

WELFARE MANAGEMENT FOR NON-COMMISSIONED
POLICE OFFICERS UNDER METROPOLITAN POLICE
DIVISION 9

Sayan Samkliaw¹, Kamolporn Kalyanamitra², Tassanee Lakkanapichonchat³ and Satit Niyomyaht⁴

¹⁻⁴Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

วันที่รับบทความ : 5 สิงหาคม 2568; วันแก้ไขบทความ 12 สิงหาคม 2568; วันตอบรับบทความ : 14 สิงหาคม 2568

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 2) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นกรณีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้กำกับสถานีตำรวจ 10 คน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน 20 คน และ กต.ตร. 4 คน รวมทั้งสิ้น 34 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง จากสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจ



* สายันต์ สามเกลียว, กมลพร กัลยาณมิตร, ทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัย และ สติธัย นิยมญาติ. (2568). การบริหารจัดการ
 วัสดุการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่,
 3(5), 21-37.

Welfare Management For Non-Commissioned Police Officers Under Metropolitan Police

DOI: <https://doi.org/10.1002/for>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

นครบาล 9 จำนวน 10 แห่ง เครื่องมือวิจัย คือแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสรุปความแบบพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า สวัสดิการครอบคลุมค่ารักษาพยาบาล การศึกษา ที่พัก และบำนาญ และมีความไม่เป็นธรรมบางส่วน สวัสดิการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของส่วนใหญ่ได้ดี เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายน้อย การเข้าถึงสิทธิยังมีความเหลื่อมล้ำ ขั้นตอนการเบิกสิทธิยังล่าช้า งบประมาณใช้จ่ายคุ้มค่า มีความยืดหยุ่นในบางด้าน เช่น लागานและลาศึกษา และนโยบายสวัสดิการดำเนินอย่างต่อเนื่อง 2) ปัญหาและอุปสรรค พบว่า สวัสดิการตำรวจชั้นประทวนไม่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน ที่พิจารณาการพัฒนา งบประมาณมีข้อจำกัด และขาดกลไกปรับปรุงนโยบายให้ทันสมัยและเป็นธรรม และ 3) แนวทางพัฒนาที่เสนอ ได้แก่ ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสม กระจายงบประมาณสู่ระดับพื้นที่ ใช้เทคโนโลยีบริหารสวัสดิการ กำหนดหลักเกณฑ์เป็นธรรม ขยายสวัสดิการครอบคลุมครอบครัว ปรับปรุงกฎระเบียบ และสนับสนุนมาตรการช่วยเหลือหนี้สินและรายได้เสริมเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและขวัญกำลังใจ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, สวัสดิการ, ตำรวจชั้นประทวน, กองบังคับการตำรวจนครบาล 9

Abstract

This research objectives were (1) to study on the welfare management situation for non-commissioned police officers under Metropolitan Police Division 9, (2) to analyze the problems of welfare management situation for non-commissioned police officers under Metropolitan Police Division 9, and (3) to propose guidelines for enhancing the welfare of non-commissioned police officers under Metropolitan Police Division 9. This research was qualitative. Key informants included: 10 police station superintendents, 20 non-commissioned officers, and 4 police commissioners, totaling 34 key informants selected through a purposive selection from 10 police stations under the Metropolitan Police Bureau's 9th Division. The research instrument was an interview form. Data were analyzed using a descriptive summary. The research results found

that (1) the welfare management situation for non-commissioned police officers under Metropolitan Police Division 9 consisted of welfare coverage: the welfare system covered medical care, education, housing, and pensions, fairness and responsiveness: while the welfare system met the basic needs of most officers, there were some aspects of unfairness and inequality in accessing benefits., officer participation: Officers had limited involvement in policy-making processes., benefit claims process: the procedure for claiming benefits was often slow and delayed., budgeting: the budget was used cost-effectively, and there was flexibility in certain areas like leave and study leave., policy continuity: welfare policies were implemented continuously, (2) the problems of welfare management situation for non-commissioned police officers under Metropolitan Police Division 9 was found that non-commissioned police welfare was not aligned with the current context. Government housing was underdeveloped, budget constrained exist, and there was a lack of mechanisms to modernize and ensured fairness of the policy, (3) the proposed development approaches included that: adjusted compensation to a more appropriate level, distributed the budget to local areas for more effective use, utilized technology: employed technology to manage welfare services, making them more efficient and accessible, established fair criteria: set fair and equitable criteria for benefit distribution, expanded welfare coverage: extend welfare benefits to cover officers' families, improved regulations: updated and improved existing rules and regulations, supported financial well-being: implemented measures to help with debt and provided support for supplementary income. the goal was to enhance the quality of life and boosted morale among officers.

