



การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ
สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

ดาบตำรวจวัชร เมืองประชา

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

พ.ศ. 2556



Participation of Non - Commissioned Officers Marine Police for Welfare

Service of Marine Police Division 7, Royal Thai Marine police

Watchara Meangpracha

An Independent study Submitted in Partial Fulfillment of

The Requirements the Master of Arts

Field in Social Sciences for Development

Graduate School

Yala Rajabhat University

2013

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาไทย)	การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ (ภาษาอังกฤษ)	Participation of Non-Commissioned Officers Marine Police for Welfare Service of Marine Police Division 7 Royal Thai Marine Police
ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ	ดาบตำรวจวัชร เมืองประชา
สาขาวิชา	สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก	คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ
.....	ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรินทร์ อักษรนิตย์)
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระร่วม	กรรมการ
.....	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
.....	กรรมการ
(ดร.ต่ายดิน อุสมาน)	(ดร.ต่ายดิน อุสมาน)

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อนุมัติให้นับการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

..... คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ โยธาทิพย์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

“อธิการบดีของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา”

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

ชื่อผู้ทำการค้นคว้าอิสระ วัชรระ เมืองประชา

ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา

ปีการศึกษา 2556

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

- | | |
|--|---------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ โยธาทิพย์ | ประธานกรรมการ |
| 2. ดร. ตายูติน อุสมาน | กรรมการ |

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ และ (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ จำนวน 163 นาย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำ ชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ และ ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า

1. ระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อนำค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำในแต่ละด้านมาเรียงลำดับ ผลปรากฏว่าตำรวจน้ำชั้นประทวนมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และด้านการดำเนินงาน ส่วนด้านการตัดสินใจตำรวจน้ำชั้นประทวนมีส่วนร่วมต่ำที่สุด

จ

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และอายุราชการมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการในระดับต่ำ

3. ข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำฯ ข้าราชการตำรวจน้ำประทวนมีความคิดเห็นว่า ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้ได้เต็มเดือน และควรได้มากกว่านี้ ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการ เพราะที่ผ่านมาการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจน้ำ ข้าราชการตำรวจน้ำไม่ค่อยมีส่วนร่วมเท่าที่ควร ควรจัดสวัสดิการอื่นๆ เช่น ค่าเลี้ยงชีพ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล เงินประจำตำแหน่ง บ้านพักอาศัยทางราชการ ควรจัดให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจน้ำชั้นประทวน

Abstract

Independent study Title	Participation of Non - Commissioned Officers Marine Police for Welfare Service of Marine Police Division 7, Royal Thai Marine Police
Independent Researcher	Watchara Meangpracha
Degree Sought	Master of Arts
Major	Social Sciences for Development
Academic Year	2013
Independent study Advisors	

- | | |
|--|-------------|
| 1. Assistant Professor Dr. Sombat Yothatip | Chairperson |
| 2. Dr. Tayudin Osman | Committee |

The objectives of this independent study were 1) To studied the level of participation of Non - Commissioned Officers Marine Police for welfare Service of Marin police 2) To find out the relationship between the personnel characteristic and the level to participation of Non - Commissioned Officers Marine Police for welfare Service of Marine police Division 7. and 3) To find out the suggestion for welfare service the Marine police. The number of respondent were 163 Marine polices, the instrument were questionnaires which were three parts, parts 1. was personal characteristics data parts 2 was the questionnaires the level of participation for welfare service of Marine police and parts 3 was the suggestion regarding the welfare service of Marine Police. Data analysiged was using the computer analysis program statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, T - test and F - test.

The result of independent study were.

1. The level of participation of Non - Commissioned Offices Marine police for welfare service in evaluation section were highest level and planning section, Organization section respectively.
2. The relationship between personal characteristics and level of participation for welfare service sex, education level, rank and file, monthly salary, status and working experience have no relationship with participation of Non - Commissioned Marine for welfare service.
3. The suggestion regarding the welfare service of Marine police were increase the allowance in whole month and should get more in come, should give the important to Non –

Commissioned Offices for welfare service because the Non - Commissioned Offices have no participation in welfare such as risk allowance, children education allowance, heathery allowance, accommodation and it must the response to the need of Marine police, of have a good motivation in work of Marine police.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยการจัดการความรู้และความอนุเคราะห์จากบุคคล
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้ทั้งหมด ผู้มีพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.สมบัติ โยธาทิพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งโดยได้เอาใจ
ใส่ตรวจแก้การค้นคว้าอิสระเพื่อให้สมบูรณ์ที่สุดและให้กำลังใจแก่ผู้ทำการค้นคว้าอิสระตลอด
ดร.ดาญิน อุสมาน ซึ่งเป็นที่ปรึกษาอีกท่านหนึ่งที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือให้ข้อคิด
แง่มุมต่าง ๆ และ ดร.บุญสิทธิ์ ไชยชนะ ที่ให้การช่วยเหลือเรื่องการประมวลผลข้อมูลจนทำให้การ
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ นางสาวศิริกัญญา แก่นทอง นางสาวโชติกา วรรณวงศ์ และ
นางสาวปรีดา สนิทวงศ์ ที่เสียสละเวลาได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ตลอดจน
จนถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจจังหวัดนครราชสีมาที่ให้ความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ และให้ข้อมูลใน
การค้นคว้าอิสระ และขอขอบคุณตำรวจน้ำกองกำกับการ 7 ที่ให้ข้อมูล

สุดท้ายนี้ขอขอบส่วนดีให้กับมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ซึ่งให้โอกาสแก่ผู้ทำการค้นคว้า
อิสระตั้งแต่ต้นจนกระทั่งการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จโดยสมบูรณ์

ดาบตำรวจวัชร เมืองประชา

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ.....	3
ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ.....	3
ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ.....	3
1. ขอบเขตด้านประชากร.....	3
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	4
3. ขอบเขตด้านตัวแปร.....	4
3.1 ตัวแปรต้น.....	4
3.2 ตัวแปรตาม.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	6
1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม.....	6
2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	13
3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์.....	24
4. ข้อมูลเกี่ยวกับกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ.....	27
5. การจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	42
สมมติฐานของการค้นคว้าอิสระ.....	43

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 3	วิธีดำเนินการคั่นคว่ำอิสระ	
	ประชากร.....	44
	เครื่องมือที่ใช้ในการคั่นคว่ำอิสระ.....	44
	1. ลักษณะของเครื่องมือ.....	44
	2. วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	45
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
	1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
	2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
	2.1 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ.....	47
	2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
	แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ.....	48
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
	สรุปผลการคั่นคว่ำอิสระ.....	59
	อภิปรายผล.....	60
	ข้อเสนอแนะ.....	64
	1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการคั่นคว่ำอิสระไปใช้.....	64
	2. ข้อเสนอแนะในการทำการคั่นคว่ำอิสระครั้งต่อไป.....	64
	บรรณานุกรม.....	65
	ภาคผนวก.....	69
	ภาคผนวก ก สถิติที่ใช้ในการคั่นคว่ำอิสระ.....	70

ผ
สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก (ต่อ)

ภาคผนวก ข ค่า IOC ในการค้นคว้าอิสระ.....	73
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ.....	78
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่น.....	85
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการค้นคว้าอิสระ.....	87
ภาคผนวก ฉ รายชื่อหน่วยงานที่ให้ทดลองเครื่องมือ.....	93
ภาคผนวก ช รายชื่อสถานศึกษาที่ทำการค้นคว้าอิสระ.....	95
ภาคผนวก ซ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	97
ประวัติผู้ทำค้นคว้าอิสระ.....	99

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	แผนปฏิบัติการคั่นคว่ำอิสระ..... 48
2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป..... 50
3	ค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ ภาพรวมและรายด้าน..... 52
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วม ของ ตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการวางแผน..... 53
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของ ตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการตัดสินใจ..... 54
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของ ตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการดำเนินงาน..... 55
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการติดตามประเมินผล..... 56
8	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการฯ..... 57
9	แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน..... 58

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แผนผังแสดงสายงานและการบังคับบัญชา.....	27
2	กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ.....	42

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะดา

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริหารราชการไทยนับแต่อดีตเป็นต้นมาได้ให้ความสำคัญต่อข้าราชการในฐานะที่เป็นทรัพยากรในการบริหารงานมาโดยตลอด เครื่องมือหนึ่งที่รัฐใช้เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการคือ การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการโดยการให้ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ที่อยู่ในรูปของเงิน สิ่งของหรือบริการที่ไม่ผูกพันกับผลงานจากการปฏิบัติราชการ เพื่อเป็นการช่วยเหลือข้าราชการในการครองชีพ และเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและครองชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี (สุจิตต์ เลียวกษะสุวรรณ, 2546 : 16)

ตำรวจ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งเป็นส่วนราชการสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีมีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุมและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้มีหน้าที่ความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครองให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ โดยเฉพาะตำรวจน้ำ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของชาติ ปกป้องปราบปรามอาชญากรรม รักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ค้นหาช่วยเหลือเรืออากาศยาน ผู้ประสบภัยทางน้ำ ตลอดจนช่วยเหลือ อำนาจความสะดวกแก่ประชาชนและนักท่องเที่ยวที่สัญจรทางน้ำ ด้วยเหตุนี้รัฐควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจน้ำ ถ้าข้าราชการตำรวจน้ำมีคุณภาพชีวิตที่ดีส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับประโยชน์สุข (ชลาสินธุ์ จันทรจนา, 2538 : 9)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจน้ำ โดยการจัดบริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นแนวนโยบายหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน หากหน่วยงานใดมีการจัดสวัสดิการที่ดีย่อมจะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สำหรับสวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการนั้นโดยทั่วไป ก็เพื่อให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและอุทิศเวลา กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน

ได้อย่างเต็มที่ และช่วยลดความกังวลและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นทั้งด้านส่วนตัวและครอบครัว ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงาน และตั้งใจปฏิบัติงานในหน่วยงานให้นานที่สุด

การจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ประสบปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบโดยมีเหตุการณ์ลอบทำร้าย วางเพลิง วางระเบิด และก่อการร้ายที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2547 เป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงและความสงบสุขของประชาชนทั้งในพื้นที่และโดยรวม จึงมีการจัดสรรกำลังตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามภัยอันตรายต่าง ๆ เพื่อความสงบสุขของประชาชน ซึ่งจากการศึกษาวิจัยของวรพล สุพรรณอ้อม (2554 : 20) ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า ตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นตำรวจสำคัญ ได้แก่ พลตำรวจและตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับอัตราเงินเดือนในระดับต่ำ นอกจากนั้นในการปฏิบัติหน้าที่มักปรากฏว่าทางราชการขาดแคลนเงินงบประมาณเพื่อสนับสนุนการทำงานของตำรวจชั้นประทวน โดยตำรวจชั้นประทวนต้องใช้เงินส่วนตัวในการทำงานเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ทำให้มีปัญหาด้านเศรษฐกิจเกิดปัญหาต่อเนื่องในรูปแบบต่าง ๆ ตามมาอีกหลายประการ เช่น การแสวงหาเงินรายได้เพิ่มเติมในทางมิชอบหรือการละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องที่เบิกค่าใช้จ่ายทางราชการไม่ได้ นอกจากนั้นยังพบว่าการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนล่าช้า ทำให้เกิดความเสื่อมถอยในด้านขวัญกำลังใจของตำรวจชั้นประทวนซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ และได้มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสภาพของสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ในฐานะที่ผู้ศึกษาปฏิบัติงานในกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ พบว่า การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นการเสริมสร้างเพิ่มพูนขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยเกื้อกูลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รักษาบุคลากรให้ทำงานอยู่กับหน่วยงานต่อไปสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน การให้สวัสดิการถือว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม และช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ซึ่งในการจัดสวัสดิการจะต้องยึดหลักความเสมอภาค และจะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการ ดังนั้น จึงต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อเปิดโอกาสในการแสดงทัศนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในด้านการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล รวมถึงการนำความคิดเห็นไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและตัดสินใจเพื่อให้การจัดสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

จากเหตุผลข้างต้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ และข้อเสนอแนะในการ

จัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการจัดสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

ความสำคัญของการค้นคว้าอิสระ

1. ทราบระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
2. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
3. ทราบข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน การปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการ และใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจน้ำชั้นประทวน และข้าราชการสังกัดหน่วยงานอื่นต่อไป

ขอบเขตของการค้นคว้าอิสระ

1. ด้านประชากร

ข้าราชการตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ จำนวน 163 นาย

2. ด้านเนื้อหา

การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการวางแผน
- 2.2 ด้านการตัดสินใจ
- 2.3 ด้านการดำเนินงาน
- 2.4 ด้านการติดตามประเมินผล

3. ด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และอายุราชการ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านการวางแผน
- 2) ด้านการตัดสินใจ
- 3) ด้านการดำเนินงาน
- 4) ด้านการติดตามประเมินผล

นิยามศัพท์เฉพาะ

การจัดสวัสดิการแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ ประกอบด้วย

1. **การวางแผน** หมายถึง การเข้าร่วมประชุม วางแผน เพื่อการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจในสังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
2. **การตัดสินใจ** หมายถึง การมีส่วนร่วมในการพิจารณาประเด็นสำคัญ เช่น การหาสาเหตุของปัญหา การหาแนวทางแก้ไขเพื่อช่วยในการตัดสินใจ
3. **การดำเนินงาน** หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ และดำเนินงานสวัสดิการของตำรวจน้ำสังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

4. การติดตามประเมินผล หมายถึง การดำเนินงานติดตามวิเคราะห์ ผลกระทบของการจัดการสวัสดิการที่เกิดขึ้นของตำรวจในสังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

ตำรวจน้ำ หมายถึง ข้าราชการตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

ข้าราชการตำรวจน้ำชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระมุ่งศึกษาการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ โดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม
 2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
 3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์
 4. ข้อมูลเกี่ยวกับกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
 5. การจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานของการค้นคว้าอิสระ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมจากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การมีส่วนร่วม” ที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามความเข้าใจและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

ยุพาพร รูปงาม (2545 : 5) ได้ให้ความหมายว่า การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของการต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกันจะต้องมีมากจนเกิดความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติเหตุผลเบื้องต้นของการที่มีคนมารวมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมดที่ทำโดยกลุ่มหรือในนามกลุ่มนั้นกระทำผ่านองค์กร (organization) ดังนั้นองค์กรจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้

สุวิภา ไพรพินาศ (2546 : 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคือ การสร้างโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์โดยเท่าเทียมกันบนพื้นฐานความสมัครใจ การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การวางแผนและดำเนินงานโครงการพัฒนา

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2538 : 7) การมีส่วนร่วมของประชาชนคือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความร่วมมือการประสานงานและความรับผิดชอบการพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามสมควร

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ ทบวงมหาวิทยาลัย (2546 : 114) ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนในการควบคุมประเมินโครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่ามี 2 ลักษณะคือ

1. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดจากโครงการ

2. การมีส่วนร่วมทางการเมือง คือ การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิดกระบวนการ และโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐมาเป็นการพัฒนาที่ประชาชนมีบทบาทหลัก โดยการกระจายอำนาจในการวางแผนจากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546:4) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมหมายถึง การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจหรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมมากขึ้นเป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

ถวิลวดี บุรีกุล (2548 : 18) กล่าวถึง เงื่อนไขพื้นฐานของการมีส่วนร่วม 3 ประการ คือ

1. ต้องมีอิสรภาพ หมายถึง มีอิสระที่จะเข้าร่วมหรือไม่ก็ได้ การเข้าร่วมต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ การถูกบังคับให้เข้าร่วมไม่ว่าจะในรูปแบบใดไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม
2. ต้องมีความเสมอภาค บุคคลที่เข้าร่วมในกิจกรรมใด จะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมคนอื่นๆ

3. ต้องมีความสามารถ บุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย จะต้องมีความสามารถที่จะเข้าร่วมในกิจกรรม หมายความว่าในบางกิจกรรมแม้จะกำหนดว่าผู้เข้าร่วมมีเสรีภาพและเสมอภาค แต่กิจกรรมที่กำหนดไว้มีความซับซ้อนเกินความสามารถของกลุ่มเป้าหมาย การมีส่วนร่วมย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

กล่าวโดยสรุป การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้เข้าร่วมการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น หรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

1.2 ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ในการปฏิบัติงานโดยทั่ว ๆ ไปบุคลากรผู้ปฏิบัติงานหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนจากผลของงานหลายรูปแบบ เช่น เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้จากงานที่ทำในเวลาพิเศษนอกเหนือจากเวลาปกติ หรืองานที่ต้องปฏิบัติในสภาพที่ผู้ปฏิบัติงานต้องเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ หรืองานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำอย่างเสียสละ เป็นต้น ลักษณะต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ยิ่งกว่านั้นผู้บริหารองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชนจะให้ผลประโยชน์เพิ่มเติมที่ไม่เกี่ยวข้องกับค่าของงานโดยตรง แต่เป็นการให้เพื่อเพิ่มความมั่นคงในการดำเนินชีวิตของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดขวัญและกำลังใจ อันเป็นผลให้ผู้ทำงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

