

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ด.ต. อภินันท์ หิรัญจระ

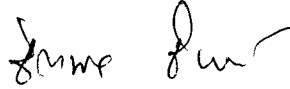
- 6 ส.ค. 2560

369203

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2555
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการบริหารและคณะกรรมการควบคุม
มาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการบริหาร ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ ดาบตำรวจอินันท์
หิรัญขจร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการบริหาร



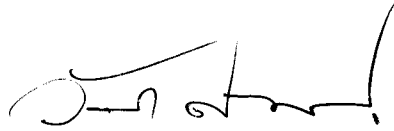
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานปัญหาพิเศษทางการบริหาร



(รองศาสตราจารย์ ดร.สรุติ สุกครัตน์)

ประธานกรรมการ



(ดร.วัลลภ ศัพท์พันธุ์)

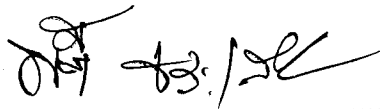
กรรมการ



(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

กรรมการและเลขานุการ

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนีย์ ธารเสนา)

คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

วันที่ 1 เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๕

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว สำเร็จลง
ได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดี โดยเฉพาะอาจารย์จิตพล
ชัยมะดัน และอาจารย์ภักดิ์ สมิธธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้ ที่ให้คำแนะนำ
และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาในทุก ๆ ด้านส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษา
จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพาทุกท่านที่กรุณา
ประสิทธิ ประสาทวิชา และอำนวยความสะดวกในการศึกษาจนกระทั่งผู้ศึกษามีความรู้สามารถ
นำมาใช้ในการทำปัญหาพิเศษครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร
คลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ที่ให้การสนับสนุนในการจัดเก็บข้อมูล
แบบสอบถาม ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส ที่ให้ข้อมูล
เกี่ยวกับความคิดเห็นต่างๆที่ทำให้การทำปัญหาพิเศษในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณ
ผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยให้คำแนะนำในการสร้างแบบสอบถาม

ท้ายนี้ ขอขอบคุณ ครอบครัวและเพื่อน ๆ ทุกท่าน ที่คอยเป็นกำลังใจ ในการศึกษาและ
การทำปัญหาพิเศษ ในครั้งนี้ จนสามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ด.ต. อภินันท์ หิรัญขจร

ชื่อปัญหาพิเศษ	ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว
ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ	ด.ต. อภินันท์ หิรัญขจร
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป)
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว
มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสจำแนกตาม
อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระดับชั้นยศ, อายุราชการ, รายได้ต่อเดือน, จำนวนผู้อยู่ใน
ความอุปการะ, บ้านที่อยู่อาศัย โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการ
ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูลคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว พบว่า
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส มี
ความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ สวัสดิการด้านการเงิน
สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และ
สวัสดิการด้านสหกรณ์และการบริการ ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบของความแตกต่างของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดสระแก้ว พบว่า ความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล มีความแตกต่างกับสวัสดิการ
ด้านการเงิน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สำหรับสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ เท่ากับ สวัสดิการ
ด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสวัสดิการด้านสหกรณ์และการบริการ
ไม่แตกต่างกัน

Topic: The Commissioner of Police for the welfare of police officers to Khlong Nam Sai police stations Provincial Sa Kaeo Police Division.

Researcher: Police sword APINUN HIRUNKAJORN

Program: Master of Public Administration (General management)

Academic year: 2011

Abstract

Research at the Police Officers in the welfare of police officers to Khlong Nam Sai police stations Sa Kaeo Provincial Police Division. Aimed to study the Police Commissioner in the welfare of civil servants to Khlong Nam Sai Police Police Station. To compare the opinions of the Police Commissioner in the welfare of police officers to to Khlong Nam Sai police stations By type., Age, Status, Education, Class rank, Years of work, Monthly income, Number of dependents, Homes. Data were collected from the Police Commissioner in the welfare of police officers to Khlong Nam Sai police stations Number 51 body Tools used to collect data and statistics were used to analyze the frequency percentage. (Mean) and standard deviation.

The results of the Police Commissioner in the welfare of police officers to to Khlong Nam Sai police stations. Sa Kaeo Provincial Police Division. Police officers found that the welfare of police officers in the to Khlong Nam Sai police station. Demand for health care benefits are1 B. thuringiensis subsp. Financial benefits. Welfare fund. Welfare, housing and public duties. And welfare and recreational services, respectively.

The comparison of the differences of opinion of the Police Commissioner in the welfare of police officers to to Khlong Nam Sai police stations. Sa Kaeo Provincial Police Division. The demand for health care benefits. The demand for health care benefits. The difference with the financial benefits. Significant at the 0.5 level. Welfare Fund for the welfare of the residential and official practices. And welfare and recreational services is no different.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	6
แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	15
การจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การจัดสวัสดิการของ สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส.....	31
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส จังหวัดสระแก้ว.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	59
ประชากร.....	59
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปรผล	62
4 ผลการวิจัย.....	63
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้าน สวัสดิการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว.....	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปผลการวิจัย	86
อภิปรายผล	88
ข้อเสนอแนะ	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	96
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ	102

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบข้อดีของการจัดสวัสดิการที่มีต่อนายจ้าง 31
2	เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ 38
3	จำนวนประชากรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส 59
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล 63
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการด้านการเงิน..... 66
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ 67
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ ราชการ 68
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน ด้านนันทนาการและการบริการ 69
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล..... 70
10	สรุปภาพรวมความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว..... 71
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร คลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพ..... 72
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร คลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามระดับการศึกษา..... 74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร คลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามตำแหน่ง ราชการ/ยศ.....	76
14 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร คลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามอายุราชการ.....	78
15 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร คลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้สุทธิ ต่อเดือน	80
16 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร คลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามจำนวนผู้อยู่ใน อุปการะ	82
17 คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร คลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามบ้านที่อยู่อาศัย	84

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 การแบ่งแผนผังสายงานการบังคับบัญชาของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส.....	48
2 ยุทธศาสตร์ของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส.....	49
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	58

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกปัจจุบันอยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง และรวดเร็วทำให้กระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมไหลบ่าเข้าสู่ชุมชนย่อย ๆ ได้อย่างง่ายดาย การปรับตัวเพื่อแข่งขันกันของคน องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและสังคมระหว่างประเทศ เพื่อความอยู่รอดและความเจริญเติบโตในอนาคตจึงเกิดขึ้นมากมาย ดังนั้น จะเห็นว่าการที่ประชาชนของแต่ละประเทศจะมีความเป็นอยู่ที่เหมาะสมนั้นควรมีรากฐานการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตามไปด้วย การจัดสวัสดิการนั้นต่างเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มผู้ได้รับสวัสดิการและประเทศชาติเป็นอย่างมากในการยกระดับความเป็นอยู่ของผู้ได้รับสวัสดิการให้ดีขึ้นเป็นกลไกในการพัฒนาเศรษฐกิจเพราะหากผู้ได้รับสวัสดิการมีคุณภาพชีวิตที่ดีปราศจากปัญหาทั้งในด้านร่างกายและจิตใจแล้ว ย่อมจะทำให้การพัฒนาเศรษฐกิจเจริญก้าวหน้าตามไปด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งเป็นข้าราชการและเป็นประชาชนของประเทศด้วยนั้นก็สมควรที่จะมีการจัดสวัสดิการให้เป็นอย่างมาก

“สวัสดิการ” หมายถึง ความพยายามในการส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคงเพื่อความผาสุกทางร่างกายและจิตใจ วิรัช เทพประทุม (2540, หน้า 7) การจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งนำมาใช้ในการบริหารงานทุกอย่างที่มีอยู่ทั่วประเทศนั้นยังไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้มีการลัทธพ์ย์ วังราวธพ์ย์ ชิงธพ์ย์ ปล้นธพ์ย์และปัญหาต่าง ๆ อีกมากมายตามมา เจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นสวัสดิการมีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นอย่างมากเนื่องจากการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ยานพาหนะต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งสวัสดิการในการรักษาพยาบาลซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งหากเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายแล้วก็จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ลงไปเป็นอย่างมากส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติตามมา ตามธรรมชาติของมนุษย์ นอกจากความต้องการจำเป็นต่อ 4 ประการสำหรับชีวิตคือ 1) อาหาร 2) เครื่องนุ่งห่ม 3) ยารักษาโรค และ 4) ที่อยู่อาศัยแล้ว ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตเป็นความต้องการที่เพิ่มเติมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่ในปัจจุบันต้องเสี่ยงอันตรายตลอดเวลา แต่ในทางปฏิบัติจะพบว่า กว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะได้รับเงินหรือสิทธิต่าง ๆ

เป็นไปอย่างยากลำบากและล่าช้า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนไม่น้อยขาดศรัทธา ขาดอุดมการณ์ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพตำรวจจากการศึกษาพบว่าสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากการไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากต้นสังกัดทั้งด้านปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีวิต และปัจจัยเสริมอื่น ๆ ที่ถือว่าควรเป็นสวัสดิการที่ตำรวจควรได้รับ เพื่อให้ตำรวจสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุขเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบออกเป็นส่วนต่าง ๆ ดังนี้ ระดับกองบัญชาการ ระดับกองบังคับการ ระดับสถานีตำรวจซึ่งสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสอยู่ในการบังคับบัญชาของ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส ที่ตั้งเดิมตั้งอยู่ ถนนรัชตะวิถี ตำบลผ่านศึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี ที่ตั้งปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 127 หมู่ 10 ตำบลผ่านศึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว มีเนื้อที่ 20 ไร่ เป็นที่ดินนิคมสร้างตนเองคลองน้ำใส โดยได้รับมอบจากวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีสระแก้ว จัดตั้งสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2515 ขณะนั้นอำนาจการสอบสวนขึ้นอยู่กับสถานีตำรวจอรัญประเทศ จำนวน 3 ตำบล คือ

1) ตำบลคลองน้ำใส 2) ตำบลผ่านศึก 3) ตำบลทับพริก จนถึงปัจจุบัน

งบประมาณก่อสร้างที่ทำการ เป็นงบประมาณของ ยูคอม (Ucom) ปัจจุบันยังไม่ได้รับงบประมาณทดแทนแต่อย่างใด งบประมาณที่ได้รับเพิ่มเติม อาคารบ้านพัก ระดับ รองสารวัตร (แบบแฝด) จากงบกรมตำรวจ เป็นเงิน 1,400,000 บาท อาคารเรือนแถวชั้นประทวน จำนวน 2 หลัง งบกรมตำรวจ เป็นเงิน 6,800,000 บาท สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส มีกำลังพล จำนวน 55 นาย โดยมีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 4 นาย และนายตำรวจชั้นประทวน จำนวน 51 นาย (ฝ่ายกำลังพลสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส) สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสมีเขตอำนาจในการสอบสวน 3 ตำบลคือ ตำบลคลองน้ำใส ตำบลผ่านศึก และ ตำบลทับพริก มีอำนาจหน้าที่สืบสวนรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญาละดูแลรักษาผลประโยชน์ทางสาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรคลองน้ำใสจึงต้องยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนแบบแผนธรรมเนียมเป็นหลักสำคัญ สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส ซึ่งสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วก็ประสบปัญหาด้านสวัสดิการดังเช่นสถานีตำรวจภูธรทั่วไป คือ ยังขาดงบประมาณที่จะนำมาใช้ในระบบสวัสดิการให้กับแผนกต่าง ๆ เป็นอย่างมากรวมทั้งในการพิจารณาอนุมัติมีการบังคับบัญชาหลายขั้นตอนจึงทำให้เกิดความล่าช้า

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยตรงจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน

ด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” ผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีความสนใจและเป็นข้อมูลในการพิจารณาถึงสวัสดิการของตำรวจภูธรชั้นประทวนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสจำแนกตาม อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระดับชั้นยศ, อายุราชการ, รายได้ต่อเดือน, จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ, บ้านที่อยู่อาศัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยนำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการมาทำการวิจัยในครั้งนี้ สำหรับตัวแปร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ บ้านที่อยู่อาศัย
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ สวัสดิการด้านการเงิน, สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์, สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ, สวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ, สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล
2. ด้านพื้นที่ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำนวน 51 นาย (ฝ่ายกำลังพลสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส, 2554)
3. ด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยและเก็บข้อมูลในช่วงเดือน (ตุลาคม 2554-กุมภาพันธ์ 2555)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจแสดงออกมาทางคำพูดหรือการกระทำ อย่างอื่นอาจเป็นด้านบวกด้านลบก็ได้ ดังนั้นความคิดเห็นจึงมีทั้งประโยชน์และมีโทษในตัวของมันเองอยู่ที่ว่ามนุษย์จะนำไปใช้ในทางใด

การจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ หมายถึง การได้รับความช่วยเหลือจากทางสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส ซึ่งประกอบด้วยสวัสดิการด้านต่าง ๆ คือ สวัสดิการด้านการเงิน หมายถึง สวัสดิการทางด้านเงินกู้ยืม กองกลางกรณีปกติและกรณีพิเศษ, เงินกู้ยืมเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์) เงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการตำรวจกู้ยืมซื้อบ้านพร้อมที่ดิน (ธนาคารกรุงไทย)

สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ หมายถึง สวัสดิการทางด้านกรณีพนักงานบำนาญสงเคราะห์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, มูลนิธิสงเคราะห์ ข้าราชการตำรวจและครอบครัว, มูลนิธิสงเคราะห์ ตำรวจจรรยา (กรณีปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจร), มูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ

สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หมายถึง สวัสดิการทางด้านอาคารบ้านพักส่วนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, อาคารบ้านพักของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส, โครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการตำรวจ, เงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายรถจักรยานยนต์ ผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ, เงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายอาวุธปืนผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ

สวัสดิการด้านสันนทนาและการบริการ หมายถึง สวัสดิการทางด้านสถานตากอากาศพักผ่อนบางละมุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, การฌาปนสถานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (วัดตรีทศเทพวรวิหาร), สโมสรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล หมายถึง สวัสดิการทางด้านบริการทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล, การส่งเสริมสุขภาพ, การให้บริการปรึกษาแนะนำความรู้ทางด้านทางการแพทย์และสุขภาพอนามัย

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส ซึ่งตามความหมายพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ลักษณะยศตำรวจ และชั้นข้าราชการตำรวจตามมาตรา 25 พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติได้ให้ความหมายไว้ว่า ได้แก่ ผู้มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ

สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส เป็นหน่วยราชการในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งสถานีตำรวจภูธร

คลองน้ำใสได้แบ่งหน่วยงานในการรับผิดชอบออกเป็น 5 ด้าน 1) ด้านอำนาจการ 2) ด้านป้องกัน
ปราบปราม 3) ด้านสืบสวน 4) ด้านการจราจร 5) ด้านการสอบสวน

ด้านอำนาจการ หมายถึง ด้านที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงิน นโยบายและแผน กำลังพล และ
ด้านอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ด้านป้องกันปราบปราม หมายถึง ด้านที่มีลักษณะป้องกันปราบปราม มิให้กระทำความผิด
การเกิดเหตุร้าย การระงับปราบปรามเมื่อมีการกระทำความผิด การรักษาร่องรอยพยาน สถานที่เกิดเหตุ
การให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน

ด้านการสืบสวน หมายถึง ด้านที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสืบสวนหาข้อเท็จจริง
หรือพิสูจน์ความผิด แนะนำตัวผู้กระทำความผิด มาลงโทษ และรวมถึงการรวบรวมพยานหลักฐาน
และการดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่น

ด้านการจราจร หมายถึง ด้านที่มีลักษณะเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในงานด้าน
การจราจรทางบกและกวดขันจับกุมผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับพระราชบัญญัติจราจร

ด้านการสอบสวน หมายถึง ด้านที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการรวบรวม
หลักฐาน เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาลงโทษตามประมวลกฎหมาย วิธีพิจารณาความอาญา หรือ
กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการ
ตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส
2. ทราบความแตกต่างความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน ด้านสวัสดิการ
ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส
3. เพื่อเป็นข้อมูลแนวทางที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็น
แนวทางในการกำหนดนโยบาย ระเบียบขั้นตอนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป ซึ่งเป็นการช่วยยก
มาตรฐานการประกันความมั่นคงในวิชาชีพให้สูงขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” ครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้มีแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
3. การจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การจัดสวัสดิการของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส
4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส จังหวัดสระแก้ว
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็นได้มีนักวิชาการและบุคคลต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังต่อไปนี้

วิรัตน์ กงคะจันทร์ (2545, หน้า 104) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของความรู้สึกต่าง ๆ โดยคำพูดของผู้ที่ออกความคิดเห็น

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2536, หน้า 104) ได้ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางทัศนคติอย่างหนึ่ง การแสดงความคิดเห็นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมจะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก

ฐากร จະนะพรม (2552, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ โดยที่ความรู้สึกนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติความเชื่อหรือค่านิยม ถ้าจะมองในแง่พฤติกรรมทางจิตวิทยาที่จะกล่าวได้ว่า หากไม่มีการแสดงออกมาบุคคลภายนอกก็ไม่สามารถที่จะรู้ความรู้สึกหรือความคิดเห็นได้เลย

สุชา จันทร์เอม (2524, หน้า 50) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือต้องการใดในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือน

ทัศนคติ ความคิดเห็นจึงมีความหมายแคบกว่าทัศนคติ และความคิดเห็นของบุคคลอาจ เปลี่ยนแปลง ได้ตามข้อเท็จจริง (Fact) และทัศนคติของบุคคล ทัศนคติ คือ ความรู้สึกทั่วไปที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ส่วนความคิดเห็น คือ การอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534, หน้า 107) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า
 ความคิดเห็นหมายถึง ความชอบ ความไม่ชอบ ความคิดเห็น ความรู้สึกพึงใจของเราต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความรู้สึกในทางบวก เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ และสนับสนุน

2. ความรู้สึกในทางลบเป็นการแสดงออกในลักษณะไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ และไม่สนับสนุน

3. ความรู้สึกที่เป็นกลาง คือ ไม่มีความรู้สึกใด ๆ

แนวทางวิธีการวัดความคิดเห็นอาจกระทำ ได้โดยการสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการใช้แบบสอบถาม

ศักดิ์ สุนทรธณี (2535, หน้า 19) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึก ความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวในด้านความชอบ หรือไม่ชอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อสิ่งต่าง ๆ

บุญเรือง ขจรศิลป์ (2536, หน้า 78) ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางวาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่า เขามีความเชื่อหรือมีความรู้สึก อย่างไรนั้นเป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ การวัดความคิดเห็นเป็นตัวอย่างบ่งชี้ถึงเจตคติของแต่ละบุคคลนั้น ต้องยอมรับว่า อาจจะมีการคลาดเคลื่อนเกิดขึ้นได้ ถ้าบุคคลเหล่านั้นแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกที่แท้จริง แต่อย่างไรก็ตามความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นนี้ ก็เป็นลักษณะธรรมดาของการวัดทั่วไป

เสาวนีย์ แด้มทอง (2552, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออก ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือคัดค้าน ทั้งนี้ล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์หรือการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสามารถสร้างขึ้นและเปลี่ยนแปลงได้

กฤษณ์ มหาวิรุฬห์ (2531, หน้า 138) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้าน ความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริงแต่ขึ้นอยู่กับจิตใจ บุคคลจะแสดงออกได้ง่ายโดยการแสดงเหตุผลสนับสนุนหรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ซึ่งขึ้นกับคุณสมบัติประจำตัว

ของแต่ละบุคคล เช่น ด้านความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม ฯลฯ และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ การแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

จिरายู ททรัพย์สิน (2540, หน้า 16) สรุปไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่แสดงออกมา เพื่อให้ผู้อื่นสามารถที่จะรับรู้ได้ ตลอดจนสามารถที่จะประเมินค่าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือประเด็นใดประเด็นหนึ่ง การลงความเห็นอาจจะเป็นไปในลักษณะเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ อันเนื่องมาจากสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม การติดต่อกับภายนอกการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มต่าง ๆ และการพบปะสังสรรค์ประจำวัน

อนา อนาวีไล (2542, หน้า 19) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้

จันทนา จุฑาวรรณนะ (2541, หน้า 51) ได้สรุปว่า ความคิดเห็น หมายถึง การสรุปการลงมติ หรือ การแสดงออกด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการแสดงออกในทางบวกหรือลบ โดยอยู่บนพื้นฐานของความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อม อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้

สรวิรัตน์ กันศรีเวียง (2547, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางความคิด ความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งอาจจะเกิดจากการประเมินผลสิ่งนั้นหรือเหตุการณ์นั้น โดยขึ้นอยู่กับประสบการณ์การเรียนรู้ ความรู้ อารมณ์ ความสามารถและสิ่งแวดล้อมของบุคคลในขณะนั้นเป็นพื้นฐานการแสดงออกซึ่งอาจจะถูกต้องหรือไม่ก็ได้ อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้และความคิดเห็นนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา การแสดงความคิดเห็นอาจแสดงออกในทางบวกหรือทางลบก็ได้ซึ่งจะทำด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้

กมลรัตน์ หล้าสุวรรณ (2528 อ้างถึงใน กำจัด สุขเจริญ, 2544, หน้า 27) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อและค่านิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้นอกจากตัวของผู้นั้น แต่ความคิดเห็นเป็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกตเห็นและทราบได้อย่างชัดเจน ดังนั้นคนที่มีเจตคติหรือความเชื่อค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมาก็ไม่มีผู้ใดทราบได้เลยว่าเขามีเจตคติหรือความเชื่อค่านิยมเช่นใด

ณพชัย มหาพิราภรณ์ (2542, หน้า 11) กล่าวว่า ความคิดเห็นคือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งอาจแสดงออกมาด้วยการพูด การปฏิบัติ หรือการเขียน การแสดงออกของความคิดเห็นจะเกี่ยวกับทัศนคติ ค่านิยม การศึกษา ประสบการณ์

สภาพแวดล้อมและพฤติกรรม ระหว่างบุคคลเป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่าก่อนตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นในเรื่องนั้น ๆ ซึ่งความคิดเห็นนี้อาจเป็นที่ยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ได้

กมนพร วังกานนท์ (2552, หน้า 18) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจด้วยการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน การติดต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคน สภาพแวดล้อมและมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือการปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ได้ ความคิดเห็นจึงไม่ถาวรและมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่าย

ความสำคัญของความคิดเห็น

ความสำคัญของความคิดเห็น เนื่องจากความคิดเห็นของมนุษย์มีมากหลายระดับ คือระดับผิวเผินและอย่างลึกซึ้ง กล่าวคือ ความคิดเห็นที่เป็นทัศนคติติดตัวไปเป็นเวลานาน ๆ ซึ่งความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะเจาะจงเป็นความคิดที่ไม่มีในตัวของบุคคลทุกคนจะมีความสัมพันธ์กับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคลเช่นพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ในการทำงานและการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล ซึ่งจะเป็ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคคลและกลุ่มมีความคิดที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เพราะพื้นฐานความรู้เป็นขบวนการทางสังคมที่ได้รับการศึกษามาเป็นเวลานานหลาย ๆ ปี ย่อมเป็นรากฐานก่อให้เกิดความคิดเห็นต่อสังคมใดสังคมหนึ่ง โดยเฉพาะส่วนความคิดเห็นเฉพาะอย่างจะมีอยู่ในระยะสั้น ๆ ที่เรียกว่า (Opinion) ที่อาจแสดงไปในทางบวกหรือเป็นไปในทางลบ หรือไม่เห็นด้วยก็ได้ (ฐากร จนนะพรม, 2552, หน้า 6)