Keywords: Management, Welfare, Non-Commissioned Police, Metropolitan Police Division 9

บทนำ

ข้าราชการตำรวจถือได้ว่าเป็นพนักงานของรัฐ ซึ่งทำงานอยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์กรรัฐ มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รักษากฎหมาย บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน และมีอำนาจในการสอบสวน จับกุม คุมขัง และปราบปราม ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อาชีพตำรวจ เป็นอีกหนึ่งอาชีพที่หลายคนฝันใฝ่เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมั่นคง (ทีมข่าวเดลินิวส์ออนไลน์, 2566) แต่ปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนหรือข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ต่างก็มีเงินเดือนที่น้อย ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือจุนเจือครอบครัวของตนเอง อีกทั้งยังมีภาระหนี้สินของตนเองอีกด้วย (ปัทมพร จันทร และพงษ์พิชญ ภัคดี ณรงค์, 2563) โดยจากผลสำรวจข้าราชการตำรวจจำนวน 2,253 ตัวอย่าง พบว่า ร้อยละ 67.5 เป็นหนี้สินและร้อยละ 99.9 ต้องการให้มีการปรับปรุงสวัสดิการและค่าตอบแทน (ซูเปอร์โพล, 2567)

กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 3) โดยมีหน่วยงานในสังกัดจำนวน 10 สถานี ดังนี้ (1) สถานีตำรวจนครบาลท่าข้าม (2) สถานีตำรวจนครบาลแสมดำ (3) สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล (4) สถานีตำรวจนครบาลบางขุนเทียน (5) สถานีตำรวจนครบาลบางบอน (6) สถานีตำรวจนครบาลภาษีเจริญ (7) สถานีตำรวจนครบาลหลักสอง (8) สถานีตำรวจนครบาลเพชรเกษม (9) สถานีตำรวจนครบาลหนองแขม และ (10) สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู (บุศรัตน์ โชคบรรดาลสุข, 2565) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในพื้นที่ที่มีความซับซ้อนและความหลากหลายทางสังคม โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางเศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ทำให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานะการดำรงชีวิต ความตึงเครียดต่าง ๆ ส่งผลกระทบให้สถานการณ์ปัญหาอาชญากรรมทวีความรุนแรงมากขึ้น (ณัฐภาพร อีศรีพงศ์, 2560) ข้าราชการตำรวจจึงมีภาระงานหนัก ต้องให้บริการประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง การพักผ่อนไม่เป็นเวลา ตำรวจบางตำแหน่งจำเป็นต้องสัมผัสมลภาวะหรือมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพกาย นอกจากนี้

ตำรวจยังถูกตั้งความหวังจากสังคมว่าต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกที่ดี ทำให้ตำรวจต้องรับแรงกดดันทั้งจากหน้าที่ราชการ สังคม และครอบครัวอยู่ตลอดเวลา จนทำให้เกิดภาวะเครียดและส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตได้ง่ายอีกด้วย (สุภาพิชญ์ ธีระวัฒน์, 2566) ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงาน และบริหารงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเกื้อกูล หากผู้บังคับบัญชามีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้ข้าราชการตำรวจย่อมส่งผลต่อทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่เมื่อใดที่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลลดลง บุคคลจะรู้สึกเหนื่อยล้า ไม่มีแรงกระตุ้นที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการขาดงานและลาออกในที่สุด (สราวุธ วรดิษฐวงษ์, 2563)

จากที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญกำลังใจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบ หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ย่อมช่วยให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจ รวมถึงความรัก ความศรัทธา การเสียสละ และการทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม หากปัจจัยดังกล่าวมีผลเชิงลบ จะส่งผลให้บุคลากรลาออกจากงาน เกิดความเบื่อหน่าย และมีความสัมพันธ์ที่เย็นชาต่อกัน อีกทั้งไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ หรือปฏิบัติงานโดยปราศจากความตั้งใจและขาดความสามัคคี ปัญหาเหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงสภาพขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานที่ลดลง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวมได้ในที่สุด (ณัฐธิดา คำทรา และเสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์, 2564) ดังนั้น การจัดสวัสดิการทั้งในส่วนที่เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย และส่วนที่องค์กรเพิ่มเติมขึ้นมาเอง จึงมีบทบาทสำคัญในการลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งสองฝ่าย การศึกษาประเด็นด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในพื้นที่นี้ จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างศักยภาพ ทัศนคติที่ดี และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้อย่างยั่งยืน

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงานภายใต้สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจ

ชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยผลที่ได้ของการศึกษานี้คาดว่าจะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้บริหารในองค์กรตำรวจสามารถพัฒนาระบบสวัสดิการให้เหมาะสมกับความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน รวมถึงสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพของการบริหารจัดการในองค์กรโดยรวม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินสภาพการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9
3. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9

การทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดและทฤษฎีสวัสดิการ

Flippo (1984) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่ดี โดยมีแนวทางดังนี้ (1) สสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง (2) สวัสดิการที่จัดให้ควรอยู่ในรูปแบบของกลุ่ม เช่น การประหยัดค่าใช้จ่ายและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ซึ่งมีประสิทธิภาพมากกว่าการจัดแบบรายบุคคล (3) ลักษณะของการจัดสวัสดิการควรจะยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกจ้างที่แตกต่างกันออกไป เช่น ความต้องการของเพศชายกับเพศหญิงในบางเรื่องที่แตกต่างกัน หรือความต้องการของคนโสดกับคนมีครอบครัวย่อมมีความแตกต่างกันในบางเรื่อง (4) การจัดสวัสดิการจะต้องต่อเนื่องและกว้างขวาง โดยมีการวางแผนและการสื่อสารที่ดี เพื่อให้การจัดสวัสดิการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (5) สวัสดิการเป็นต้นทุนอย่างหนึ่งในการผลิต การจัดสวัสดิการจึงต้องสามารถคำนวณเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายได้ รวมถึงต้องคำนึงถึงฐานะทางการเงินด้วย

2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจ

สวัสดิการที่มีกฎหมายรองรับ สวัสดิการที่มีกฎหมายรองรับไว้เป็นการเฉพาะ ซึ่งการสวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ (1) สวัสดิการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ซึ่งจัดให้มีขึ้นโดยคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการเป็นส่วนรวม (2) สวัสดิการระดับหน่วยงาน สวัสดิการประเภทต่าง ๆ ซึ่งจัดให้มีขึ้นโดยคณะกรรมการสวัสดิการภายในหน่วยงานระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า หรือกองบังคับการหรือเทียบเท่าในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการภายในหน่วยงาน (กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล, 2554) ศศิธร เทือกสุบรรณ, พุณณิธร วิชัยดิษฐ์ และ วาสนา จาตุรัตน์ (2561) ศึกษาเรื่องแนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ควรจัดให้มีการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และครอบครัวอย่างเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมใน ขณะที่จุฑามาศ สอาดเอี่ยม (2562) ได้ศึกษาเรื่องการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการจัดสวัสดิการที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมาจากการเข้าใจความต้องการอย่างแท้จริงของพนักงาน

สรุป สวัสดิการควรตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับอย่างแท้จริง มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และต้องมีการวางแผนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบริบทของข้าราชการตำรวจ ซึ่งควรมีการจัดสวัสดิการทั้งในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติและระดับหน่วยงานอย่างเหมาะสม

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) วิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บังคับบัญชาของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ประกอบด้วยผู้กำกับสถานีตำรวจ (ผกก. สน.) จากทั้ง 10 สถานีตำรวจในสังกัด โดยมีจำนวนทั้งหมด 10 คน 2) กลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ประกอบด้วยข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจาก ทั้ง 10 สถานีตำรวจในสังกัด จำนวน 20 คน โดยเลือกตัวแทนจากแต่

ละสถานีจำนวน 2 คน 3) กลุ่มคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) จำนวน 4 คน ผู้ให้ข้อมูลหลัก รวม 34 คน ได้รับการคัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 จำนวน 10 แห่ง ได้แก่ สถานีตำรวจท่าข้าม บางบอน หนองแขม ภาษีเจริญ เทียนทะเล แสมดำ หลักสอง บางขุนเทียน หนองค้างพลู และเพชรเกษม โดยพิจารณาจากคุณสมบัติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แก่ เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีประสบการณ์เกี่ยวกับสวัสดิการตำรวจไม่น้อยกว่า 3 ปี และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกและครอบคลุมประเด็นการวิจัยได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interviews) ที่แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการ ปัญหาการบริหารจัดการ และแนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวได้ถูกพัฒนาขึ้นโดยอิงตามกรอบแนวคิดจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Rine and Montag (1976), Edwin (1996), Flippo (1984) รวมถึงงานวิจัยของนักวิชาการไทยหลายท่าน โดยใช้ 8 องค์ประกอบหลักในการวิเคราะห์ระบบสวัสดิการ ได้แก่ การตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง การตอบสนองต่อความต้องการของคนส่วนใหญ่ การมีส่วนร่วม ความเสมอภาค ความสะดวก ความประหยัด ความยืดหยุ่น และความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยนี้ประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก ได้แก่ การวิจัยเอกสาร ซึ่งเน้นการศึกษาข้อมูลจากรายงานทางราชการ กฎหมาย ระเบียบ และสถิติที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ เพื่อสร้างพื้นฐานทางแนวคิดและเข้าใจกรอบนโยบายที่เกี่ยวข้อง การวิจัยภาคสนาม โดยใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างร่วมกับคำถามปลายเปิด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการ ปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารสวัสดิการจากผู้มีประสบการณ์จริง และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ในบริบทการทำงานจริงของตำรวจชั้นประทวน เพื่อรับรู้พฤติกรรม การใช้สิทธิสวัสดิการ และข้อจำกัดต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานการณ์จริง อันนำไปสู่ความเข้าใจเชิงลึกและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการภายใต้การได้รับอนุญาตและ

ความยินยอมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งปฏิบัติตามหลักจริยธรรมการวิจัยเพื่อคุ้มครองสิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลอย่างเคร่งครัด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์และการสังเกต เริ่มจากการถอดความคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด นำมาจัดกลุ่มตามหัวข้อที่เกี่ยวข้อง เช่น สภาพการบริหารจัดการ ปัญหา และข้อเสนอแนะ จากนั้นวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อหาหัวข้อและรูปแบบที่เชื่อมโยงกับการบริหารสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และสรุปผลพร้อมตีความหมายเพื่อให้เข้าใจภาพรวมของการบริหาร ปัญหา และแนวทางการพัฒนาสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลร่วมกับผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ผลการวิจัยรายด้าน มีดังนี้

1.1 ด้านการตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง พบว่า การบริหารสวัสดิการมีความครอบคลุมด้านความต้องการพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ เช่น ค่ารักษาพยาบาล การศึกษาของบุตร สวัสดิการที่พัก เงินกู้ฉุกเฉิน และเงินบำเหน็จบำนาญ แสดงถึงความตั้งใจของหน่วยงานในการดูแลบุคลากรอย่างรอบด้าน อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดในระดับปฏิบัติการ อาทิ ความเป็นธรรมในการจัดสรรบ้านพัก ขาดสวัสดิการเฉพาะกลุ่มภารกิจเสี่ยง รายได้ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และความยุ่งยากในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 บางส่วนต้องรับภาระเกินกำลัง นำไปสู่ความเครียดและพฤติกรรมเสี่ยงที่อาจกระทบต่อองค์กร

1.2 ด้านการตอบสนองต่อความต้องการของคนส่วนใหญ่ พบว่า การบริหารสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้อย่างทั่วถึง ทั้งในด้านค่ารักษาพยาบาล การศึกษา ที่อยู่อาศัย การลาพักผ่อน เงินกู้ และการดูแลหลังเกษียณ รวมถึงการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต แต่ยังมีข้อจำกัดในบางประเด็น เช่น ความยุ่งยากในการ

เบิกจ่ายสิทธิประโยชน์ ข้อจำกัดด้านสิทธิการศึกษาของบุตร การดูแลด้านสุขภาพจิตสำหรับ ผู้ปฏิบัติงาน และสวัสดิการบางประเภทไม่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน เช่น เงินช่วยเหลือ เครื่องแบบและเงินช่วยเหลือพิเศษ ตลอดจนการสื่อสารสิทธิประโยชน์ที่ยังไม่ทั่วถึง ส่งผลให้ เจ้าหน้าที่บางส่วนไม่สามารถใช้สิทธิได้อย่างเต็มที่

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า หน่วยงานมีคณะกรรมการสวัสดิการตามระเบียบ ราชการเพื่อบริหารจัดการด้านที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล และการศึกษาของบุตรอย่าง ชัดเจนในระดับนโยบาย แต่เจ้าหน้าที่ชั้นประทวนส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายหรือวางแผนสวัสดิการจริง ๆ โดยมักรับทราบและปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดเท่านั้น แม้จะมีช่องทางสื่อสารผ่านแอปพลิเคชัน “แทนใจ” เพื่อเสนอความคิดเห็นหรือร้องเรียน แต่ยัง อยู่ในช่วงเริ่มต้นและไม่สามารถส่งเสริมการมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นความ จำเป็นในการพัฒนากลไกที่เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสมกับบริบทและภารกิจจริง

1.4 ด้านความเสมอภาค พบว่า การบริหารสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีการส่งเสริมความเสมอภาคในการเข้าถึงสิทธิพื้นฐานโดยไม่ แบ่งแยกยศ ตำแหน่ง หรือสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น การลาทำพิธีทางศาสนา การเบิกค่า รักษาพยาบาล และค่าเล่าเรียนบุตร พร้อมมีมาตรการสวัสดิการเฉพาะสำหรับสายงานที่มีความ เสี่ยงสูง เช่น งานสืบสวน งานจราจร และงานปราบปราม แต่ยังพบความเหลื่อมล้ำในการ เข้าถึงสวัสดิการบางประเภท เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลบุตรที่ไม่ครอบคลุมลูกบุญธรรม รวมถึงข้อจำกัดเงื่อนไขการเบิกสวัสดิการ และข้อเสนอให้ขยายสวัสดิการไปยังสายงานอื่นที่ ไม่ได้อยู่ในภารกิจเสี่ยง เพื่อเสริมสร้างความเท่าเทียมและลดความรู้สึกแบ่งแยกในองค์กร