วันชัย วัฒนศัพท์ (2546: 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญการมีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2538 : 19) การให้บริการสวัสดิการด้านต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวได้ว่าเป็นแนวนโยบายหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร หากองค์กรใดมีโครงการจัดดำเนินงานที่ดี โดยที่มุ่งให้บริการสงเคราะห์แก่ลูกต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ด้วยแล้ว บริการสงเคราะห์แก่ลูกต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นๆ ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กรเป็นไปในทางดียิ่งขึ้น

ศิริรัตน์ สุวรรณทัต (2542 : 23) สำหรับสวัสดิการที่ให้แก่ข้าราชการนั้น โดยทั่วไปก็เพื่อที่จะให้ข้าราชการได้รับความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน มีความมั่นคงในอาชีพ

มีหลักประกันที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำให้ข้าราชการสามารถอุทิศเวลา กำลังกาย กำลังใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และจะช่วยลดความกังวลและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว ทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานองค์การนั้นให้นานที่สุด

กล่าวโดยสรุปความสำคัญของการมีส่วนร่วม คือ ก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาเครือข่าย และที่สำคัญการมีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด

1.3 ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม

ฟอร์นารอฟ (Formaroff, 1980 : 104) เสนอว่ากระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน มีขั้นตอนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การวางแผน รวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมายกลวิธีทรัพยากรที่ต้องใช้ตลอดจนการติดตามประเมินผล
2. การดำเนินงาน
3. การใช้บริการจากโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

นอกจากนี้ อภิญา กังสนารักษ์ (2544 : 14 – 15) ได้นำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนว่า ชุมชนต้องมีส่วนร่วมใน 4 ขั้นตอนคือ

1. การมีส่วนร่วมในการริเริ่มโครงการ ร่วมค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ร่วมตัดสินใจกำหนดความต้องการและร่วมลำดับความสำคัญของความต้องการ
2. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน รวมถึงทรัพยากรและแหล่งวิทยาการที่จะใช้ในโครงการ
3. การมีส่วนร่วมในขั้นตอนการดำเนินโครงการ ทำประโยชน์ให้แก่โครงการ โดยร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่โดยสามารถกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวก็ได้

ส่วนอकिनพีพัฒน์ (2547 : 49) ได้แบ่งขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข
2. การตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา แก้ไขปัญหา
3. การปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน
4. การประเมินผลงานกิจกรรมการพัฒนา

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ(ออนไลน์, 2546) ได้สรุปและนำเสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมใน 2 ลักษณะ ได้แก่

ลักษณะที่ 1 มีขั้นตอน ดังนี้

1. การคิด
2. การตัดสินใจ
3. การวางแผน
4. การลงมือปฏิบัติ

ลักษณะที่ 2 มีขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดปัญหา
2. การวางแผน
3. การดำเนินงาน
4. การประเมินผล
5. การบำรุงรักษา และพัฒนาให้คงไว้

จากแนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชุมชนทั้งหมดสรุปได้ว่า ขั้นตอนของการเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนนั้นมี 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การค้นหาปัญหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางแก้ไข
2. ตัดสินใจกำหนดความต้องการ
3. ลำดับความสำคัญ
4. วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน ทรัพยากร
5. วางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน ทรัพยากร
6. ดำเนินงานตามโครงการ และ/หรือสนับสนุนการดำเนินงาน
7. ประเมินผล

กล่าวโดยสรุปขั้นตอนของการมีส่วนร่วม คือ การกำหนดปัญหา การตัดสินใจ การวางแผนการดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล

1.4 องค์ประกอบของการมีส่วนร่วมมี 3 ด้านคือ

1. ต้องมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่งๆ จะต้องมีความชัดเจนและเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่ออะไร ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรเข้าร่วมหรือไม่
2. ต้องมีกิจกรรมเป้าหมายการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วม ต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อที่บุคคลจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมหรือไม่
3. ต้องมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมาย

อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปกลุ่มบุคคลเป้าหมายมักถูกจำกัดโดยกิจกรรมและวัตถุประสงค์ของการมีส่วนร่วมอยู่แล้วโดยพื้นฐาน โดยแท้จริงนั้นกระบวนการมีส่วนร่วมอาจไม่สามารถทำได้ในทุกๆ ประเด็น ดังนั้นจึงมีแนวทางต่างๆ ไปบางประการเกี่ยวกับประเด็นที่ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่

- การตัดสินใจและผลกระทบที่สำคัญ
- การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อบางคนมากกว่าคนอื่น
- การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบางคนหรือกลุ่มคนที่มีอยู่
- การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความขัดแย้งอยู่ก่อนแล้ว
- ความจำเป็นเพื่อให้มีการสนับสนุนต่อผลการตัดสินใจ

ดังนั้น การมีส่วนร่วมของบุคคล จึงมีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคม ขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นในการพิจารณา แต่มีเงื่อนไขพื้นฐานในการมีส่วนร่วมว่าต้องมีอิสรภาพ ความเสมอภาค และความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้การมีส่วนร่วมต้องมีความชัดเจนหรือจุดมุ่งหมายต้องมีกิจกรรมเป้าหมายและต้องมีกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการมีส่วนร่วมดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด การมีส่วนร่วมเป็นการกระจายโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมและการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากบุคคล

การมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการซึ่งบุคคล หรือผู้มีส่วนร่วมได้มีโอกาสแสดงทัศนะ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ รวมทั้งมีการนำความคิดเห็นดังกล่าวไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการสื่อสารในระบบเปิด กล่าวคือเป็นการสื่อสารสองทางทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งประกอบไปด้วยการแบ่งสรรข้อมูลร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการเสริมสร้างความสามัคคีในสังคม ทั้งนี้เพราะการมีส่วนร่วมเป็นการเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ การลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลาเป็นการสร้างฉันทามติ และทำให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ อีกทั้งช่วยหลีกเลี่ยงการ

เผชิญหน้าใน “กรณีร้ายแรงที่สุด” ช่วยให้เกิดความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม และช่วยให้ทราบความห่วงกังวล และค่านิยมของสาธารณชน รวมทั้งเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชนการมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการสร้างประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน และส่งเสริมธรรมาภิบาลตลอดจนการบริหารงานหากการมีส่วนร่วมมากขึ้นเพียงใด ก็จะช่วยให้มีการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหาร และทำให้ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการป้องกันนักการเมืองจากการกำหนดนโยบายที่ไม่เหมาะสมกับสังคมนั้น นอกจากนี้การมีส่วนร่วมยังเป็นการสร้างความมั่นใจว่าเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียก็จะได้รับการตอบสนอง

กรมอนามัย (2550 : 7) ในที่ประชุมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชน ณ องค์การสหประชาชาติ เมื่อ พ.ศ.1975 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นคำที่ไม่อาจกำหนดนิยามความหมายเดียวที่ครอบคลุมได้ เพราะความหมายของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ หรือแม้แต่ในประเทศเดียวกันก็ตาม ดังนั้น การนิยามความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรมีลักษณะจำกัดเฉพาะในระบบเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองหนึ่ง ๆ เท่านั้น อย่างไรก็ตาม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญดังกล่าวได้ขยายความการมีส่วนร่วมของประชาชนว่าครอบคลุมประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ 1 การมีส่วนร่วมของประชาชนครอบคลุมการสร้างโอกาสที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนของชุมชนและของสังคมได้ร่วมกิจกรรม

ประเด็นที่ 2 การมีส่วนร่วมสะท้อนการเข้าเกี่ยวข้องโดยสมัครใจ และเป็นประชาธิปไตย ในกรณีนี้คือการเอื้อให้เกิดการพัฒนา การแบ่งสรรผลประโยชน์จากการพัฒนาโดยเท่าเทียม และการตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบายและการวางแผนดำเนินการ โครงการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม

ประเด็นที่ 3 การมีส่วนร่วมเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างประชาชนและทรัพยากรเพื่อพัฒนากับประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุนดังกล่าว กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นระดับท้องถิ่น ภูมิภาค และระดับชาติจะช่วยก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งที่ประชาชนลงทุนลงแรงกับประโยชน์ที่ได้รับ

ประเด็นที่ 4 การมีส่วนร่วมของประชาชนอาจแตกต่างกันไปตามสภาพเศรษฐกิจของประเทศ นโยบาย และโครงสร้างการบริหาร รวมทั้งลักษณะเศรษฐกิจสังคมของประชากร การมีส่วนร่วมของประชาชนมิได้เป็นเพียงเทคนิควิธีการ แต่เป็นปัจจัยสำคัญในการประกันให้เกิดกระบวนการพัฒนาที่มุ่งเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน

ทศพล กฤตยพิสิฐ (2550: 10) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมที่เน้นในรูปแบบกลุ่ม/องค์กรหรือชุมชนไว้ว่า หมายถึง การที่ปัจเจกบุคคล กลุ่มหรือชุมชน มีความเห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง แล้วมีการแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วมกันที่จะ

เปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของตน จนมาสู่การตัดสินใจกระทำการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ๆ มีกลุ่มหรือองค์กรชุมชนรองรับ ประชาชนที่ร่วมมีการพัฒนาภูมิปัญญาและการรับรู้สามารถคิด วิเคราะห์ และตัดสินใจเพื่อกำหนดการดำเนินชีวิตของตนเองได้ ประชาชนหรือชุมชนได้พัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ต่อการดำรงชีพทางเศรษฐกิจและสังคมตามความจำเป็นอย่างสมศักดิ์ศรีในฐานะสมาชิกของสังคม

จากนิยามทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มคนหรือองค์กรประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลหรือของกลุ่มอันมีผลกระทบถึงประชาชนเอง รวมทั้งการประเมินผลโครงการและการแบ่งปันผลประโยชน์ ซึ่งกระบวนการที่ชุมชนกระทำออกมาในลักษณะของการทำงานร่วมกัน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความต้องการร่วม ความสนใจร่วมและการดำเนินการร่วมกัน เพื่อเพิ่มอำนาจการต่อรองทางการเมืองและเศรษฐกิจ ปรับปรุงสถานภาพทางสังคมในชุมชน โดยร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมนั้นให้ลุล่วง

กล่าวโดยสรุปองค์ประกอบของการมีส่วนร่วม คือ การมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายชัดเจน การให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมหนึ่งๆจะต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเป็นไปเพื่อให้ผู้เข้าร่วมจะได้ตัดสินใจดีกว่าควรเข้าร่วมการมีกิจกรรมเป้าหมายการให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมต้องระบุลักษณะของกิจกรรมว่ามีรูปแบบและลักษณะอย่างไร เพื่อที่บุคคลจะได้ตัดสินใจว่าควรเข้าร่วมและมีบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมาย การให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมจะต้องระบุกลุ่มเป้าหมาย

2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

2.1 ความหมายของสวัสดิการ

ณัฐพันธุ์ เจริญนันท (2545: 15) ได้ให้ความหมายสวัสดิการว่า สิ่งทีนอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างโดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคคลในสิ่งที่สำคัญและเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องการเช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น

อุทัย หิรัญโต (2543 : 18) กล่าวว่า บริการหรือกิจกรรมใดๆที่หน่วยราชการหรือองค์การธุรกิจจัดให้มีขึ้น เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์

อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวลต่อปัญหาทั้งส่วนตัวและครอบครัว ทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด

สมพงษ์ เกษมสิน (2546:21) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนหนึ่งนอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลา เพื่อศึกษาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องจากเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็ม การได้รับโบนัส บำเหน็จบำนาญ เงินสงเคราะห์ และเงินทางด้านอื่นๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน ค่าเบี้ยเลี้ยงพาหนะเดินทางและค่าล่วงเวลา เป็นต้น อาจเรียกรวมๆว่าเป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำที่ได้รับซึ่งช่วยให้เจ้าหน้าที่มีกำลังกายกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์การยิ่งขึ้น

Friedlander and Apte, 1980(อ้างถึงในวิชาการณ วุฒิกฤต,2543 :11) ให้ความหมายของ “สวัสดิการสังคม” ว่าเป็นระเบียบ นโยบาย ผลประโยชน์ และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการ จัดบริการต่างๆเป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม เป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการสังคม เป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและถาวร เปลี่ยนแปลงจากสถานะที่เคยยากลำบากไปสู่สิ่งที่คาดหวังดีกว่ารวมไปถึงความอุดมสมบูรณ์ในที่สุด

แผนพัฒนางานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์แห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ.2540 – 2544) ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการสังคมแห่งชาติ (กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ,ม.ป.ป.: 14)ได้ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่า หมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมได้ในระดับมาตรฐาน โดยบริการดังกล่าวจะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของประชาชนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การประกันรายได้ สวัสดิการแรงงาน นันทนาการ และบริการทางสังคมทั่วไป

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ดังนี้ สวัสดิการหมายถึง สิ่งที้นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้าง หรือเป็นรายได้พิเศษที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีความมั่นคงในอาชีพ และเพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคคลในสิ่งที่สำคัญ เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญหรือกำลังใจที่ดี มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิตรวมไปถึงครอบครัวด้วย

2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

วัตถุประสงค์หรือคาดหวังถึงผลที่จะได้รับตอบแทนจากการจัดสวัสดิการโดยทั่วไปแล้ว สามารถจำแนกวัตถุประสงค์ขององค์การสวัสดิการ ได้อย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่

กฤษณ ธนาพงศธร (2540 : 17) วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเกื้อกูลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานบุคลากร

2. เพื่อเป็นการบำรุงรักษาบุคลากรให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ในขณะที่ด้วยกัน สวัสดิการที่องค์การหนึ่ง ๆ จัดจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถหันมาสนใจ และสมัครเข้ามาทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

3. เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือหรือความอนุเคราะห์แก่บุคลากรขององค์การ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน การให้สวัสดิการถือว่าการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม นอกจากนี้ถือว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์การในแง่ที่ป้องกันมิให้องค์การได้รับความกระทบกระเทือนจากการที่บุคลากรขององค์การประสบปัญหา หรือภาวะใจ จนมีอาจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

4. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับบุคลากรขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับแบ่งปันไม่เท่าเทียมกัน การจัดบริการสวัสดิการเป็นการช่วยให้สัมพันธภาพระหว่างสองฝ่ายเป็นไปอย่างราบรื่น

5. เพื่อทำให้การบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะเมื่อบุคลากรขององค์การได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเกิดศรัทธาความจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ที่เป็นผลทำให้้องค์การนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิ์ (2544 : 23) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการมีดังนี้

1. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่
2. เพื่อกระตุ้นให้ทำงานที่ค่อนข้างยากกว่าปกติ เช่น งานที่มีความเสี่ยงหรือการทำงานในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น

3. เพื่อเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานพิเศษที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควมค่าแก่การยกย่อง

4. เพื่อให้การสงเคราะห์ในแง่มนุษยธรรม เช่น ค่ารักษาพยาบาล

5. เพื่อคลายความกังวลต่างๆ เช่น ค่าช่วยเหลือบุตร

6. เพื่อดึงคนให้อยู่ในองค์กร

7. เพื่อช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นการชั่วคราว เช่น เงินเดือน ค่าครองชีพ

8. เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การ

9. เพื่อยกระดับมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรในองค์กร

ภิญโญ สาร (2547 : 23) กล่าวว่าหน่วยงานจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของตน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
2. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรในหน่วยงาน
3. เพื่อบำรุงรักษามูลค่าการให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
4. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
5. ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. เพื่อป้องกันปัญหาการขัดแย้งขาดความสามัคคีอันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
7. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาแรงงาน ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองให้

ดีขึ้น

8. เพื่อลดการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
9. เพื่อยกระดับมาตรฐาน การดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
10. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
11. เพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
12. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
13. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

วัตถุประสงค์หรือคาดหวังถึงผลที่จะได้รับตอบแทนจากการจัดสวัสดิการโดยทั่วไปแล้ว สามารถจำแนกวัตถุประสงค์ขององค์การต่อการจัดสวัสดิการได้น้อย 5 ประการ กุลชน ธนา พงศธร (2540: 17) ดังนี้

1. เพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเกื้อกูลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานบุคลากร
2. เพื่อเป็นการบำรุงรักษามูลค่าการให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ในขณะที่เดียวกัน สวัสดิการที่องค์กรหนึ่งๆ จัดจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถหันมาสนใจ และสมัครเข้ามาทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป
3. เพื่อเป็นการให้ความช่วยเหลือหรือความอนุเคราะห์แก่บุคลากรขององค์การให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เดือดร้อน การให้สวัสดิการถือว่าการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม นอกจากนี้ถือว่าการรักษาผลประโยชน์ขององค์การในแง่ที่ป้องกันมิให้องค์การได้รับความกระทบกระเทือนจากการที่บุคลากรขององค์การประสบปัญหา หรือภาวะกังวลใจจนมีอาจปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ

4. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างองค์การกับบุคลากรขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ที่ได้รับแบ่งปันไม่เท่าเทียมกัน การจัดบริการสวัสดิการเป็นการช่วยทำให้สัมพันธภาพระหว่างสองฝ่ายเป็นไปอย่างราบรื่น

5. เพื่อช่วยทำให้การบริหารขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพราะเมื่อบุคลากรขององค์การได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเกิดศรัทธาความจงรักภักดีต่อองค์การ จะมีความเต็มใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ที่เป็นผลทำให้องค์การนั้นสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างและเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความรู้สึกรักพอใจในงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยเกื้อกูลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานบุคลากร และเพื่อเป็นการบำรุงรักษามูลค่าให้ยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ในขณะที่เดียวกันสวัสดิการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จัดจะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ หันมาสนใจและสมัครเข้ามาทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

2.3 หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการในองค์กรโดยทั่วไปแล้ว มีหลักที่สำคัญๆ ซึ่งควรยึดถือเพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นมานั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัด มีประโยชน์ครอบคลุมทั้งผู้ให้และผู้รับ หลักการจัดสวัสดิการที่ยึดถือกันมีหลายประการ คือ

1. หลักการจัดสวัสดิการตามทัศนะของภิญโญ สาธร (2547 : 81-82) ให้ทัศนะว่าสวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 หลักความเสมอภาค ซึ่งต้องคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

1.2 หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการใด ๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งหน่วยงานและลูกจ้าง

1.3 หลักแห่งความจงใจ สวัสดิการที่ให้อาจก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้บังเกิดผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าของหน่วยงาน

1.4 หลักแห่งการสนองความตอบความต้องการ สวัสดิการที่จะจัดให้ต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของสมาชิก

1.5 หลักแห่งประสิทธิภาพ ผลที่ได้จากการจัดควรเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อย และลงทุนต่ำ แต่ได้รับการบริการที่ดีทั้งในค่านิยมและคุณภาพ

1.6 หลักแห่งการประหยัด เป็นหลักที่จะต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเพราะถ้าสวัสดิการกระทำโดยขาดหลักการประหยัดแล้ว จะกลายเป็นความฟุ่มเฟือยซึ่งก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

1.7 หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ สวัสดิการที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความรักและผูกพันต่อหน่วยงาน

1.8 หลักแห่งงบประมาณ การที่สวัสดิการคือส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการจึงควรคำนึงงบประมาณที่จะใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

1.9 หลักแห่งความสะดวก การให้บริการสวัสดิการควรรวดเร็ว สะดวกและมีระเบียบในการให้บริการ

1.10 หลักแห่งความยุติธรรม ซึ่งควรยึดเป็นหลักของการจัดและให้ด้วยความยุติธรรมโดยมิเลือกปฏิบัติ

2. หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของ K.N.Vaid (อ้างถึงในสุรางค์รัตน์ วสินารมณ, 2540, 82-83) ประกอบด้วย

2.1 หลักความรับผิดชอบทางสังคมของอุตสาหกรรม ตามปกติอุตสาหกรรมมีหน้าที่ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้าง โดยไม่ถือว่าเป็นเรื่องที่ทำเพียงเพื่อชื่อเสียงหรือภาพพจน์ของสถานประกอบการ แต่ควรทำโดยถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบต่อที่แท้จริง

2.2 หลักประชาธิปไตย การจัดสวัสดิการใด ๆ ฝ่ายจัดการควรให้สิทธิแก่ลูกจ้างเพื่อการตัดสินใจว่าต้องการสิ่งใด ลักษณะใด รวมทั้งต้องให้โอกาสเข้ามีส่วนร่วมในการบริหารกลไกการให้ความช่วยเหลืออื่นๆ

2.3 หลักความเหมาะสมของค่าจ้าง การให้สวัสดิการไม่ควรถือเป็นเรื่องการชดเชยเรื่องค่าจ้าง กล่าวคือไม่ควรกดค่าจ้างให้ต่ำ แล้วจัดสวัสดิการโดยคำนวณเป็นต้นทุนเพื่อชดเชยในเรื่องค่าจ้าง เพราะถ้าสวัสดิการดีแต่ค่าจ้างต่ำ งานที่ออกมาจะไม่ดีก็ได้

2.4 หลักประสิทธิภาพ สวัสดิการที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานเรื่องการศึกษาอบรม ที่อยู่อาศัยและอาหารก่อน เพราะสิ่งเหล่านี้นำมาซึ่งความพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีในระดับหนึ่งย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานได้

2.5 หลักความรับผิดชอบร่วมกัน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างควรร่วมรับผิดชอบทั้งในด้านความคิดและทรัพยากร

2.6 หลักการยอมรับในทุกระดับงาน สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นควรได้รับการยอมรับตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงานและระดับบริหารชั้นสูง

3. หลักการยอมรับในทุกระดับงาน สวัสดิการที่จัดให้มีขึ้นควรได้รับการยอมรับ ตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงานและระดับบริหารชั้นสูง

3.1 หลักการประสานงานหรือหลักการผสมผสาน สวัสดิการที่ดีควรจัดทำในลักษณะการประสานงาน เพื่อเกิดความเข้าใจร่วมกันและการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม

3.2 หลักการทำงานร่วมกัน สวัสดิการมิใช่ถือเป็นหน้าที่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง แต่ควรต้องทำงานร่วมกันทั้งในด้านความคิดและการตัดสินใจ

3.3 หลักความรับผิดชอบ เป็นหลักซึ่งเน้นในแง่การกระจายอำนาจ การใช้ทรัพยากรคนและทรัพยากรทางการเงิน รวมทั้งการสร้างทรัพยากรการให้อำนาจและการติดตามการปฏิบัติงาน

3.4 หลักการตรวจสอบ เมื่อจัดสวัสดิการใดๆ แล้วควรมีการจัดทำรายงานและตรวจสอบอยู่เสมอ ๆ

3.5 หลักการประเมินผล เป็นหลักที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงและการสร้างสรรค์สวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3.6 หลักความเหมาะสมกับกาลเทศะ สวัสดิการที่ดีจะต้องเป็นสวัสดิการที่มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

4. หลักการตามแนวคิดของFlippo, (อ้างถึงในสุรางค์รัตน์ วสินารมณ, 2540 :84-85) มี 5 ประการ คือ

4.1 หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง ซึ่งก็คือเมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริง

4.2 หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล สวัสดิการที่จัดให้ควรให้ในขอบเขตที่ครอบคลุมกลุ่มมากกว่าบุคคล เช่น การประกันชีวิตแบบกลุ่ม เป็นต้น

4.3 หลักการยืดหยุ่น หลักการข้อนี้เน้นเรื่องสวัสดิการที่ควรจัดให้โดยมีการยืดหยุ่นแก่กลุ่มลูกจ้างที่จะได้รับ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ สถานภาพการสมรส

4.4 หลักแห่งประโยชน์ หน่วยงานควรได้รับประโยชน์จากการจัดสวัสดิการนี้ด้วย เพราะถ้าสวัสดิการที่จัดขึ้นมีการวางแผนและการสื่อสารที่ดีแล้ว เชื่อว่าน่าจะมีประโยชน์สูงสุด

4.5 หลักความสมเหตุสมผล หรือหลักแห่งงบประมาณสวัสดิการที่จัดให้จะต้องสามารถนำมาคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายได้ และคุ้มค่าแก่การลงทุน

5. หลักการจัดสวัสดิการตามแนวคิดของกฤษณเนตร พันธุมโพธิ์ (2547:85-86) ประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 7 ประการ คือ

5.1 หลักความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

5.2 หลักความเข้าใจในวัตถุประสงค์ร่วมกันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

5.3 หลักแห่งประโยชน์ซึ่งควรครอบคลุมลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่

5.4 หลักแห่งประสิทธิภาพของการทำงาน

5.5 หลักแห่งการป้องกันและรักษาระดับค่าครองชีพของลูกจ้าง

5.6 หลักแห่งการวางแผนให้สอดคล้องกับแรงงานสัมพันธ์

5.7 หลักการบริหารอย่างต่อเนื่องและทันเวลา

โดยสรุป หลักการจัดสวัสดิการในองค์กรส่วนมากมีความคล้ายคลึงกัน แตกต่างในบางหลักการที่เป็นรายละเอียดในเนื้อหาของการนำมาใช้ในทางปฏิบัติ อย่างไรก็ตามหลักการพื้นฐานที่สามารถนำมาใช้สำหรับการจัดสวัสดิการในทางปฏิบัติในทุกองค์กร คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักการสนองตอบความต้องการ หลักความสามารถในการจ่าย หลักการยืดหยุ่นและหลักประสิทธิภาพของการทำงาน หลักการทั้งหลายนี้ ควรนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความจำเป็นของแต่ละองค์กร คือ รูปแบบการบริหาร ความสามารถในการจัดการและทรัพยากรที่มีอยู่

2.4 การพัฒนาระบบสวัสดิการ

จุดสำคัญที่เป็นปัจจัยเอื้อให้งานสวัสดิการสังคมได้รับความสำคัญนอกจากการดำเนินนโยบายทางการเมืองแล้ว ยังมีนักวิชาการที่เห็นว่าสวัสดิการสังคมเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิรูปสังคม การที่ชาวบ้านรวมตัวกันจัดสวัสดิการช่วยเหลือกันเองในรูปสวัสดิการชุมชน ธุรกิจที่ดำเนินงานเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการออกกฎหมายส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมในปี 2546 และกฎหมายรองรับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 และ 2550 ที่ให้สิทธิสวัสดิการแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น วิฤทธิเศรษฐกิจที่ทำให้หลายฝ่ายต้องหันมาสนใจงานด้านสังคม ทำให้มีกระแสการพัฒนางานสวัสดิการสังคมได้รับการตอบสนองและมีการให้จ่ายเม็ดเงินด้านสวัสดิการสังคมในภาพรวมมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามข้อจำกัดที่พบยังมีการขาดความเข้าใจที่ถูกต้องในงานสวัสดิการสังคม ความหลากหลายในงานสวัสดิการสังคมที่กระจายในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ และภาคเอกชน การขาดความชัดเจนในนโยบาย การมีกฎหมายและกลไกรองรับงานสวัสดิการสังคมเป็นจำนวนมากแต่ขาดการหนุนเสริมให้สามารถปฏิบัติได้จริงยังเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทย

แนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมที่สมควรดำเนินการได้แก่ การกำหนดนโยบายในการจัดสวัสดิการสังคมไทยที่ชัดเจนในรูปแบบสังคมสวัสดิการ การกำหนดเป้าหมายในการจัดสวัสดิการสังคมไปสู่การให้ประชาชนได้รับสวัสดิการถ้วนหน้า การพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม 4 ระบบหรือ 4 เสาหลัก ได้แก่ ระบบการช่วยเหลือทางสังคมที่ต้องเน้นการกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ชัดเจนและให้การช่วยเหลือให้ได้อย่างเป็นระบบได้มาตรฐาน ระบบการประกันสังคมที่ต้องเน้นการขยายความครอบคลุมในการสร้างหลักประกันให้แก่ผู้มีรายได้ เช่น การขยายประกันสังคมในกลุ่มแรงงานนอกระบบ การสร้างประกันใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น เช่น ระบบการออมแห่งชาติ การสมทบกองทุนสวัสดิการชุมชนบนพื้นฐานของการเชื่อมประสานและไม่ซ้ำซ้อนกันในการรับบริการ และระบบบริการสังคมที่ต้องคูสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนต้องได้รับ โดยยึดหลัก

ความจำเป็นและความพอเพียง และระบบส่งเสริมสนับสนุนที่ต้องมีการลงทุนเพื่อให้เกิดทุนทางสังคมที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมเพิ่มมากขึ้น

การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ โดยการพัฒนามาตรฐานหน่วยงานและบุคลากรในการให้บริการที่เป็นมืออาชีพ การปรับปรุงระบบการเงินการคลังเพื่อการจัดสวัสดิการสังคม โดยการจัดเก็บภาษีและขยายฐานภาษีบางประเภทเพิ่มมากขึ้น และการนำงบประมาณมาจัดสรรให้งานสวัสดิการสังคมเพิ่มมากขึ้น การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มีหน่วยงานรองรับการพัฒนางานสวัสดิการสังคมในภาพรวม โดยการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติให้เป็นหน่วยงานที่มีกฎกระทรวงรองรับ

ข้อเสนอแนะในการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติจำเป็นต้องเร่งสร้างความรับรู้ความเข้าใจในงานสวัสดิการสังคม การรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่างๆ ในการขับเคลื่อนแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม โดยการสำรวจ การประชุมสัมมนา และรับฟังความคิดเห็นในเวทีต่าง ๆ โดยเฉพาะเวทีการประชุมสมัชชาสวัสดิการสังคมแห่งชาติ และการใช้ประโยชน์จากกลไกคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ โดยนำเสนอแนวทางการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมไทยต่อคณะกรรมการเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ด้วยการกำหนดเป้าหมายประชาชนไทยในกลุ่มต่างๆ ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มแรงงานนอกระบบและกลุ่มที่อยู่นอกระบบแรงงาน ได้รับสวัสดิการถ้วนหน้าในปี พ.ศ.2560 โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับในการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคม การนำเรื่องดังกล่าวให้เป็นประเด็นสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี สร้างสวัสดิการสังคมไทย ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2555-3559) และผนวกไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) และการสร้างความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับการพัฒนาระบบสวัสดิการสังคมที่เสนอให้เกิดขึ้น

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาระบบสวัสดิการ คือ ระบบการช่วยเหลือทางสังคมที่ต้องเน้นการกำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการให้ชัดเจน และให้การช่วยเหลือให้ได้อย่างเป็นระบบได้มาตรฐาน ระบบการประกันสังคมที่ต้องเน้นการขยายความครอบคลุมในการสร้างหลักประกันให้แก่ผู้มีรายได้

2.5 การจัดสวัสดิการของข้าราชการ

หน้าที่สำคัญของรัฐประการหนึ่งคือ การดูแลรับผิดชอบให้ประชาชนที่เดือดร้อนให้ได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐานหรือบริการสวัสดิการจากรัฐ ฉะนั้นสิทธิของประชาชนในฐานะที่เป็นพลเมืองของรัฐ (Civil Right) ก็ควรจะได้รับการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของรัฐ รัฐในฐานะผู้ปกครองที่มีอำนาจซึ่งมีหน้าที่โดยชอบธรรมที่จะจัดสรรทรัพยากรให้กับประชาชน ในอดีตรัฐกับประชาชนได้สร้างพันธะสัญญาร่วมกันที่เรียกว่า “สัญญาประชาคม” อำนาจของรัฐจึงเป็นอำนาจ

ที่ชอบธรรม รัฐบาลจึงมีหน้าที่หลักโดยมีนโยบายการดูแลทุกข์และสุขของประชาชนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามอัตภาพของตน ประชาชนส่วนใหญ่จึงมีความศรัทธาเชื่อถือต่ออำนาจรัฐว่าเป็นผู้ที่เหมาะสมต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมได้เป็นอย่างดีดังจะเห็นได้จากนโยบายของรัฐในรูปของกฎหมายและพระราชบัญญัติสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศ งานสวัสดิการสังคมจึงขึ้นอยู่กับระบบการเมืองการปกครอง ระบบเศรษฐกิจและระบบสังคมวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตามการจัดบริการสวัสดิการสังคมซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มประเทศเสรีนิยมประชาธิปไตยเชื่อว่า ควรปล่อยให้กลไกตลาดทำหน้าที่จัดระบบบริการสวัสดิการสังคม รัฐจะปล่อยให้ประชาชนรับผิดชอบดูแลสวัสดิการของตนเอง รัฐจะเข้ามาทำหน้าที่ดูแลจัดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มประชาชนที่ไม่สามารถดูแลตนเองได้โดยรัฐได้สร้างเครื่องมือทดสอบความจำเป็น (Means – Test) ขึ้นมา รัฐจะจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งมาให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดการกระจายบริการสวัสดิการสังคมให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ขณะที่กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งเชื่อว่า รัฐควรมีหน้าที่จัดสรรทรัพยากร บริการสวัสดิการสังคมให้กับประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและเป็นธรรม รัฐในฐานะผู้ปกครองจะไม่ปล่อยให้บริการสวัสดิการสังคมเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล บริการของรัฐในลักษณะนี้คำนึงถึงความเสมอภาคของคนทุกคนในสังคมที่พึงได้รับบริการจากรัฐ เป็นต้น จากความเชื่อดังกล่าวจึงส่งผลให้งานสวัสดิการสังคมของแต่ละประเทศแตกต่างกัน

ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้ทำให้กลุ่มประเทศสังคมนิยมส่วนหนึ่งล่มสลายไป สังคมโลกได้ก้าวเข้าสู่ระบบเสรีนิยมประชาธิปไตย งานสวัสดิการสังคมที่ปรากฏในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ส่วนหนึ่งได้ประสบปัญหาาร่วมกันที่สำคัญคือรัฐไม่สามารถแบกรับภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอย่างคาดการณ์ไม่ได้กับบริการสวัสดิการสังคมต่างๆได้ โปรแกรมการจัดบริการในลักษณะการสงเคราะห์ประชาชน (Public Assistance) ไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการที่แท้จริงให้กับกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมได้ โดยเฉพาะการพัฒนาให้กลุ่มเป้าหมายสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระยะยาว

การจัดบริการสวัสดิการสังคมในอนาคตจึงได้รับการวิพากษ์ให้มีการทบทวนบทบาทของรัฐ ประเภทและลักษณะบริการสวัสดิการสังคมที่เป็นอยู่อาจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่แท้จริง สังคมไทยก็ประสบปัญหาในลักษณะดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งเป็นผลจากภาวะวิกฤตด้านเศรษฐกิจในกลางปี 2540 เป็นต้นมา รัฐไม่สามารถที่จะจัดบริการในลักษณะของรัฐสวัสดิการ (Welfare State) อีกต่อไป การจัดสวัสดิการสังคมในปัจจุบันและอนาคตได้พยายามปรับตัวใหม่ในลักษณะของสวัสดิการ (Workfare) แทนขณะเดียวกันรัฐก็จำเป็นต้องให้นโยบายการจัดวางระบบเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ที่ครอบคลุมคนทุกคนในสังคม เพื่อเป็นมาตรการรองรับปัญหาการว่างงานสูงในอนาคตเช่นกัน การจัดบริการสวัสดิการสังคมเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคมแบบสงเคราะห์เฉพาะหน้าเริ่มถูกจำกัดวง

ให้เล็งถึงรัฐได้พยายามผลักดันระบบสวัสดิการสังคมในรูปของโครงการหลักประกันแทนควบคู่กับการกระจายอำนาจลงมาจากท้องถิ่นและภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการสังคมมากขึ้น การจัดระบบสวัสดิการสังคมจึงไม่ใช่บทบาทของรัฐเช่นที่ผ่านมาประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ได้มีการเคลื่อนไหวรวมกลุ่มและเรียกร้องผลักดันให้เกิดระบบสวัสดิการสังคมที่มีรูปแบบหลากหลาย โดยเริ่มจากความพร้อมของกลุ่มเล็ก ๆ ที่ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างระบบความมั่นคงทางสังคมให้กับกลุ่มของตนเองในลักษณะของการทุนสวัสดิการชุมชนที่อาศัยจากการระดมทุนตามศักยภาพของคนในชุมชนเป็นหลัก รูปแบบการบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของคนในชุมชนเป็นหลัก และกระแสดการเปลี่ยนแปลงระบบสวัสดิการสังคมไทยจึงขึ้นอยู่กับประชาคมต่าง ๆ มากกว่าการปล่อยให้รัฐทำหน้าที่ดูแลด้านสวัสดิการสังคมอีกต่อไป

แม้ว่าสวัสดิการของข้าราชการจะได้รับการให้ความสำคัญ ทั้งในระดับนโยบายของรัฐและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแล้ว แต่สิ่งที่ยังปรากฏคือ ความไม่พึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อสวัสดิการ รวมทั้งสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ ตลอดจนการได้รับการยอมรับจากทางสังคม สาเหตุประการหนึ่งคือ เกิดการเปรียบเทียบในระหว่างบรรดาข้าราชการด้วยกันในทุกระดับชั้นและระหว่างหน่วยงาน รวมทั้งพนักงานในภาครัฐวิสาหกิจและเอกชน จึงมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำ ประสิทธิภาพการทำงานไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจและมีอัตราการออกจากงานเพิ่มขึ้นทุกปี

สวัสดิการสามารถจำแนกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์การพิจารณาว่าจะจัดสวัสดิการให้อยู่หมวดหมู่ใดและแม้ว่าสวัสดิการจะถูกจัดให้อยู่ในหมวดหมู่ที่แตกต่างกัน แต่ผลที่ออกมาคือ ลูกจ้างในองค์กรจะได้รับประโยชน์ ทั้งในด้านการมีหลักประกันขั้นพื้นฐานและระดับสูงกว่าเพื่อนคู่ประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญกำลังใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กร

โดยทั่วไปลูกจ้างในองค์กรมักจะได้รับสวัสดิการแตกต่างกัน โดยเฉพาะความแตกต่างของสวัสดิการระหว่างลูกจ้างระดับปฏิบัติงานกับระดับบริหารไม่ว่าในภาคเอกชนและ/หรือภาครัฐวิสาหกิจ ลูกจ้างระดับปฏิบัติการมักได้รับสวัสดิการด้านสิ่งอำนวยความสะดวกสบายและเสริมในเรื่องเศรษฐกิจ สุขภาพอนามัย และร่างกายดังนี้ (เสนาะ ดิยาว, 2544: 78)

1. ที่อยู่อาศัย
2. รถรับส่ง
3. อาหารและสถานที่สำหรับประทานอาหาร
4. การศึกษา
5. การจัดให้มีสหกรณ์/ร้านค้าในราคาถูก
6. การรักษาพยาบาล
7. การให้คำปรึกษาแนะนำ

8. การพักผ่อนและการจัดกิจกรรมทางสังคม

9. การให้สวัสดิการที่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม

อย่างไรก็ตาม สุชาวดี พูลทรัพย์ (2541: 78-79) ได้จัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้ในสถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท โดยแต่ละประเภทประกอบด้วยสวัสดิการชนิดต่าง ๆ ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) มีความแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการบริการที่ให้ ได้แก่ การรักษาพยาบาลการเจ็บป่วยตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การลาพัก รักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัยต่าง ๆ

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) ส่วนมากให้ในรูปเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต

4. บริการการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบของบริษัท (Payment for Entitled Leave) ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลากิจ เป็นต้น

5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) ได้แก่ การศึกษานอกโรงเรียน การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านค้า เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่าง ๆ

7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) ได้แก่ บริการที่กำหนดขึ้นตามความต้องการของลูกจ้าง เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพ เป็นต้น

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดยนายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาการทำงานและปัญหาส่วนตัว บริการที่ให้ ได้แก่ บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี บริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรส บุตร

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Awards) เป็นสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลการแบ่งผลกำไร รางวัลทำงานนาน พนักงานดีเด่น เบี้ยขยัน

10. บริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ สมาชิกสโมสรที่มีชื่อเสียง วิทยุและโทรทัศน์ติดตามตัว เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ชนิดของสวัสดิการในองค์กรจะเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยเฉพาะเรื่องที่เป็นระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายและระเบียบของบริษัทองค์กรที่แตกต่างกันคือ ส่วนที่นายจ้างจัดให้ด้วยความสมัครใจหรือโดยความร่วมมือร่วมใจของลูกจ้าง ซึ่งโดยทั่วไปมักครอบคลุมเรื่องเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน การส่งเสริมขวัญกำลังใจ การสร้างความมั่นคงในชีวิตและการจงใจในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

3.1 ความหมายของความต้องการ

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการมีหลายแนวคิด การศึกษาในครั้งนี้ได้รวบรวมความหมายและสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องมาพอสังเขป ดังนี้

สุนทรินทร์ ธนโกไสย(2536: 11)กล่าวว่าความต้องการเป็นสิ่งจูงใจต่อชีวิต ทุกคนมีความต้องการถ้าอยากมีชีวิตที่ดีที่สุด ซึ่งความต้องการจะมีอยู่ในการเรียนรู้ แรงขับจากความคาดหวังและความต้องการของสังคมและการวางรากฐานวุฒิภาวะและการปรับตัว ความต้องการนี้เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อคนทุกวัยเหมือนกันหมด สิ่งที่ต้องการและความต้องการนั้นจะมีมากขึ้นเรื่อยๆ ไปด้วยอายุของแต่ละบุคคล

สุพล บุญทรง (2543: 11) กล่าวว่าไว้ว่าความต้องการ หมายถึง ความอยากได้ในสิ่งที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ทุกชีวิตมีความต้องการเกิดขึ้นเสมอ และเมื่อเกิดความต้องการขึ้น อินทรีย์จะอยู่ในสภาพ “ขาด สมดุล” มนุษย์จะต้องสนองความต้องการของตนจึงจะกลับคืนสู่สภาพสมดุลดั้งเดิมชีวิตที่มีความสุขคือชีวิตที่อยู่ในสภาพสมดุลหลักธรรมชาติมีอยู่ว่ามนุษย์จะพยายามให้ชีวิตอยู่ในสภาพสมดุลเสมอ

จากนิยามความต้องการสามารถสรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์มีพื้นฐานที่เหมือนกันและความต้องการเป็นแรงผลักดันที่ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองให้บรรลุถึงจุดหมายนั้น

3.2 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีนี้ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในการนำมาศึกษา มาสโลว์ (Maslow, 1970 : 35 – 47) ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ได้ 5 ขั้น โดยอยู่ภายใต้สมมติฐานที่ว่ามนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุดตั้งแต่เกิดจนตาย เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำแล้วจะมีความต้องการ การตอบสนองในระดับที่สูงขึ้นอีก การได้รับการตอบสนองจะทำให้มนุษย์เกิดระดับความเห็นและมีความสุข ความต้องการดังกล่าวมีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย

เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือความต้องการคงไว้ซึ่งสภาพเดิมของร่างกาย เช่น จำนวนน้ำ เลือด น้ำตาล โปรตีน ไขมัน แคลเซียม ออกซิเจน สภาพความเป็นกรดเป็นด่าง และอุณหภูมิที่ปกติของโลหิต นอกจากนั้นยังรวมถึงความต้องการเกลือแร่ สอร์โบนิน วิตามิน และสารอื่นๆ ที่จำเป็นต่อร่างกายอีกด้วย ส่วนอีกลักษณะหนึ่งคือความต้องการที่จะแสวงหาอาหารในสิ่งที่ร่างกายขาดแคลน เช่น สารเคมีบางอย่าง เป็นต้น ดังนั้น กล่าวได้ว่าความต้องการทางร่างกายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เป็นความต้องการพื้นฐานที่จะช่วยดำรงชีวิตโดยตรง เช่น เมื่อมนุษย์มีความหิว จะไม่มีความสำคัญอื่นใดที่จะเท่ากับการได้รับอาหาร เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความหิวจึงไม่เป็นสิ่งสำคัญต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย

จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคง ความยั่งยืน ความมีเสถียรภาพ ความมีอิสระ การได้รับความคุ้มครองและการทำให้ปราศจากความหวาดกลัว ความกังวลใจและความยุ่งเหยิงทั้งหมด เป็นต้น ทั้งนี้รวมถึงความพยายามในการแสวงหาความปลอดภัยของสังคมโดยรวม เป็นต้นว่า ความสามารถที่จะควบคุมเพื่อที่จะเอาชนะต่อภาวะฉุกเฉินต่างๆ เช่น ภาวะปัญหาทางสังคม โรคระบาดความเสื่อมโทรมของธรรมชาติ อาชญากรรม ภาวะโรคจิต และตลอดทั้งสภาวะการณ์อันเลวร้ายอื่นๆ

3. ความต้องการทางสังคม

เป็นความต้องการด้านความรัก ความเอาใจใส่ ความผูกพัน การเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะซึ่งแสดงให้เห็นได้โดยความรู้สึกที่ได้รับความกระทบกระเทือนต่อการจากไปของมิตรสหาย คนรัก บุตร และภรรยาหรือความรู้สึกที่เจ็บปวดอย่างมากต่อการที่ถูกทอดทิ้งให้อยู่อย่างโดดเดี่ยว ถูกตัดขาดหรือสภาพไร้ญาติขาดมิตร ความต้องการทางสังคมนี้ หากได้รับการขัดขวางจะเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกทางสังคมได้ และความต้องการดังกล่าวนี้ควรอยู่ในฐานะเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับด้วย

4. ความต้องการยอมรับนับถือ

โดยทุกคนในสังคม ความต้องการและปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น มี 2 ประการ คือ

4.1 ความต้องการมีพลังเข้มแข็ง ความเก่งกล้าสามารถและความอิสระเสรี

4.2 ความต้องการเกียรติ มีชื่อเสียง มีฐานะ ที่ได้รับการยอมรับซึ่งคนอื่นให้ความเชื่อถือและเห็นความสำคัญ ความต้องการขั้นนี้ จึงนำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสมบูรณ์ ความมีพลัง ความสามารถ ตลอดจนความพร้อมต่างๆที่จำเป็นต้องใช้ในสังคมโดยส่วนร่วม หากได้รับการขัดขวางก็จะทำให้เกิดปมด้อย อ่อนแอและสิ้นหวัง ความรู้สึกเช่นนี้จะทำให้เกิดความท้อแท้หรือการหาสิ่งชดเชย หรือนำไปสู่ภาวะโรคจิตได้

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต

เป็นความต้องการของบุคคลที่จะบรรลุถึงความสำเร็จในสิ่งต่างๆ ซึ่งถือว่าเป็นความสามารถในระดับที่มนุษย์พึงกระทำได้ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นหลังจากความต้องการต่างๆ ที่กล่าวทุกขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นนี้จะพบความแตกต่างระหว่างบุคคลได้มากที่สุด เช่น ความต้องการหรือใฝ่ฝันในการที่จะเป็นนักกีฬา ศิลปินหรือนักประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆ บุคคลจะพยายามทำให้สิ่งที่คนปรารถนาที่เห็นว่าเหมาะสมกับธรรมชาติของตน

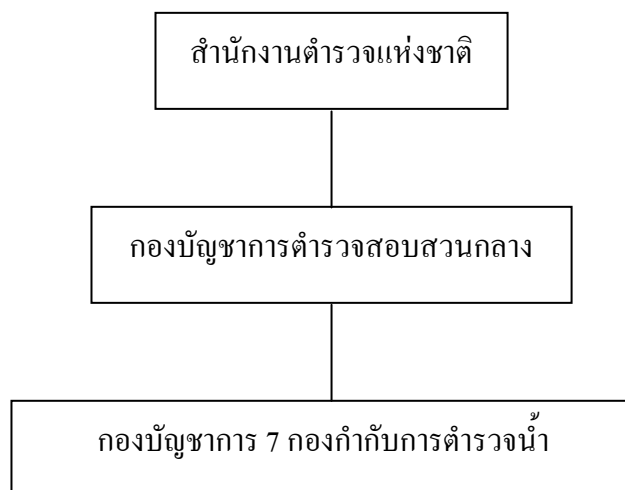
ดังนั้นสิ่งแรกที่จะตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีนี้ก็คือ ความต้องการทางร่างกาย อันเป็นความต้องการสำคัญลำดับแรก ที่มนุษย์จะต้องได้รับก่อน แล้วจึงจะมีความต้องการตอบสนองในระดับสูงขึ้นไปอีก ซึ่งที่อยู่อาศัยจัดเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนมีความต้องการอันมีส่วนที่จะช่วยค่าจุนชีวิตโดยตรง เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองด้านที่อยู่อาศัยเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางร่างกาย ก็จะเกิดความพอใจและมีความสุข ความต้องการในลำดับต่อไปอันได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยก็จะเกิดขึ้น เช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีพื้นฐานจากความจำเป็นมนุษย์ ก็ย่อมมีความต้องการทางร่างกายเช่นเดียวกับมนุษย์ทั่วไป ซึ่งจะต้องได้รับเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่สำคัญคือ ที่อยู่อาศัย หากได้รับการตอบสนองเพียงพอต่อความต้องการแล้ว ความต้องการในลำดับต่อไปก็จะตามมา

4. ข้อมูลเกี่ยวกับกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

4.1 ข้อมูลทั่วไป

กองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำตั้งอยู่ที่ 1/9 ถนนแหล่งพระราม ตำบลบ่อทราย อำเภอเมือง จังหวัดสงขลาอาคารที่ทำการอยู่ร่วมกับ สถานีตำรวจน้ำ 1 กองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

แผนผังแสดงสายงานและการบังคับบัญชา





ภาพที่ 1 แผนผังแสดงสาขางานและการบังคับบัญชา

แนวนโยบายที่กำหนดขึ้นเป็นการวางกรอบวิสัยทัศน์เพื่อปรับทิศทางการทำงานของกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งข้าราชการตำรวจทุกนายตระหนักดีอยู่แล้วว่า มีปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนและสังคมมากมายที่รอรับการแก้ไข ทั้งปัญหาอาชญากรรมและความไร้ระเบียบต่าง ๆ ภายในสังคม ที่นับวันจะทวีความรุนแรงและซับซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งถ้าหาวิธีการมองปัญหาและขาดการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ ทำให้ปัญหาต่าง ๆ ไม่ได้รับการแก้ไข ในขณะที่สถานการณ์ภายนอกองค์กรกำลังเร่งรัดให้ตำรวจต้องปรับปรุงตัวเองอย่างขนานใหญ่ ทั้งในแง่แนวความคิดทางการบริหาร ยุทธวิธีในการปฏิบัติงาน การให้บริการแก่ประชาชน รวมถึงวิธีการและการจัดการกับปัญหาสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งหากไม่รีบปรับปรุงองค์กรของตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับแล้ว องค์กรของตำรวจจะกลายเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างปัญหาให้สังคม

จากนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่กำหนดขึ้นเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยนำไปกำหนดเป็นกรอบวิสัยทัศน์ปรับทิศทางการทำงานของหน่วย ให้สามารถปฏิบัติงานและบริหารประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน นำไปสู่การแก้ไขปัญหาของสังคมของพื้นที่ได้

4.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision) คือยึดถือผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ชายฝั่งทะเล ท่าเรือโดยการบริหารกิจการที่ดี โปร่งใส เป็นธรรมประชาชนได้รับประโยชน์สุข

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาการบริหารกิจการที่ดี
2. ให้มีการบังคับใช้ตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยเน้นการปฏิบัติเชิงรุกด้วยความรวดเร็ว จริงจังต่อเนื่อง

3. ใช้หลักการบูรณาการที่ต้องทำงานประสานความร่วมมือกับทุกส่วนในสังคม ทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชนอย่างมีทิศทางและเป้าหมายร่วมกันเป็นแนวทาง

4. ปกป้อง ค้ำครอง ดูแล กิจกรรมที่เป็นรายได้และผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ชายฝั่งทะเล ทำเรืออย่างมีประสิทธิภาพ

5. ตอบสนองต่อนโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาลอย่างจริงจัง

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมุ่งปฏิบัติราชการเพื่อชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ และความผาสุกของประชาชนโดย

1. ประชาชนมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีหลักประกันในสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานตามรัฐธรรมนูญ สามารถดำรงชีวิตประกอบสัมมาชีพได้อย่างปกติสุข ชุมชนมีความเข้มแข็งและร่วมมือร่วมใจแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

2. ข้าราชการตำรวจมีความเป็นมืออาชีพ มีอุดมการณ์ คุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกในการบริการประชาชน พร้อมปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือ ศรัทธาของประชาชน

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจสูงขึ้น มีความเป็นสากล ทันสมัยเป็นที่ยอมรับ ได้รับความร่วมมือจากประชาชนและเป็นกลไกของรัฐในการรักษาความสงบเพื่อสนับสนุนส่งเสริม การพัฒนาการเมือง เศรษฐกิจและสังคม

4.3 หน้าที่และภารกิจ

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 กำหนดให้กองบังคับการตำรวจน้ำเป็นหน่วยงานกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจรับผิดชอบดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญาในเขตน่านน้ำไทย ทำเรือชายฝั่งทะเล ซึ่งเป็นอาณาเขตของประเทศไทย รวมทั้งเขตเศรษฐกิจจำเพาะและในทะเลหลวงเฉพาะเรือไทย

2. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

หน้าที่เพิ่มเติม

1. พิทักษ์ชาติ ศาสน์ กษัตริย์ และประชาชน คือรักษาความมั่นคงของชาติและราชบัลลังก์

2. รักษาสวัสดิภาพในน่านน้ำไทยและในทะเลหลวง รักษาทรัพยากรและผลประโยชน์ของชาติทางทะเล

3. ช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำ และบริการประชาชน สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีคำสั่งที่ 1336/2540 ลงวันที่ 3 ธันวาคม 2540 กำหนดให้พนักงานสอบสวนของกองตำรวจน้ำ เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในการสอบสวนตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดเป็นโจรสลัด พ.ศ.2534 และพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับสถานที่ผลิตปิโตรเลียมในทะเล พ.ศ. 2530

4.4 ปัญหาอุปสรรคการทำงาน

1. กำลังพลไม่เพียงพอ
2. กำลังพลที่มีอยู่ขาดความรู้ความสามารถในการสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจ
3. กำลังพลบางส่วนขาดคุณธรรม คุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน
4. กำลังพลส่วนใหญ่ขาดขวัญและกำลังใจ มีจิตใจไม่พร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นเช่น การขอย้ายออกจากพื้นที่เพื่อหนีสถานการณ์
5. สวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการจัดหาหรือจัดสรรให้ในปัจจุบันยังไม่สามารถสนองตอบตามความต้องการของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ได้อย่างเพียงพอโดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการด้านที่พักอาศัยการดำเนินการล่าช้า
6. การนำเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องจัดหามาโดยใช้งบประมาณสูง ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร

4.5 การพัฒนาการบริหารงานกำลังพล

1. การพัฒนาข้าราชการตำรวจที่จะให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ จัดทำให้โดยการจัดตั้งห้องสมุดในทุกระดับ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจใช้ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตนเป็นข้าราชการตำรวจที่ดี ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจรู้จักการพัฒนาตนเองและมีความคิด ส่งเสริมข้าราชการตำรวจที่มีคุณวุฒิการศึกษาและมีความสามารถพิเศษให้ปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความถนัดและความเหมาะสม และฝึกอบรมทบทวนให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานในแต่ละด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
2. งานสวัสดิการ ได้จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานและที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทุกประเภทให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวได้รับความรวดเร็ว เสมอภาค เป็นธรรม เช่น บ้านพักของทางราชการ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการจัดตั้งร้านค้า

สวัสดิการและจัดหาแหล่งผลิตที่ขายสินค้าราคาถูกแก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัวจัดฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้เป็นอาชีพเสริมข้าราชการตำรวจและครอบครัวและให้ยึดถือเรื่องสิทธิประโยชน์สวัสดิการของข้าราชการตำรวจโดยเฉพาะขั้นผู้น้อยเป็นความสำคัญอันดับต้น และให้บริการด้วยความสะดวกรวดเร็ว

ดังนั้นสวัสดิการถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามระดับความคิดเห็นในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจก็มีได้อยู่ที่สวัสดิการเพียงอย่างเดียวมีล้าหน้าเป็นความต้องการที่หลายคนขอย้ายกลับ เพราะฉะนั้นจะต้องจัดระบบระยะเวลาในการอยู่ปฏิบัติหน้าที่ให้ชัดเจนและมีการหมุนเวียนกำลังพลให้ตามความต้องการเมื่อครบเงื่อนไขน่าจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานดีขึ้น

3. การพัฒนาการประเมิน จะต้องพัฒนาปรับปรุงการประเมินผลให้ถูกต้อง รวดเร็ว โปร่งใสเป็นธรรมดาโดยเน้นการวัดผลของงานเพื่อใช้ในการวัดผลของงานเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะร่วมกันปรับปรุงวิธีการประเมินและจัดทำมาตรฐานการประเมินให้มีประสิทธิภาพและเชื่อถือได้ เพื่อนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการพัฒนาการปฏิบัติงานและการบริหารงานบุคคลได้อย่างแท้จริง

4. งานจัดทำและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง จะต้องจัดทำและปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์สามารถรองรับการปฏิบัติภารกิจในด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการดำเนินการตรวจสอบกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งต่างๆ ที่ล้าสมัยและไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันโดยจัดทำขึ้นใหม่หรือเสนอแก้ไขปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจของหน่วยงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นด้านการบริหารจัดการกลยุทธ์ที่ใช้เพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรคือ การบริหารเชิงคุณภาพรวมทั้งองค์กร (TQM :Total Quality Management) เป็นกลยุทธ์การบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาคุณภาพ (Quality) ในทุกด้านขององค์กรเพื่อที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

5. การจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547

วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกนอกเหนือไปจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ
2. ให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก

3. ส่งเสริมและสนับสนุนความสามัคคีและสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิก
4. ให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินแก่สมาชิกที่ประสบความเดือดร้อนและจำเป็น
5. ดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือโดยทั่วไปของสมาชิก
6. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

สมาชิกสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมาชิกมี 3 ประเภทได้แก่

1. สมาชิกสามัญ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ พนักงานของรัฐ และลูกจ้างประจำ
2. สมาชิกวิสามัญ ได้แก่ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว
3. สมาชิกสมทบได้ สมาชิกสามัญ หรือสมาชิกวิสามัญที่พ้นจากการปฏิบัติงานในสำนักงาน

ตำรวจแห่งชาติแล้ว

การกำหนดให้มีสมาชิกประเภทใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดโดยคำนึงถึงความสามารถในการจัดสวัสดิการและความเป็นธรรมสำหรับสมาชิก

สวัสดิการที่มีกฎหมายรองรับ

สวัสดิการที่มีกฎหมายรองรับไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งการดำเนินการต้องเป็นไปตามบทบัญญัติของกฎหมายนั้น มีคณะกรรมการแยกดำเนินงานต่างหากจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติดูแลในเรื่องนโยบายโดยรวม ได้แก่ สหกรณ์ออกทรัพย์และการฃาปนกิจสงเคราะห์

สวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการตำรวจเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพ

นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการกรณีปกติ หรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการหรือที่คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่าง ๆ

สวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ สวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และสวัสดิการระดับหน่วยงาน

สวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ซึ่งจัดให้มีขึ้นโดยคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการเป็นส่วนรวม

สวัสดิการระดับหน่วยงาน

สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ซึ่งจัดให้มีขึ้นโดยคณะกรรมการสวัสดิการภายในหน่วยงานระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า หรือกองบังคับการหรือเทียบเท่าในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการภายในหน่วยงาน

สวัสดิการในเชิงธุรกิจ

การดำเนินกิจกรรมหรือกิจการสวัสดิการใดๆที่จัดเป็นสวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือสวัสดิการระดับหน่วยงานที่คณะกรรมการสวัสดิการจัดให้มีขึ้น ซึ่งเป็นไปในทางการค้ากับสมาชิกสวัสดิการและบุคคลภายนอกทั่วไป

การจัดสวัสดิการในเชิงธุรกิจจะกระทำมิได้ เว้นแต่เป็นการจัดสวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือสวัสดิการระดับหน่วยงานเพื่อประโยชน์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 กำหนด

คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คณะกรรมการสวัสดิการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ประกอบด้วย

1. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้ที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมอบหมายเป็นประธานกรรมการ
2. ข้าราชการตำรวจซึ่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งไม่เกินเจ็ดคนเป็นกรรมการโดยกรรมการอย่างน้อยคนหนึ่งต้องมีคุณวุฒิหรือประสบการณ์ทางการเงินและบัญชี
3. ผู้แทนสมาชิกซึ่งคัดเลือกกันเองไม่เกินเจ็ดคนเป็นกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ไม่เกินสองวาระ
4. ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการและเลขานุการ
5. ข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติแต่งตั้ง ไม่เกิน 2 คนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ ซึ่งไม่มีฐานะเป็นกรรมการ ไม่มีสิทธิออกเสียงลงมติในการประชุม

คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

1. กำหนดนโยบาย อำนาจการและควบคุมดูแลการจัดการสวัสดิการภายในของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งในการดำเนินการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. อนุมัติให้มีการจัดและพิจารณาขุบเลิกการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. แต่งตั้งบุคคล คณะบุคคลหรือคณะอนุกรรมการที่เป็นข้าราชการตำรวจหรือผู้ที่มีข้าราชการตำรวจเพื่อดำเนินการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547
5. จัดการประชุมใหญ่สามัญประจำปีและการประชุมใหญ่สามัญของผู้เป็นสมาชิก
6. ควบคุมการรับเงินและใช้จ่ายเงินของกองทุนสวัสดิการ
7. อนุมัติการจ้างลูกจ้างของสวัสดิการ กำหนดค่าตอบแทน จัดแบ่งงาน กำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งจัดระบบการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง
8. กำหนดอัตราค่าบริการสมาชิกในการใช้บริการที่สวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติจัดขึ้น
9. อนุมัติหรือมอบอำนาจหรือมอบอำนาจให้กรรมการคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ดำเนินการก่อหนี้ผูกพัน หรือลงนามในเอกสารต่าง ๆ แทนคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และจ่ายเงินกองทุนสวัสดิการร่วมกับเหรียญกษาปณ์หลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด
10. ปฏิบัติการอื่นใดที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือตามที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

คณะอนุกรรมการสวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งรับผิดชอบการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คณะอนุกรรมการสวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่ละประเภทจะต้องจัดทำแผนดำเนินงานประจำปี พร้อมประมาณการรายได้รายจ่าย เสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผ่านคณะอนุกรรมการแผนงานสวัสดิการเพื่อพิจารณาอนุมัติแผนการดำเนินงานดังกล่าว การใช้จ่ายเงินของแต่ละคณะอนุกรรมการ ต้องเป็นไปตามแผนการดำเนินงานประจำปี รายได้สุทธิจากการดำเนินงาน (กรณีรายได้สูงกว่ารายจ่าย) ต้องนำส่งเงินรายได้เข้ากองทุนสวัสดิการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และกรณีรายจ่ายตามแผนคงเหลือต้องนำคืนกองทุนสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คณะกรรมการสวัสดิการจะประกอบด้วยบุคคลใด จำนวนเท่าใด มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์อย่างไรและมีอำนาจหน้าที่อย่างไรให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

คณะกรรมการสวัสดิการภายในหน่วยงาน

คณะกรรมการสวัสดิการตามระเบียบคณะกรรมการคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ.2550 ได้รับแต่งตั้งจากหัวหน้าหน่วยงาน มีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานในแต่ละปีให้คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับทราบประกอบด้วย

1. หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยงานมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ
2. ข้าราชการตำรวจในหน่วยงานที่หัวหน้าหน่วยงาน โดยกรรมการอย่างน้อยคนหนึ่ง ต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์ทางการเงินและบัญชี
3. ผู้รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการของหน่วยงาน เป็นกรรมการและเลขานุการมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- (1) กำหนดนโยบาย อำนาจการ และควบคุมดูแลการจัดการสวัสดิการระดับหน่วยงาน
- (2) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งในการดำเนินการจัดสวัสดิการระดับหน่วยงาน
- (3) จัดสวัสดิการหรืออนุมัติให้มีการจัดสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน
- (4) กำหนดค่าจ้างหรือค่าตอบแทน สำหรับผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือว่าจ้างในการจัดสวัสดิการ

- (5) ควบคุมการรับเงินและใช้จ่ายเงินของกองทุนสวัสดิการ
- (6) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมและค่าบริการสมาชิกในการให้บริการสวัสดิการ
- (7) อนุมัติหรือมอบอำนาจให้กรรมการคนหนึ่งคนใด เป็นผู้ดำเนินการก่อหนี้ผูกพันหรือลงนามในเอกสารต่าง ๆ แทนคณะกรรมการสวัสดิการภายในหน่วยงาน

- (8) จัดผู้แทนเข้าร่วมการประชุมใหญ่สามัญประจำปีและการประชุมใหญ่สามัญที่คณะกรรมการจัดขึ้น

- (9) ปฏิบัติการอื่นใดที่จำเป็นที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการภายในหน่วยงานตามที่ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 และระเบียบสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2548 กำหนด

คณะกรรมการสวัสดิการภายในหน่วยงาน

คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจากคณะกรรมการสวัสดิการภายในหน่วยงาน ซึ่งรับผิดชอบการจัดสวัสดิการประเภทต่างๆของหน่วยงาน

คณะกรรมการสวัสดิการภายในหน่วยงานจะประกอบด้วยบุคคลใด จำนวนเท่าใด มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์อย่างไรและมีอำนาจหน้าที่อย่างไรให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสวัสดิการภายในหน่วยงานกำหนด

เงินกองทุนสวัสดิการ

เงินกองทุนสวัสดิการกลางที่จัดตั้งขึ้นเพื่อสะสมทุนและใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ

การรับจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การจัดทำบัญชี และการรายงานการรับเงิน

ให้ดำเนินการภายใต้ระเบียบคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยการเงินการพัสดุ การบัญชีกองทุนสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2549 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

คูรียงค์ตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดตั้งวงคูรียงค์ตำรวจขึ้นเพื่อใช้บรรเลงในกิจกรรมต่างๆ ของ ตร. และได้พัฒนาจัดตั้งเป็นวงดนตรีขึ้นอีกหลายประเภทเพื่อใช้บรรเลงในโอกาสต่าง ๆตามความเหมาะสมที่หน่วยราชการ ข้าราชการตำรวจและประชาชนทั่วไปขอใช้บริการปัจจุบัน วงคูรียงค์ตำรวจ มีวงดนตรีประเภทต่าง ๆ สามารถให้การสนับสนุนได้

เงินกู้ยืมของตำรวจ

วัตถุประสงค์

เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้กับข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำในอัตราดอกเบี้ยต่ำ หลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือ

เงินกู้เพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยของ ตร. (กำกับดูแลโดย กง.สงป.)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำกู้ยืมเงินเพื่อปลูกสร้างที่อยู่อาศัย

โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สวัสดิการไม่มีเงินฝาก)

รัฐบาลได้อนุมัติเงินงบประมาณให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ดำเนินงานตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการตามพระราชกฤษฎีกาสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย พ.ศ. 2535 เพื่อให้ข้าราชการตำรวจและลูกจ้างประจำขอกู้เงินตามโครงการฯ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

วัตถุประสงค์

1. ซื้อที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุดเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเอง
2. ซื้อหรือปลูกสร้างอาคารเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเอง
3. ซื้อที่ดินเปล่าพร้อมปลูกสร้างอาคารเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเอง
4. ชำระหนี้ไถ่ถอนจำนองที่ดินเปล่าพร้อมปลูกสร้างอาคารเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเองจากหน่วยงานเจ้าสังกัดที่ผ่านสิทธิรับราชการอยู่หรือจากสถาบันการเงินอื่นที่ได้ทำสัญญากู้เงินเพื่อซื้อ
5. ชำระหนี้ไถ่ถอนจำนองที่ดินพร้อมอาคารหรือห้องชุดอันเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเองจากหน่วยงานเจ้าสังกัดที่ผ่านสิทธิรับราชการอยู่หรือจากสถาบันการเงินอื่นโดยมีเงื่อนไขดังนี้
 - 5.1 กรณีกู้เพื่อชำระหนี้ไถ่ถอนจำนองที่ดินพร้อมอาคารหรือห้องชุดจากหน่วยงานเจ้าสังกัดที่ผ่านสิทธิรับราชการอยู่หรือจากสถาบันการเงินและต้องทำสัญญากู้เงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยกับหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือจากสถาบันการเงินที่ไม่เกิน 6 เดือนนับจากวันรับโอนกรรมสิทธิ์
 - 5.2 ในกรณีที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้กู้อยู่แล้ว แต่ได้ทำสัญญากู้เงินเพื่อปลูกสร้างอาคารกับหน่วยงานเจ้าสังกัดที่ผ่านสิทธิรับราชการอยู่หรือสถาบันการเงินจะต้องทำสัญญากู้เงินจากหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือจากสถาบันการเงินไม่เกิน 6 เดือนนับจากวันเข้าอยู่อาศัย

โครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำ ตร. ของธนาคารกรุงไทย

ตำรวจกับธนาคารกรุงไทย ดำทำบันทึกตกลงการให้สินเชื่อโครงการเงินกู้เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ตร. โดยกำหนดเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อซื้อที่ดินพร้อมบ้านหรือทาวน์เฮาส์หรือห้องชุดในอาคารชุด อาคารพาณิชย์หรือตึกแถว เพื่อเป็นที่อยู่อาศัยของผู้กู้และครอบครัวผู้กู้เท่านั้น
2. เพื่อปลูกสร้างบ้านบนที่ดินของผู้กู้ หรือของกลุ่มสมรสผู้กู้ หรือของบิดาหรือมารดาผู้กู้ หรือบิดามารดาของกลุ่มสมรสผู้กู้เพื่อเป็นที่อยู่อาศัยของผู้กู้และครอบครัวผู้กู้เท่านั้น
3. เพื่อซื้อที่ดินและปลูกสร้างบ้านในคราวเดียวกันเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยของผู้กู้ และครอบครัวผู้กู้เท่านั้น
4. เพื่อปรับปรุง ต่อเติม หรือซ่อมแซมที่อยู่อาศัยของผู้กู้และครอบครัวผู้กู้

5. เพื่อไถ่ถอนจำนองที่ดินพร้อมสิ่งปลูกสร้างหรือทาวน์เฮาส์ หรือห้องชุดในอาคารชุด อาคารพาณิชย์หรือตึกแถวจากธนาคารอื่นหรือสถาบันการเงินอื่น โดยหนี้เดิมต้องเป็นหนี้ที่เกิดจาก วัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยของผู้กู้และครอบครัวผู้กู้

6. เพื่อไถ่ถอนจำนองที่ดินจากธนาคารอื่นหรือสถาบันการเงินอื่น และกู้เพื่อปลูกสร้างบ้าน ในคราวเดียวกัน โดยหนี้เดิมต้องเป็นหนี้ที่เกิดจากวัตถุประสงค์เพื่อจะสร้างที่อยู่อาศัยสำหรับผู้กู้และ ครอบครัวผู้กู้

เงินช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่

วัตถุประสงค์

ให้การสงเคราะห์ช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตหรือได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติ หน้าที่

การดำเนินงานสงเคราะห์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประเภทของสมาชิก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สมาชิกสามัญ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจหรือลูกจ้างประจำ
2. สมาชิกสมทบ ได้แก่ คู่สมรสของข้าราชการตำรวจ หรือคู่สมรสของลูกจ้างประจำที่เป็น สมาชิก

สถาปนาสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (วัดไตรมิตรวรวิหาร)

สถาปนาสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งอยู่ที่วัดไตรมิตรวรวิหาร ถนนประชาธิปไตย แขวงบ้านพานถม เขตพระนคร กรุงเทพฯ รับผิดชอบในด้านสถาปนาสถานและสุสาน อีกทั้งมีหน้าที่ใน การให้บริการจัดการศพให้แก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัว ตลอดจนบุคคลทั่วไป รวมทั้งให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและบริการในส่วนที่เกี่ยวกับพิธีการศพทั้งปวง

การขอพระราชทานเพลิงศพหรือขอพระราชทานดิน

หลักเกณฑ์ในการขอพระราชทาน

เช่นเดียวกับของพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ

สหกรณ์ออมทรัพย์

สหกรณ์ออมทรัพย์จัดตั้งขึ้นเพื่อส่งเสริมผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของบรรดาสมาชิกโดยวิธีช่วยตนเองและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามหลักการสหกรณ์สากล 7 ประการ คือ

1. การเปิดรับสมาชิกทั่วไปและด้วยความสมัครใจ
2. การควบคุมโดยสมาชิกตามหลักประชาธิปไตย
3. การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจโดยสมาชิก
4. การปกครองตนเองและความเป็นอิสระ
5. มีการศึกษาการฝึกอบรมและการข่าวสาร
6. การร่วมมือกันระหว่างสหกรณ์
7. ความเอื้ออาทรต่อชุมชน

มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

วัตถุประสงค์

ให้การสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บทุพพลภาพจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือครอบครัวของข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตหรือสูญหายไปจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ความช่วยเหลือแก่กิจกรรมเกี่ยวกับการกุศล หรือสาธารณประโยชน์ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ข้าราชการตำรวจและครอบครัว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุจิตต์ เลี้ยวเกาะสุวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การติดตามผลโครงการสวัสดิการการเงินกู้ของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ศึกษาเฉพาะกรณี : ธนาкарทหารไทย จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยเกี่ยวกับผลทางตรงและผลทางอ้อมที่เกิดขึ้นจากการได้รับเงินกู้สวัสดิการตำรวจ 6 เท่าเงินเดือนและความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อการปรับปรุงโครงการการเงินกู้สวัสดิการ ผลการศึกษาข้อมูลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร จำนวน 256 ราย เป็นผู้ที่เข้าร่วมโครงการตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542- 2545 ผลการศึกษาผลทางตรง พบว่า มีการนำเงินกู้สวัสดิการไปใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ตลอดจนการนำไปแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจส่วนตัวในระดับปานกลาง ผลการศึกษาทางอ้อม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเมื่อได้รับเงินกู้สวัสดิการตำรวจ 6 เท่าเงินเดือนไปแล้ว ทำให้มีมนุษยสัมพันธ์ดีขึ้น ส่วนระดับปานกลางมีส่วนสนับสนุนในด้านการส่งเสริมทางสังคม ผลการศึกษาความคิดเห็นต่อการปรับปรุงโครงการการเงินกู้สวัสดิการพบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยในระดับมากกว่าควรมีการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการกู้เงินของโครงการสวัสดิการการเงินกู้ 6 เท่าของเงินเดือน

กิตติธัช บุพศิริ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์ ครอบคลุม 6 ด้าน คือ ด้านอาหารและโภชนาการ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการได้รับการบริการพื้นฐาน ด้านชีวิตการทำงาน และด้านความภาคภูมิใจ มีเกียรติ ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ คุณภาพชีวิตสูงสุดในด้านความภาคภูมิใจในเกียรติ รองลงมาคือ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านการได้รับการบริการพื้นฐาน ด้านชีวิตการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในด้านอาหารและโภชนาการอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนต่ำสุด นายทหารชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อยกว่ามีคุณภาพชีวิตในภาพรวมสูงกว่าผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า นายทหารชั้นประทวนมีสถานภาพโสด หม้าย หย่า มีคุณภาพชีวิตในภาพรวมสูงกว่าผู้มีสถานภาพสมรสโดยภรรยาไม่มีรายได้ นายทหารชั้นประทวนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตเฉพาะด้านการงานต่ำกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่า คือ ระดับอนุปริญญา ระดับมัธยมปลาย และระดับมัธยมต้น นายทหารตำรวจชั้นประทวนยศนายสิบมีคุณภาพชีวิตเฉพาะด้านสุขภาพอนามัยสูงกว่าผู้มีชั้นยศต่ำ

ปัญญา อิ่มสินสมบุรณ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครูโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากและจากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการจัดสวัสดิการ พบว่า 1. ข้าราชการครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 2. ข้าราชการครูที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีสถานภาพโสดและสมรสมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านว่า มีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีสถานภาพหม้าย/หย่า 3. ข้าราชการครูที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านว่ามีความเหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก 4. ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านในด้านการศึกษา ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านเศรษฐกิจ พบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 2 หรือต่ำกว่า และอาจารย์ 3 หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจว่ามีความเหมาะสมมากกว่า

ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งอาจารย์ 3 ระดับ 9 หรือรองศาสตราจารย์ขึ้นไป 5. ข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้
อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการโดยรวมและเป็นรายด้านในด้านการศึกษา
ด้านสุขภาพอนามัย และด้านนันทนาการ ไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านเศรษฐกิจพบว่า ข้าราชการครูที่มี
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการแตกต่างกัน โดยข้าราชการครูที่มี
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 3 คนขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการด้านเศรษฐกิจว่ามีความ
เหมาะสมมากกว่าข้าราชการครูที่มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ 1-2 คนและไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ

ชัยณรงค์ แก้วประสิทธิ์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการด้าน
สวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ศึกษากรณี กรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์
มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความเกี่ยวกับสวัสดิการของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง
เพื่อทราบปัจจัยความสัมพันธ์ด้านสวัสดิการและการดำรงชีวิตของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง
เพื่อทราบระดับความคิดเห็นของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการ
ด้านสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง ซึ่งประกอบด้วย ด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง
ค่าตอบแทน ด้านร้านค้า ร้านตัดผมและที่พัก ด้านสถานพยาบาล และยารักษาโรค โดยผลการทดสอบ
สมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องการของการศึกษา อาชีพก่อนรับราชการ รายได้ มีความ
คิดเห็นเรื่องสวัสดิการแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยภายในองค์การพบว่า การปกครองดูแลจากผู้บังคับบัญชา
มีความสัมพันธ์ต่อสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้าง และปัจจัยภายนอกองค์การใน
เรื่องการรับรู้ค่านิยมในการเป็นทหาร และภาวะเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ต่อสวัสดิการของนายทหาร
ชั้นประทวนและลูกจ้าง

อรุณี อรรคนุตร (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่
ได้รับ (นอกเหนือที่กฎหมายกำหนด) ของพนักงานโรงพยาบาลตากสินจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า
กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สวัสดิการที่พนักงานมีความพึงพอใจมากที่สุด
คือ สวัสดิการในรูปที่ไม่ใช่ตัวเงิน รองลงมาคือเป็นตัวเงินและสุดท้ายคือสวัสดิการโดยรวมลดหลั่น
ลงมา ผลการศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ได้รับ จำแนกตามเพศ พบว่า
แตกต่างกันโดยเพศชายมีความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง สถานภาพสมรส พบว่า ไม่แตกต่างกัน
ระดับตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันโดยระดับบังคับบัญชามีความพึงพอใจสูงกว่าระดับปฏิบัติการ อายุ
พบว่า แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี
ส่วนพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี ไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี วุฒิการศึกษา พบว่าแตกต่าง
กัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่าไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามอายุงานพบว่าไม่แตกต่างกัน

เสาวนีย์ พวงมาลัย (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดบริการสวัสดิการ
สังคม กรณีศึกษา สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน รังสิต ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามนโยบายการ

จัดบริการสวัสดิการสังคมของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิตเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้สำหรับแนวทางในการพัฒนาการจัดบริการสวัสดิการสังคม ควรกำหนดแผนการพัฒนาด้านอาคารสถานที่ และจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับการดำเนินงานให้ครอบคลุมทุกภารกิจ อันจะทำให้การบริการของสถานสงเคราะห์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง

พิภพ ส. อินทร์เพ็ญ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการมีการประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ คือ 1. มหาวิทยาลัยมีระบบการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลที่สะดวกและรวดเร็ว 2. มหาวิทยาลัยจัดให้มีการทำประกันสุขภาพกับบริษัทให้กับบุคลากร 3. มหาวิทยาลัยมีโรงอาหารที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ 4. มหาวิทยาลัยมีสถานที่ในการออกกำลังกายเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร 5. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนกิจกรรมนันทนาการ เช่น กีฬาภายใน กีฬาระหว่างมหาวิทยาลัยต่างๆ และ 6. มหาวิทยาลัยพิจารณาการเพิ่มอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม 2) พนักงานมีการประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 8 ข้อ คือ 1. มหาวิทยาลัยมีสถานที่ในการออกกำลังกายเพียงพอกับความต้องการของบุคลากร 2. มหาวิทยาลัยจัดให้มีสถาบันการเงินที่ให้บริการทางการเงินอย่างเหมาะสม 3. มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริเวณจอดรถที่เพียงพอและเหมาะสม 4. มหาวิทยาลัยจัดหาแหล่งเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของบุคลากรตามความต้องการ 5. มหาวิทยาลัยมีระเบียบในการจัดสรรเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยที่เอื้ออำนวยและเป็นประโยชน์แก่บุคลากร 6. มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากร 7. มหาวิทยาลัยจัดสถานที่ออกกำลังกายที่มีความหลากหลาย และ 8. มหาวิทยาลัยจัดประกันชีวิต

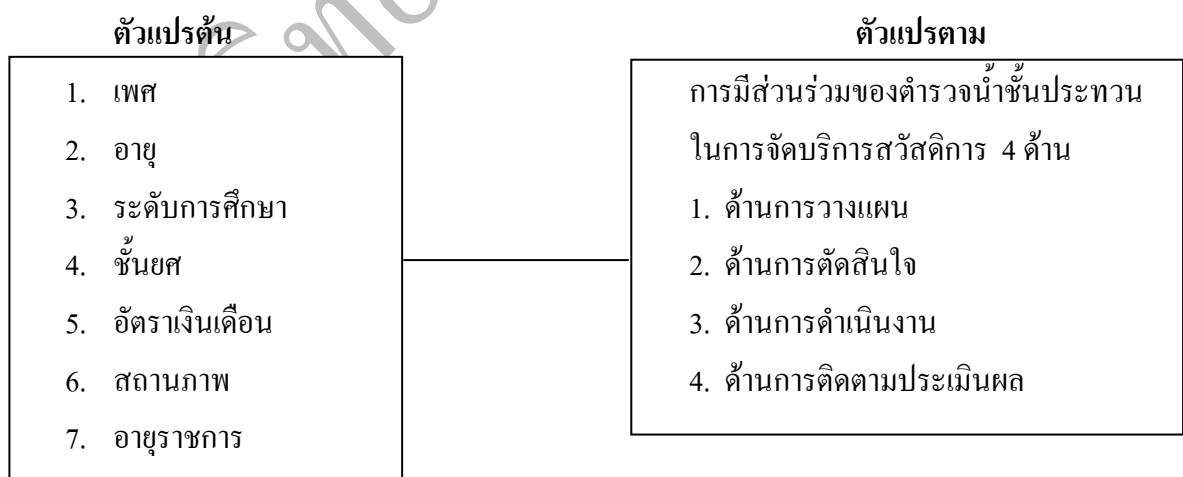
กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านต่างกัน โดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับต่างกัน และมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงคือ ด้านสุขอนามัยพบว่า ควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปี ด้านเศรษฐกิจ ควรปรับปรุงด้านที่พักอาศัย ด้านสังคมและนันทนาการ ควรจัดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ด้านการศึกษาควรปรับปรุงการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