ความคิดเห็นมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้อื่นทราบและมีความเข้าใจถึงสิ่งที่ผู้สื่อสารว่ามีความรู้สึกหรือมีความคิดเห็นอย่างไรต่อเรื่องนั้น ๆ อาจจะเป็นการสื่อสารโดยการพูดหรือการเขียน ซึ่งบุคคลนั้นมีความรู้สึกโดยอาศัยพื้นฐานความรู้จากประสบการณ์และความเชื่อในความคิดเห็นส่วนตัวเป็นพื้นฐาน ซึ่งความคิดเห็นที่แสดงออกมานั้นอาจจะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับบุคคลอื่นก็ได้ ซึ่งสามารถช่วยทำให้การบริหารจัดการเกิดเป็นระบบแบบแผนมากยิ่งขึ้นเกิดความเป็นธรรมมีความรอบคอบในการบริหารจัดการและช่วยยกระดับมาตรฐานของการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น (ฐากร จนนะพรม, 2552, หน้า 17)

การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆออกมาโดยการพูดหรือการเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะมีประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงการพัฒนาใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้ว

ก็ควรจะต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน การเผยแพร่โครงการและรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนต่อโครงการจึงจะเกิดผลดี คือ จะช่วยให้โครงการนั้นสอดคล้องเป็นไปตามความต้องการของท้องถิ่นอันเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ใช้ประเมินโครงการและทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกในการมีส่วนร่วม ทำให้ไม่เกิดการต่อต้านถ้าสาธารณชนมีส่วนหรือมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในโครงการใด ๆ ที่จะพัฒนาประเทศนั้นก็ทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของ การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือรักษาไว้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือการเปลี่ยนแปลงระบบงานรวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ, 2527, หน้า 19)

ประเภทของความคิดเห็น

ความคิดเห็นสามารถจำแนกออกเป็นหลายประเภท คือ

Remmer and Rumme (1965 อ้างถึงใน เอกสิทธิ์ รัตนพันธ์, 2550, หน้า 11) ได้กล่าวว่าความคิดเห็นมี 2 ประเภทคือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด เชิงลบสุดเป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักจนหลงงูชา ทิศทางลบสุด ได้แก่ รังเกียจมาก ความคิดเห็นเหล่านี้เปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ การมีความคิดต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้น เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่ดี ชอบยอมรับความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดเห็น

ธีระพร อุวรรณ โฉ (2529, หน้า 51) กล่าวว่า ความคิดเห็นเกิดขึ้นจากอิทธิพลต่าง ๆ ดังนี้

1. จากพ่อแม่ เป็นแหล่งอิทธิพลสูงสุด โดยเฉพาะในวัยเด็กซึ่งกำลังมีการพัฒนาทางด้านค่านิยม ความเชื่อและรู้สึกนึกคิดออกมาในกรอบของครอบครัวที่มีพ่อแม่เป็นผู้มีอำนาจให้คุณทำเมื่อทำความดีให้โทษเมื่อทำสิ่งไม่ดีหรือสิ่งที่พ่อแม่ไม่เห็นด้วย

2. จากกลุ่มต่าง ๆ ในสถานศึกษา เช่น ครู และเพื่อน ๆ

3. จากประสบการณ์ส่วนตัว นักจิตวิเคราะห์เน้นเรื่องประสบการณ์ที่เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรุนแรงและกระทบกระเทือนใจบุคคลได้นาน

4. จากสื่อมวลชน เช่น การโฆษณาประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่พยายามเปลี่ยนความคิดเห็นของคนให้หันไปนิยมผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ต้องเข้าไปจำหน่ายให้กับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ

ศักดิ์ สุทธิธรรมณี (2535, หน้า 24) สรุปว่า การก่อตัวของความคิดเห็นไปในทิศทางใดเป็นผลสืบเนื่องมาจากเงื่อนไข 4 ประการ ได้แก่

1. กระบวนการเรียนรู้ที่สะสมเพิ่มพูนขึ้น โดยเป็นการบูรณาการองค์ความรู้ความเข้าใจด้วยกัน เช่น จากครอบครัว โรงเรียน เพื่อน เป็นต้น
2. ประสบการณ์ส่วนตัว เนื่องจากมนุษย์ต่างมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งการสั่งสมของประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจะก่อให้เกิดการสร้างรูปแบบเป็นของตนเอง ดังนั้น ความคิดเห็นบางอย่างจึงเป็นเรื่องเฉพาะแต่บุคคลที่พัฒนาไปตามวิถีชีวิต
3. การเลียนแบบ การถ่ายทอดความคิดเห็นของคนบางคนได้มากจากการเลียนแบบความคิดเห็นของอื่นที่ตนเองเกิดความพอใจ ศรัทธา ชื่นชอบ เช่น ครอบครัว อาจารย์ ดารา นักการเมือง หรือบุคคลสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น
4. อิทธิพลของกลุ่มสังคม การอยู่ร่วมในสังคมก่อให้เกิดการน้อมรับเอาความคิดเห็นของกลุ่มมาเป็นของตน ซึ่งอาจเป็นทั้งการยอมรับ โดยสมัครใจหรือการยอมรับแบบจำยอมเพื่อมิให้เป็นการขัดหรือฝืนกระแสสังคมได้ทั้งนั้น ซึ่งกลุ่มสังคมที่มีอิทธิพลต่อมนุษย์อย่างมาก ได้แก่ กลุ่มศาสนา กลุ่มวัฒนธรรม สถาบันต่าง ๆ เป็นต้น

กิตติ สุทธิสัมพันธ์ (2542, หน้า 12) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลแต่ละคนแสดงความคิดเห็นที่อาจเหมือนกันหรือแตกต่างกันออกไปคือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย คือ เพศ อวัยวะ ความครบถ้วนสมบูรณ์ของอวัยวะต่าง ๆ คุณภาพสมอง
 - 1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการศึกษาทำให้บุคคลมีความรู้เรื่องต่าง ๆ มากขึ้นและคนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล
 - 1.3 ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ ซึ่งอาจจะได้จากการเรียนรู้จากกลุ่มบุคคลในสังคม หรือจากการอบรมสั่งสอนของครอบครัว
 - 1.4 ประสบการณ์ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น
2. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
 - 2.1 สื่อมวลชน ได้แก่ วิทยุ โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นของบุคคลเป็นการได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของแต่ละบุคคล

2.2 กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของบุคคลเพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ต้องยอมรับหรือปฏิบัติตามเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีความคิดเห็นไปตามกลุ่มหรือสังคมที่อยู่

2.3 ข้อเท็จจริงในเรื่องต่าง ๆ หรือสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลแต่ละคนได้รับ ทั้งนี้เพราะข้อเท็จจริงที่บุคคลได้รับแตกต่างกันจะมีผลต่อการแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2547, หน้า 121) กล่าวว่า อายุ มีผลต่อเจตคติของบุคคล ส่วนใหญ่มักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้ยาก ซึ่งทำให้มีผลต่อเจตคติของเขาเอง นอกจากนี้อายุแล้วยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ปฏิกริยาของบุคคลต่อสิ่งเร้าและข่าวสาร เป็นต้น ซึ่งบุคคลที่แตกต่างกันจะมีปฏิกริยาไม่เหมือนกัน ผลที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความคิดย่อมแตกต่างกันไปด้วย

ฐากร จະนะพรม (2552, หน้า 7) กล่าวว่า ความคิดเห็นของบุคคลที่แสดงออกต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะการยอมรับ หรือการปฏิเสธขึ้นอยู่กับสภาพ ประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

วิธีวัดความคิดเห็น

ไพศาล หวังพานิช (2531, หน้า 152) ได้กล่าวไว้ว่า การวัดความคิดเห็นหรือเจตคติต้องยอมรับข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้

1. เจตคติมีลักษณะคงเส้นคงวาอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง นั่นคือ ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งไม่ได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะมีช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่มีความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งสามารถวัดได้
2. เจตคติของบุคคลไม่สามารถวัดหรือสังเกตได้โดยตรง การวัดจะเป็นการวัดทางอ้อมโดยวัดจากแนวโน้มที่บุคคลจะแสดงออกหรือปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
3. เจตคตินอกจากจะแสดงออกในรูปของความรู้สึกนึกคิด เช่น การสนับสนุนหรือคัดค้านยังมีขนาดหรือปริมาณของความรู้สึกด้วย ดังนั้นในการวัดทัศนคตินอกจากจะทำให้ทราบทิศทางแล้วยังสามารถบอกระดับความมากน้อยได้ด้วย

การวัดความคิดเห็น

วิธีวัดความคิดเห็นสามารถใช้วิธีการอนุมานได้จากพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออกและวิธีการวัดหลายอย่างดังนี้ (สมเกียรติ แจ่มฟ้า, 2544, หน้า 25)

1. การรายงานตนเอง (Self report measures) เป็นการวัดความคิดเห็น โดยวิธีการให้ผู้ถูกวัดรายงานตนเองถึงความรู้สึกทำที่ต่อสิ่งนั้น ๆ อาจเป็นไปได้ในรูปแบบทางบวกหรือทางลบ ไม่ได้แยกวัด

องค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน คือด้านความคิด ความรู้สึกและด้านพฤติกรรม แต่จะวัดเพียงดีหรือไม่ดี สนับสนุนหรือคัดค้าน เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย มาตรวัดนี้สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายประเภท ดังนี้

2. มาตรวัดของเทอร์สโตน (Thurstone scale) การสร้างมาตรวัดแบบนี้ต้องวัดด้วยข้อความประมาณ 100 ข้อเป็นอย่างน้อย โดยมีลักษณะเป็นทางบวกเป็นอย่างมาก หลังจากนั้นก็ให้เลือกคำตอบว่าข้อความใดบ้างที่ต่างจากความคิดเห็นของผู้ที่ต้องการวัด ต่อจากนั้นนำมาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อความแล้วเลือกข้อความตามค่ามาตรวัดที่ได้ก็จะเหลือข้อความเพียง 20 ข้อความ หรือมากที่สุดไม่เกิน 45 ข้อความ

2.1 มาตรวัดแบบไลเคิร์ต (Likert type scale) ได้สร้างมาตรวัดความคิดเห็น โดยการพัฒนามาจากของเทอร์สโตน (Thurstone) มีข้อความบวก หรือข้อความลบปะปนกัน ส่งไปให้ผู้ตอบตัดสินความว่าข้อใดตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบที่สุด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่จากการใช้มาตรแบบนี้มักจะพบว่า มีผู้ตอบที่ช่องเฉย ๆ (ไม่มีความเห็น) เป็นส่วนมาก จึงมีการใช้คำว่าเห็นด้วยเพียงเล็กน้อยและไม่เห็นด้วยเพียงเล็กน้อยแทนคำว่าเฉย ๆ เพื่อให้สามารถวัดความคิดเห็นของผู้ตอบได้

3. การสังเกตพฤติกรรม (Observation of overt behavior) การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคลเป็นอีกวิธีการที่ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลได้ ซึ่งอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วยเพื่อให้ผู้สัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติม นอกจากนั้นสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ต่อไปนี้วัดความคิดเห็น ได้แก่

3.1 การใช้วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ (Semi projective technique) เป็นการให้ผู้ถูกศึกษาบรรยายภาพที่มองเห็นไม่ชัดเจน หรือให้เติมคำหรือข้อความ หรือให้คำพูดใดคำพูดหนึ่งที่นึกขึ้นมาได้ทันทีหลังจากที่เสนอคำที่ต้องการวัด

3.2 ผลการทดสอบแบบปรนัย (Performance on objective test) คือ การเลือกคำตอบแบบทดสอบปรนัยในตัวเลือกที่ไม่ถูกต้องและแสดงถึงความลำเอียงในเรื่องนั้น โดยจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องไว้ด้วย

3.3 การวัดปฏิกิริยาของร่างกาย (Physiological reactions) ว่าขณะที่ร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาของร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น การใช้เครื่องการตอบสนองของผิวหนัง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้รู้สึกถึงความเข้มข้นของความคิดเห็นแต่ไม่สามารถบอกทิศทางว่าไปในทางบวกหรือทางลบ

3.4 การวัดด้วยการแสดงออกทางใบหน้า (The faces scale) ซึ่งการวัดแบบนี้แบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็น 7 ระดับ ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงท่าทางของใบหน้า ประกอบด้วย ตาและปาก

โดยจะดูลักษณะอาการของปาก กล่าวคือ ถ้าริมฝีปากโค้งก็แสดงว่ามีความเห็นด้วย ถ้าริมฝีปากอยู่ในระดับแนวราบหรือปกติ แสดงว่าไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่แน่ใจ แต่ถ้าริมฝีปากโค้งงอลงล่าง แสดงให้เห็นว่าไม่เห็นด้วย

การวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะใช้วิธีแบบรายงานตนเอง เพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลจากคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งอาจกระทำการสัมภาษณ์ (Interview) ซึ่งทั้งแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะคำถามที่กำหนดคำตอบไว้ให้เลือกตอบ (Close ended question) และลักษณะคำถามที่ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ (Open ended question) หรืออาจใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายได้อย่างกว้างขวาง แต่มีข้อจำกัด เพราะอาจจะได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงกับพฤติกรรมของเขา เนื่องจากบุคคลเกิดความระมัดระวัง ในการตอบแบบสอบถามเพราะฉะนั้นการวัดความคิดเห็นจึงควรใช้หลาย ๆ วิธี ประกอบกัน เพื่อช่วยเสริมข้อบกพร่องวิธีใดวิธีหนึ่งให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สมเกียรติ แจ่มฟ้า, 2544, หน้า 42)

การวัดความคิดเห็น

การวัดความคิดเห็นจะต้องมีเครื่องมือที่เชื่อถือได้จึงจะนำผลที่ได้มาวางแผน ปรับปรุงในสิ่งที่ต้องการทราบได้และได้มีนักวิชาการ บุคคลที่สนใจ ได้กล่าวถึงการวัดความคิดเห็นดังต่อไปนี้

ศศิวิมล สุวรรณวงษ์ (2549, หน้า 12) กล่าวว่า การที่เราจะทราบถึงความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น เราจะต้องมีเครื่องมือวัดที่เชื่อถือได้ เนื่องจากความคิดเห็นของบุคคล เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลมาจากทัศนคติ ดังนั้นการวัดความคิดเห็นจึงเป็นการวัดทัศนคตินั้นเอง เครื่องมือในการวัดทัศนคตินั้นมีอยู่หลายแบบ แต่แบบที่นิยมใช้กันคือ แบบของ Likert scale กล่าวคือ เราสามารถวัดทัศนคติของบุคคลได้โดยให้เขาตอบข้อคำถามหลาย ๆ ข้อ แต่ละข้อแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ

การให้คะแนนต้องดูว่าข้อคำถามนั้นเป็นคำถามที่ต้องตอบสนับสนุนหรือต้องตอบคัดค้าน ถ้าเป็นคำถามที่ตอบสนับสนุนคำตอบที่เห็นด้วยอย่างยิ่งก็จะได้ 5 คะแนนแล้วลดลงมาตามลำดับเป็น 4 3 2 และ 1 ในคำตอบที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนคำถามที่ต้องคัดค้านก็ให้คะแนนกลับกัน คะแนนของผู้ตอบแต่ละคนคือผลรวมคะแนนทุกข้อแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531 อ้างถึงใน กมนพร วังกานนท์, 2552, หน้า 21) ได้สรุปเกี่ยวกับการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นไว้ 4 วิธี

1. Thurstone method วิธีของเทอร์สโตนนี่เป็นการสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปทางเดียวกันเสมือนว่าเป็นสเกลที่มีช่วงห่างเท่ากัน

2. Guttman's scal วิธีกัตต์แมนเป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง ต่ำเปรียบเทียบกันและกัน ได้จากจุดต่ำสุดถึงสูงสุดและแสดงถึงการสะสมของความคิดเห็น

3. วิธีการจำแนกแบบ S-D scale (Semantic differential scale) เป็นวิธีทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคุณสมบัติที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี เลว ขยัน ขี้เกียจ เป็นต้น

4. Likert's method วิธีวัดแบบลิเคิร์ตเป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่ายประหยัดเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงทัศนคติในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ โดยยึดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ อาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบและให้คะแนน 5 4 3 2 และ 1 เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปแนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นจากนักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้ คือ ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจแสดงออกมาทางกายภาพหรือการกระทำอย่างอื่นอาจเป็นด้านบวกด้านลบก็ได้ ดังนั้นความคิดเห็นจึงมีทั้งประโยชน์และมีโทษในตัวของมันเองอยู่ที่ว่ามนุษย์จะนำไปใช้ในทางใด

แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ

ความหมายของสวัสดิการ

นักวิชาการในประเทศไทยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “สวัสดิการ” ไว้หลายประการ ดังนี้

สมบัติ เอี่ยมระหงส์ (2540, หน้า 130) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงานของพนักงาน โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นอยู่ ความเดือดร้อน ความต้องการของพนักงานและที่สำคัญจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกส่วนใหญ่ที่เดือดร้อนมากที่สุดก่อน

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2540, หน้า 99) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกของผู้ที่ได้รับสวัสดิการ (พนักงาน) ว่าจะมีความภาคภูมิใจในสวัสดิการที่ได้รับความรู้สึกของผู้ให้สวัสดิการ (นายจ้าง) ที่จะพึงพอใจในปริมาณงานและคุณภาพงานที่ได้รับ

สมชาย หิรัญกิตติ (2542, หน้า 275) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่ให้กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน

ฉันทูพันธ์ เจริญนันท์ (2545, หน้า 247) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง สิ่งที่ต้องการจัดสรรให้แก่บุคลากร นอกเหนือจากการจ่ายค่าจ้างตามผลงานบุคลากร โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงาน

มีความรู้สึกร่วมกับหน่วยงาน มีขวัญและกำลังใจดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้นักวิชาการในประเทศไทยที่กล่าวมาแล้ว นักวิชาการต่างประเทศหลายท่าน ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “สวัสดิการ” ไว้หลายประการ ดังนี้

Byars and Rue (1997 อ้างถึงใน ฌัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547, หน้า 21) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง รางวัลที่พนักงานได้รับจากการเป็นสมาชิกขององค์การสำหรับตำแหน่งของพวกเขา ภายในองค์การที่ไม่ใช่ค่าจ้าง เงินเดือนหรือสินน้ำใจ โดยสวัสดิการจะอยู่นอกเหนือการปฏิบัติงานประจำของพนักงาน

Mathis and Jackson (1997 อ้างถึงใน ฌัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง รูปแบบของค่าตอบแทนทางอ้อมที่ให้กับพนักงานที่เป็นสมาชิกขององค์การ ฌัฐวุฒิ แสงเดือน (2547, หน้า 22) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ก็ตามที่องค์กรจัดให้แก่บุคลากรของตนเพิ่มเติม นอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นค่าตอบแทนตามปกติอยู่แล้ว ทั้งนี้สวัสดิการที่จัดให้ นี้ อาจมีความสัมพันธ์โดยตรงหรือโดยอ้อมต่อการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ก็ได้ นอกจากนี้สวัสดิการที่จัดให้อาจเป็นในรูปแบบของเงินหรือมิใช่ก็ได้

Federico (1980 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ, 2536, หน้า, 38) อธิบายว่า สวัสดิการ สังคมเป็นสถาบันที่สำคัญหนึ่งในสังคม ในขณะที่ทุกสังคมมักจะประกอบด้วยอย่างน้อย 5 สถาบันหลัก ได้แก่ 1) สถาบันครอบครัว 2) สถาบันการศึกษา 3) สถาบันศาสนา 4) สถาบันการเมือง 5) สถาบันเศรษฐกิจ สวัสดิการสังคมถือว่าเป็นสถาบันที่ 6 ที่มีการทำหน้าที่อย่างสำคัญเด่นชัดในสังคม และมีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกกับสถาบันทั้ง 5 ข้างต้น

Person (1968 อ้างถึงใน ธวัชชัย สิงห์สาย, 2548, หน้า 10) สวัสดิการ หมายถึง การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้างในอันที่จะจัดสภาพการทำงานในโรงงานหรือบริษัท และความสุภาพของคณาจารย์ในระบอบอุตสาหกรรมโดยไม่คำนึงถึงว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดธรรมเนียมปฏิบัติในอุตสาหกรรมหรือสภาพของตลาดแรงงาน

Toner (1976 อ้างถึงใน วิรัช เทพประทุม, 2540, หน้า 11) ให้คำนิยามว่า “สวัสดิการสังคม” ว่าเป็นความพยายามส่งเสริมให้ประชาชนมีมาตรฐานความเป็นอยู่ขั้นพื้นฐานที่มั่นคง โดยครอบคลุมการบริการกับบุคคลและชุมชน ในลักษณะการพัฒนาสังคมและการเสริมสร้างให้บุคคลสามารถเผชิญกับสภาพปัญหาทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนการพยายามจัดสถานะที่พึงตนเองไม่ได้ของประชาชนให้หมดไป

Friendlender (1976 อ้างถึงใน กิติพัฒน์ นนทปัทมะคุณ, 2536, หน้า 38) อธิบายว่า สวัสดิการสังคมเป็นระเบียบ, นโยบาย, ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินการ

จัดบริการต่าง ๆ เป็นไปโดยสอดคล้องกับความต้องการของสังคมเป็นที่ยอมรับกันว่าสวัสดิการสังคมเป็นบริการพื้นฐานที่มีความสำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วถาวร เปลี่ยนแปลงจากสถานะที่เคยยากลำบากไปสู่ที่คาดหวังว่าน่าจะดี รวมไปถึงอุดมสมบูรณ์ที่สุดในที่สุด

รัชชัช สิงห์สาย (2548, หน้า 14) กล่าวว่า สวัสดิการ (Social welfare) จะให้ผลประโยชน์กับทุกคนในสังคมมาว่าจะเป็น การศึกษา,สุขภาพอนามัย, ที่อยู่อาศัย, การทำงานและการมีรายได้, ความมั่นคงทางสังคม, บริการสังคมและนันทนาการ แต่ ฟริง เบเนฟิต (Fringe Benefit) จะเน้นเฉพาะให้กับลูกจ้างในบริษัทตนเองจะเน้นเป็นเงินและสิ่งของที่จับต้องได้ โดยอยู่ในเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้เข้างานและตามกฎหมาย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สวัสดิการ คือ สิ่งที่ต้องการหรือรัฐจัดให้แก่บุคลากรประชาชนของตน เพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากรประชาชนนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างซึ่งสวัสดิการที่จัดให้ นั้นจะยังส่งผลไปสู่ผลผลิตของการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นคง มั่นใจ พึงพอใจ สะดวกสบายในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต โดยสวัสดิการนั้นอาจจะเป็นรูปตัวเงินหรือมิใช่ในรูปตัวเงินก็ได้

ความสำคัญในการจัดสวัสดิการ

ความสำคัญในการจัดสวัสดิการมีมากมายหลายอย่าง ยี่งนำเอาปัจจัยด้านความรู้สึกขึ้นมาจับแล้ว ยังทำให้เห็นถึงคุณค่าและผลอันลึกซึ้งของสวัสดิการได้มาก (ปฏิพล สรรพพันธุ์, 2552, หน้า 10-14) สวัสดิการมีความสำคัญพอที่จะจำแนกได้ดังต่อไปนี้

1. เสริมปัจจัยสี่ สิ่งที่เป็นที่สุดของมนุษย์

สวัสดิการจัดการเรื่องอาหาร, เครื่องนุ่งห่ม, ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค อันรวมเรียกว่าปัจจัยสี่เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการครองชีวิตมนุษย์ ไม่มีอะไรในการดำเนินชีวิตจะสำคัญยิ่งกว่านี้อีก สวัสดิการ โดยเฉพาะเรื่องสุขภาพอนามัยจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยสี่ด้วย