1.5 ด้านความสะดวก พบว่า การบริหารสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน กองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีการพัฒนาเครื่องมือและกระบวนการเพื่ออำนวยความสะดวก ในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เช่น การใช้แอปพลิเคชัน “แทนใจ” ที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ เข้าถึงข้อมูล แจ้งเตือนคำสั่งราชการ และร้องเรียนได้รวดเร็ว รวมถึงการเข้ารับบริการ รักษาพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลรัฐและเอกชนตามสิทธิ ในส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวก ยังมี สโมสรตำรวจสำหรับพักผ่อนและจัดกิจกรรม แต่ขั้นตอนขอรับสวัสดิการบางประเภท เช่น เบิก ค่าเช่าบ้าน กู้เงินกองทุนสวัสดิการกลาง และสิทธิการศึกษาบุตร มีความซับซ้อน เอกสาร จำนวนมาก และต้องผ่านการพิจารณาหลายชั้น ทำให้เกิดความล่าช้าและเป็นอุปสรรคต่อการ ใช้สิทธิ

1.6 ด้านความประหยัด พบว่า การบริหารสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มุ่งเน้นการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าและมีเหตุผล เช่น การกำหนดสิทธิลาภกิจส่วนตัวไม่เกิน 45 วันต่อปี เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย การจัดบ้านพักส่วนกลางเป็นทรัพยากรร่วมที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพิจารณาเบิกค่าเช่าบ้านอย่างเข้มงวดผ่านคณะกรรมการหลายระดับเพื่อป้องกันการเบิกจ่ายเกินสิทธิ การกำหนดสิทธิลาเลี้ยงดูลูกโดยไม่รับเงินเดือน เพื่อรองรับความจำเป็นของเจ้าหน้าที่โดยไม่กระทบงบประมาณหน่วยงาน เป็นต้น สะท้อนให้เห็นการบริหารที่มุ่งประหยัดรัดกุม ควบคุมค่าใช้จ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ลดทอนคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่

1.7 ด้านความยืดหยุ่น พบว่า การบริหารสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีความยืดหยุ่นในบางประการ เช่น การสะสมวันลาพักผ่อนตามอายุราชการ การลาศึกษาหรือฝึกอบรมได้สูงสุด 6 ปีโดยยังได้รับเงินเดือน และการลาภกิจในกรณีเร่งด่วนที่สามารถแจ้งภายหลังได้ รวมถึงสิทธิลาภกิจสูงสุด 45 วันต่อปี และลาติดตามคู่สมรสได้นานถึง 4 ปีโดยไม่รับเงินเดือน สมาชิกในครอบครัวยังสามารถใช้สถานที่ออกกำลังกายของสโมสรตำรวจได้ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านความยืดหยุ่น เช่น การจำกัดสิทธิการศึกษาบุตรเฉพาะบุตรชอบด้วยกฎหมายไม่เกิน 3 คน ขั้นตอนเบิกค่าเช่าบ้านที่ซับซ้อนและไม่มีกลไกช่วยเหลือฉุกเฉินเร่งด่วนในกรณีอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่

1.8 ด้านความต่อเนื่อง พบว่า การบริหารสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีความต่อเนื่องทั้งด้านนโยบายและการดำเนินงาน โดยมีการปรับปรุงระเบียบให้ทันสมัย เช่น ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการ พ.ศ. 2547 และมีสวัสดิการหลักที่ดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ เงินเดือน บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และการเบิกค่าเครื่องแต่งกาย รวมถึงบำเหน็จตกทอดกรณีเสียชีวิต แต่ยังมีกิจกรรมบางประเภท เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ยังขาดความต่อเนื่อง เนื่องจากผูกโยงกับนโยบายผู้บังคับบัญชาในแต่ละช่วงเวลา ทำให้ขาดแผนพัฒนาระยะยาวที่ชัดเจน

2. ปัญหาการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ผลการวิจัยพบว่า (1) สวัสดิการไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ โดยเฉพาะค่าอาหาร ที่พัก และการศึกษาบุตร ทำให้หลายรายต้องกู้เงินหรือหารายได้เสริม (2) ที่พักราชการไม่เพียงพอและทรุดโทรม ส่งผลให้ต้องเช่าที่พักเอง และคุณภาพชีวิตต่ำจาก