สุวรา คำพระบุรี (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีต่อการให้บริการและสวัสดิการของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจต่อด้านที่พักอาศัยในระดับมาก ส่วนด้านอาหาร ด้านการรักษาพยาบาล

ด้านเครื่องแต่งกาย ด้านทุนการศึกษา นักเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จากการเปรียบเทียบ พบว่า 1. นักเรียนนายร้อยตำรวจที่ศึกษาในชั้นปีต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและสวัสดิการของโรงเรียนนายร้อยโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่พักอาศัย ด้านเครื่องแต่งกาย และด้านทุนการศึกษา มีความแตกต่างกัน 2. นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีสถานภาพก่อนการเข้าเรียนต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านทุนการศึกษา 3. นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีรายได้ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและสวัสดิการของโรงเรียนนายร้อยโดยรวมและในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน และ 4. นักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีค่าใช้จ่ายต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการและสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเกือบทุกด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านอาหารที่ไม่พบความแตกต่าง

สถักจิตร ภูประกร (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก จากการเปรียบเทียบ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการค้นคว้าอิสระ

สมมติฐานของการค้นคว้าอิสระ

1. ดำรงน้ำขึ้นประทอนมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการอยู่ในระดับต่ำ
2. ดำรงน้ำขึ้นประทอนที่มีเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ชั้นยศ, เงินเดือน, สถานภาพสมรส และอายุราชการแตกต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการแตกต่างกัน
3. การมีส่วนร่วมของดำรงน้ำขึ้นประทอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการค้นคว้าอิสระ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการค้นคว้าอิสระเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ ในบทนี้นำเสนอวิธีการดำเนินการค้นคว้าอิสระ ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการค้นคว้าอิสระตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัด กองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ จำนวน 163 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระ

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยผู้ค้นคว้าอิสระสร้างจากแนวคิดที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีเนื้อหาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการ 4 ด้าน จำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และอายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านละ 10 ข้อ รวมเป็น 40 ข้อ

2.1 ด้านการวางแผน

2.2 ด้านการตัดสินใจ

2.3 ด้านการดำเนินงาน

2.4 ด้านการติดตามประเมินผล

เป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

ถ้าเลือกตัวเลือก “น้อยที่สุด”	ให้คะแนน	1	คะแนน
ถ้าเลือกตัวเลือก “น้อย”	ให้คะแนน	2	คะแนน
ถ้าเลือกตัวเลือก “ปานกลาง”	ให้คะแนน	3	คะแนน
ถ้าเลือกตัวเลือก “มาก”	ให้คะแนน	4	คะแนน
ถ้าเลือกตัวเลือก “มากที่สุด”	ให้คะแนน	5	คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัด กองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ โดยเป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2. วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการ

2.2 ศึกษารูปแบบและวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ แล้วนำรูปแบบมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ไปพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและประเด็นหลักของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา (OIC)จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน (ผ่องศรี วาณิชย์สุภวงศ์, 2546 : 139) โดยกำหนดให้คะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องการศึกษา
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามตรงกับขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องการศึกษา
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

สำหรับผลการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่า ทุกข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระไปทดลองใช้ (Try Out) กับตำราวรรณกรรมจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 40 นาย

2.7 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการทดลองใช้ (Try Out) มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2538 : 125 – 126) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.865

2.8 นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงทั้งฉบับเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการค้นคว้าอิสระต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล
2. ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ทำการวิเคราะห์โดยแยกข้อมูลตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนำมาหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอผลวิเคราะห์ลงในตาราง

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ เป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยเกณฑ์สมบูรณ์ (Absolute Criteria) ซึ่งตัดแปลงจากของรอสซี่ ปูตะ (2555 : 51) โดยแบ่งคะแนนเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงมีความหมายดังนี้

น้อยที่สุด	ช่วงคะแนนเท่ากับ 1.00 – 1.80	หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับน้อยที่สุด
น้อย	ช่วงคะแนนเท่ากับ 1.81 – 2.60	หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับน้อย
ปานกลาง	ช่วงคะแนนเท่ากับ 2.61 – 3.40	หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับปานกลาง
มาก	ช่วงคะแนนเท่ากับ 3.41 – 4.20	หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมาก
มากที่สุด	ช่วงคะแนนเท่ากับ 4.21 – 5.00	หมายถึง มีส่วนร่วมในระดับมากที่สุด

1.3 การทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน วิเคราะห์โดยใช้สถิติทดสอบ Eta

1.4 ข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเสนอในตารางตามลำดับความถี่

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

- 2.1.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)
- 2.1.2 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

2.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

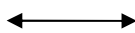
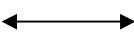
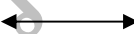
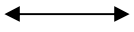
- 2.2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.2.2 มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean)
- 2.2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2.4 การทดสอบความสัมพันธ์ตัวหนึ่งเป็นตัวแปรเชิงกลุ่ม อีกตัวแปรหนึ่งเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติอีต้า (Eta)

แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ

ผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แผนปฏิบัติการค้นคว้าอิสระ

ที่	ระยะเวลา ขั้นตอน ของกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ พ.ศ. 2555-2556												
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
		55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
1	ร่างแนวทางการ ค้นคว้าอิสระ													
2	ศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง													
3	สร้างเครื่องมือ ทดลองใช้ปรับปรุง แก้ไข													
4	เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่าง													
5	วิเคราะห์ข้อมูลและ แปลความหมาย													
6	เขียนต้นฉบับค้นคว้า อิสระ													
7	พิมพ์ค้นคว้าอิสระ และเข้าเล่ม													
8	สอบและเสนอ ค้นคว้าอิสระฉบับ สมบูรณ์													

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ค้นคว้าอิสระได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ และศึกษาข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำฯ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการจากระบบสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำผู้ค้นคว้าอิสระนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N แทน ขนาดของประชากร

μ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และอายุราชการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

ตอนที่ 3 ข้อมูลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และอายุราชการ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	160	98.20
หญิง	3	1.80
รวม	163	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	30	18.40
30 – 40 ปี	50	30.70
41 – 50 ปี	56	34.30
50 ปีขึ้นไป	27	16.60
รวม	163	100.00
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา หรือเทียบเท่า	91	55.80
อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	33	20.20
ปริญญาตรี	38	23.30
สูงกว่าปริญญาตรี	1	0.70
รวม	163	100.00
4. ชั้นยศ		
สิบตำรวจตรี – สิบตำรวจเอก	25	15.30
จ่าสิบตำรวจ – คาบตำรวจ	138	84.70
รวม	163	100.00
5. อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	22	13.50
10,000 – 15,000 บาท	31	19.00
15,001 – 20,000 บาท	27	16.60
20,000 บาทขึ้นไป	83	50.90
รวม	163	100.00

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไป (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
6. สถานภาพ		
โสด	26	16.00
สมรส	134	82.20
สมรสแต่แยกกันอยู่	1	0.60
หม้าย/หย่าร้าง	2	1.20
รวม	163	100.00
7. อายุราชการ		
5 – 10 ปี	31	19.00
11 – 15 ปี	29	17.80
15 ปีขึ้นไป	103	63.20
รวม	163	100.00

จากตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และอายุราชการ โดยแสดงจำนวนและร้อยละของประชากรที่ศึกษามีลักษณะดังนี้

1. เพศ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 98.20 รองลงมาคือ เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 1.80 ตามลำดับ

2. อายุ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.30 รองลงมาคืออายุ 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.70 อายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.40 และอายุ 50 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.60 ตามลำดับ

3. ระดับการศึกษา พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 55.80 รองลงมาคือ ปริญญาตรีและอนุปริญญา หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 23.30, 20.20 ตามลำดับ

4. ชั้นยศ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ยศจ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 84.70 รองลงมาคือ สิบตำรวจตรี – สิบตำรวจเอก คิดเป็นร้อยละ 15.30 ตามลำดับ

5. อัตราเงินเดือน พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.90 รองลงมาคือ 10,001 – 15,000 บาท และ 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.00 และ 16.60 ตามลำดับ

6. สถานภาพ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคิดเป็นร้อยละ 82.20 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

7. อายุราชการ พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมา คือ 5– 10 ปี และ 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.00 และ 17.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ ภาพรวมและรายด้าน

การมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (s)	ระดับการมีส่วนร่วม
1. ด้านการวางแผน	1.78	.49	น้อยที่สุด
2. ด้านการตัดสินใจ	1.67	.48	น้อยที่สุด
3. ด้านการดำเนินงาน	1.74	.53	น้อยที่สุด
4. ด้านการติดตามประเมินผล	2.09	.46	น้อย
ภาพรวม	1.82	.45	น้อย

จากตารางที่ 3 การมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำประทวน พบว่า ภาพรวม อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 1.82) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงาน และด้านการวางแผน อยู่ในระดับน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 1.67, 1.74 และ 1.78 ตามลำดับ) ส่วนด้านการติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย = 2.09)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วม ของ ตำรวจน้ำชั้นประทวนใน การจัดสวัสดิการฯ ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับการมี ส่วนร่วม
		(s)	
1. การร่วมประชุมเพื่อวางแผนการจัดบริการสวัสดิการ	2.20	.917	น้อย
2. ข้อมูลพื้นฐานของการจัดระบบสวัสดิการมีประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือประกอบการวางแผนการจัดสวัสดิการ	2.82	.611	ปานกลาง
3. การได้รับประโยชน์จากการวางแผนการจัดบริการสวัสดิการ	3.04	.841	ปานกลาง
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาระบบสวัสดิการมากกว่าการได้รับสวัสดิการอย่างเดียว	1.67	.816	น้อยที่สุด
5. การมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ของตำรวจ	1.40	.681	น้อยที่สุด
6. การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาระบบสวัสดิการ	1.38	.678	น้อยที่สุด
7. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผนพัฒนาระบบสวัสดิการ	1.32	.629	น้อยที่สุด
8. การมีส่วนร่วมในการติดตามกระบวนการจัดทำแผนระบบสวัสดิการ	1.31	.643	น้อยที่สุด
9. การเคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาระบบสวัสดิการ	1.28	.631	น้อยที่สุด
10. การร่วมตรวจสอบแผนพัฒนาระบบสวัสดิการว่าตอบสนองความต้องการของตำรวจน้ำ	1.35	.643	น้อยที่สุด
ภาพรวม	1.78	.494	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4 การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการวางแผน พบว่า ภาพรวม เท่ากับ 1.78 ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อนำค่าเฉลี่ย แต่ละข้อมาเรียงลำดับ พบว่า ตำรวจน้ำฯ มีส่วนร่วมในการได้รับผลประโยชน์จากการวางแผนการจัดบริการสวัสดิการปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ข้อมูลพื้นฐานของการจัดระบบสวัสดิการมีประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือประกอบการวางแผนการจัดสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 อยู่

ในระดับปานกลาง ส่วนการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนน้อยที่สุด คือเคยเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาระบบสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.28 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของ ตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับการมี ส่วนร่วม
1. การมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ	2.24	.719	น้อย
2. ข้อมูลพื้นฐานของการจัดระบบสวัสดิการมีประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจ ในการจัดสวัสดิการ	2.73	.534	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วมในการพิจารณาประเด็นสำคัญ เช่น การหาสาเหตุของปัญหา การหาแนวทาง แก้ไข เพื่อช่วยในการตัดสินใจ	1.72	.748	น้อยที่สุด
4. ตำรวจในสังกัดและผู้บังคับบัญชาที่ร่วมกันเลือกแนวทางแก้ไขปัญหาระบบสวัสดิการต่าง ๆ	1.59	.682	น้อยที่สุด
5. การร่วมตัดสินใจการจัดทำแผนระบบสวัสดิการ	1.41	.664	น้อยที่สุด
6. การร่วมก่อตั้งหรือเป็นสมาชิกกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนาระบบสวัสดิการ	1.24	.586	น้อยที่สุด
7. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแผนพัฒนาระบบสวัสดิการ	1.48	.706	น้อยที่สุด
8. การได้รับฟังคำชี้แจงเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการพัฒนาระบบสวัสดิการฯ	1.39	.660	น้อยที่สุด
9. การร่วมในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาสถานีตำรวจน้ำ	1.35	.634	น้อยที่สุด
10. การร่วมในการส่งเสริมอาชีพให้กับตำรวจตำรวจน้ำฯ	1.53	.723	น้อยที่สุด
ภาพรวม	1.67	.476	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 5 การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการตัดสินใจ พบว่า ภาพรวม เท่ากับ 1.67 ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อนำค่าเฉลี่ยแต่ละข้อมาเรียงลำดับ ผล

ปรากฏว่าตำรวจน้ำฯ มีความคิดเห็นว่าข้อมูลพื้นฐานของการจัดระบบสวัสดิการมีประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจในการจัดสวัสดิการฯ น้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำฯ ในการนำเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนาระบบ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.24 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของ ตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการดำเนินงาน

ข้อ	ด้านการดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ย (ก)	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (ข)	ระดับการ มีส่วนร่วม
1	การร่วมในการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ	2.15	.731	น้อย
2	การร่วมในการดูแลระบบสวัสดิการ	1.81	.831	น้อย
3	การร่วมในการจัดสรรสวัสดิการ	1.58	.768	น้อยที่สุด
4	การร่วมการจัดสรรในการสนับสนุนสวัสดิการให้กับครอบครัว	1.48	.715	น้อยที่สุด
5	การร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กองกำกับการ 7 จัดขึ้นในวันสำคัญทางศาสนาและประเพณี	3.18	.916	ปานกลาง
6	การร่วมในการสำรวจที่เป็นปัญหาและความต้องการของตำรวจน้ำฯ	1.62	.739	น้อยที่สุด
7	การร่วมในการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญ เพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนการวางแผน	1.40	.681	น้อยที่สุด
8	การร่วมในการประชาสัมพันธ์การจัดทำระบบสวัสดิการ	1.33	.666	น้อยที่สุด
9	การร่วมในการคัดเลือกทุนสวัสดิการให้กับทายาทของตำรวจน้ำ	1.41	.768	น้อยที่สุด
10	การร่วมในการดำเนินงานสวัสดิการ	1.40	.682	น้อยที่สุด
ภาพรวม		1.74	.528	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 6 การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการดำเนินงานพบว่า ภาพรวม เท่ากับ 1.74 ซึ่งอยู่ในระดับน้อยที่สุด และเมื่อนำค่าเฉลี่ยแต่ละข้อมา

เรียงลำดับ ผลปรากฏว่าตำรวจน้ำฯ เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่กองกำกับการ 7 จัดขึ้นในวันสำคัญทางศาสนาและประเพณีสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 อยู่ในระดับปานกลางขณะที่ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ การร่วมส่งเสริมการจัดสวัสดิการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.15 อยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการติดตามประเมินผล

ข้อ	ด้านการติดตามประเมินผล	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ค่าส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (s)	ระดับการ มีส่วนร่วม
1	การเคยเข้าร่วมในการกำหนดรูปแบบการติดตามประเมินผล แผนพัฒนาสวัสดิการ	2.03	.689	น้อย
2	การร่วมประชุมในการสรุปผลการดำเนินงานติดตามวิเคราะห์ ผลกระทบของการจัดบริการสวัสดิการที่เกิดขึ้น	1.77	.748	น้อยที่สุด
3	การดำเนินการโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามระยะเวลา ที่กำหนด	1.84	.693	น้อย
4	ประโยชน์ที่ตำรวจได้รับจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตาม แผนพัฒนาระบบสวัสดิการ	3.16	.860	ปานกลาง
5	แผนพัฒนาระบบสวัสดิการสามารถแก้ไขปัญหาความ เดือดร้อน	3.25	.943	ปานกลาง
6	การร่วมในการประมวลผลการพัฒนาระบบสวัสดิการ ทางใดทางหนึ่ง	1.49	.748	น้อยที่สุด
7	การได้รับทราบสรุปผลการดำเนินงานและวิเคราะห์การ ประเมินผลการพัฒนาระบบสวัสดิการ	1.33	.637	น้อยที่สุด
8	การมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการดำเนินงาน สวัสดิการ	1.46	.705	น้อยที่สุด
9	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมนำไปสู่การแก้ไขปัญหา	2.79	.076	ปานกลาง
10	ตำรวจมีโอกาสร่วมแสดงความคิดเห็นในโครงการ/กิจกรรม	1.74	.821	น้อยที่สุด
ภาพรวม		2.09	.461	น้อย

จากตารางที่ 7 การมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ ด้านการติดตามประเมินผล พบว่า ภาพรวม เท่ากับ 2.09 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย และเมื่อนำค่าเฉลี่ยแต่ละข้อมาเรียงลำดับ ผลปรากฏว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ แผนพัฒนาสวัสดิการสามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของตำรวจน้ำฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรองลงมา คือ ประโยชน์ที่ตำรวจได้รับจากการดำเนินโครงการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล	การมีส่วนร่วมในการจัดบริการสวัสดิการ				
	การวางแผน	การตัดสินใจ	การดำเนินงาน	การประเมินผล	รวม
เพศ	.191	.154	.242	.006	.163
อายุ	.309	.312	.369	.307	.350
ระดับการศึกษา	.103	.112	.147	.168	.135
ชั้นยศ	.114	.129	.139	.135	.144
อัตราเงินเดือน	.339	.293	.338	.280	.341
สถานภาพ	.296	.191	.259	.098	.221
อายุราชการ	.235	.219	.304	.270	.278