การจัดเรื่องปัจจัยสี่คงจะเนื่องมาจากที่นายจ้างคนมาทำงานนอกจากตัวงานที่นายจ้างหวังจะให้ทำได้ดีและได้มากที่สุดแล้ว สิ่งที่คนงานจะต้องใช้คือสิ่งจำเป็นทั้งสี่อย่างนั้นเอง ดังนั้นเพื่อให้คนงานปลอดจากความห่วงใยที่มีต่อสิ่งจำเป็นเหล่านี้แล้ว ก็จำเป็นต้องเป็นผู้ให้หรือจัดหาให้หรือแบ่งเบาระยะ การให้เพื่อให้คนงานมีภาระแต่น้อยที่สุดเพื่อปลอดจากความกังวลว่าจะมีปัจจัยสี่หรือไม่ การงานซึ่งเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของคนงานก็จะทำไปด้วยดี

ในสมัยก่อน สวัสดิการจำกัดอยู่ที่ปัจจัยสี่เท่านั้นแล้วค่อย ๆ ขยายกว้างออกไปจนมีมากมายหลายอย่างในปัจจุบัน แต่การให้สวัสดิการโดยทั่วไปก็ยังขาดการให้ที่เกี่ยวกับปัจจัยสี่เสียมิได้

2. ให้สิ่งต่าง ๆ ที่ประหยัดกว่าใช้ค่าจ้างตัวเอง

เมื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างการทำงาน นายจ้างจะต้องซื้อมาเป็นจำนวนมาก เพื่อให้

เพียงพอจ่ายแจกแก่ผู้รับซึ่งเป็นจำนวนมากเช่นกัน การจัดหาในจำนวนมากเช่นนี้ ราคาที่ซื้อมาหรือค่าจ้างเหมาไปหามาย่อมจะถูกกว่าที่มีขายในท้องตลาด ลูกจ้างแต่ละคนต่างซื้อจำนวนน้อยตามกำลังใช้สอยของตนย่อมมีราคาแพงกว่าการซื้อจำนวนมาก

นอกจากตัวราคาน้อยกว่าซึ่งประหยัดเงินได้แล้วคนทำงานยังประหยัดเวลาที่ต้องออกไปซื้อหาด้วย ตัวอย่าง เช่น การซื้ออาหารมารับประทานเองกับซื้ออาหารในโรงอาหารของนายจ้างการออกไปซื้อหาเองข้างนอกจะเสียเวลามากเพราะอยู่ไกล ถ้าซื้อในโรงอาหารก็จะอยู่ใกล้สะดวกกว่าและอาจจะได้ราคาถูกกว่า ความสำคัญของสวัสดิการจึงมิใช่อยู่ที่ให้เท่านั้น แต่ยังช่วยให้เกิดความประหยัดความสะดวกให้แก่ลูกจ้างอีกทางหนึ่งด้วย

3. ตัดกังวลปัญหาการครองชีพ

เมื่อสวัสดิการได้จัดหาสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตให้แล้ว การครองชีพซึ่งส่วนใหญ่คือการหาปัจจัยสี่ก็จะลดภาวะลงไป สวัสดิการจึงมีส่วนโดยตรงทำให้ภาระในการครองชีพลดน้อยลง ปัญหาการครองชีพที่ปัจจัยที่ปัจจัยสี่ครอบคลุมไปไม่ถึง เช่น การจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายให้กับคนทำงานสวมใส่เมื่อต้องทำงานบางอย่างที่มีลักษณะเป็นการเสี่ยงอันตรายหรือการให้สิทธิแก่คนทำงานในการลาไปพักรักษาตัวเพราะป่วย ก็มีใช้เรื่องปัจจัยสี่โดยตรง แต่ก็มีส่วนเล็กน้อย สวัสดิการจึงมีความสำคัญในการช่วยลดภาระความกังวลเกี่ยวกับปัญหาค่าครองชีพ

4. แก้ไขความเจ็บป่วยทุกข์ยาก

ในชีวิตประจำวันของทุกคน อาจจะมีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้นทั้งในงานและนอกงานจะมีความทุกข์ยากเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นการงานหรือส่วนตัวซึ่งหลีกเลี่ยงกันไม่ได้ เมื่อมีอาการเจ็บป่วยหรือทุกข์ยากนั้น ทำให้การทำงานบกพร่องหรืออาจไม่ได้ทำเลยถ้าเป็นเรื่องร้ายแรง

สวัสดิการมีส่วนเข้ามาช่วยในเรื่องนี้ โดยให้การปฐมพยาบาลหรือการรักษาพยาบาลสำหรับด้านความทุกข์ร้อน ก็จะมาบริการให้คำปรึกษาแนะนำ ในบางแห่งให้มีสิทธินำเข้ากระบวนการร้องทุกข์ในการทำงานได้ สวัสดิการจึงมีบทบาทเป็นอย่างมากในการปลดปล่อยความทุกข์ยาก ซึ่งถ้าให้พนักงานแก้ไขด้วยตนเอง ก็อาจจะเหลือปากว่าแรงที่จะแก้ไขได้

เมื่อสวัสดิการช่วยได้ นอกจากจะทำให้ทรัพยากรฟื้นกลับสู่สภาพปกติสามารถทำงานได้แล้ว ยังช่วยประหยัดเวลาที่ต้องเสียไปเพื่อแก้ไขด้วย

5. เพิ่มคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตหรือมูลค่าของชีวิตมีในตัวเราทุกคนจะน้อยหรือมากกว่ากันแล้วแต่ว่าจะนับอะไรเป็นคุณภาพเป็นมูลค่า แต่ทุกคนย่อมหวังที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้ยกระดับมูลค่าของชีวิตให้สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ สวัสดิการจากทำงานมีส่วนอย่างมากในการเพิ่มหรือยกระดับในเรื่องนี้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา ตัวอย่างเช่น ถ้าการทำงานมีการพักผ่อนที่เพียงพอย่อมจะมีกำลังและ

สติปัญญากลับมาทำงานให้ไ้มากขึ้น เป็นการเพิ่มคุณภาพคุณภาพให้แก่ชีวิต ถ้าการทำงานมีเครื่องป้องกันอันตรายเมื่อมีเหตุภัยอันตรายเกิดขึ้นจากงาน ได้เครื่องป้องกันปัดป้องอันตรายออกไปเสีย ไม่ทำให้กระทบกระเทือนร่างกายของคนทำงาน คุณภาพชีวิตก็ไม่เสียไปสามารถทำงานเช่นเดิมต่อไปได้

ถ้าการทำงานอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยเหมาะสมกับกำลังความสามารถ คุณภาพของชีวิตก็ไม่ต้องสึกหรอบกพร่องโดยเสียประโยชน์ สวัสดิการมีส่วนให้เกิดผลดังกล่าวนี้ได้แม้จะไม่ชัดเจนและแม้เทียบวัดไม่ได้ แต่ก็พอทราบว่าสวัสดิการในการทำงานมีบทบาทอยู่มาก

6. ทำให้การให้ค่าตอบแทนมีความสมบูรณ์ขึ้น

แม้ฝ่ายจัดการจะเป็นฝ่ายมอบงานใช้งานคนทำงานแต่ฝ่ายจัดการก็มีฐานะของ “ความเป็นผู้ให้” อยู่มากมายหลายอย่าง นับตั้งแต่จ้างเงินเดือน, ค่าตอบแทนอื่น ๆ การฝึกงาน, การสอบงาน การพัฒนาอย่างอื่น ตลอดจนไปถึงการให้สวัสดิการเพื่อทำให้คนทำงานมีสวัสดิการที่ดีทำงานได้ดี หากจะสมมุติว่าการให้ของฝ่ายจัดการมีเพียงแค่ค่าตอบแทนที่เป็นเงินล้วน ๆ ตามผลงานและตามระยะเวลาของการทำงาน การให้เพียงเท่านั้นคุณออกจะจำกัด ไปมาก ไม่สมกับที่ทั้งสองฝ่ายทำงานด้วยกันและบางครั้งก็อยู่ด้วยกัน การให้สวัสดิการจึงเป็นตัวนำการให้อีกหลายอย่างมาเพิ่มเติมให้สมบูรณ์ขึ้น ตามความขาดแคลนของผู้รับหรือตามสภาพที่ผู้รับควรจะมีควรจะได้

การให้สวัสดิการครอบคลุมสิ่งที่ควรให้มากมาย นับตั้งแต่ปัญหาการทำงานไปจนถึงปัญหาการครองชีพซึ่งต้องไปด้วยกัน การให้ที่สมบูรณ์ในเรื่องที่ควรจะให้และครบครัน ทำให้ฝ่ายจัดการทำหน้าที่ฝ่ายของนายจ้างในฐานะของผู้ดูแลได้เป็นอย่างดี สิ่งเหล่านี้มิได้เสียเปลืองในส่วนความรับผิดชอบของฝ่ายพนักงานก็ส่งมาเป็นค่าสมนาคุณแก่นายจ้างอย่างไม่มีอะไรจะวัดได้

7. เสริมรักษาคุณภาพของงาน

งานดีมีคุณภาพเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการได้รับเท่า ๆ กับค่าจ้างสูงและสวัสดิการดีที่ถูกจ้างอยากจะได้ แต่ผลที่ต้องการจะรับได้ก็มีสิ่งที่ลงทุนให้ก่อน ในที่นี้คือสวัสดิการและการปฏิบัติที่ดีจากฝ่ายนายจ้าง สวัสดิการที่ให้ไป แม้จะได้ผลโดยตรงตามวัตถุประสงค์ของสวัสดิการในแต่ละอย่าง แต่สุดท้ายจะส่งผลต่อความรู้สึกของลูกจ้างให้ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน นำมาซึ่งการทำงานให้มีคุณภาพดีขึ้น สวัสดิการที่จัดให้ได้อย่างตั้งใจ และเต็มใจของฝ่ายนายจ้างจะก่อให้เกิดผลในความตั้งใจของลูกจ้างอย่างไม่สงสัย

สวัสดิการเมื่อนำไปเทียบกับค่าจ้าง บางทีสวัสดิการอาจจะได้ผลดีกว่าค่าจ้างเสียอีก เพราะ การรับค่าจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานที่ได้ทำไป คือลูกจ้างทำให้แล้วจึงได้รับค่าตอบแทนกลับมา ผิดกับสวัสดิการซึ่งมีความรู้สึกเหมือนว่านายจ้างให้ก่อน ให้โดนไม่หวังผลอะไรที่เป็นการเฉพาะเจาะจงให้ โดยไม่คำนวณกับผลงาน ผลที่กลับมาของสวัสดิการจึงสูง คือ น้ำใจที่จะทำงานให้

ได้คุณภาพมากที่สุด

8. ลดปัญหาการทำงานลง

ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างเป็นสิ่งที่ต้องมีนั้นเป็นของแน่นอน แต่ปัญหาอยู่ที่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์แบบไหนรูปใด ปัจจุบันนายจ้างได้ให้ความสนใจความสัมพันธ์ในการทำงานมากได้พยายามใช้มาตรการหลาย ๆ อย่างที่ชักนำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในงานพนักงานในระดับผู้บังคับบัญชาก็ได้เรียนเรื่องนี้ไม่น้อย พยายามที่จะปรับปรุงการบังคับบัญชาให้มีความราบรื่น มีปัญหาในการทำงานน้อยที่สุด

แม้ว่าจะพยายามใช้มาตรการเท่าใดก็ได้ทำให้ปัญหาการทำงานหมดไปได้หรือไม่แต่มีกิจกรรมอย่างหนึ่งคือการจัดสวัสดิการ แม้จะดูเป็นรูปธรรมที่ไม่มีความลึกซึ้งประการใดแต่กลับสามารถทำให้คนทำงานด้วยกันมี “ใจยอมลงให้” ที่จะร่วมงานด้วย

การจัดสวัสดิการทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีใช้เป็นการบังคับทางกฎหมาย มักจัดให้มีขึ้นโดยความคิดริเริ่มของฝ่ายนายจ้างเป็นส่วนมาก แม้การได้รับจะดูเป็นสิ่งของมองเห็นเป็นบริการ แต่ก็สามารถละเอาะจนจิตใจผู้รับของฝ่ายลูกจ้าง ทำให้ปัญหาการมีน้อยที่สุด

9. ทำให้คนผูกพันกับองค์กร

ในบรรดาการให้ของนายจ้างทั้งหลายซึ่งรวมทั้งการให้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอยู่ด้วย ไม่มีอะไรที่จะทำให้คนทำงานมีความผูกพันกับที่ทำงาน ได้ดียิ่งกว่าให้สวัสดิการที่ดี เพราะการให้ค่าจ้างถือว่าเป็นการให้ตอบแทนกับงานที่ทำไปแล้วผลผูกพันทางจิตใจนับว่าไม่มีจะมีปัญหาเพียงว่าให้น้อยไปไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับงานที่ได้เท่านั้นให้มากก็เสมอตัว แต่สำหรับสวัสดิการเป็นสิ่งที่รู้สึกว่าจะไม่เสียเปล่าให้โดยไม่หวังผลตอบแทน ให้โดยมุ่งเพื่อช่วยเติมสิ่งที่ขาดให้เต็มการให้สวัสดิการจึงได้ผลด้านจิตใจอย่างบริสุทธิ์มากกว่าการให้ค่าจ้างหลาย

เมื่อได้รับสวัสดิการที่เป็นระบบที่มีหลักเกณฑ์ที่ดี ๆ ที่ตรงกับความต้องการหรือตามความขาดแคลนของผู้รับจะสร้างความสำนึกขึ้นมาอีกอย่างหนึ่ง คือ ความผูกพันอยู่กับงานอยู่กับองค์กรซึ่งเกิดขึ้นจากความรู้สึกส่วนลึกจากผู้รับ เกิดแล้วลบได้ยาก ความรู้สึกผูกพันยึดมั่นอยู่กับงานกับองค์กรนี้ สวัสดิการสามารถทำได้เป็นอย่างดี ความสำนึกอันนี้จะเป็นคุณค่าที่สูงยิ่งสำหรับองค์กร

จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการ

จุดมุ่งหมายของการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในองค์กร (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, หน้า 252) มีดังนี้

1. เพื่อให้หน่วยงานเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินชีวิตของพนักงาน

3. เพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับหน่วยงาน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. เพื่อเป็นสิ่งล่อใจในการจัดการพนักงานเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
6. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อหน่วยงาน
7. เพื่อป้องกันความขัดแย้งและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
8. เพื่อลดการร้องทุกข์ของพนักงานในหน่วยงาน
9. เพื่อลดข้อพิพาทกับสหภาพแรงงาน
10. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อุทิศเวลา แรงงานในการปฏิบัติงาน อย่างดีและ

เต็มใจ

11. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน
12. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในสภาพปกติ

ประเภทของสวัสดิการ

การจำแนกประเภทของสวัสดิการที่องค์กรจัดให้บุคลากรอาจแบ่งได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับลักษณะการจัด เช่น จัดตามประโยชน์ที่ให้ออกตามประโยชน์ที่บุคลากรได้รับสวัสดิการขณะทำงาน นอกเวลาทำงาน นอกสถานที่ทำงาน (ปฏิพล สรรพพันธุ์, 2552, หน้า 19-29) แบ่งประเภทของสวัสดิการใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด คือ สวัสดิการที่เกิดขึ้น โดยมีระเบียบข้อบังคับกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างตามกำหนด โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้ลูกจ้าง เช่น วันหยุด เป็นต้น

2. สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด คือ สวัสดิการที่จัดขึ้นสูงกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด การจัดเกิดจากนายจ้างหรือลูกจ้างหรือทั้ง 2 ฝ่าย ร่วมกันจัดเพื่อให้ลูกจ้างได้มีสภาพเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ สวัสดิการประเภทนี้อาจจำแนกได้ดังนี้

- 2.1 สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจฐานะ ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นเป็นหลักประกันด้านการเงิน หรือที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงินหรือจ่ายในรูปตัวเงินได้ เช่น เงินสะสม เงินบำเหน็จบำนาญ การกู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ, รถรับส่ง, เงินค่าอาหาร ทำงานนอกเวลา เป็นต้น

- 2.2 สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางด้านจิตใจ การบำรุงขวัญความนึกคิด, การเพิ่มพูนความรู้, ความสะดวกสบาย, ความสนุกสนานรื่นเริง, สวัสดิการด้านสังคมอาจจำแนกเป็นสวัสดิการด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 ด้านนันทนาการ เป็นการจัดเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความสนุกสนานรื่นเริง ลดความเครียดหรือความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มีปฏิสัมพันธ์ โดยมีกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา การตั้งสโมสร การจัดทัศนศึกษา เป็นต้น

2.2.2 ด้านสุขภาพอนามัย เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เต็มความสามารถด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน เช่น การบริหารด้านสุขาภิบาล การบริการการแพทย์ การเยี่ยมเยียน การให้คำปรึกษา การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

2.2.3 ด้านการศึกษา เป็นการจัดเพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสในการศึกษาซึ่งรวมถึงการศึกษาเพิ่มเติมหรือการศึกษาเพิ่มเติมหรือการศึกษาต่อในระดับสูง การเสริมความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น กฎหมายที่ควรรู้ ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย การจัดให้มีห้องสมุด เป็นต้น

2.2.4 ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่ทำงาน เช่น การจัดทำที่พักอาศัยในสถานที่ทำงาน การจัดนิเทศการและอบรมแนะนำเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน การดูแลความสะดวกสถานที่ทำงาน เป็นต้น

โดยสรุปแล้ว ประเภทของสวัสดิการจะเป็นมาตรฐานเดียวกันเฉพาะเรื่องที่กำหนด ส่วนสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดจะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กรตามสภาพความเป็นจริง ซึ่งเป็นความจริงซึ่งโดยทั่วไปจะครอบคลุมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยทั่วไปของบุคลากรในองค์กร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การอำนวยความสะดวกในที่ทำงานซึ่งสวัสดิการอาจแยกได้เป็น 8 ลักษณะ ได้แก่

1. ค่าเช่าบ้าน เช่าซื้อ และบ้านพักทางราชการ

โดยเจตนารมณ์ทางราชการต้องการให้ความช่วยเหลือข้าราชการที่เดือดร้อนด้านที่อยู่อาศัยเนื่องมาจากทางราชการเป็นสาเหตุซึ่งหมายถึงผู้ที่ทางราชการสั่งให้ไปปฏิบัติงานประจำเนื้อที่อื่น ซึ่งมีไซ้ห้องที่ที่บรรจุเข้ารับราชการในครั้งแรกและราชการไม่มีบ้านพักให้จึงช่วยเหลือจ่ายค่าที่พัก ซึ่งอาจเป็นการเช่าบ้านหรือเช่าซื้อ

2. ค่ารักษาพยาบาล นอกจากให้แก่ราชการแล้วยังให้ครอบคลุมไปถึงบิดามารดา คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ

3. เงินช่วยเหลือการศึกษานบุตร โดยรัฐให้ช่วยเหลือจนถึงการศึกษาในระดับปริญญาตรี

4. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

5. สิทธิในการลาประเภทต่างๆ

6. รถยนต์ประจำตำแหน่ง

7. สวัสดิการในลักษณะการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เสริมความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การให้ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ดูงานต่างประเทศ การประชุมสัมมนา

8. สวัสดิการในลักษณะบำเหน็จความชอบ เพื่อเป็นการตอบแทนความดีความชอบที่ได้ปฏิบัติงานมาด้วยดี หรือเป็นการเชิดชูเกียรติที่ได้ทำประโยชน์ให้แก่ทางราชการบำเหน็จความชอบที่ราชการจัดให้ ได้แก่

8.1 การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

8.2 การเลื่อนตำแหน่ง

8.3 เครื่องราชอิสริยาภรณ์

8.4 เหรียญคุณภูมิมาลา เข็มศิลปวิทยา

8.5 บำเหน็จ บำนาญ

8.6 เงินทำขวัญราชการ กรณีที่ได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยจนพิการ หรือสูญเสียอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ แต่ยังสามารถรับราชการได้

8.7 บำเหน็จความชอบกรณีพิเศษ กรณีที่ได้รับอันตราย หรือเจ็บป่วยถึงชีวิตหรือไม่สามารถรับราชการต่อได้ เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ปราบปรามโจรผู้ร้าย หรือด้วยเหตุอื่น ๆ แต่เนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

นอกจากสวัสดิการและค่าตอบแทนที่รัฐจัดให้โดยทั่วไป ซึ่งราชการทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกันแล้วในบางส่วนราชการอาจดำเนินการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนเฉพาะของแต่ละแห่งเป็นการเพิ่มเติมจากที่ได้จากรัฐ เช่น การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ การจัดหาน้ำดื่ม การจัดสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การจัดยานพาหนะ รับ-ส่ง เป็นต้น

ประเภทของสวัสดิการ

เสนาะ ดิเชาว์ (2537, หน้า 255-257) ได้แบ่งประเภทของสวัสดิการไว้ 2 ประเภทคือ

1. แบ่งตามลักษณะ

1.1 การจ่ายให้สำหรับเวลาที่ไม่ต้องทำงาน สวัสดิการที่ได้รับโดยไม่ต้องทำงานมีอยู่ 4 รูปแบบ คือ

1.1.1 วันหยุดประจำปี ได้แก่ วันหยุดในเทศกาลพิเศษ วันสำคัญทางศาสนา เป็นต้น วันหยุดเหล่านี้ในแต่ละปีองค์การจะต้องประกาศล่วงหน้าและยึดหยุ่นได้บ้างในแต่ละปีและบางครั้งอาจให้พนักงานเลือกได้สำหรับบางวัน การหยุดดังกล่าวงานจะได้รับค่าจ้างตามปกติเสมือนมาทำงาน

1.1.2 วันหยุดพักผ่อน ได้แก่ วันที่อนุญาตให้พนักงานหยุดพักผ่อนติดต่อกันได้หลาย ๆ วันในแต่ละปี การจะกำหนดให้หยุดกี่วันมักจะขึ้นอยู่กับแนวปฏิบัติของแต่ละองค์การและจะต้องไม่น้อยกว่าไว้ตามกำหนด

1.1.3 วันหยุดพิเศษ เป็นวันที่องค์การอนุญาตให้พนักงานไปใช้สิทธิในทางกฎหมาย เช่น วันหยุดเพื่อพนักงานไปใช้สิทธิออกเสียงเลือกตั้งผู้แทนราษฎร เป็นต้น

1.1.4 วันลาพักผ่อน เป็นการลาพักหาความรู้พิเศษหรือไปทำกิจอย่างอื่นที่มีความสัมพันธ์กับงาน เช่น ลาไปอบรมเพิ่มเติม, ไปศึกษา เป็นต้น

1.2 สวัสดิการทางด้านสุขภาพและความมั่นคงในการทำงาน สามารถแบ่งออกได้ 3 รูปแบบ คือ

1.2.1 ความมั่นคงทางสังคม (Social security) เป็นการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย ผู้ไร้ความสามารถและผู้ที่ย้ายถิ่นแล้วให้มีรายได้เลี้ยงตัวเองได้ ทั้งบุคคลที่อยู่ในวัยทำงานวัยปลดเกษียณแล้วและครอบครัวทั้งนายจ้างและพนักงาน เช่น การจัดตั้งกองทุนประกันสังคม เป็นต้น

1.2.2 ความมั่นคงทางรายได้ (Income security) เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้ในระหว่างว่างงาน โดยรัฐจะเรียกเก็บเงินจากนายจ้างเป็นอัตราส่วนค่าจ้างที่จ่ายให้พนักงานใน 1 ปี หรืออาจทำในรูปแบบของการทำประกันชีวิต ซึ่งจะมีผลพลอยคือ การตรวจสุขภาพประจำปี

1.2.3 ความมั่นคงในการรักษาพยาบาล (Medical security) เป็นการคุ้มครองพนักงานในองค์การในเรื่องของสุขภาพและการรักษาพยาบาล เมื่อพนักงานเจ็บป่วยในขณะที่ปฏิบัติงานหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน

1.3 สวัสดิการที่ให้เมื่อออกจากงาน มีจุดประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันว่า เมื่อพนักงานออกจากงานแล้วจะมีรายได้เพียงพอในการครองชีพ อาจทำได้โดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสะสมให้ทั้งหมดหรือทั้งนายจ้างและพนักงานร่วมกันสมทบตามสัดส่วนตามที่ตกลงไว้ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

2. แบ่งตามการเกิดขึ้น

2.1 สวัสดิการที่ให้ตามกฎหมาย เป็นการจัดสวัสดิการตามที่กำหนดไว้ คุ้มครองแรงงาน กำหนดไว้ เช่น การจัดให้มีน้ำดื่ม การจัดให้มีแพทย์ พยาบาลและอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลเพื่อช่วยเหลือพนักงานได้ทันทั่วทั้งเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย และการจ่ายเงินทดแทน เป็นต้น

2.2 สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้เองโดยความสมัครใจ เป็นการจัดสวัสดิการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เช่น วันหยุดพักผ่อน การช่วยเหลือทางการเงิน การขายของราคาถูกให้กับพนักงาน เป็นต้น

2.3 สวัสดิการที่เกิดจากความร่วมมือระหว่างพนักงานและนายจ้าง มักจะเป็นการให้ในด้านความมั่นคงและเกี่ยวข้องกับสังคม อาทิเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยการหักเงินสะสมของพนักงานและหักเงินสมทบสำหรับนายจ้างเพื่อเป็นเงินออมให้กับพนักงานเมื่อลาออกจากงาน ซึ่งเงินส่วนนี้ยังเป็นแหล่งเงินออมภายในประเทศที่สำคัญอีกด้วย

พงศ ทรดาล (2540, หน้า 241) ได้แบ่งสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สวัสดิการที่พนักงานได้รับในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินค่าอาหารกลางวันและค่าล่วงเวลา เงินช่วยเหลือการศึกษา เงินกู้ เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานถึงแก่กรรม เงินช่วยเหลือเมื่อพนักงานแต่งงาน เงินแสดงความยินดี/ เสียใจ เงินโบนัส เงินช่วยเหลือสำหรับการสร้างสรรค์และพักผ่อนประจำปี เป็นต้น
2. สวัสดิการที่พนักงานได้รับในรูปแบบที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ บริการรถรับ-ส่ง การแจกจ่ายเครื่องแบบ การตรวจร่างกายประจำปี บริการแพทย์และพยาบาลประจำสถานที่ทำงาน บริการห้องสมุดสำหรับพนักงาน บริการเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน การประกันชีวิตหมู่พนักงาน ส่งเสริมการกีฬาทั้งในและนอกองค์กร เป็นต้น

หลักการจัดสวัสดิการ

หลักการแม้จะไม่ใช่เรื่องที่บังคับกันได้แต่ก็น่าจะเป็นที่ยอมรับกันระหว่างผู้ให้สวัสดิการด้วยกัน (ปฏิพล สรรพพันธุ์, 2552, หน้า 14-19)

1. ให้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การให้สวัสดิการก็เหมือนการทำงานทั้งหลาย เมื่อกำหนดว่าจะให้แล้วก็จำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้ด้วย คือจะให้กรณีอย่างไรและให้ด้วยวิธีอะไร ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนได้ทราบว่า การที่จะได้สวัสดิการเหล่านั้นจะต้องมีเงื่อนไขอะไรเสียก่อน เพื่อทุกคนจะได้ปฏิบัติได้ถูกต้องอย่างเช่น สวัสดิการที่ว่าด้วยเรื่องการให้รางวัลประจำปี ผู้ได้รับก็จำเป็นต้องทำงานมาครบหนึ่งปีเสียก่อนจึงจะได้รับเงินนั้น

ความมีหลักเกณฑ์นี้ไม่เพียงแต่จะทำให้คนทำงานได้ทราบถึงเงื่อนไขการที่จะได้รับเท่านั้น หลักการยังแสดงถึงเจตนาในการให้ว่าต้องการให้แก่ใครอย่างไร ในบางกรณีก็อาจจะทำให้ทราบถึงความต้องการผลของการให้สวัสดิการในเรื่องนั้นด้วย เช่น การให้อุปกรณ์ความปลอดภัย เป็นต้น หลักเกณฑ์ของการให้สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่ฝ่ายผู้ให้พยายามกำหนดให้มีขึ้นและจะได้คำนวณได้ถูกว่าค่าใช้จ่ายของสวัสดิการนั้นเพียงใดและอย่างไรตั้งงบประมาณประจำปีไว้ล่วงหน้าได้

หลักเกณฑ์ควรจะได้มีที่กำหนดให้เป็นที่ชัดเจน และเผยแพร่ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบทั่วกัน ซึ่งนอกจากจะปฏิบัติให้และการรับได้ถูกต้องแล้ว ยังทำให้คนทำงานทั้งหลายตั้งความหวังของตนเองได้ถูกต้อง สวัสดิการใดที่ตนเองควรได้รับสวัสดิการใดที่ตนเองยังไม่ควรได้รับ

2. ให้โดยไม่ขัดต่อกฎหมาย การให้สวัสดิการยังมีหลักการอีกประการหนึ่งที่เป็นสิ่งจำเป็นมาก คือ ต้องให้ไม่ขัดต่อกฎหมายหรือต้องชอบด้วยกฎหมาย พิจารณาอย่างผิวเผิน อาจจะเข้าใจว่าไม่เป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นที่จะต้องกล่าวถึง เพราะสิ่งที่ผิดกฎหมายไม่น่าจะให้ได้ ความจริงนั้นไม่ใช่สิ่งที่ผิดกฎหมายโดยตรงก็ได้แม้ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายก็ให้ไม่ได้ ตัวอย่างเช่น กฎหมายกำหนดว่าสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานไม่เกินสี่สิบคน จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า

หนึ่งที ถ้านายจ้างมีสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างถึงแปดสิบคน แล้วยังจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มเพียงหนึ่งที สวัสดิการนั้นก็ไม่ต้องตามกฎหมายในทางกลับกัน ถ้าสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างไม่เกินสี่สิบคนจัดให้มีน้ำสะอาด สำหรับดื่มสองที ให้เกินไม่ถึงว่าเป็นการขัดต่อกฎหมายซึ่งนายจ้างที่จะให้ได้

ดังนั้น การให้สวัสดิการซึ่งมีกฎหมายกำหนดให้อยู่แล้ว จึงต้องพิจารณาให้ดีกว่ากฎหมายกำหนดให้ไว้อย่างไรและอย่างน้อยก็ต้องเป็นไปตามนั้น แต่อย่างมาจะเกินกว่าที่กฎหมายให้ก็ได้ ส่วนสวัสดิการที่ไม่มีกฎหมายกำหนดไว้ก็จะให้ได้โดยเสรีความไม่ขัดต่อกฎหมายอาจรวมไม่ถึงความไม่ขัดต่อกฎหมาย อาจรวมไปถึงความไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี รวมถึงแนวปฏิบัติที่สมควรด้วย การให้สวัสดิการพึงเป็นการปฏิบัติที่สังคมยอมรับได้

3. ให้โดยทั่วถึงกันสวัสดิการเมื่อกำหนดจะให้แล้วจะต้องให้อย่างมีความทั่วถึงกันเป็นสำคัญสวัสดิการจะให้ คนหนึ่งและไม่ให้คนหนึ่งอีกไม่ได้ แต่ไม่ได้หมายความว่าต้องให้ทั่วทุกคน สวัสดิการบางอย่างมีเกณฑ์ว่าจะให้บุคคลบางประเภทเท่านั้น เมื่อผู้ใดอยู่ในบุคคลประเภทนั้นก็จะได้รับสวัสดิการนั้น

ความหมายของสวัสดิการที่ทั่วถึง คือพยายามที่จะต้องให้ความทั่วถึงเท่าขอบเขตและลักษณะของสวัสดิการจะได้กำหนดไปถึงความไม่ทั่วถึงที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ ซึ่งอาจผิดไปจากหลักการที่กำหนดไว้ และอาจมีผลถึงกับทำให้คนทำงานบางคนร้องทุกข์ว่าไม่ได้รับสวัสดิการในเรื่องนั้นก็ ได้ ความทั่วถึงนี้อยู่ทางปฏิบัติเพราะหลักการหรือหลักเกณฑ์ของสวัสดิการย่อมจะมีการพิจารณาถึงเหตุผลและวิธีจัดให้แล้ว ความทั่วถึงและความเที่ยงธรรมจะอยู่ในหลักเกณฑ์นั้นแล้วพอสมควร

4. ให้โดยเท่าเทียมกัน สวัสดิการนอกจากให้ทั่วถึงแล้วยังต้องให้เท่าเทียมกันด้วย มิใช่คนหนึ่งได้มากและอีกคนหนึ่งได้น้อยโดยขาดเหตุผล นอกเสียจากมีหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้และได้ปฏิบัติไปตามหลักเกณฑ์นั้นแล้ว ถ้าให้โดยลำเอียงหรือให้โดยขาดการวินิจฉัยที่ถูกต้องก็ย่อมจะไม่ได้ ความเท่าเทียมกันจึงเป็นหลักสำคัญอีกประการหนึ่งที่ผู้ให้สวัสดิการจำเป็นจะต้องยึดถือ เพราะเป็นการแสดงถึงความเป็นธรรมในการให้ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

การให้สวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกันเป็นสิ่งที่เป็อันตรายและจะทำให้มีปัญหาได้คนจะรู้สึกว่าการเลือกปฏิบัติในบางคนโดยปราศจากเหตุผล อย่างน้อยก็อาจทำให้เกิดการร้องเรียนอย่างมากก็อาจทำให้เสียความสามัคคีและมีความกินแหนงแคลงใจกัน หลักการเรื่องความเท่าเทียมกันในเรื่องสวัสดิการ เป็นเรื่องฝายนายจ้างต้องคำนึงอยู่เสมอ เพื่อมิให้สวัสดิการที่ให้นอกจากไม่เกิดประโยชน์แล้ว ยังจะก่อปัญหาขึ้นมาได้อย่างน่าเสียดาย ความเท่าเทียมกันถ้าได้ถือเคร่งครัดความหมายและประโยชน์ในการให้สวัสดิการจะมีความศักดิ์สิทธิ์ขึ้น

5. ให้โดยนายจ้างฝ่ายเดียว การให้สวัสดิการก็คือการให้ กล่าวคือ จะต้องมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้ และอีกฝ่ายเป็นผู้รับจะมีฝ่ายหนึ่งเป็นทั้งผู้ให้ทั้งผู้รับย่อมไม่ได้ หรืออีกนัยหนึ่งก็หมายความว่า การให้สวัสดิการก็คือการให้โดยแท้ มิใช่การแลกเปลี่ยนกัน หรือมิใช่เป็นการให้ซึ่งมีเงื่อนไขตั้งไว้ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องให้อย่างไรเสียก่อน จึงจะได้สวัสดิการอันนั้น ตัวอย่างนี้ได้แก่ การให้น้ำดื่ม เมื่อกำหนดให้แจ้งคนทำงานทุกคนก็จะต้องดื่มน้ำโดยไม่ต้องเสียมูลค่าแต่ประการใด การให้โดยไม่มีเงื่อนไข จึงเป็นการถือว่าให้โดยฝ่ายเดียว ซึ่งเป็นหลักการของสวัสดิการ

การให้สวัสดิการที่ผิดไปจากหลักที่ว่าให้โดยฝ่ายเดียวจะกลายเป็นการแลกเปลี่ยนไปจะเรียกว่าให้สวัสดิการยอมไม่ได้ ลักษณะที่เป็นการให้จึงต้องคงไว้ เพื่อให้เป็นการให้ที่สมบูรณ์ จริงอยู่ในการให้นั้นอาจจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการให้ แต่มิได้หมายความว่า การได้รับสวัสดิการนั้นจะต้องมีการให้ก่อน หากจะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์นั้นเป็นเบื้องต้น เช่น การที่จะต้องทำงานครบระยะเวลาหนึ่งแล้วจึงให้เงินสมทบสะสม เป็นต้น

6. ให้อย่างต่อเนื่อง สวัสดิการเมื่อให้แล้วก็คงจะหยุดยั้งไม่ได้จะต้องมีความต่อเนื่องสืบต่อกันไป การให้ไปหยุดไปคงไม่ใช่เป็นสวัสดิการที่ถูกต้อง และสิ่งที่ให้แล้วจะหยุดหรือเลิกได้ยาก นอกจากมีเหตุผลที่สมควร และได้ทำความเข้าใจกับลูกจ้างแล้ว หรือจะต้องมีการเจรจากันเพื่อให้ความเห็นชอบเสียก่อน

จริงอยู่การให้สวัสดิการเป็นการให้ซึ่งผู้ให้ยอมทอนหารให้ได้ แต่เรื่องสวัสดิการเป็นเรื่องที่ถอนยากเพราะฝ่ายลูกจ้างจะยึดถือสิ่งที่ให้นั้นแม้จะให้ในอนาคตก็เป็นของลูกจ้างแล้ว การที่จะต้องมีความต่อเนื่องโดยทั่วไปนับว่าเป็นหลักเกณฑ์ที่ดีเพราะจะทำให้นายจ้างไม่ต้องหรือไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้โดยไม่มีเหตุผลสมควร

การให้สวัสดิการที่มีความต่อเนื่องแสดงถึงนโยบาย การปฏิบัติของนายจ้างที่คงเส้นคงวา ไม่ผันแปรเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา ลูกจ้างจะรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงานและมีความแน่นอนในการได้รับประโยชน์อันควรได้จากนายจ้าง

7. ให้โดยไม่เปรียบเทียบกับผลงาน การให้สวัสดิการเป็นการให้เพื่อเหตุที่จะเกิดผลที่สำคัญ คือ ความภักดีต่อองค์กร และความรู้สึกรับผิดชอบต่องานซึ่งคนทำงานทุกคนควรมีเป็นสิ่งที่นายจ้างต้องการอย่างยิ่ง การให้สวัสดิการจึงเป็นเหตุความภักดีต่อองค์กรและความรู้สึกรับผิดชอบต่องานจึงเป็นผลของการให้

สวัสดิการ

ในกรณีเบี่ยงเบนจะให้ได้ต่อเมื่อผู้นั้นไม่มาทำงานสาย ไม่ลางาน ไม่ขาดงาน ซึ่งเป็นเรื่องการทำงาน แต่ไม่ใช่เป็นตัวของงาน เกี่ยวกับการให้รางวัลประจำปี คนทำงานที่ทำมาแล้วหนึ่งปีและทำอย่างดีจึงได้รับรางวัล ก็ไม่ได้หมายความว่าวัดที่ตัวผลงาน แต่ดูที่การปฏิบัติด้วยดีมา

โดยตลอด

8. ให้เพื่อบรรลುವัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการจะต้องมีอะไรกำหนดขึ้นเป็นเหตุเพื่อหวังผลที่จะให้เกิดหรือที่เรียกว่าวัตถุประสงค์ การให้สวัสดิการจึงจะต้องเป็นไปตามนั้น ไม่ใช่ให้ขึ้นมาลอย ๆ โดยปราศจากเหตุผล

การให้สวัสดิการมิได้อยู่ที่บุคคลแต่อยู่ที่เหตุผลว่าต้องการจะให้เป็นอย่างใดจึงให้สวัสดิการนั้น เช่น การจัดโรงอาหารก็มีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้ความสะดวกในการกินอาหารจึงจัดโรงอาหารแต่ไม่ได้คำนึงถึงลักษณะของคนกินอาหาร

การให้สวัสดิการในแต่ละเรื่องจึงมีวัตถุประสงค์อยู่ในตัว เมื่อให้แล้วก็ต้องคำนึงว่าให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์นั้นหรือไม่ เป็นสำคัญ การบรรลุประสงค์ได้มากน้อยเป็นเครื่องวัดผลของการให้สวัสดิการ การให้สวัสดิการนั้นประสบความสำเร็จหรือไม่ สวัสดิการมิใช่เป็นการให้โดยปราศจากจุดหมาย เพียงให้เพื่อความพอใจของผู้ให้ หรือผู้รับแต่อย่างเดียวนั้น การให้โดยมีวัตถุประสงค์ที่แน่ชัด แสดงถึงการมีทิศทางในการให้เป็นคุณลักษณะอันสำคัญของสวัสดิการ

9. ให้เกิดผลดีแก่งาน ผลสุดท้ายของการให้สวัสดิการที่ต้องการอย่างยิ่งคือ การทำงานที่ดีขึ้นของคนทำงาน โดยทั่วกัน วัตถุประสงค์ย่อยอย่างอื่นอาจจะมามากมาย วัตถุประสงค์ที่กล่าวนี้ถือว่าสำคัญที่สุดเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการให้สวัสดิการทุกกรณี สวัสดิการที่เกิดผลดีแก่งาน คือ คนรักงานขึ้นมีความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น เสียสละส่วนตัวเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น สวัสดิการนั้นก็ป็นสวัสดิการที่พึงถือได้ว่าการจัดมากที่สุด และจะเป็นผลดีต่อส่วนรวมด้วยเพราะจะเป็นตัวอย่างอันดีของคนทำงานคนอื่น ๆ ในการทำงานด้วยกัน

สวัสดิการที่ให้ไปแล้วไม่เกิดผลดีแก่งาน งานไม่ดีขึ้นก็เป็นสวัสดิการที่ไม่ได้ผลหรือให้ไปแล้วไม่คุ้มค่ากับการให้ เพราะฉะนั้นในการที่จะให้สวัสดิการ จึงจำเป็นต้องคำนึงว่าเมื่อให้แล้วต้องเป็นผลดีแก่งาน เพราะนายจ้างไม่ใช่คนรักงมงาย นายจ้างยังจะต้องประกอบกิจการให้เกิดผลงานที่ดี ได้ผลกำไรที่งอกงาม จึงจะถือว่าสำเร็จ

หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพ มีหลัก 5 ประการ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2545, หน้า 243-244) คือ

1. ตอบสนองความต้องการ การจัดสวัสดิการต้องพยายามให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อบุคคลใดรับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ ก็จะเกิดความพอใจและความรู้สึกผูกพันกับองค์การ
2. การมีส่วนร่วมการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพนั้นควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงและแก้ไขระบบ

สวัสดิการเดิมเพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับและการได้รับประโยชน์สูงสุด

3. ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการจะมีค่าใช้จ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่ องค์การระบบสวัสดิการที่ดีต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและการดำเนินงาน มิฉะนั้นอาจก่อให้เกิดภาระทางการเงินและการดำเนินงาน ตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึก ต่อบุคลากรในองค์การ

4. ความยืดหยุ่น ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับ ความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด และสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของ สถานการณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและความไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5. ประสิทธิภาพของการทำงาน การจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จาก การดำเนินงานเช่นลดภาวะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมสุขภาพและพละการเป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากร ไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

สุชาญ โกสิน (2542, หน้า 2) ได้กล่าวถึงหลักในการจัดสวัสดิการไว้ ดังนี้

1. สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ เช่น ค่าครองชีพ เป็นต้น
2. หลักของความสม่ำเสมอ มีความแน่นอนและความต่อเนื่องของสวัสดิการ
3. หลักของความเสมอภาค การจ่ายค่าจ้าง/ เงินเดือนนั้น อาจจะมีการแตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับฐานะ/ ตำแหน่งหรือขอบเขตการรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน แต่สวัสดิการ น่าจะต้องเสมอภาคทัดเทียมกันบ้าง
4. หลักของความประหยัด คือ การจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ให้กับพนักงานนั้น ต้องยึดหลักความประหยัดด้วย ไม่ใช่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป
5. หลักความสะดวกในการปฏิบัติ คือ ไม่ยุ่งยากซับซ้อนหรือมีเงื่อนไขต่าง ๆ มากจนเกินไปเพราะจะทำให้เกิดความยุ่งยากและเบียดเบียนนอกจากนั้นยังเป็นภาระของผู้บริหารอีกด้วย

การบริหารโครงการด้านสวัสดิการ

วิธีการและขั้นตอนในการบริหารโครงการด้านสวัสดิการ ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ที่สำคัญ 4 ขั้นตอน (Ivancevich, 1998 อ้างถึงใน ญัฐวุฒิ แสงเดือน, 2547, หน้า 26-27) ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการบริหารโครงการ ซึ่งมีกลยุทธ์ที่สำคัญ 3 กลยุทธ์ คือ
 - 1.1 จัดสวัสดิการให้แก่พนักงานเป็นขั้นตอน โดยจัดสวัสดิการที่มีความจำเป็นและตอบสนองความต้องการของพนักงานก่อน
 - 1.2 เปรียบเทียบโครงการของสวัสดิการขององค์การกับโครงการสวัสดิการในองค์การอื่นที่ประกอบกิจการคล้ายคลึงกัน

1.3 การจัดสวัสดิการขั้นต่ำ โดยจัดเฉพาะที่กฎหมายได้กำหนดไว้ ที่ทำให้องค์การเสียค่าจ่ายน้อยที่สุด

การเลือกใช้กลยุทธ์จะขึ้นอยู่กับเป้าหมายการบริหารขององค์กรเป็นหลัก ตลอดจนข้อจำกัดต่าง ๆ เช่น งบประมาณ เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมของพนักงานและสหภาพแรงงาน การให้พนักงานและสหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการสวัสดิการ นอกจากจะช่วยให้รับทราบถึงความต้องการที่แท้จริงของพนักงานแล้ว ยังทำให้โครงการสวัสดิการตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง การให้พนักงานและสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมทำได้โดยการสำรวจความคิดเห็น ทศนคติ ตลอดจนให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานที่มากเกินไป

3. การติดต่อสื่อสารกับพนักงาน การให้พนักงาน ได้ที่ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการสวัสดิการเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้ก็เพราะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตาม การเปลี่ยนแปลงนั้นจะส่งผลกระทบต่อพนักงาน ซึ่งการสื่อสารกับพนักงานให้ทราบถึงโครงการสวัสดิการและเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้นอาจทำได้โดย การแจ้งไว้ในคู่มือพนักงาน จดวารสารภายในองค์กร ป้ายประกาศ และการประชุม เป็นต้น

4. จัดให้มีที่ปรึกษาเพื่อคอยให้คำแนะนำและคอยช่วยเหลือพนักงานให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโครงการสวัสดิการที่จัดขึ้น เพื่อให้การบริหารโครงการได้รับความร่วมมือจากพนักงานและเกิดประสิทธิผลต่อโครงการ

ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการ

สุจิตรา จันทนา (2539, หน้า 513-514) กล่าวถึง ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการไว้หลายประการ ดังนี้

1. จะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น
2. จะทำให้การสรรหาคนมาทำงานบังเกิดผลมากขึ้น
3. เพิ่มพูนกำลังและความจงรักภักดีต่อองค์กร
4. จะทำให้การเข้าออกและการขาดงานบ่อย ๆ ของพนักงานย้อยลง
5. ทำให้เกิดการประชาสัมพันธ์ที่ดี
6. ลดอิทธิพลของสหภาพแรงงานไม่ว่าจะเป็นการแสดงตัวหรือการแสดงศักยภาพให้ปรากฏและลดการปฏิบัติอันเป็นการแทรกแซงของรัฐบาล

สำหรับข้อดีหรือประโยชน์ของการจัดสวัสดิการที่มีต่อนายจ้างและพนักงานสามารถเปรียบเทียบได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2542, หน้า 64) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบข้อดีของการจัดสวัสดิการที่มีต่อนายจ้าง

ข้อดีที่เกิดผลต่อนายจ้าง	ข้อดีที่เกิดผลต่อพนักงาน
1. ช่วยให้มีผลผลิตสูงขึ้นและต้นทุนต่ำลง	1. ช่วยเสริมหรือยกระดับขวัญให้ดีขึ้น
2. ช่วยให้มีการทำงานเป็นทีมที่ดีกว่าเดิม	2. ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการดูแล
3. สามารถลดอัตราการขาดงาน ความเหนื่อยอ่อน อุบัติเหตุ ตลอดจนข้อร้องเรียนต่าง ๆ	3. ช่วยลดความไม่พึงพอใจต่าง ๆ
4. ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางด้านบุคลากร	4. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อฝ่ายจัดการ
5. ช่วยลดต้นทุนในการว่าจ้าง	5. ช่วยทำให้เกิดความมั่นคงในงาน
6. ช่วยให้มีสมาธิ ความร่วมมือ	6. เป็นโอกาสส่งเสริมให้มีส่วนร่วมจากพนักงานในทางสร้างสรรค์มากขึ้น
7. เป็นโอกาสให้มีการอธิบายและชี้แจงวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย นโยบายขององค์การ	7. ช่วยให้มีสมาธิถึงนโยบายและจุดมุ่งหมายของบริษัทได้ดีขึ้น
8. ช่วยประชาสัมพันธ์ ตลอดจนได้รับความร่วมมือจากส่วนต่าง ๆ และการสร้างชื่อเสียงต่อภายนอกในโครงการสวัสดิการ	8. ช่วยให้มีข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของพนักงานแต่ละคนได้สมบูรณ์ขึ้น

การจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การจัดสวัสดิการของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

สวัสดิการหรือประโยชน์เกี่ยวกับของข้าราชการ ที่ภาครัฐจัดให้แก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานราชการต่าง ๆ นั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2546, หน้า 4-6) ดังนี้

1. สวัสดิการและประโยชน์เกี่ยวกับของข้าราชการเป็นสวัสดิการที่รัฐบาลรับผิดชอบดำเนินการ เงินค่าใช้จ่ายจากงบประมาณแผ่นดิน สวัสดิการประเภทนี้ ได้แก่
 - 1.1 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล
 - 1.2 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร
 - 1.3 การรับเงินสวัสดิการสำหรับบุตร

- 1.4 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ
- 1.5 เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
- 1.6 ค่าเช่าบ้าน
- 1.7 โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ
- 1.8 เบี้ยประชุมกรรมการ
- 1.9 เงินค่าสมนาคุณวิทยากร
- 1.10 เงินค่าสอนพิเศษ
- 1.11 เงินรางวัลเกี่ยวกับการสอบ
- 1.12 ค่าตอบแทนกรรมการผู้อ่าน ตรวจและประเมินผลงานทางวิชาการ
- 1.13 ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- 1.14 เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 1.15 บำเหน็จบำนาญ
- 1.16 เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกัณดาร

2. สวัสดิการภายในส่วนราชการ เป็นสวัสดิการที่หัวหน้าราชการมีหน้าที่ริเริ่ม ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการขึ้นตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2530 เพื่อช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติราชการและการดำรงชีวิตของข้าราชการในสังกัด เงินค่าใช้จ่ายจากกองทุนสวัสดิการ ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการของส่วนราชการเป็นผู้จัดหารายได้และคณะกรรมการมีหน้าที่กำหนดนโยบาย ระเบียบในการจัด ดำเนินการจัดและกำกับดูแลการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ดังกล่าวสวัสดิการภายในส่วนราชการ ได้แก่

- 2.1 การออมทรัพย์
- 2.2 การให้กู้เงิน
- 2.3 การเคหะสงเคราะห์
- 2.4 การสงเคราะห์ข้าราชการ
- 2.5 การฌาปนกิจ
- 2.6 การกีฬาและนันทนาการ
- 2.7 ร้านสวัสดิการ
- 2.8 กิจกรรมอื่น ๆ ที่คณะกรรมการเห็นสมควร

การจัดการสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยกองสวัสดิการยังได้ดำเนินการจัดสรรสิทธิประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการตำรวจ ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการด้านการออมทรัพย์-สหกรณ์ออมทรัพย์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. สวัสดิการด้านการให้เงินกู้
 - 2.1 เงินกู้กองกลางกรณีปกติและกรณีพิเศษ
 - 2.2 เงินกู้กองกลางเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย
 - 2.3 โครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)
 - 2.4 เงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการตำรวจกู้ยืมซื้อบ้านพร้อมที่ดิน

(ธนาคารกรุงไทย)

3. กองทุนสังเคราะห์
 - 3.1 การฌมปนกิจสังเคราะห์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 3.2 มูลนิธิสังเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว
 - 3.3 มูลนิธิสังเคราะห์ตำรวจจรรยา (กรณีปฏิบัติหน้าที่ด้านการจรรยา)
 - 3.4 มูลนิธิสังเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ
4. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 - 4.1 อาคารบ้านพักของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส
 - 4.2 อาคารบ้านพักส่วนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 4.3 โครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการตำรวจ
 - 4.4 เงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายรถจักรยานยนต์ผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ
 - 4.5 เงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายอาวุธปืนผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ
5. สวัสดิการด้านสันนทนาและการบริหาร
 - 5.1 สถานตากอากาศพักผ่อนบางละมุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 5.2 การฌาปนสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (วัดตรีทศเทพวรวิหาร)
 - 5.3 สโมสร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
 - 5.3.1 ข้อปฏิบัติในการใช้สโมสรตำรวจแห่งชาติ
 - 5.3.2 ระเบียบสโมสรตำรวจ พ.ศ. 2541
 - 5.3.3 อัตราการบำรุงและค่าใช้จ่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าเครื่องปรับอากาศ
 - 5.3.4 แผนที่ สโมสรตำรวจ

5.4 สนามกีฬา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5.4.1 หมวด 1 ข้อความทั่วไป

5.4.2 หมวด 2 ว่าด้วยการใช้สนาม

5.4.3 หมวด 3 การเงินและพัสดุ

5.4.4 ค่าบำรุงและบริการ เพื่อจัดกิจกรรมในสนามกีฬาสำนักงานแห่งชาติ

5.5 วงดุริยางค์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

5.6 ห้องประชุมและสัมมนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเฉพาะสวัสดิการในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
เครื่องแต่งกายและอุปกรณ์

ปัจจุบันได้ยกเลิกการเบิกจ่ายค่าวัสดุเครื่องแต่งกายและเครื่องหนัง (ประจำตัว) ซึ่งได้
เบิกจ่ายงบประมาณมาตั้งแต่ปีงบประมาณปี พ.ศ. 2536 มีขั้นตอนหลายขั้นตอนประกอบกับ
ค่าเครื่องแต่งกายมีราคาสูงขึ้นทุกปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
รวมทั้งเป็นการสนับสนุนค่าเครื่องแต่งกายบางส่วน แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (ไม่รวมค่าตัด)
กรมบัญชีกลางจึงอนุมัติเบิกจ่ายค่าเครื่องแต่งกายให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน (ส.ต.ต.-ค.ต.)
ในอัตราเหมาจ่ายคนละ 2,000 บาทต่อปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551 เป็นต้นไป

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

1. พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. 2523

2. ผู้ได้รับสิทธิ

2.1 ข้าราชการที่ได้รับเงินเดือนจากเงินประมาณรายจ่ายหมวดเงินเดือนของกระทรวง
ทบวง กรม บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย (คนที่ 1-3) ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่
เป็นคนไร้ความสามารถซึ่งในความอุปการะเลี้ยงดูของผู้มีสิทธิ ยกเว้นบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้
ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

2.2 คู่สมรส ของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการ ฯ

2.3 บิดาหรือมารดาของผู้สิทธิได้รับเงินสวัสดิการ ฯ

3. อัตราที่เบิกจ่าย

3.1 ผู้มีสิทธิ ตามข้อ 2 เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ
ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยภายในให้เบิกค่ารักษาได้เต็มจำนวนที่จ่ายจริงเว้นแต่

3.1.1 ค่าอวัยวะเทียมหรืออุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซมให้
เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.1.2 ค่าห้องและค่าอาหารให้เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.2 ผู้มีสิทธิตามข้อ 2 เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนประเภทผู้ป่วยในให้เบิกค่ารักษาได้ดังนี้

3.2.1 ค่าอวัยวะเทียมหรืออุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซมค่าห้องและค่าอาหารให้เบิกได้เช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับรักษาพยาบาลสถานพยาบาลของทางราชการ

3.2.2 ค่ารักษาพยาบาลอื่น ๆ ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายแต่ต้องไม่เกิน 3,000 บาท สำหรับ 30 วัน นับแต่วันที่เข้ารับการรักษา ถ้าเข้าการรักษาเกิน 30 วัน ให้เบิกจ่ายครั้งหนึ่งของจำนวนวันจ่ายจริงแต่ต้องไม่เกินวันละ 100 บาท

เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร

1. พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ. 2523
2. ผู้ได้รับสิทธิ
 - 2.1 บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย คนที่ 1-3 อายุตั้งแต่ 3 ปี ถึง 25 ปีบริบูรณ์
 - 2.2 บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาเอกชนระดับอนุบาล-ปริญญาตรี
3. อัตราการจ่าย ประเภทและอัตราเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรในสถานศึกษาของเอกชนที่ขอความต้องลงกับกรมบัญชีกลาง (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2552 เป็นต้นไป)

สถานศึกษาของเอกชนประเภทสามัญศึกษา

1. สถานที่ศึกษาที่ไม่รับเงินอุดหนุน

ค่าธรรมเนียมการศึกษาปีละไม่เกิน

ระดับอนุบาลหรือเทียบเท่า	10,856 บาท
ระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	10,556 บาท
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	12,647 บาท
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	12,947 บาท
2. สถานที่ศึกษาที่รับเงินอุดหนุน

ค่าธรรมเนียมการศึกษาปีละไม่เกิน

ระดับอนุบาลหรือเทียบเท่า	3,874 บาท
ระดับประถมศึกษาหรือเทียบเท่า	3,404 บาท
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า	2,635 บาท
ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	2,605 บาท

สถานศึกษาของเอกชนประเภทอาชีวศึกษา

1. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า

1.1 สถานที่ศึกษาที่ไม่รับเงินอุดหนุน

ค่าธรรมเนียมการศึกษาในประเภทวิชาหรือสายวิชา ดังนี้

คหกรรม หรือคหกรรมศาสตร์	ปีละไม่เกิน 13,217 บาท
พาณิชยกรรม หรือบริหารธุรกิจ	ปีละไม่เกิน 15,967 บาท
ศิลปะหัตถกรรม หรือศิลปกรรม	ปีละไม่เกิน 15,96 บาท
เกษตรกรรม หรือเกษตรศาสตร์	ปีละไม่เกิน 16,887 บาท
ช่างอุตสาหกรรม หรืออุตสาหกรรม	ปีละไม่เกิน 19,487 บาท
ประมง	ปีละไม่เกิน 16,887 บาท
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	ปีละไม่เกิน 15,877 บาท
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	ปีละไม่เกิน 19,487 บาท

1.2 สถานที่ศึกษาที่รับเงินอุดหนุน

ค่าธรรมเนียมการศึกษาในประเภทวิชาหรือสายวิชา ดังนี้

คหกรรม หรือคหกรรมศาสตร์	ปีละไม่เกิน 1,148 บาท
พาณิชยกรรม หรือบริหารธุรกิจ	ปีละไม่เกิน 4,142 บาท
ศิลปะหัตถกรรม หรือศิลปกรรม	ปีละไม่เกิน 2,923 บาท
เกษตรกรรม หรือเกษตรศาสตร์	ปีละไม่เกิน 4,051 บาท
ช่างอุตสาหกรรม หรืออุตสาหกรรม	ปีละไม่เกิน 5,791 บาท
ประมง	ปีละไม่เกิน 4,051 บาท
อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว	ปีละไม่เกิน 4,142 บาท
อุตสาหกรรมสิ่งทอ	ปีละไม่เกิน 5,791 บาท

2. หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่าและหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) หรือเทียบเท่า ให้เบิกได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนจ่ายจริงแต่ไม่เกินค่าธรรมเนียมการศึกษาในประเภทวิชาหรือสายวิชาดังนี้

2.1 ช่างอุตสาหกรรม หรืออุตสาหกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
ทัศนศาสตร์ ปีละไม่เกิน 30,000 บาท

2.2 พาณิชยกรรม หรือบริหารธุรกิจ ศิลปะหัตถกรรม หรือศิลปกรรม เกษตรกรรม
หรือเกษตรศาสตร์ คหกรรม หรือคหกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ปีละไม่เกิน
25,000 บาท

สำหรับรายละเอียดของสาขาวิชาตามประเภทวิชาหรือหลักสูตรที่กำหนดดังกล่าวให้
เป็นไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้อนุญาตให้สถานศึกษาเอกชนทำการเปิดสอนในสาขาวิชานั้น
ประเภทและอัตราเงินบำรุงการศึกษาและค่าเล่าเรียนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี

1. สถานศึกษาของราชการ ให้เบิกจ่ายได้เต็มที่ได้อำนาจไปจริง แต่ไม่เกินปีการศึกษาละ
20,000 บาท

2. สถานศึกษาของเอกชน ให้เบิกจ่ายได้ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่าย แต่ไม่เกินปี
การศึกษาละ 20,000 บาท

3. สำหรับการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ดังกล่าว ค่าใช้จ่ายที่จะ
เบิกจ่ายได้จะต้องเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับอนุญาตให้เรียกเก็บตามระเบียบ ข้อบังคับ
ประกาศของสถานศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงค่าปรับต่าง ๆ ค่าลงทะเบียนล่าช้า ค่าหอพัก
ค่าอาหาร ค่าซักกรีด และค่ารักษาสถานภาพการเป็นนักศึกษา

เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปราม ด้านสืบสวน
สอบสวนและด้านจราจร (ต.ป.ป., ต.ส.ส., ต.จ.ร.)

ข้อกำหนด ก.ตร. ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521
ว่าด้วยเงินเพิ่มพิเศษรายเดือน สำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปรามหรือด้าน
สืบสวน พ.ศ. 2537

เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปราม (ต.ป.ป.)
จ่ายสำหรับข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปรามตามที่
ก.ตร. และกระทรวงการคลังกำหนด ตั้งแต่ตำแหน่งผู้บังคับหมู่หรือเทียบเท่าผู้บังคับหมู่ลงมา

เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านสืบสวน (ต.ส.ส.) จ่ายสำหรับ
ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในสายงานสืบสวนและสอบสวนตามที่ ก.ตร. และ
กระทรวงการคลังกำหนด ตั้งแต่ตำแหน่งผู้บังคับหมู่หรือเทียบเท่าผู้บังคับหมู่ลงมา

เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านจราจร (ต.จ.ร.) จ่ายสำหรับ
ข้าราชการตำรวจสืบสวนตำแหน่งอยู่ในสายงานจราจรตามที่ ก.ตร. และกระทรวงการคลังกำหนด
ตั้งแต่ตำแหน่งผู้บังคับหมู่หรือเทียบเท่าผู้บังคับหมู่ลงมา

1. อัตราการจ่าย

ตารางที่ 2 เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่

ตำแหน่ง/ ประเภท	ต.ป.ป.	ต.ส.ส.	ต.จ.ร.
ข้าราชการตำรวจตำแหน่งประเภทผู้บังคับหมู่	3,000	3,000	3,000
ข้าราชการตำรวจเทียบเท่าผู้บังคับหมู่	3,000	3,000	3,000

การขอยศ ขอชั้น กรณีพิเศษ

เกณฑ์การพิจารณาจะให้ชั้นยศแก่ข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตเนื่องปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

1. กรณีเจ็บป่วย ถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นครั้งคราวนอกที่ตั้งหรือปฏิบัติราชการ ในท้องที่อันตรายที่เสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บ ให้ชั้นยศ 1 ชั้น เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ 1 ชั้น
2. กรณีปฏิบัติหน้าที่จนเจ็บป่วยถึงแก่ชีวิต โดยมิได้ทำการต่อสู้ หรือไม่ไฉงจากการกระทำผิดหรือกรณีปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะตรากตรำเร่งรัด หรือเคร่งครัด หรือเคร่งเครียดเกินกว่าปกติธรรมดา ให้ชั้นยศ 2 ชั้นยศ เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกิน 2 ชั้น
3. กรณีปฏิบัติหน้าที่ได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิต นอกเหนือจากการต่อสู้การกระทำของผู้กระทำผิดหรือกรณีประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตาย ให้ชั้นยศ 3 ชั้นยศ เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกิน 3 ชั้น
4. กรณีปฏิบัติหน้าที่ได้รับอันตรายถึงเสียชีวิต โดยการกระทำของผู้กระทำผิด หรือกรณีถูกประทุษร้ายจนถึงแก่ความตาย เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ชั้นยศ 4 ชั้นยศ เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกิน 5 ชั้น
5. กรณีปฏิบัติหน้าที่ในการต่อสู้จนได้รับอันตรายถึงแก่ชีวิตจากการต่อสู้ หรือกรณีปฏิบัติหน้าที่ที่มันลักษณะเป็นการเสี่ยงอันตรายต่อชีวิต และได้รับอันตรายถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ชั้นยศ 5 ชั้นยศ เลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เกิน 7 ชั้น กองทุนสงเคราะห์ (การฌาปนกิจสงเคราะห์)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ดำริให้มีการจัดตั้งการฌาปนกิจสงเคราะห์ เมื่อปี พ.ศ. 2499 โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง เพื่อให้การช่วยเหลือสงเคราะห์แก่ข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการจัดการศพสมาชิกที่ถึงแก่กรรม

ประโยชน์ที่ได้รับจากการเป็นสมาชิกปณิกสงเคราะห์

1. เป็นการช่วยเหลือ และบรรเทาความเดือดร้อน แก่ทายาทและครอบครัวของข้าราชการตำรวจในด้านค่าใช้จ่ายในการจัดการศพของสมาชิกที่ถึงแก่กรรม โดยเฉพาะสมาชิกที่เป็นข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย ซึ่งส่วนมากจะยากจนไม่มีเงินจัดทำศพเมื่อเสียชีวิต ทำให้ครอบครัวไม่ต้องรับภาระในการกัณฑ์มาจัดทำศพ จากการศึกษาที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เล็งเห็นความลำบาก จึงจัดให้มีการจ่ายเงินจัดการศพระยะแรก เป็นเงิน 80,000 บาท
2. เงินที่เหลือจากการจัดการศพนั้น สามารถนำมาใช้จ่ายในเรื่องการศึกษาบุตร-ธิดา และการประกอบอาชีพของครอบครัวได้
3. ผลประโยชน์ทางอ้อมก็คือ สมาชิกที่ชำระเงินสงเคราะห์ในแต่ละเดือนก็เสมือนกับการทำบุญให้แก่ข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตเนื่องจากว่าเงินสงเคราะห์เหล่านี้จะนำไปเป็นเงินสงเคราะห์จ่ายให้ทายาทของสมาชิกที่ถึงแก่กรรมเพื่อใช้ในการจัดการศพ
4. ศพสมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์จะมีส่วนลดค่าบำรุงร้อยละ 50 ในการจัดการศพ ฌาปนกิจสถาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ วัดศรีเทพ
5. สมาชิกจะได้รับส่วนลด ดอกเบี้ยเงินกู้ยืมกลางอุดหนุนตำรวจในอัตราดอกเบี้ยร้อยละ 50 สตางค์
6. ได้รับสิทธิการซื้อรถจักรยานยนต์ และอาวุธปืนผ่อนส่ง หรือ โครงการสวัสดิการอื่น ๆ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้จัดขึ้น

ประเภทของสมาชิก

สมาชิกฌาปนกิจสงเคราะห์ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ประเภทสมาชิกสามัญ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ หรือลูกจ้าง หรือบุคคลตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร
2. ประเภทสมทบ ได้แก่ คู่สมรสของข้าราชการตำรวจ หรือลูกจ้างประจำที่เป็นสมาชิก หรือบุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นสมาชิก
3. เป็นข้าราชการตำรวจ หรือลูกจ้างประจำของสังกัดตำรวจแห่งชาติที่รับราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่เกิน 5 ปี นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุ
4. คู่สมรสของข้าราชการตำรวจ หรือลูกจ้างประจำที่เป็นสมาชิกอายุไม่เกิน 45 ปี อัตราเงินสงเคราะห์ที่เรียกเก็บ เมื่อสมาชิกถึงแก่กรรมดังนี้
 - 4.1 กรณีสมาชิกสามัญชีวิต สมาชิกสามัญจ่ายให้ศพละ 1.50 บาทและสมาชิกสามัญสมทบฝ่ายให้ศพละ 0.25 บาท (ปัจจุบันทายาทจะได้รับเงินประมาณ 353,012 บาท)

4.2 กรณีสมาชิกสมทบเสียชีวิต สมาชิกสมทบฝ่ายให้ศพละ 2 บาท และสมาชิกสามัญ จ่ายให้ศพละ 0.25 บาท (ปัจจุบันทายาทจะได้รับเงินประมาณ 140,292)

เงินสงเคราะห์ที่หักจากสมาชิกแต่ละเดือน

เงินสงเคราะห์ที่หักจากสมาชิกในแต่ละเดือน จะรวบรวมนำมาจ่ายแก่ทายาทของสมาชิก ที่ถึงแก่กรรม โดยนำเงินสงเคราะห์ที่ได้รับแจ้งจากกองการเงินทั้งหมดในแต่ละเดือนนำมาเฉลี่ยด้วย จำนวนสมาชิกที่ถึงแก่กรรมเท่า ๆ กัน

หลักฐานที่นำมารับเงินสงเคราะห์เมื่อสมาชิกถึงแก่กรรม

1. รายงานการถึงแก่กรรมตามแบบ ก.ตร. 8 จากด้านสังกัดของสมาชิก ในกรณีสมาชิก นอกประจำการที่ส่งเงินสงเคราะห์ที่กองสวัสดิการให้รายงานการถึงแก่กรรมที่กองสวัสดิการ โดยตรง

2. ใบมรณะบัตร หรือสำเนา ที่มีนายตำรวจรับรองสำเนาถูกต้อง จำนวน 1 ฉบับ

3. บัตรประจำตัวประชาชน หรือข้าราชการของทายาทผู้มีสิทธิรับเงินสงเคราะห์ทุกคน ในกรณีมีผู้เยาว์ให้ใช้สูติบัตร สำหรับผู้ที่อายุเกิน 70 ปี ให้ใช้ทะเบียนบ้านแทน

4. ในกรณีสมาชิกระบุทายาทผู้มีสิทธิรับเงินไว้หลายคน เมื่อปรากฏว่าบุคคลหนึ่งบุคคล ใดไม่สามารถรับเงินด้วยตนเองได้ ให้มอบฉันทะให้บุคคลอื่นที่เป็นทายาทผู้มีสิทธิรับเงิน มารับ แทนได้พร้อมถ่ายสำเนาข้าราชการตำรวจ ที่เป็นพยานรับรองในใบมอบฉันทะตามแบบ กณ.ตร. 9 มาด้วย

5. ใบทะเบียนสมรสของทายาท กรณีที่ทายาทผู้นั้นเปลี่ยนแปลงนามสกุลตามสามี การจ่ายเงินสงเคราะห์

เงินสงเคราะห์นี้ไม่ถือเป็นมรดกของสมาชิกผู้ถึงแก่กรรมตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กองสวัสดิการ จะจ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ทายาทรับ ไปคนละส่วนเท่า ๆ กันการจ่ายเงิน สงเคราะห์จะจ่ายเป็น 2 งวด ๆ แรก 80,000 บาท ส่วนงวดที่ 2 จะรับภายใน 270 วัน

หมายเหตุ: ในอนาคตอันใกล้นี้จะเพิ่มวงเงินยืมจัดการศพงวดแรกจาก 80,000 เป็น 150,000 บาท

ขั้นตอนการจ่ายสงเคราะห์เพื่อสมาชิกที่ถึงแก่กรรม

1. เมื่อสมาชิกถึงแก่กรรม ต้นสังกัดจะแจ้งการถึงแก่กรรมตามแบบ กณ.ตร. 8 มายัง กองสวัสดิการ กรณีสมาชิกนอกประจำการ ที่ชำระเงินสงเคราะห์ที่กองสวัสดิการถึงแก่กรรมทายาท ของสมาชิกนั้นจะมาแจ้งการถึงแก่กรรมที่กองสวัสดิการ

2. เมื่อกองสวัสดิการได้รับแจ้งการถึงแก่กรรมของสมาชิก ก็จะทำการตรวจสอบ หมายเลขสมาชิกว่า เป็นสมาชิกหมายเลขใด ตลอดจนงวดชำระเงินสงเคราะห์ รวมทั้งหลักฐาน

ต่าง ๆ ว่าถูกต้องหรือไม่

3. เมื่อหลักฐานครบถ้วน ตามข้อ 1 จะดำเนินการนำใบสมัครของสมาชิกที่ถึงแก่กรรมมา ตรวจสอบว่ามอบให้ผู้ใด

4. ดำเนินการเบิกเงินเพื่อจัดการศพ ในระยะเวลาแรก รายละ 80,000 บาท ให้กับทายาท ของสมาชิกที่ถึงแก่กรรม

การดำเนินเบิกจ่ายเพื่อจัดการศพในระยะแรกนั้นในกรณีที่สมาชิกถึงแก่กรรมส่งเงิน สงเคราะห์ส่วนภูมิภาค ทางกองสวัสดิการจะดำเนินส่งเงินเพื่อจัดการศพในระยะแรกไปยังต้นสังกัด เป็นครีฟท์ของธนาคารกรุงไทย จำกัด หรือ โอนไปยังบัญชีที่ต้นสังกัดมายังกองสวัสดิการเพื่อให้ การดำเนินการจ่ายเงินจัดการศพระยะแรกนั้น ทางกองสวัสดิการจะใช้เวลาในการดำเนินการ นับตั้งแต่ได้รับแจ้งการถึงแก่กรรมของสมาชิก จนทายาทสามารถรับเงินได้ จะเป็นเวลาประมาณ 20 วัน

ส่วนในการที่ทายาทมาติดต่อที่กองสวัสดิการด้วยตนเองจะจ่ายเงินเพื่อจัดการศพใน ระยะแรก 80,000 บาท ให้กับทายาทรับไปเป็นเช็คของธนาคารกรุงไทย จำกัด ในกรณีหลักฐาน ครบถ้วนภายในวันที่ยื่นความประสงค์ขอรับเงินจัดการศพระยะแรก

1. สำหรับเงินสงเคราะห์งวดสุดท้ายจะจ่ายเงินให้กับทายาทเมื่อรวบรวมเงินสงเคราะห์ ที่หน่วยต่าง ๆ เรียกเก็บสมาชิกแล้วนำเงินส่ง กองการเงินให้ครบถ้วนทุกหน่วยก่อน จึงดำเนินการ จ่ายเงินให้กับทายาทต่อไป ซึ่งการจ่ายเงินสงเคราะห์งวดสุดท้ายนี้ ทางกองสวัสดิการจะหัก เงินสงเคราะห์ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ โดยจะหักไว้ 3% ของเงินสงเคราะห์ที่จ่ายให้กับ ทายาท

การจ่ายเงินงวดสุดท้าย ทางกองสวัสดิการจะดำเนินการให้แล้วเสร็จนับตั้งแต่การจ่ายเงิน จัดการศพระยะแรก จนทายาทได้รับเงินงวดสุดท้ายเป็นระยะเวลาประมาณ 2-3 เดือน

กรณีที่บัตรสมาชิกหาย หรือต้องการทราบหมายเลขสมาชิก

ในกรณีที่สมาชิกมาปณกิจทำบัตรสมาชิกหายและต้องการบัตรสมาชิกใหม่ก็สามารถ ทำได้โดยการเขียนคำร้องขอทำบัตรใหม่ส่งมายังกองสวัสดิการ หรือมาติดต่อด้วยตนเองก็ได้ทาง กองสวัสดิการจะทำบัตรสมาชิกใหม่ให้

ขั้นตอนการจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ทายาท

หมายเหตุ

1. ส่งเงินงวดแรก 80,000 บาท ให้กับทายาทของสมาชิกที่ถึงแก่กรรม กรณีหลักฐาน ถูกต้องในเขตกรุงเทพมหานคร วันเดียวและในต่างจังหวัด 15 วัน

2. เงินงวดสุดท้าย ส่งให้กับทายาทเมื่อเรียกเก็บครบจากทุกหน่วยงานแล้ว ใช้เวลาประมาณ 3 เดือน

โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ (สำรวจร่วมกับธนาคารอาคารสงเคราะห์กำกับดูแล)

รัฐบาลได้อนุมัติเงินงบประมาณให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ดำเนินงานตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการตามพระราชบัญญัติกฎีกาการเงินกู้ เพื่อที่อยู่ พ.ศ. 2535 เพื่อให้ข้าราชการสำรวจและลูกจ้างประจำขอู้เงินตามโครงการ ฯ ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ

วัตถุประสงค์

1. ซื้อที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุดเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเอง
2. ซื้อหรือปลูกสร้างอาคารเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเอง
3. ซื้อที่ดินเปล่าพร้อมปลูกสร้างอาคารเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเอง
4. ชำระหนี้ไถ่ถอนจำนองที่ดินเปล่าพร้อมปลูกสร้างอาคารเพื่อเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเองจากหน่วยงานเข้าสังกัดที่ผู้ผ่านสิทธิรับราชการอยู่หรือจากสถาบันการเงินอื่นที่ได้ทำสัญญาเงินกู้เงินเพื่อซื้อที่ดินเปล่ากับหน่วยงานเข้าสังกัดหรือสถาบันการเงินอื่น ไม่นเกิน 6 เดือนนับจากวันรับโอนกรรมสิทธิ์

5. ชำระหนี้ไถ่ถอนจำนองที่ดินอาคารหรือห้องชุดอันเป็นที่อยู่อาศัยแห่งแรกของตนเองจากหน่วยงานเข้าสังกัดที่ผู้ผ่านสิทธิรับราชการอยู่หรือจากสถาบันการเงินอื่น โดยมีเงื่อนไขดังนี้

5.1 กรณีกู้เพื่อไถ่ถอนจำนองที่ดินพร้อมอาคารหรือห้องชุดจากหน่วยงานต้นสังกัดที่ผู้ผ่านสิทธิรับราชการอยู่หรือจากสถาบันการเงิน จะต้องทำสัญญากู้เงินเพื่อซื้อที่อยู่อาศัยหน่วยงานต้นสังกัดหรือสถาบันการเงินไม่เกิน 6 เดือน นับจากวัน โอนกรรมสิทธิ์

5.2 ในกรณีที่ดินเป็นกรรมสิทธิ์ของผู้กู้แล้ว แต่ได้ทำสัญญากู้เงินเพื่อปลูกสร้างอาคารกับหน่วยงานเข้าสังกัดที่ผู้ผ่านสิทธิรับราชการอยู่หรือจากสถาบันการเงินไม่เกิน 6 เดือน นับจากวันที่เข้าอยู่อาศัย

ผู้มีสิทธิขอู้เงิน

ต้องเป็นข้าราชการสำรวจหรือลูกจ้างประจำข้าราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และอายุไม่เกิน 55 ปี

วงเงินที่ขอกู้

ไม่เกินร้อยละ 90.00 ของราคาประเมินหลักประกันและไม่เกินร้อยละ 90 ของราคาซื้อขายและไม่เกินสิทธิ์ที่ได้รับตามตำแหน่ง โดยเทียบตามระดับชั้นยศได้ดังนี้

1. พล.ต.อ.	กู้ได้ไม่เกิน 300,000 บาท
2. ร.ต.ต.-ร.ต.ท.	กู้ได้ไม่เกิน 300,000 บาท
3. ร.ต.อ.	กู้ได้ไม่เกิน 400,000 บาท
4. พ.ต.ต.	กู้ได้ไม่เกิน 500,000 บาท
5. พ.ต.ท.	กู้ได้ไม่เกิน 600,000 บาท
6. พ.ต.อ.	กู้ได้ไม่เกิน 700,000 บาท
7. พ.ต.อ. (พิเศษ) (ส.5 ชั้น 1-5) (18,080-22,180)	กู้ได้ไม่เกิน 800,000 บาท
8. พล.ต.ต.-พล.ต.อ.	กู้ได้ไม่เกิน 1,000,000 บาท

ระยะเวลาการกู้

ไม่เกิน 20 ปี และอายุผู้กู้เมื่อรวมกับจำนวนปีที่ขอกู้จะต้องไม่เกิน 65 ปี

อัตราดอกเบี้ย

ปัจจุบันประมาณร้อยละ 5.3 ต่อปี

การกู้ยืมเงินเพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (สวัสดิการสินเชื่อ 100%)

ด้วยรัฐบาลได้เห็นชอบมาตรการในการส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยให้ธนาคารอาคารสงเคราะห์ให้สินเชื่อแก่ข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ในวงเงิน ไม่เกินร้อยละ 100.00 ของราคาประเมินหลักประกันและราคาซื้อขาย ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้เห็นด้วยกับ มาตรการดังกล่าวโดยลงนามในข้อตกลงยินยอมเป็นผู้ดำเนินการหักเงินเดือนของผู้กู้ และรวบรวม นำส่งชำระหนี้เงินกู้ให้ธนาคาร ฯ ทุก ๆ เดือน ธนาคาร ฯ จะคิดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ผู้กู้ในสังกัด สำหรับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้อยู่ระยะยาวประเภทลอยตัวในอัตราต่ำ อัตราที่คิดกับบุคคลธรรมดาทั่วไปร้อยละ 1.00 ต่อปี

1. คุณสมบัติของผู้กู้

1.1 เป็นข้าราชการ หรือลูกจ้างประจำ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงาน องค์การอิสระของรัฐหรือพนักงานองค์การอิสระของรัฐหรือพนักงานองค์การมหาชน

1.2 อายุไม่เกิน 55 ปี

2. วัตถุประสงค์การของกู้ เป็นการของสินเชื่อใหม่ ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 เพื่อซื้อที่ดินพร้อมอาคาร หรือห้องชุด

2.2 เพื่อปลูกสร้างอาคาร หรือห้องชุด

2.3 เพื่อปลูกสร้างอาคาร หรือเพื่อซื้อที่ดินพร้อมปลูกสร้างอาคาร

2.4 เพื่อขยาย หรือต่อเติม ซ่อมแซมอาคาร

2.5 ใถ่ถอนจำนวนที่ดินพร้อมอาคารหรือห้องชุด

3. วงเงินให้กู้

3.1 ให้กู้ไม่เกินร้อยละ 100.00 ของราคาประเมินราคาที่ดินพร้อมอาคารหรืออาคารหรือห้องชุด ตามวัตถุประสงค์การขอกู้เงินแต่ละประเภท และไม่เกินร้อยละ 100.00 ของราคาซื้อขายหรือราคาค่าก่อสร้างแล้วแต่ว่าราคาใดต่ำกว่า

3.2 จำนวนเงินกู้ได้จะต้องสอดคล้องกับรายได้และความสามารถในการผ่อนชำระหนี้ตามระเบียบธนาคาร ฯ

4. ระยะเวลาการกู้ไม่เกิน 30 ปี และอายุผู้กู้รวมกับจำนวนปีที่ขอกู้ต้องไม่เกิน 65 ปี

5. หลักประกันในการขอกู้เงินเป็นโฉนดที่ดิน หรือ น.ส. 3 ก. หรือหนังสือแสดงกรรมสิทธิ์ ห้องชุด

การจัดสวัสดิการของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

การจัดสวัสดิการของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สวัสดิการและประเภทสวัสดิการสำหรับข้าราชการตำรวจ

สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ สำหรับข้าราชการตำรวจ มีดังนี้

1. เครื่องแต่งกายและอุปกรณ์
2. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล
3. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาบุตร
4. เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาสำหรับบุตร
5. เงินค่าเช่าบ้าน
6. เงินเบี้ยเลี้ยงเดินทางและค่าเช่าที่พักในการเดินทางไปราชการ
7. เงินรางวัลเจ้าหน้าที่
8. เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานท่าลาขัตฤระเบิด
9. เบี้ยกันดาร
10. เงินรางวัลในการจับกุมผู้กระทำผิดตาม กม. เกี่ยวกับการจราจรทางบก (ตำรวจจราจร)
11. เงินค่าตอบแทนการสืบสวนคดีอาญา ฯ (พนักงานสืบสวน)
12. เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันปราบปรามสืบสวนและ

ด้านการจราจร (ต.ป.ป.) (ต.ส.ส.) (ต.จ.ร.)

13. การขอยศ ขอขึ้นกรณีพิเศษ

14. การขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การบรรจุกายาทข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตจากการปฏิบัติหน้าที่เข้ารับราชการ
16. การขอพระราชทานเพลิงศพและจัดตั้งกองเกียรติยศ
17. เงินบำเหน็จเงินบำนาญ

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส จังหวัดสระแก้ว

สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบออกเป็น ดังนี้ ระดับกองบัญชาการ ระดับกองบังคับการ ระดับสถานีตำรวจ ซึ่งสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสอยู่ในการบังคับบัญชาของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส ที่ตั้งเดิมตั้งอยู่ถนนรัชตะวดี ตำบลผ่านศึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดปราจีนบุรี ที่ตั้งปัจจุบันตั้งอยู่ที่ 127 หมู่ 10 ตำบลผ่านศึก อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว ไปตามถนนรัชตะวดี (สายอรัญประเทศ-คลองหาด) ระยะทางประมาณ 19 กิโลเมตรและอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครไปตามถนนสายสุวรรณศร กรุงเทพมหานคร-นครนายก-สระแก้ว-อรัญประเทศ ระยะทางประมาณ 290 กิโลเมตร มีเนื้อที่ 10 ไร่ เป็นที่ดินนิคมสร้างตนเองคลองน้ำใส ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2515 ขณะนั้นอำนาจการสอบสวนขึ้นอยู่กับสถานีตำรวจอรัญประเทศ จำนวน 3 ตำบล คือ 1) ตำบลคลองน้ำใส 2) ตำบลผ่านศึก 3) ตำบลทับพริก ปัจจุบันอำนาจการสอบสวนขึ้นอยู่กับสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส งบประมาณก่อสร้างที่ทำงานเป็นงบประมาณของ ยูคอม (Ucom) ปัจจุบันยังไม่ได้รับงบประมาณทดแทนแต่อย่างใด งบประมาณที่ได้รับเพิ่มเติม อาคาร บ้านพัก ระดับรองสารวัตร (แบบแฝด) จากงบกรมตำรวจ (ปัจจุบันคือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ) เป็นเงิน 1,400,000 บาท อาคารเรือนแถวชั้นประทวน จำนวน 2 หลัง งบกรมตำรวจ เป็นเงิน 6,800,000 บาท สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสมีกำลังพล จำนวน 55 นาย โดยมีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 4 นาย และนายตำรวจชั้นประทวน จำนวน 51 นาย สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสมีเขตอำนาจในการสอบสวน 3 ตำบล คือ 1) ตำบลคลองน้ำใส 2) ตำบลผ่านศึก 3) ตำบลทับพริกมีอำนาจหน้าที่สืบสวนรักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนรักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำ ความผิดในทางอาญาและดูแลรักษาผลประโยชน์ทางสาธารณะการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรคลองน้ำใสจึงต้องยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนแบบแผนธรรมเนียมเป็นหลักสำคัญ

สภาพภูมิศาสตร์

สภาพอาณาเขตสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

ทิศเหนือ ติดต่อกับ สถานีตำรวจอรัญประเทศ

ทิศใต้ ติดต่อกับ สถานีตำรวจภูธรคลองหาด

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ สถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ สาธารณรัฐกัมพูชาประชาธิปไตย

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบเชิงเขามีลำคลอง คลองน้ำใสเป็นเขตพรมแดนธรรมชาติกั้นระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐกัมพูชาประชาธิปไตยทางด้านทิศตะวันออกและทิศใต้ รวมเป็นระยะทางยาวประมาณ 40 กิโลเมตร และสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส เป็นสถานีตำรวจภูธรที่อยู่หน้าด่านทางด้านสาธารณรัฐกัมพูชาประชาธิปไตย มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมดประมาณ 238 ตารางกิโลเมตร

สภาพภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปมีอากาศค่อนข้างร้อนแห้งแล้งพื้นที่สูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 47 เมตร ปริมาณน้ำฝนอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยปานกลางอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดทั้งปีประมาณ 28 องศาเซลเซียส

ลักษณะการปกครอง ขนาดพื้นที่และจำนวนประชากร

1. ตำบลคลองน้ำใส

1.1 ขนาดพื้นที่ 79 ตารางกิโลเมตร

1.2 จำนวนประชากร ชาย 2,302 คน หญิง 2,519 คน รวม 4,821 คน

1.3 หมู่บ้าน 12 หมู่บ้าน

2. ตำบลผ่านศึก

2.1 ขนาดพื้นที่ 91 ตารางกิโลเมตร

2.2 จำนวนประชากร ชาย 3,126 คน หญิง 3,123 คน รวม 6,249 คน

2.3 หมู่บ้าน 13 หมู่บ้าน

3. ตำบลทับพริก

3.1 ขนาดพื้นที่ 53 ตารางกิโลเมตร

3.2 จำนวนประชากร ชาย 1,665 คน หญิง 1,674 คน รวม 3,339 คน

3.3 หมู่บ้าน 7 หมู่บ้าน

รวมพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 238 ตารางกิโลเมตร รวมประชากรทั้งหมด 14,409 คน

ซึ่งแบ่งเป็นชาย 7,093 คน หญิง 7,316 คน (ข้อมูลฝ่ายทะเบียน เดือนตุลาคม 2554)

วิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

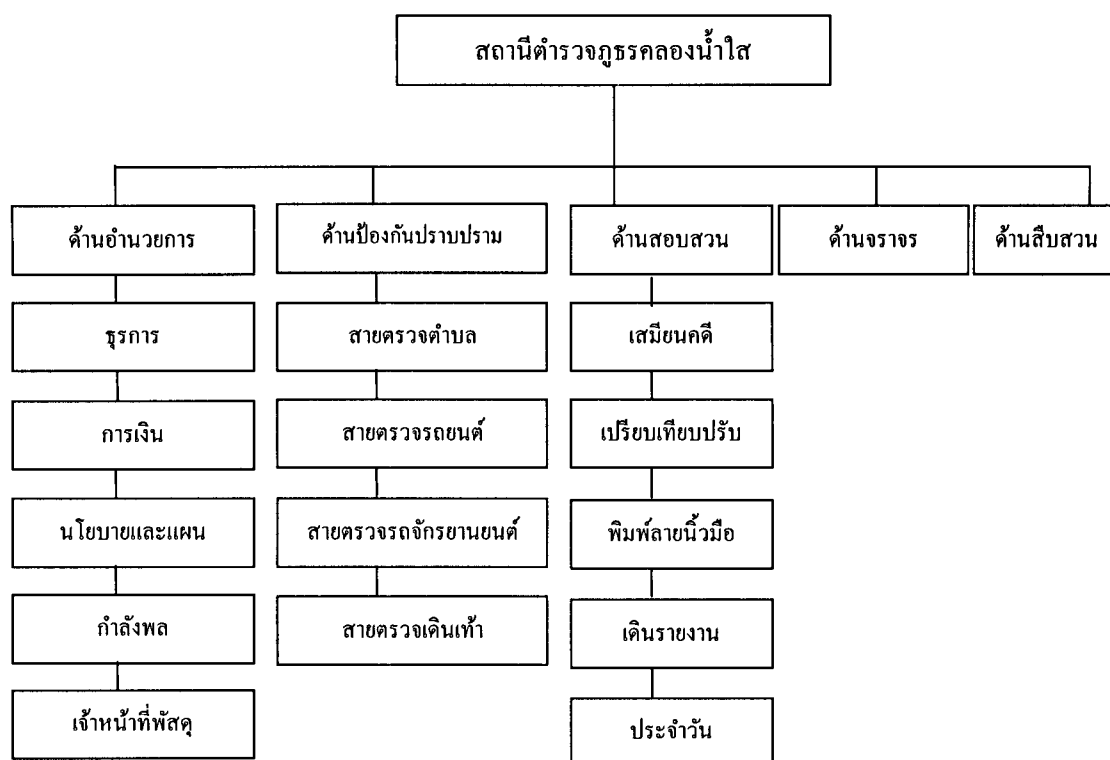
สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสเป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายและบริการประชาชนด้วยความเป็นกลาง เสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติ

พันธกิจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

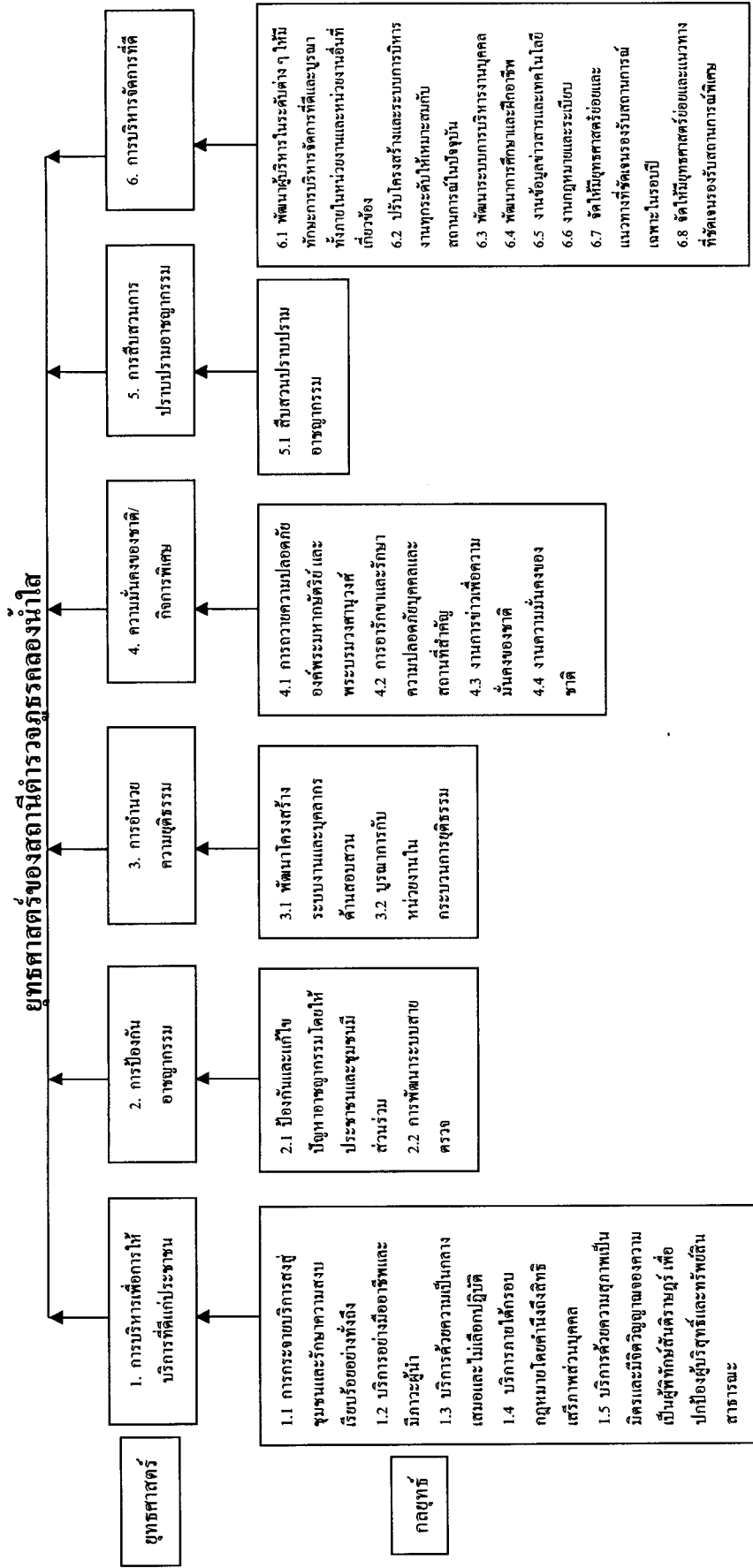
1. รักษาความปลอดภัยและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ตลอดจนผู้แทนพระองค์และพระราชอาคันตุกะ
2. รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนรักษาความมั่นคงของราชอาณาจักร
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดอาญา
4. อำนวยความยุติธรรม โดยยึดหลักยุติธรรม มุ่งเน้นการจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ
5. ให้บริการที่เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
6. ส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนและท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการป้องกันควบคุมและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