สภาพแวดล้อมที่ขาดการดูแล (3) ขั้นตอนเบิกสวัสดิการยุ่งยากและล่าช้า ต้องใช้เอกสารมาก และรอนาน ทำให้บางรายไม่ใช้สิทธิ แม้มีความจำเป็น (4) ระบบสวัสดิการไม่มีความยืดหยุ่น ใช้รูปแบบกลาง ไม่สอดคล้องกับภารกิจเฉพาะของแต่ละพื้นที่หรืองานเสี่ยง (5) งบประมาณไม่เพียงพอ ไม่สามารถครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตกำลังพลได้อย่างทั่วถึง (6) ขาดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ชั้นประทวน ในการกำหนดนโยบาย ทำให้สวัสดิการไม่ตอบโจทย์ความต้องการจริง และ (7) การจัดสรรสวัสดิการไม่เสมอภาค เช่น สิทธิบ้านพักหรือสวัสดิการเฉพาะบางอย่าง มีความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มบุคลากร

3. แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ผลการวิจัยพบว่า (1) ปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภารกิจ โดยเฉพาะสายงานภาคสนาม เช่น งานสืบสวนปราบปราม และจราจร ควรมีเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนพิเศษ และเงินค่าเสี่ยงภัยให้สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพปัจจุบัน (2) กระจายงบประมาณมายังระดับกองบังคับการ เพื่อให้สามารถจัดซื้ออุปกรณ์จำเป็น เช่น เสื้อเกราะ ยานพาหนะ และเครื่องใช้สำนักงาน ลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ (3) ใช้เทคโนโลยีบริหารสวัสดิการ เช่น ระบบยื่นคำขออนline ตรวจสอบสิทธิ และติดตามผลการเบิกจ่ายแบบเรียลไทม์ เพื่อความสะดวกและลดขั้นตอน (4) กำหนดหลักเกณฑ์สวัสดิการที่เป็นธรรม ให้ทุกระดับเข้าถึงสิทธิอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะการจัดสรรบ้านพักควรพิจารณาตามความจำเป็นมากกว่าตำแหน่ง (5) ขยายสวัสดิการครอบคลุมครอบครัว เช่นทุนการศึกษาบุตร ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย (6) ปรับปรุงกฎระเบียบให้ทันสมัย และสอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบัน ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีลดขั้นตอนซับซ้อน และ (7) ช่วยเหลือด้านหนี้สินและส่งเสริมรายได้เสริม ด้วยมาตรการเหล่านี้ และสนับสนุนอาชีพเสริมที่ไม่กระทบงานหลัก เพื่อเพิ่มความมั่นคงทางการเงิน

อภิปรายผล

1. สภาพการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า ระบบสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้บางส่วน แต่ยังขาดความยืดหยุ่นและความเป็นธรรมในการจัดสรร ซึ่งขัดกับแนวคิดของ Flippo (1984) ที่เน้นให้สวัสดิการต้องตอบสนองความต้องการที่แตกต่างของบุคคลอย่างแท้จริง รวมถึงต้องมีความต่อเนื่องและการสื่อสารที่ดีในการบริหารจัดการ

นอกจากนี้ การขาดการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและความซับซ้อนของกระบวนการเบิกจ่าย ยังทำให้ระบบไม่สอดคล้องกับหลักการที่ว่า การจัดสวัสดิการควรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส จึงควรปรับปรุงระบบให้มีความยืดหยุ่นและส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อให้สวัสดิการตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในระยะยาว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณะกรรมการการตำรวจ สภาผู้แทนราษฎร (2567) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ จากการศึกษาของคณะอนุกรรมการ พบว่า สภาพปัญหาของสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังพลในสายงานต่าง ๆ เช่น สายงานสอบสวน สายงานอำนวยการ เป็นต้น ปัญหาเงินค่าตอบแทนพนักงานสอบสวน และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการตำรวจสายงานอื่น ๆ ที่ได้รับมีจำนวนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงกรณีที่มีบางตำแหน่งไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ในส่วนดังกล่าว

2. ปัญหาการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า การบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังขาดความสอดคล้องกับบริบทการปฏิบัติงานและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ระบบสวัสดิการมีลักษณะรวมศูนย์ ขาดความยืดหยุ่น และไม่สามารถตอบสนองต่อความแตกต่างของพื้นที่หรือภารกิจเฉพาะด้านได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ความซับซ้อนของกระบวนการ การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ทั่วถึง และการขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ชั้นประทวนรู้สึกถูกละเลยในเชิงโครงสร้าง สถานการณ์ดังกล่าวไม่เพียงสะท้อนข้อจำกัดด้านการบริหารจัดการเชิงระบบ แต่ยังกระทบต่อขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพดล กรรณิกา (2567) ศึกษาเรื่อง เปิดใจตำรวจ กรณีศึกษาตัวอย่างข้าราชการตำรวจทุกสายงานกระจายทั่วประเทศ พบว่า มีปัญหาส่วนตัวเช่น เป็นหนี้ รายได้ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณะกรรมการการตำรวจ สภาผู้แทนราษฎร (2567) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ จากการศึกษาของคณะอนุกรรมการ พบว่า ปัญหาเงินค่าตอบแทนการสอบสวนคดีอาญาที่ข้าราชการตำรวจได้รับไม่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ปัญหาที่ทำการสถานีตำรวจและที่พักอาศัยสวัสดิการอยู่ในสภาพเก่าชำรุดทรุดโทรม และยังคงมีจำนวนไม่เพียงพอ ปัญหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และชุดต่อพ่วงอยู่ใน

สภาพเก่า เป็นต้น ปัญหาและการแก้ไขนี้สินให้แก่ข้าราชการตำรวจ และปัญหาการจัดสวัสดิการค่าวัสดุและเครื่องแต่งกายให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เชิดศักดิ์ สร้อยสุวรรณ (2566) แนวทางการจัดทำโครงการอาคารสวัสดิการที่มีคุณภาพและยั่งยืน สำหรับกองบัญชาการกองทัพบกไทย ผลการศึกษาในประเด็นปัญหาของโครงการอาคารสวัสดิการส่วนกลางของกองบัญชาการกองทัพบกไทย พบว่ามีปัญหาสำคัญ 3 ประการ คือ (1) ปัญหาสภาพแวดล้อมและทรัพยากรกายภาพทรุดโทรมไม่ปลอดภัย (2) ปัญหางบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการและการบำรุงรักษา และ (3) ปัญหาจำนวนที่พักอาศัยไม่เพียงพอต่อความต้องการและยังไม่ครอบคลุมสมาชิกทุกประเภท

3. แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการตำรวจชั้นประทวนควรมุ่งเน้นการปรับค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาระงานและความเสี่ยงในสายงานภาคสนาม ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มแรงจูงใจและรักษาขวัญกำลังใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การกระจายอำนาจบริหารงบประมาณให้กองบังคับการมีความคล่องตัวมากขึ้น จะช่วยตอบสนองความจำเป็นด้านอุปกรณ์และทรัพยากรได้ทันต่อสถานการณ์ ขณะที่การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนระบบสวัสดิการ จะช่วยลดขั้นตอนและเพิ่มความโปร่งใสในการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ การส่งเสริมความเสมอภาคในการจัดสรรสวัสดิการเป็นอีกประเด็นสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในระดับปฏิบัติ ขยายขอบเขตสวัสดิการไปยังครอบครัวเจ้าหน้าที่ที่เป็นกลไกที่ช่วยเสริมความมั่นคงทั้งทางเศรษฐกิจและจิตใจ ขณะเดียวกัน การปรับปรุงกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและเทคโนโลยี จะช่วยลดอุปสรรคในกระบวนการบริหารจัดการสวัสดิการ และการจัดตั้งมาตรการช่วยเหลือทางการเงินและส่งเสริมรายได้เสริม จะช่วยบรรเทาภาระหนี้สินและเพิ่มความมั่นคงทางการเงินของเจ้าหน้าที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิระกันต์ม ปิยะธาราธิเบศร์ (2567) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดนนทบุรี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ คณะกรรมาธิการการตำรวจสภาผู้แทนราษฎร (2567) ศึกษาเรื่อง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจจากการศึกษาของคณะอนุกรรมาธิการ พบว่า แนวทางการพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ควรกำหนดเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน (ต.พ.ส.) ให้พนักงานสอบสวนในระดับชั้นยศเดียวกันได้รับเงินพิเศษสำหรับตำแหน่งในจำนวนที่เท่ากันทั่วประเทศ ควรจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้แก่ข้าราชการตำรวจ

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีความครอบคลุมในด้านพื้นฐาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พัก และการศึกษาบุตร แต่ยังมีข้อจำกัดด้านความเพียงพอ ความเท่าเทียม ความสะดวก และการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่รวมถึงปัญหาประมาณ ที่พักไม่เพียงพอ และขั้นตอนที่ซับซ้อน ในการแก้ไข มีข้อเสนอแนะแนวทาง 3 ด้าน ได้แก่ การปรับค่าตอบแทนและโครงสร้างสวัสดิการให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน การเพิ่มความคล่องตัวผ่านเทคโนโลยีและการกระจายอำนาจ และการส่งเสริมความเสมอภาคความร่วมมือ และการช่วยเหลือด้านรายได้เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่อย่างยั่งยืน