จากตารางที่ 8 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ และอายุราชการมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวน โดยเฉพาะด้านรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนอายุราชการ และอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับต่ำ ส่วนอายุราชการและอัตราเงินเดือนมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน

ข้อ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1	ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้ได้เต็มเดือน และมากที่สุด	10	34.48
2	ผู้ได้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ	5	17.24
3	ในการจัดการบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่ค่อยมีโอกาสเท่าที่ควร	4	13.79
4	ควรปรับเงินตอบแทนค่าเสี่ยงภัย	3	10.35
5	ควรจัดบ้านพักทางราชการให้ครอบคลุม	2	6.89
6	การเบิกค่าเล่าเรียนบุตรควรเบิกได้ตามจริง	1	3.45
7	การรักษาพยาบาลควรรักษาได้ทุกโรงพยาบาล	1	3.45
8	เงินประจำตำแหน่งควรได้รับ 5,000 บาทต่อเดือน	1	3.45
9	ควรปรับปรุงระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการสวัสดิการการกู้เงินของตำรวจ	1	3.45
10	ควรจัดระบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการ	1	3.45

จากตารางที่ 9 แสดงว่า ตำรวจน้ำชั้นประทวนฯ ต้องการให้เพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้ได้เต็มเดือน และมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.48 รองลงมาคือ ผู้ได้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการ คิดเป็นร้อยละ 17.24 ในการจัดการบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่ค่อยมีโอกาสเท่าที่ควร คิดเป็นร้อยละ 13.79 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการค้นคว้าอิสระ การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ สรุปผลการค้นคว้าอิสระ อภิปรายผล ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการค้นคว้าอิสระต่อไป รายละเอียดได้กล่าวเป็นลำดับดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการค้นคว้าอิสระ

1. เพื่อศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

สรุปผลการค้นคว้าอิสระ

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษามากกว่ากึ่งหนึ่งเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 98.20 มีอายุระหว่าง 41 -50 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.40 จบการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 55.80 ยศจำสิบตำรวจ – ดาบตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 84.70 มีอัตราเงินเดือน 20,000 บาทขึ้นไป มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 82.20 อายุราชการ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 63.20

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำโดยภาพรวม

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่าโดยด้านรวมการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.82 ซึ่งอยู่ในระดับน้อย และเมื่อนำค่าเฉลี่ยของการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำใน

แต่ละด้านมาเรียงลำดับ ผลปรากฏว่าตำรวจน้ำชั้นประทวนมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผลมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และด้านการดำเนินงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.78 และ 1.74 ตามลำดับ ส่วนด้านการตัดสินใจตำรวจน้ำชั้นประทวนมีส่วนร่วมน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67

3. ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และอายุราชการมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำ ชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

4. ข้อเสนอแนะในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจน้ำชั้นประทวนมีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงให้ได้เต็มเดือน และควรได้มากกว่านี้ ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการ เพราะที่ผ่านมาการจัดสวัสดิการของตำรวจน้ำ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่ค่อยมีโอกาสเท่าที่ควร รวมถึงการจัดสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ค่าเลี้ยงภัย บ้านพัก ค่าเล่าเรียนบุตร การรักษาพยาบาล เงินประจำตำแหน่ง ควรจัดสวัสดิการให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการขอตำรวจน้ำชั้นประทวน

1.1 การมีส่วนร่วมด้านการวางแผนของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่าโดยด้านรวมการมีส่วนร่วมด้านการวางแผนของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด แต่ตำรวจน้ำชั้นประทวนได้รับผลประโยชน์จากการวางแผนการจัดบริการสวัสดิการสูงที่สุดเพราะการจัดสวัสดิการเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งกุลธน ธนาพงศธร (อ้างถึงในสุจิตต์ เลียวกษะสุวรรณ, 2546 : 14) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ คือ เพื่อเสริมสร้าง เพิ่มพูนขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน เป็นการบำรุงรักษามูลค่ากรให้คงทำงานอยู่กับองค์กร ให้ความช่วยเหลือบุคลากรเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรกับบุคลากร ช่วยทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับบุญศักดิ์ กำแหงฤทธิ์รงค์ (อ้างถึงในศิริ

รัตน์ สุวรรณทัต, 2542 : 20) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ทำงานที่ค่อนข้างยากกว่าปกติ เช่น งานที่มีความเสี่ยง หรือการทำงานในถิ่นทุรกันดาร เป็นต้น และเป็นรางวัลในการปฏิบัติงานพิเศษที่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือควรค่าแก่การยกย่อง นอกจากนี้ตำรวจน้ำชั้นประทวนยังมีความคิดเห็นว่าข้อมูลพื้นฐานของการจัดระบบสวัสดิการมีประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือประกอบการวางแผนการจัดสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิภากรณ์ วุฒิกิติ (2543 : บทคัดย่อ) เรื่อง การพัฒนาระบบข้อมูลสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระบบข้อมูลของการจัดหมวดหมู่การบริหารข้อมูลและการพัฒนาระบบข้อมูลด้านสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ซึ่งผลการศึกษาผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความเห็นร่วมกันถึงความจำเป็นในการจัดและบริหารข้อมูลให้เป็นระบบ โดยระดับผู้บริหารเห็นว่าข้อมูลจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนาระบบสวัสดิการระดับปฏิบัติเห็นว่าข้อมูลจะเป็นตัวประกอบการตัดสินใจเลือกบริการสวัสดิการในแต่ละประเภท ส่วนความเห็นที่ตรงกัน ในส่วนดีของการจัดระบบและการเผยแพร่ข้อมูลสวัสดิการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในรูปแบบเว็บไซต์ พร้อมทั้งเสนอให้พัฒนาการจัดระบบโดยจัดทำเป็นซีดีรอมหรือรูปแบบอื่นที่หลากหลาย เพื่อสามารถเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสม

1.2 การมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า โดยด้านรวมของการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งข้อมูลพื้นฐานของการจัดระบบสวัสดิการมีประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือประกอบการวางแผนการจัดสวัสดิการสูงสุด และตำรวจน้ำชั้นประทวนมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนาระบบ ซึ่งการมีส่วนร่วมเป็นการกระจายโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วม และการบริหารเกี่ยวกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรซึ่งจะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ โดยการให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำปรึกษา ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ตลอดจนการควบคุมโดยตรงจากบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ วันชัย วัฒนศัพท์ (2546 : 15) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กรหรือเครือข่าย เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นพลังในการขับเคลื่อนที่ดีที่สุดในรินทร์ชัย พัฒนพงศา (2546 : 4) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมมากขึ้น เป็นไปอย่างมีอิสรภาพเสมอภาค มิใช่มีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยอย่างแท้จริงยิ่งขึ้นและการ

เข้าร่วมนั้นต้องเริ่มขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ ถวิลวดี บุรีกุล (2548 : 18) กล่าวว่า ประเด็นที่ควรใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ได้แก่ การตัดสินใจและผลกระทบที่สำคัญ การตัดสินใจจะมีผลกระทบต่อบางคนมากกว่าคนอื่น การตัดสินใจมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบางคนหรือกลุ่มคนที่มีอยู่ การตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่มีความขัดแย้งอยู่ก่อนแล้ว และความจำเป็นเพื่อให้มีการสนับสนุนต่อผลการตัดสินใจ

1.3 การมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงานของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า โดยด้านรวมของการมีส่วนร่วมด้านการดำเนินงานของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยตำรวจน้ำชั้นประทวนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่กองกำกับการ 7 จัดขึ้นในวันสำคัญทางศาสนาและประเพณี และมีส่วนร่วมส่งเสริมการจัดสวัสดิการ ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคคล มีอยู่ในเกือบทุกกิจกรรมของสังคม ขึ้นอยู่กับความสนใจและประเด็นในการพิจารณา แต่มีเงื่อนไขพื้นฐานในการมีส่วนร่วมว่าต้องมีอิสรภาพ ความเสมอภาค และความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยเฉพาะสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องประสานและสนับสนุนการดำเนินการอย่างเต็มที่ทั้งผู้บังคับบัญชาและหน่วยปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสำเร็จของแผนสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะบังเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจของข้าราชการตำรวจทุกนาย ทุกระดับชั้น ในทุกหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือ ศรัทธาจากประชาชน และเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนและประเทศชาติสืบต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับองค์การสหประชาชาติ (อ้างถึงในสุวิภา ไพรีพินาส, 2546 : 14) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมคือ การสร้างโอกาสให้ประชาชนได้ร่วมกิจกรรมเพื่อประโยชน์โดยเท่าเทียมกันบนพื้นฐานความสมัครใจ การตัดสินใจเพื่อกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การวางแผนและดำเนินงาน โครงการพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (อ้างถึงในสุรเดช มณีพราย, 2546 : 7) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนคือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นมีความร่วมมือ การประสานงานและความรับผิดชอบ การพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับความต้องการของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามสมควร

1.4 การมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผลของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า โดยภาพรวมของการมีส่วนร่วมด้านการติดตามประเมินผลของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดสวัสดิการฯ อยู่ในระดับน้อย โดยมีความคิดเห็นว่า แผนพัฒนาสวัสดิการสามารถแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนของตำรวจน้ำ และได้รับประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินโครงการ การจัดสวัสดิการในองค์กรโดยทั่วไปแล้วมีหลักที่สำคัญซึ่งควรยึดถือเพื่อให้สวัสดิการที่จัด

ขึ้นมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดมีประโยชน์ครอบคลุมทั้งผู้ให้และผู้รับ ซึ่งกัญญา สาร (อ้างถึงในสุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540 : 81 – 82) ให้ทัศนะว่าสวัสดิการที่ดีควรประกอบด้วยหลักความเสมอภาค หลักแห่งประโยชน์ เมื่อจัดสวัสดิการใด ๆ แล้ว ประโยชน์ที่ได้ควรคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งหน่วยงานและลูกจ้าง หลักแห่งความจงใจ หลักแห่งการตอบสนองความต้องการ หลักแห่งประสิทธิภาพ ประหยัด บำรุงขวัญและกำลังใจ และต้องคำนึงถึงงบประมาณที่จะใช้และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง สะดวก รวดเร็ว และมีความยุติธรรม นอกจากนี้ Mouthy (อ้างถึงในสุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540 : 83) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการต้องยึดหลักการประเมินผล ซึ่งเป็นหลักการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงและการสร้างสรรค์สวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ K.N. Vaid (อ้างถึงใน สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540 : 82-83) กล่าวคือ การจัดสวัสดิการควรยึดหลักการตรวจสอบ เมื่อจัดสวัสดิการใด ๆ แล้วควรมีการจัดทำรายงานและตรวจสอบอยู่เสมอ ๆ และยึดหลักการประเมินผล เป็นหลักการที่จะทำให้เกิดการปรับปรุงและการสร้างสรรค์สวัสดิการให้สอดคล้องกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อัตราเงินเดือน สถานภาพ และอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของตำรวจน้ำ ชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐฉา สดงเดือน (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองบังคับการตำรวจกองปราบปราม มีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการด้านสวัสดิการพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และระดับชั้นยศพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับความต้องการด้านสวัสดิการ ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าการจัดสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวนมีความเหมาะสม เป็นธรรม และสามารถตอบสนองความต้องการของตำรวจน้ำชั้นประทวนได้ในระดับหนึ่ง แต่ควรเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการเพราะจากการสอบถามความคิดเห็นยังพบว่าการมีส่วนร่วมยังอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าตำรวจน้ำชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งถือเป็นพื้นที่เสี่ยง ควรจะได้รับสวัสดิการที่มีสิทธิพิเศษมากกว่าพื้นที่อื่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้

1.1 ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการของตำรวจน้ำ สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ ในประเด็นของการมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การดำเนินงาน และการติดตามประเมินผล

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรเพิ่มสวัสดิการแก่ตำรวจน้ำชั้นประทวนในพื้นที่เสี่ยงภัยเป็นพิเศษ และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบที่เป็นธรรม โดยอาศัยผลงานเชิงประจักษ์ในการพิจารณา

1.3 ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงสวัสดิการเรื่องที่พัสดุให้เหมาะสม

1.4 ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาระบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของตำรวจน้ำชั้นประทวน ทั้งนี้เพื่อจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการ และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความต้องการด้านสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวนในการจัดบริการสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ โดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ทราบรายละเอียดเชิงลึก

2.2 ควรศึกษาปัญหาการจัดสวัสดิการของตำรวจน้ำชั้นประทวน สังกัดกองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจน้ำ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กิตติธัช บุญศิริ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวน ในกองพลทหารราบที่ 2 รักษาพระองค์**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตตินันต์ พิศุวรรณ. (2553). **ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัทลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด**. เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2540). **ประโยชน์และการบริการ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชลาลินธ์ จันทรงนา. (2538). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของสายตรวจชั้นประทวน พลตำรวจประจำสถานีในกองบัญชาการตำรวจนครบาล ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี**. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยณรงค์ แก้วประสิทธิ์. (2547). **ความต้องการด้านสวัสดิการของนายทหารชั้นประทวนและลูกจ้างศึกษาเฉพาะกรณีกรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กร**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ถวิลวดี บุรีกุล. (2548). **การมีส่วนร่วมของประชาชน**. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- ทศพล กฤตยพิสิฐ. (2550). **การมีส่วนร่วมของกำนันผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บวร” และ “บรม” เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2546). **การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณี ตัวอย่าง**. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.

- บุญศักดิ์ กำแหงฤทธิ์รงค์. (2544). ปัญหาการพัฒนาประเทศไทยได้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ศึกษาเฉพาะกรณีการกระจายรายได้. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร.
- ปัญญา ยิ้มสินสมบุรณ์. (2546). ความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสถาบันราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดสวัสดิการของข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผ่องศรี วาณิชย์ศุภวงศ์. (2546). เอกสารคำสอน ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. พิมพ์ที่ฝ่ายเทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภิญโญ สาร. (2547). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2538). เอกสารการสอนชุดระบบการเรียนการสอน. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พิภพ ส. อินทร์เพ็ญ. (2551). การประเมินการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุพาพร รูปงาม. (2545). การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รอสะดี ปุตะ. (2555). ทศนคติการดำเนินงานของผู้ประกอบการรับเหมาก่อสร้างในสถานการณ์ความไม่สงบ จังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- วิภากรณ์ วุฒิกักดี. (2543). การพัฒนาระบบข้อมูลสวัสดิการของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศิลปากร. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2546). การบริหารและจัดการเทศบาลในยุคปฏิรูปการเมือง. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทร์เฟช. [Online] เข้าได้ถึงจาก : http://trat.nfe.go.th/trat/topic5_old.php?page=5. (2556, เมษายน 20)
- วันชัย วัฒนศัพท์. (2546). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.

- สมพงศ์ เกษมสิน. (2546). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สลักจิตร์ ภูประกร. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุชาวดี พูลทรัพย์. (2541). การศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพล บุญทรง. (2543). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สุจิตต์ เลี้ยวเกาะสุวรรณ. (2546). การติดตามผลโครงการสวัสดิการเงินกู้ของข้าราชการตำรวจ
ชั้นผู้น้อย : ศึกษาเฉพาะกรณี ธนากรทหารไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์สังคม
สงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิภา ไพรีพินาส. (2546). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการป่า
ชุมชน. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรินทร์ ธนโกไสย. (2536). มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : ชนะการพิมพ์.
- สุวรา คำพระบุรี. (2554). การศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนนายร้อยตำรวจที่มีต่อการให้บริการและ
สวัสดิการของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
อุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนีย์ พวงมาลัย. (2549). การจัดบริการสวัสดิการสังคม กรณีศึกษา สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน รังสิต.
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อนามัย,กรม. (2550). โครงการศึกษารูปแบบการพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมของประชาชนใน
งานภารกิจ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- อุทัย หิรัญโต. (2543). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อดิน รพีพัฒน์. (2547). การมีส่วนร่วมของประชาชนในงานพัฒนา. กรุงเทพฯ : ศูนย์การศึกษานโยบาย
สาธารณสุข.

อรุณี อรรคบุตร. (2547). ความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ (นอกเหนือที่กฎหมายกำหนด) ของ
พนักงานโรงพยาบาลตากสินจันทบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภาษาอังกฤษ

Fornaroff, A. **Community involymnt in Health System for Primary Health Care**. Geneva :
World Health Organization , 1980.

มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา