาล นางเลิ้ง. (2562). สืบค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.pdd.police.go.th/>
- พงศ์พัศ พงษ์เจริญ. (2546). *คิดใหม่ ทำใหม่ : ตำรวจยุคทักษิณ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรุงเทพ.
- ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม. (2541). *ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจ ในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุจิตต์ บุตดาเวียง. (2552). *สวัสดิการข้าราชการตำรวจจากระดับชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุนิสา ทัดติยพงศ์. (2553). *ความต้องการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษากรณีกองบังคับการที่ขึ้นตรงสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก).
- อชิร มาละเงิน. (2552). *ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยฉัตร อำเภอห้วยฉัตร จังหวัดลำปาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- Pigors, P. and C.A. Myers. (1956). *Personnel Administration : A Point of View and Method*. (3 rd ed). New York: McGraw-Hill Book Compan.
- Sonsiri, P. (2010). *Attaching values to welfare of workers of Thai City Electric Co.Ltd*. Master of Labor and welfare Development Thesis, Thammasat University. (Thailand).