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย 1.1 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการยื่นคำขอเบิกจ่ายสวัสดิการออนไลน์และติดตามสถานะแบบเรียลไทม์ เพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการใช้สิทธิ **1.2** ปรับปรุงขั้นตอนการเบิกจ่ายสวัสดิการให้เรียบง่าย ลดเอกสารและขั้นตอนอนุมัติซ้ำซ้อน โดยเฉพาะในกรณีฉุกเฉิน **1.3** ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ชั้นประทวนในการกำหนดนโยบายและแผนงานสวัสดิการ เพื่อให้ตรงกับความต้องการในพื้นที่ **1.4** พัฒนาและขยายที่พักราชการให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายที่อยู่อาศัยของเจ้าหน้าที่ **1.5** สนับสนุนมาตรการช่วยเหลือข้าราชการตำรวจที่ประสบปัญหาหนี้สิน และส่งเสริมการหารายได้เสริมที่ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 2.1** ศึกษาการประเมินและติดตามผลลัพธ์ของนโยบายสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดประสิทธิผลและผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ พร้อมนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนานโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป **2.2** วิจัยการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการสวัสดิการตำรวจ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมและตอบสนองความต้องการผู้ใช้ในระดับพื้นที่อย่างแท้จริง **2.3** ศึกษาแนวทางและโมเดลส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจในกระบวนการกำหนดนโยบายและบริหารจัดการสวัสดิการ เพื่อสร้างความโปร่งใสและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบสวัสดิการโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการ สำนักงานกำลังพล. (2554). *คู่มือสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ข้าราชการตำรวจ*. เรียกใช้เมื่อ 26 พฤศจิกายน 2567 จาก <https://welfarepolice.com/new/news/read/33>
- คณะกรรมการการตำรวจ สภาผู้แทนราษฎร. (2567). สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของข้าราชการตำรวจ จากการศึกษาของคณะอนุกรรมการ. ใน *รายงานการวิจัย*. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- จิระกันต์ ปิยะธาราธิเบศร์. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดนนทบุรี. *วารสาร วิทยาลัยนครราชสีมา สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 18(1), 79–95.
- จุฑามาศ สะอาดเอี่ยม. (2562). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, ฉบับเสริม(12), 116-129.
- เชิดศักดิ์ สร้อยสุวรรณ. (2566). แนวทางการจัดทำโครงการอาคารสวัสดิการที่มีคุณภาพและยั่งยืน สำหรับกองบัญชาการกองทัพไทย. ใน *ดัชนีนิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรม*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซูเปอร์โพล. (2567). โพลเปิดใจตำรวจเกือบ 100%ฝันให้ปฏิรูปเรื่องค่าตอบแทน-สวัสดิการ. เรียกใช้เมื่อ 21 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.thaipost.net/x-cite-news/587688/>
- ณัฐพร ธีรศรีพงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลเทียนทะเล. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ*. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- ณัฐธิดา คำทรา และเสาวนารถ เล็กเลอลินธุ์. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 9(3), 51-67.

- ทีมข่าวเดลินิวส์ออนไลน์. (2566). อัปเดต! เปิดเงินเดือน ‘ตำรวจไทย’ แต่ละยศรับเดือนละเท่าไร?. เรียกใช้เมื่อ 12 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.dailynews.co.th/news/2655366/>
- นพดล กรรณิกา. (2567). เปิดใจตำรวจ กรณีศึกษาตัวอย่างข้าราชการตำรวจทุกสายงานกระจายทั่วประเทศ. เรียกใช้เมื่อ 21 ธันวาคม 2567 จาก <https://www.thaipost.net/x-cite-news/587688/>
- บุศรัตน์ โขชบรรดาลสุข. (2565). ผลของการให้คำปรึกษารายบุคคลแนวอัตถิภาวนิยมผสมกิจกรรมจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อคุณลักษณะทางอุดมคติตำรวจของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปัทมพร จันทร, พงษ์พิษณุ ภักดีณรงค์. (2563). แนวทางการเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรบางปู. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม*, 2(1), 10-17.
- ศศิธร เทือกสุบรรณ, พูลฉัตร วิชัยดิษฐ์ และ วาสนา จาตุรัตน์. (2561). แนวทางเสริมสร้างสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 8(1), 206-214.
- สรารุธ วรดิษฐ์วงศ์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- สุภาพิชญ์ ธีระวัฒน์. (2566). *ตำรวจไทยกับปัญหาสุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- Flippo, E. B. (1984). *Principle of Personnel. Management*. New York: McGraw Hill.