ค่านิยมของตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

1. ใช้ชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด ซื่อสัตย์สุจริต
2. มีคุณธรรม จริยธรรม
3. มีจิตสำนึกรับผิดชอบตนเอง ครอบคลุมและหน้าที่การงาน
4. พึ่งตนเองด้วยศักดิ์ศรี มีวินัย ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน
5. มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์



ภาพที่ 1 การแบ่งแผนผังสายงานการบังคับบัญชาของสำนักงานตำรวจภูธรคลองน้ำใส



ภาพที่ 2 ยุทธศาสตร์ของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชัยนันท ปานเด (2545, บทคัดย่อ) เรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูประจำการ ครูวิชาการและครูอัตราจ้างต่อการจัดสวัสดิการและการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารครู ประจำการ ครูวิชาการและครูอัตราจ้างต่อสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกเป็น 9 ด้าน คือ 1) รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน 2) โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3) ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 4) สภาพการทำงาน 5) การยอมรับนับถือ 6) ความมั่นคงในการ ทำงาน 7) ความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบ 8) ความสำเร็จในการทำงาน 9) นโยบายและ การบริหาร กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหาร ครูประจำการ ครูวิชาการและอัตราจ้าง จำนวน 945 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีของ Schaffe ผลการวิจัย พบว่า

1. ครูอัตราจ้างมีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน of ครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผู้บริหาร ครูประจำและครูวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน of ครูอัตราจ้างอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนด้านสภาพการทำงานด้านความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผู้บริหาร ครูประจำการและครูวิชาการ มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการและความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่าง ๆ ในการทำงาน of ครูอัตราจ้าง ไม่แตกต่างกัน

4. ผู้บริหาร ครูประจำการและครูวิชาการ จำแนกตามเพศ อายุและระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีความเห็นต่อผลการปฏิบัติตามภาระงาน คุณลักษณะความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ of ครูอัตราจ้างไม่แตกต่างกันยกเว้นเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ศศิธร ลิทธิรัตนยืนยง (2546, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้การที่บุคลากรปฏิบัติงานตามตำแหน่งและได้รับค่าตอบแทนแล้ว ยังควรได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการการเลี้ยงดูบุตร ด้านสวัสดิการสถานพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านค่าตอบแทนพิเศษ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัย ด้านการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยและด้านสหกรณ์ ออมทรัพย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (ANOVA) ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สายวิชาการ รองมาเป็นสายสนับสนุน และสายบริหารและธุรการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีโดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนันทนาการและด้านที่พักอาศัยภายในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้บุคลากรที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ และสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีโดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปน่าจะจะได้ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงการจัดสวัสดิการทั้ง 8 ด้าน โดยเฉพาะด้านที่ควรเร่งปรับปรุงเป็นด้านนันทนาการ และด้านที่พักอาศัยภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากร

ประเสริฐ คงแก้ว (2547, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดปทุมธานี ต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษารวบรวมครั้งนี้ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดปทุมธานีต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการครูจังหวัดปทุมธานี ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 22 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเปรียบเทียบตามตารางสำเร็จรูป Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง

จำนวน 280 คน จากประชากรทั้งหมด 1,388 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถามความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น 0.91 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูจังหวัดปทุมธานี มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม 10 ด้าน มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนสมาชิกครูสภา (ช.พ.ค.) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านมูลนิธิช่วยครูที่ประสบภัยจากการก่อเหตุร้าย

2. ข้าราชการครูจังหวัดปทุมธานี ที่มีอายุ และเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 10 ด้าน ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ศรียา มีสมบุรณ์ (2547, บทคัดย่อ) เรื่องความคิดเห็นของพนักงานการประปานครหลวงต่อสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานครในการศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานการประปานครหลวงต่อสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรู้ของพนักงานการประปานครหลวงต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และเพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงานการประปานครหลวงต่อสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดสร้างแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรใช้สถิติ t-test และ F-test ผลการศึกษามีดังนี้

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เจ้าหน้าที่พนักงานการประปานครหลวงส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 46-55 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาค่ำกว่าระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน มีอายุราชการระหว่าง 25-32 ปี ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับความรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในระดับสูงในด้านผลเสียของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ โดยเฉพาะการแปรรูปจะทำให้ประชาชนต้องรับภาระค่าใช้จ่าย การประปานครหลวงเพิ่มขึ้นและความรู้ในด้านความหมายของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ในประเด็นที่ว่า การแปรรูปรัฐวิสาหกิจเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง เห็นด้วยในด้าน (3 ด้าน) อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะในประเด็นด้านหลักการการจัดสวัสดิการที่ว่าการจัดสวัสดิการของการประปานครหลวงจะเป็นการสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและอายุราชการกับความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ แนวทางการจัดสวัสดิการ หลักการจัดสวัสดิการและประเภทของสวัสดิการ พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ด้านแนวทางการจัดสวัสดิการ หลักการจัดสวัสดิการและประเภทของสวัสดิการที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจด้านแนวทางการจัดสวัสดิการและด้านการจัดสวัสดิการที่ต่างกัน ส่วนอายุราชการ พบว่า อายุราชการของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกัน มีผลต่อความเห็นในด้านแนวทางการจัดสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ และหลักการจัดสวัสดิการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งนี้ คือ ด้านนโยบายควรกำหนดให้มีการจัดสวัสดิการอย่างต่อเนื่องควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงานและควรมีคณะกรรมการสวัสดิการคอยติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการของพนักงาน

ด้านการปฏิบัติงานควรดำเนินการจัดฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้ในด้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในเรื่องการกระจายหุ้นและผลดีของการแปรรูปรัฐวิสาหกิจเพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักรู้และให้ความร่วมมือ ส่วนแนวทางการจัดสวัสดิการควรมีครบตามที่กฎหมายกำหนดและยึดหลักความพึงพอใจความต้องการที่แท้จริงครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล

ตลอดจนมีแนวทางในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานกับการทำงานล่วงเวลาเพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับประเภทของสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ควรจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงเรื่องการคลอดบุตร สิทธิในการลาป่วย การเบิกค่ารักษาพยาบาลตนเองและการจัดสรรบำเหน็จให้แก่พนักงานที่เกษียณอายุ

สรีรัตน์ กันศรีเวียง (2547, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในด้านสวัสดิการของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคคลในด้านสวัสดิการกับสถานภาพของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 290 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ t-test และแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงาน เพศหญิง อายุต่ำกว่าและเท่ากับ 35 ปี มีสถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ประจำเดือนน้อยกว่าและเท่ากับ 20,000 บาท กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความต้องการต่อการจัดบริการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจและด้านความมั่นคงและความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด การจัดบริการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยและด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนการจัดบริการสวัสดิการด้านสันตนาการอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างเมื่อจำแนกตามสถานภาพ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร รายได้ประจำเดือน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีความคิดเห็นต่อสวัสดิการแต่ละด้านไม่แตกต่างกันในทางสถิติ เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีผลแตกต่าง 3 รายการ ได้แก่ ส่วนสวัสดิการเกี่ยวกับเศรษฐกิจกับระดับการศึกษา สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยกับเพศ และสวัสดิการเกี่ยวกับสันตนาการกับตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สิรินันท์ หุตะเสรี (2550, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนประเสริฐอิสลามต่อโครงการอาหารกลางวันและบริการสวัสดิการของโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนประเสริฐอิสลามต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันและบริการสวัสดิการของโรงเรียน 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนประเสริฐอิสลามต่อการจัดโครงการอาหารกลางวันและบริการสวัสดิการของโรงเรียน จำแนกตามเพศและช่วงชั้นของนักเรียน

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 และช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนประเสริฐอิสลาม จำนวน 479 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อโดยผู้เชี่ยวชาญ มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนประเสริฐอิสลามมีความคิดเห็นต่อโครงการอาหารกลางวันและบริการสวัสดิการของโรงเรียนในภาพรวม อยู่ในระดับมากความคิดเห็นในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนประเสริฐอิสลามต่อบริการสวัสดิการของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.99$)

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน โรงเรียนประเสริฐอิสลามต่อ โครงการอาหารกลางวันและสวัสดิการของโรงเรียน เมื่อจำแนกตามเพศและช่วงชั้นของนักเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน

กมนพร วังกานนท์ (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการจัดสวัสดิการ ความรู้ความเข้าใจเรื่องสวัสดิการ และพฤติกรรมการใช้สวัสดิการของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ส่วนกลางและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ส่วนกลาง ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของความรู้ความเข้าใจเรื่องสวัสดิการและพฤติกรรมการใช้สวัสดิการ ต่อความคิดเห็นที่มีต่อการจัดสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ส่วนกลาง ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ส่วนกลาง จำนวน 875 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้ขนาดของตัวอย่างจำนวน 366 คน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) การทดสอบค่าที (t-test) และ F-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของ F-test ใช้วิธี Least significant difference (LSD) ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และเห็นด้วยปานกลางกับสวัสดิการ โดยเห็นด้วยกับการจัดสวัสดิการด้านเครื่องแต่งกายมากที่สุด

2. บุคลากรมีพฤติกรรมการใช้สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีมากที่สุด และใช้สวัสดิการที่พักอาศัยนิคมทวิสุข บางแค่น้อยที่สุด

3. บุคลากรมีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่ง และเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ฐากร จະนะพรม (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การศึกษาค้นคว้าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติและเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้

แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 238 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ ค่า F-test

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติในภาพรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์สูงสุด รองลงมา ด้านการสงเคราะห์ข้าราชการ ด้านการให้กู้เงิน ด้านการเคหะสงเคราะห์ ด้านกีฬาและนันทนาการ ตามลำดับ
2. ด้านการทดสอบสมมติฐาน เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ รายได้ ชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

เสาวนีย์ เต็มทอง (2552, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อร้านค้าสวัสดิการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริโภคที่มีต่อร้านค้าสวัสดิการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อร้านค้าสวัสดิการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ของผู้บริโภค จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริโภคที่ร้านค้าสวัสดิการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ จำนวน 132 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริโภคมีความคิดเห็นต่อร้านค้าสวัสดิการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ในภาพรวมคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่ามากที่สุด คือ ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ ด้านช่องทางการจำหน่าย/ สถานที่ ด้านการส่งเสริมการตลาดและด้านพนักงาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อร้านค้าสวัสดิการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ของผู้บริโภคจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริโภคที่มีอายุ และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ ผู้บริโภคที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านราคา ผู้บริโภค

ที่มีอายุและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านช่องทางการจำหน่าย/สถานที่ ผู้บริโภคที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษาและอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ด้านการส่งเสริมการตลาด ผู้บริโภคที่มีระดับการศึกษา และอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ และด้านพนักงานผู้บริโภคที่มีระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

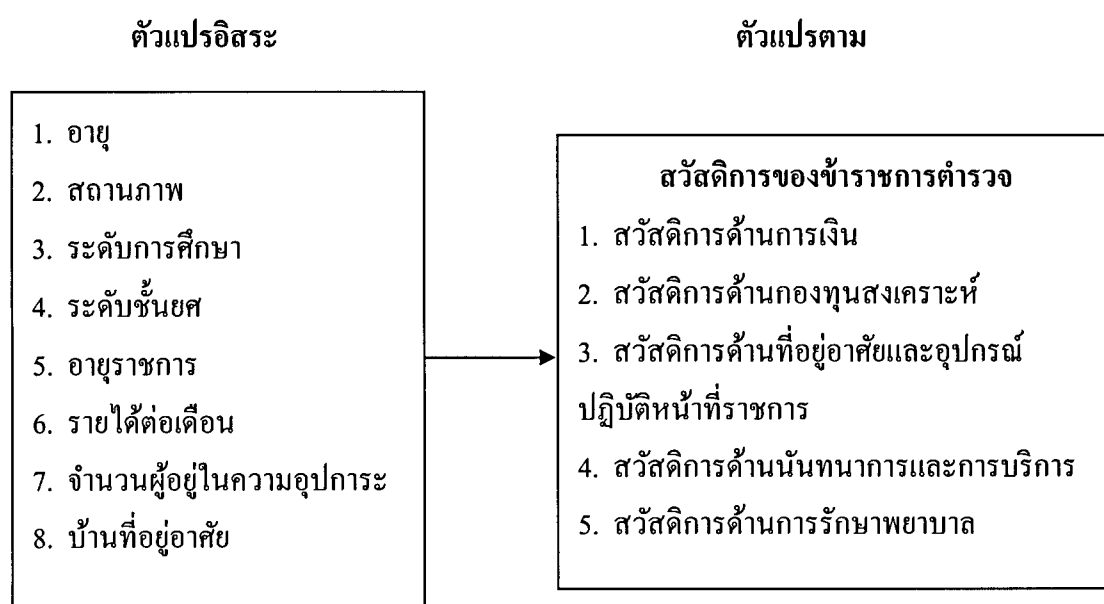
อุษณา สุพรรณวิวัฒน์ (2553, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชนของเทศบาลตำบล โพธิ์พระยา อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และหาข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบล โพธิ์พระยา อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเลือกมาแบบเจาะจง จำนวน 20 คน ได้แก่ ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกรรมการชุมชน และประชาชน แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเทศบาลตำบล โพธิ์พระยาจัดบริการได้ตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพและด้านการส่งเสริมกีฬา สวัสดิการด้านการศึกษาซึ่งได้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียน และด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยนั้นจัดให้มีคุณภาพ ในขณะที่ด้านการจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าการจัดบริการสวัสดิการสังคมให้ประชาชนไม่ตรงตามที่ประชาชนต้องการ และยังต้องปรับปรุงคุณภาพ สาเหตุเนื่องมาจากเทศบาลมีพื้นที่ในการดำเนิน โครงการน้อยเพื่อความยั่งยืน ส่งเสริมกีฬาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุม จัดให้มีอุปกรณ์กีฬาเพิ่มมากขึ้น และเทศบาลควรปรับปรุงภูมิทัศน์เพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และมีสวนสาธารณะเพิ่มขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กรอบแนวคิดความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส ผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน โดยนำตัวแปรมาจากการจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจากการศึกษาและกำหนดเป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส จำนวน 51 นาย (ฝ่ายกำลังพลสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส)

ตารางที่ 3 จำนวนประชากรของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

แผนก/ ด้าน	จำนวนประชากร
1. ด้านอำนวยการ	10
2. ด้านป้องกันปราบปราม	24
3. ด้านสอบสวน	9
4. ด้านจราจร	3
5. ด้านสืบสวน	5
รวม	51

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยแบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ผู้อยู่ในความอุปการะและบ้านที่อยู่อาศัย จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล จำนวน 34 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) และมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน (ฐากร จนนะพรม, 2552, หน้า 45-46) ดังนี้

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด	ให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยมาก	ให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย	ให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีรวมทั้งงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องในเรื่องความคิดเห็นในด้านสวัสดิการจากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษามาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

3.1 อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 พันตำรวจโท ภาคภูมิ ศรีลาภะมาศ สารวัตรใหญ่ หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส

3.3 ดาบตำรวจ ผิน ทินโชคชัย ผู้บังคับหมู่งานป้องกันปราบปรามทำหน้าที่เจ้าหน้าที่การเงินและสวัสดิการต่าง ๆ

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรวัฒนานคร จำนวน 30 นาย เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ มากกว่า หรือเท่ากับ 0.70 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ศูนย์การศึกษาสระแก้ว ถึงสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส เพื่อขอความร่วมมือในการทำการศึกษาระบุและขออนุญาตเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร เป้าหมายในสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส
2. เมื่อสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสตอบอนุญาต ผู้วิจัยก็จะทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนด้วยตนเอง โดยเรียกประชุมกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตลอดจนรายละเอียดของแบบสอบถาม
3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไป จำนวน 51 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและส่งงานสมบูรณ์ จำนวน 51 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่จะศึกษา

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยใช้วิธีการประมวลค่าทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ อาชวราชการ รายได้ต่อเดือน จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ บ้านที่อยู่อาศัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส คือ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ข้อมูลเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส วิเคราะห์โดยใช้สถิติ Compare mean

เกณฑ์การแปรผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปรผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (โกวิท กระจ่าง และกิจฐเขต ไกรवास, 2540, หน้า 27-28) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

3.26-4.00 หมายถึง ความคิดเห็นมากที่สุด

2.51-3.25 หมายถึง ความคิดเห็นมาก

1.76-2.50 หมายถึง ความคิดเห็นน้อย

1.00-1.75 หมายถึง ความคิดเห็นน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว มีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสจำแนกตาม อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ระดับชั้นยศ, อายุราชการ, รายได้ต่อเดือน, จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ, บ้านที่อยู่อาศัย โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส จำนวน 51 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	3	5.90
สมรส	46	90.20
หม้าย/ หย่าร้าง	2	3.90
รวม	51	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
การศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	8	15.70
มัธยมศึกษาตอนปลาย	25	49.00
อนุปริญญา หรือ ปวส.	4	7.80
ปริญญาตรี	14	27.50
ปริญญาโท	0	0.00
รวม	51	100.00
ยศ		
พลตำรวจ	0	0.00
ส.ต.ต.	0	0.00
ส.ต.ท.	2	3.90
ส.ต.อ.	2	3.90
จ.ส.ต.	8	15.70
ด.ต.	39	76.50
รวม	51	100.00
อายุราชการ		
น้อยกว่า 5 ปี	2	3.90
6-10 ปี	3	5.90
11-15 ปี	5	9.80
16-20 ปี	16	31.40
21-25 ปี	8	15.70
26 ปี	17	33.30
รวม	51	100.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้สุทธิต่อเดือน		
ต่ำกว่า 6,000 บาท	0	0.00
6,001-7,000 บาท	0	0.00
7,001-8,000 บาท	0	0.00
8,001-9,000 บาท	0	0.00
9,001-10,000 บาท	0	0.00
10,001 บาทขึ้นไป	51	100.00
รวม	51	100.00
จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ		
ไม่มี	2	3.90
1-2 คน	20	39.20
3-4 คน	25	49.10
มากกว่า 4 คนขึ้นไป	4	7.80
รวม	51	100.00
บ้านที่อยู่อาศัย		
บ้านของตนเอง	25	49.00
อาศัยอยู่กับบิดา มารดา	5	9.80
บ้านเช่า	2	3.90
บ้านพักของทางราชการ	19	37.30
รวม	51	100.00

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรสแล้วมากที่สุดร้อยละ 90.20 รองลงมา คือ โสด ร้อยละ 5.90 และหม้าย/หย่า ร้อยละ 3.90 การศึกษา จบมัธยมศึกษาตอนปลายมากที่สุด ร้อยละ 49.00 รองลงมาคือจบปริญญาตรี มัธยมศึกษา และอนุปริญญา คิดเป็นร้อยละ 27.50, 15.70 และ 7.80 ตามลำดับ ตำแหน่งราชการยศ ค.ต. มากที่สุดร้อยละ 46.50 รองลงมา คือ จ.ส.ต., ส.ต.อ., และ ส.ต.ท. คิดเป็นร้อยละ 15.70, 3.90, 3.90 ตามลำดับ อายุราชการมากที่สุดที่ 26 ปีขึ้นไป คิดเป็น

ร้อยละ 33.30 รองลงมา 16-20 ปี, 21-25 ปี, 11-15 ปี, 6-10 ปี และ น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.40 15.70, 9.80, 5.90 และ 3.90 ตามลำดับ รายได้สุทธิต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 100.00 จำนวนผู้อยู่ในอุปการะมากที่สุด 3-4 คน คิดเป็นร้อยละ 49.00 รองลงมาคือ 1-2 คน มากกว่า 4 คนขึ้นไป และไม่มีผู้อุปการะ คิดเป็นร้อยละ 39.20, 7.80 และ 3.90 ตามลำดับ บ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองมากที่สุดร้อยละ 49.00 รองลงมาบ้านพักของทางราชการ อาศัยอยู่กับ บิดามารดา และบ้านเช่า คิดเป็นร้อยละ 37.30, 9.80 และ 3.90 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการ ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการด้านการเงิน

สวัสดิการด้านการเงิน	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็น					μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. คำชี้แจงแนะนำจากเจ้าหน้าที่	20 (39.20)	17 (33.30)	0 (0.00)	14 (27.50)	0 (0.00)	3.12	0.81	มาก	2
2. ความสะดวกในการใช้บริการ	28 (54.90)	9 (17.60)	0 (0.00)	14 (27.50)	0 (0.00)	3.27	0.87	มากที่สุด	1
3. การจัดโครงการสหกรณ์ ออมทรัพย์	15 (29.40)	27 (52.90)	0 (0.00)	9 (17.60)	0 (0.00)	3.12	0.68	มาก	2
4. การให้กู้เงินกองกลางกรณี ปกติและกรณีพิเศษ	19 (37.30)	13 (25.50)	0 (0.00)	19 (37.30)	0 (0.00)	3.00	0.87	มาก	4
5. การให้กู้เงินกองกลางเพื่อ จัดหาที่อยู่อาศัย	9 (17.60)	13 (25.50)	0 (0.00)	19 (37.30)	10 (19.60)	2.41	1.00	น้อย	7
6. การจัดโครงการกู้เงินเพื่อที่ อยู่อาศัยของข้าราชการ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)	14 (27.50)	18 (35.30)	0 (0.00)	9 (17.60)	10 (19.60)	2.71	1.08	มาก	6
7. การจัดเงินทุนหมุนเวียน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจกู้ยืม ซื้อบ้านพร้อมที่ดิน (ธนาคารกรุงไทย)	19 (37.30)	13 (25.50)	0 (0.00)	9 (17.60)	10 (19.60)	2.80	1.15	มาก	5
ภาพรวม						2.92	0.80	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านการเงิน พบว่า ต้องการความสะดวกในการใช้บริการมากที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = 0.87$) รองลงมา คือ การจัดโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์เท่ากับ ค่าชี้แจงแนะนำจากเจ้าหน้าที่ ($\mu = 3.12, \sigma = 0.68$) และ ($\mu = 3.12, \sigma = 0.81$) ตามลำดับ การให้กู้เงินกองกลางกรณีปกติและกรณีพิเศษ ($\mu = 3.00, \sigma = 0.87$) การจัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการตำรวจกู้ยืมซื้อบ้านพร้อมที่ดิน (ธนาคารกรุงไทย) ($\mu = 2.80, \sigma = 1.15$) การจัดโครงการกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์) ($\mu = 2.71, \sigma = 1.08$) การให้กู้เงินกองกลางเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย ($\mu = 2.41, \sigma = 1.00$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์

สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์	จำนวนและร้อยละของระดับ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความสะดวกในการติดต่อด้านกองทุนสงเคราะห์	10 (19.60)	22 (43.10)	14 (27.50)	5 (9.80)	2.73	0.90	มาก	5
2. การได้รับข่าวสารด้านกองทุนสงเคราะห์	10 (19.60)	22 (43.10)	14 (27.50)	5 (9.80)	2.73	0.90	มาก	5
3. การจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีสมานชิกถึงแก่กรรม	19 (37.30)	17 (33.30)	10 (19.60)	5 (9.80)	2.98	0.99	มาก	4
4. โครงการฌาปนกิจสงเคราะห์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	19 (37.30)	17 (33.30)	15 (29.40)	0 (0.00)	3.08	0.82	มาก	3
5. โครงการมูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว	14 (27.50)	32 (62.70)	5 (9.80)	0 (0.00)	3.18	0.59	มาก	1
6. โครงการมูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจรรยา (กรณีปฏิบัติหน้าที่ด้านการจรรยา)	9 (17.60)	13 (25.50)	24 (47.10)	5 (9.80)	2.51	0.90	มาก	7
7. โครงการมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ	10 (19.60)	36 (70.60)	5 (9.80)	0 (0.00)	3.10	0.54	มาก	2
ภาพรวม					2.71	0.72	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ พบว่า โครงการ

มูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัวมากที่สุด ($\mu = 3.18, \sigma = 0.59$) รองลงมา คือ โครงการมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ ($\mu = 3.10, \sigma = 0.54$) โครงการฌาปนกิจ สงเคราะห์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\mu = 3.08, \sigma = 0.82$) การจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีสมาชิก ถึงแก่กรรม ($\mu = 2.98, \sigma = 0.99$) ความสะดวกในการติดต่อด้านกองทุนสงเคราะห์โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับการได้รับข่าวสารด้านกองทุนสงเคราะห์ ($\mu = 2.73, \sigma = 0.90$) เท่ากันและ โครงการมูลนิธิ สงเคราะห์ตำรวจจราจร (กรณีปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจร) น้อยที่สุด ($\mu = 2.51, \sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนใน ด้านสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	จำนวนและร้อยละของระดับ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ความสะดวกในการใช้บริการ	10 (19.60)	31 (60.80)	10 (19.60)	0 (0.00)	3.00	0.63	มาก	1
2. ความสะดวกในการติดต่อเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน	5 (9.80)	27 (52.90)	19 (37.30)	0 (0.00)	2.730	0.64	มาก	3
3. การจัดหาการบ้านพักส่วนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	5 (9.80)	27 (52.90)	14 (27.50)	5 (9.80)	2.630	0.80	มาก	6
4. การจัดหาการบ้านพักของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส	5 (9.80)	27 (52.90)	14 (27.50)	5 (9.80)	2.530	0.81	มาก	7
5. การจัดโครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการตำรวจ	5 (9.80)	22 (43.10)	19 (37.30)	5 (9.80)	2.65	0.81	มาก	4
6. การให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขยารถจักรยานยนต์ผ่อนส่ง	9 (17.60)	20 (39.20)	17 (33.30)	5 (9.80)	2.65	0.90	มาก	5
7. การให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขยารถป็นผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ	14 (27.50)	18 (35.30)	14 (27.50)	5 (9.80)	2.80	0.96	มาก	2
ภาพรวม					2.71	0.72	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ พบว่า ความต้องการด้านความสะดวกในการใช้บริการ มากที่สุด ($\mu = 3.00, \sigma = 0.63$)

การให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายอาวุธปืนผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.96$) ความสะดวกในการติดต่อเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน ($\mu = 2.73$, $\sigma = 0.64$) การจัดโครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการตำรวจ ($\mu = 25.65$, $\sigma = 0.81$) การให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายรถจักรยานยนต์ผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.90$) การจัดอาคารบ้านพักส่วนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\mu = 2.63$, $\sigma = 0.80$) และการจัดอาคารบ้านพักของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสน้อยที่สุด ($\mu = 2.53$, $\sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสันตนาการและการบริการ

สวัสดิการด้านสันตนาการและการบริการ	จำนวนและร้อยละของระดับ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. การได้รับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่	13 (25.50)	24 (47.10)	9 (17.60)	5 (9.80)	2.88	0.91	มาก	1
2. ความสะดวกในการใช้บริการ	10 (19.60)	22 (43.10)	0 (0.00)	19 (37.30)	2.82	0.74	มาก	2
3. การจัดสถานตากอากาศพักผ่อน บางละมุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	10 (19.60)	17 (33.30)	19 (37.30)	5 (9.80)	2.63	0.92	มาก	5
4. การจัดฌาปนสถานสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ (วัดศรีทศเทพวรวิหาร)	10 (19.60)	17 (33.30)	24 (47.10)	0 (0.00)	2.73	0.78	มาก	3
5. การจัดสโมสรสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	10 (19.60)	17 (33.30)	19 (37.30)	5 (9.80)	2.63	0.92	มาก	5
6. การจัดสนามกีฬาสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	15 (29.40)	17 (33.30)	9 (17.60)	10 (19.60)	2.73	1.01	มาก	4
7. การจัดวงดุริยางค์ สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ	5 (9.80)	22 (43.10)	9 (17.60)	15 (29.40)	2.33	1.01	น้อย	7
ภาพรวม					2.68	0.83	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านสันตนาการและการบริการ พบว่า การได้รับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่ ($\mu = 2.88$, $\sigma = 0.91$) ความสะดวกในการใช้บริการ ($\mu = 2.82$, $\sigma = 0.74$) การจัดฌาปนสถานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (วัดศรีทศเทพวรวิหาร) ($\mu = 2.73$,

$\sigma = 0.78$) การจัดสนามกีฬาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\mu = 2.73, \sigma = 1.01$) การจัดสโมสรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\mu = 2.63, \sigma = 0.92$) เท่ากับการจัดสถานตากอากาศพักผ่อนบางละมุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\mu = 2.63, \sigma = 0.92$) และ การจัดวงดุริยางค์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติน้อยที่สุด ($\mu = 2.33, \sigma = 1.01$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสวัสดิการ ด้านการรักษาพยาบาล

สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	จำนวนและร้อยละของระดับ				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	ความคิดเห็น							
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ค่าจ้างแนะนำจากเจ้าหน้าที่	10 (19.60)	41 (80.40)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.20	0.40	มาก	4
2. ความสะดวกในการใช้บริการ	29 (56.90)	17 (33.30)	5 (9.80)	0 (0.00)	3.47	0.67	มากที่สุด	2
3. การจัดบริการทางการแพทย์ การรักษาพยาบาล	34 (66.70)	17 (33.30)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.67	0.48	มากที่สุด	1
4. การส่งเสริมสุขภาพ	19 (37.30)	27 (52.90)	5 (9.80)	0 (0.00)	3.27	0.64	มากที่สุด	7
5. การให้บริการปรึกษาแนะนำความรู้ ทางด้านการแพทย์และสุขภาพอนามัย	15 (29.40)	31 (60.80)	5 (9.80)	0 (0.00)	3.20	0.60	มาก	5
6. การจัดการรักษาพยาบาล	20 (39.20)	31 (60.80)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.39	0.50	มากที่สุด	3
7. การให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย	15 (29.40)	31 (60.80)	5 (9.80)	0 (0.00)	3.20	0.60	มาก	5
ภาพรวม					3.34	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล พบว่า การจัดบริการทางการแพทย์การรักษาพยาบาล ($\mu = 3.67, \sigma = 0.48$) ความสะดวกในการใช้บริการ ($\mu = 3.47, \sigma = 0.67$) การจัดการรักษาพยาบาล ($\mu = 3.39, \sigma = 0.50$) ค่าจ้างแนะนำจากเจ้าหน้าที่ ($\mu = 3.20, \sigma = 0.40$) การให้บริการปรึกษาแนะนำความรู้ทางด้านการแพทย์และสุขภาพอนามัย ($\mu = 3.20, \sigma = 0.60$) เท่ากับการให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย ($\mu = 3.20, \sigma = 0.60$) และการส่งเสริม

สุขภาพ ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 สรุปภาพรวมความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของ
ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ความคิดเห็น	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. สวัสดิการด้านการเงิน	2.92	0.80	มาก	2
2. สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์	2.71	0.72	มาก	3
3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติ หน้าที่ราชการ	2.71	0.72	มาก	3
4. สวัสดิการด้านสหนาการและการบริการ	2.68	0.83	มาก	5
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.34	0.39	มากที่สุด	1

จากตารางที่ 10 สรุปภาพรวมความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานี
ตำรวจภูธรคลองน้ำใส มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุด ($\mu = 3.34$,
 $\sigma = 0.39$) รองลงมาได้แก่ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์เท่ากับสวัสดิการ
ด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการและสวัสดิการด้านสหนาการและการบริการ
น้อยที่สุด ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.80$), ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.72$), ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.72$) และ ($\mu = 2.68$,
 $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส กองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามสถานภาพ

ความคิดเห็น	ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส			ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส							
	โสด	สมรส	ระดับ	หย่าร้าง	ระดับ	รวม	ระดับ				
	μ	σ		μ	σ	μ	σ				
1. สวัสดิการด้านการเงิน	2.71	0.86	มาก	2.91	0.82	3.21	0.70	มาก	2.92	0.80	มาก
2. สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์	2.33	0.33	น้อย	2.70	0.73	3.28	0.40	มากที่สุด	2.71	0.72	มาก
3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.33	0.33	น้อย	2.70	0.73	3.28	0.40	มากที่สุด	2.71	0.72	มาก
4. สวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ	2.14	0.38	น้อย	2.68	0.84	3.42	0.80	มากที่สุด	2.68	0.83	มาก
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.24	0.46	มาก	3.34	0.37	3.42	0.80	มากที่สุด	3.34	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	2.51	0.47	มาก	2.87	0.70	3.32	0.62	มากที่สุด	2.87	0.69	มาก

จากตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้าน
สวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า
โดยภาพรวมผู้มีสถานภาพหย่าร้างมีความต้องการสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่า สมรส และ โสด
ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากกว่าสมรสและ โสด
ตามลำดับ

ผู้มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์มากกว่าสมรส
และ โสด ตามลำดับ

ผู้มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่
ราชการมากกว่าสมรสและ โสด ตามลำดับ

ผู้มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการมากกว่า
สมรสและ โสด ตามลำดับ

ผู้มีสถานภาพหย่าร้าง มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าสมรส
และ โสด ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลน้ำใส กองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดสระแก้ว จำนวนตามระดับการศึกษา

ความคิดเห็น	มัธยมต้น		ระดับ		มัธยมปลาย		ระดับ		อนุปริญญา		ระดับ		ปริญญาตรี		ระดับ		ปริญญาโท		ระดับ		รวม		
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	
1. สวัสดิการด้านการเงิน	3.02	0.84	มาก	0.81	มาก	2.25	0.56	น้อย	2.97	0.81	มาก	0.00	0.00	-	2.92	0.80	มาก	0.00	0.00	-	2.71	0.72	มาก
2. สวัสดิการด้านกองทุน สงเคราะห์	3.02	0.64	มาก	0.69	มาก	2.14	0.70	น้อย	2.76	0.77	มาก	0.00	0.00	-	2.71	0.72	มาก	0.00	0.00	-	2.68	0.83	มาก
3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและ อุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.02	0.64	มาก	0.69	มาก	2.14	0.70	น้อย	2.76	0.77	มาก	0.00	0.00	-	2.71	0.72	มาก	0.00	0.00	-	2.68	0.83	มาก
4. สวัสดิการด้านนันทนาการ และการบริการ	3.07	0.80	มาก	0.84	มาก	2.00	0.65	น้อย	2.69	0.83	มาก	0.00	0.00	-	2.68	0.83	มาก	0.00	0.00	-	2.68	0.83	มาก
5. สวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล	3.30	0.43	มาก	0.38	มากที่สุด	2.96	0.24	น้อย	3.33	0.36	มากที่สุด	0.00	0.00	-	3.34	0.34	มากที่สุด	0.00	0.00	-	3.34	0.34	มากที่สุด
ภาพรวม	3.01	0.67	มาก	0.68	มาก	2.30	0.57	น้อย	2.90	0.71	มากที่สุด	0.00	0.00	0.00	2.87	0.68	มากที่สุด	0.00	0.00	0.00	2.87	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมผู้มีการศึกษาระดับมัธยมต้น มีความต้องการสวัสดิการมากกว่ามัธยมปลาย ปริญญาตรี และอนุปริญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้มีการศึกษามัธยมต้น มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากที่สุด และระดับการศึกษาอนุปริญญาต้องการน้อยที่สุด

ผู้มีการศึกษามัธยมต้น มีความต้องการสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์มากกว่าปริญญาตรี มัธยมปลายและอนุปริญญา ตามลำดับ

ผู้มีการศึกษามัธยมต้น มีความต้องการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่าปริญญาตรี มัธยมปลาย และอนุปริญญา ตามลำดับ

ผู้มีการศึกษามัธยมต้น มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการมากกว่าปริญญาตรี มัธยมปลาย และอนุปริญญา ตามลำดับ

ผู้มีการศึกษามัธยมปลาย มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากกว่ามัธยมต้น ปริญญาตรี และอนุปริญญา ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำนวนตามตำแหน่งราชการ/ยศ

ความคิดเห็น	ส.ต.ท.		ส.ต.อ.		ระดับ		จ.ส.ต.		ระดับ		ค.ต.		รวม		ระดับ		
	μ	σ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	μ	σ	ระดับ	
1. สวัสดิการด้านการเงิน	2.71	0.00	2.57	1.01	มาก	2.96	0.87	มาก	2.94	0.82	มาก	2.92	0.80	มาก	2.71	0.72	มาก
2. สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์	2.57	0.61	2.57	0.61	มาก	2.77	0.77	มาก	2.71	0.74	มาก	2.71	0.72	มาก	2.71	0.72	มาก
3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.57	0.61	2.57	0.61	มาก	2.77	0.77	มาก	2.71	0.74	มาก	2.71	0.72	มาก	2.71	0.72	มาก
4. สวัสดิการด้านนันทนาการและบริการ	2.36	0.71	2.50	0.71	น้อย	2.86	0.91	มาก	2.67	0.85	มาก	2.68	0.83	มาก	2.68	0.83	มาก
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	2.79	0.10	3.64	0.10	มากที่สุด	3.34	0.38	มากที่สุด	3.36	0.38	มากที่สุด	3.34	0.39	มากที่สุด	3.34	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	2.6	0.41	2.77	0.61	มาก	2.94	0.74	มาก	2.88	0.71	มาก	2.87	0.69	มาก	2.87	0.69	มาก

จากตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมผู้มีตำแหน่งมี จ.ส.ต. มีความต้องการสวัสดิการ มากกว่า ตำแหน่ง ด.ต. ส.ต.อ.และ ส.ต.ท. ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้มีตำแหน่ง จ.ส.ต. มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากกว่าตำแหน่ง ด.ต. ส.ต.อ. และ ส.ต.ท. ตามลำดับ

ผู้มีตำแหน่ง จ.ส.ต. มีความต้องการสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์มากกว่าตำแหน่ง ด.ต. ส.ต.อ. และ ส.ต.ท. ตามลำดับ

ผู้มีตำแหน่ง จ.ส.ต. มีความต้องการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่าตำแหน่ง ด.ต. ส.ต.อ. และ ส.ต.ท. ตามลำดับ

ผู้มีตำแหน่ง จ.ส.ต. มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการมากกว่าตำแหน่ง ด.ต. ส.ต.อ. และ ส.ต.ท. ตามลำดับ

ผู้มีตำแหน่ง ส.ต.อ. มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากกว่าตำแหน่ง ด.ต. ส.ต.อ. และ ส.ต.ท. ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส กองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดสระแก้ว จำนวนตามอายุราชการ

ความคิดเห็น	น้อยกว่า 5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21-25 ปี		26 ขึ้นไป		รวม	ระดับ	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ			
1. สวัสดิการด้านการเงิน	2.71	0.00	2.90	0.92	2.89	0.78	2.92	0.75	3.04	0.87	2.90	0.94	2.92	0.80	มาก
2. สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์	2.57	0.61	2.62	0.44	2.77	0.66	2.75	0.64	2.80	0.87	2.64	0.85	2.71	0.72	มาก
3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2.57	0.67	2.62	0.44	2.77	0.66	2.75	0.64	2.80	0.87	2.64	0.85	2.71	0.72	มาก
4. สวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ	2.36	0.71	2.52	0.50	2.74	0.83	2.68	0.72	2.88	1.06	2.63	0.96	2.68	0.83	มาก
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	2.79	0.10	3.57	0.14	3.14	0.40	3.26	0.37	3.50	0.46	3.43	0.33	3.34	0.39	มากที่สุด
ภาพรวม	2.6	0.42	2.85	0.49	2.86	0.67	2.87	0.62	3.00	0.83	2.85	0.79	2.87	0.69	มาก

จากตารางที่ 14 ระดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยจำแนกตามอายุราชการ โดยภาพรวม ผู้มีอายุราชการ 21-25 ปี มีความต้องการสวัสดิการมากกว่าน้อยกว่า 5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้มีอายุราชการ 21-25 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากกว่า 16-20 ปี รองลงมา 26 ปีขึ้นไป, 11-15 ปี, 6-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ผู้มีอายุราชการ 21-25 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์มากกว่า 11-15 ปี รองลงมา 16-20 ปี, 26 ปีขึ้นไป, 6-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ผู้มีอายุราชการ 21-25 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการมากกว่า 11-15 ปี รองลงมา 16-20 ปี, 26 ปีขึ้นไป, 6-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ผู้มีอายุราชการ 21-25 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการมากกว่า 11-15 ปี รองลงมา 16-20 ปี, 26 ปีขึ้นไป, 6-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ผู้มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากกว่า 16-20 ปี รองลงมา 11-15 ปี, 26 ปีขึ้นไป, 6-10 ปี และน้อยกว่า 5 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส กองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน

ความคิดเห็น	ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจนครหลวงน้ำใส																	
	ต่ำกว่า 6000 บาท		6001-7000 บาท		7001-8000 บาท		8001-9000 บาท		9001-10000 บาท		10000 บาท ขึ้นไป		รวม	ระดับ				
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ						
1. สวัสดิการด้านการเงิน	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	2.92	0.80	มาก	2.92	0.80	มาก
2. สวัสดิการด้านกองทุน สงเคราะห์	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	2.71	0.72	มาก	2.71	0.72	มาก
3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	2.71	0.72	มาก	2.71	0.72	มาก
ราชการ	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	2.68	0.83	มาก	2.68	0.83	มาก
4. สวัสดิการด้าน นันทนาการและบริการ	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	3.34	0.39	มากที่สุด	3.34	0.39	มากที่สุด
5. สวัสดิการด้านการ รักษาพยาบาล	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	0.00	0.00	-	3.34	0.39	มากที่สุด	3.34	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 ระดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยจำแนกตามรายได้สุทธิต่อเดือน โดยภาพรวมรายได้สุทธิตั้งแต่ 10,000 บาทขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ผู้ที่มีรายได้สุทธิตั้งแต่ 10,000 บาทต่อเดือนขึ้นไปจะมีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุด รองลงมาจะเป็นสวัสดิการด้านการเงิน ส่วนสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์และสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการจะมีความต้องการเท่ากัน และสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการจะมีความต้องการน้อยที่สุด

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส กองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

ความคิดเห็น	ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจนครหลวงน้ำใส															
	ไม่มี		ระดับ		1-2 คน		ระดับ		3-4 คน		มากกว่า 4 คน		ระดับ		รวม	
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	
1. สวัสดิการด้านการเงิน	3.14	0.61	มาก	3.11	0.66	มาก	2.85	0.88	มาก	2.29	0.88	น้อย	2.92	0.00	มาก	
2. สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์	2.43	0.40	น้อย	2.88	0.58	มาก	2.70	0.81	มาก	2.07	0.59	น้อย	2.71	0.72	มาก	
3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์	2.43	0.40	น้อย	2.88	0.58	มาก	2.70	0.81	มาก	2.07	0.59	น้อย	2.71	0.72	มาก	
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ																
4. สวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ	2.21	0.51	น้อย	2.86	0.69	มาก	2.69	0.95	มาก	1.96	3.14	น้อย	2.68	0.83	มาก	
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.07	0.51	มาก	3.39	0.38	มากที่สุด	3.35	0.41	มากที่สุด	3.18	0.21	มาก	3.34	0.39	มากที่สุด	
ภาพรวม	2.66	0.49	มาก	3.02	0.58	มาก	2.85	0.77	มาก	2.31	1.77	น้อย	2.87	0.53	มาก	

จากตารางที่ 16 ระดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยจำแนกตามจำนวนผู้อยู่ในอุปการะ โดยภาพรวมผู้มีผู้อุปการะ 1-2 คน ความต้องการสวัสดิการต่าง ๆ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

ผู้ไม่มีผู้อยู่ในอุปการะ มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากกว่า 1-2 คน รองลงมา 3-4 คน และมากกว่า 4 คน ตามลำดับ

ผู้มีผู้มีผู้อุปการะ 1-2 คน มีความต้องการสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์มาก 3-4 คน รองลงมาไม่มี และมากกว่า 4 คน ตามลำดับ

ผู้มีผู้มีผู้อุปการะ 1-2 คน มีความต้องการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการมาก 3-4 คน รองลงมาไม่มี และมากกว่า 4 คน ตามลำดับ

ผู้มีผู้มีผู้อุปการะ 1-2 คน มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการมาก 3-4 คน รองลงมา ไม่มี และมากกว่า 4 คน ตามลำดับ

ผู้มีผู้มีผู้อุปการะ 1-2 คน มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากกว่า 3-4 คน รองลงมา มากกว่า 4 คน และไม่มี ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามบ้านที่อยู่อาศัย

ความคิดเห็น	ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจภูธรคลองน้ำใส																	
	บ้านตนเอง		ระดับ		บิดา-มารดา		ระดับ		บ้านเช่า		ระดับ		บ้านพักราชการ		ระดับ		รวม	
	μ	σ	ระดับ	มากที่สุด	μ	σ	ระดับ	มากที่สุด	μ	σ	ระดับ	มากที่สุด	μ	σ	ระดับ	มากที่สุด	μ	σ
1. สวัสดิการด้านการเงิน	2.75	0.88	มาก	มากที่สุด	2.80	0.81	มาก	มากที่สุด	2.86	1.21	มาก	มากที่สุด	3.17	0.65	มาก	มากที่สุด	2.92	0.80
2. สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์	2.54	0.81	มาก	มากที่สุด	2.60	0.43	มาก	มากที่สุด	2.86	1.01	มาก	มากที่สุด	2.94	0.58	มาก	มากที่สุด	2.71	0.72
3. สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์	2.54	0.81	มาก	มากที่สุด	2.60	0.43	มาก	มากที่สุด	2.86	1.01	มาก	มากที่สุด	2.94	0.58	มาก	มากที่สุด	2.71	0.72
ปฏิบัติหน้าที่ราชการ																		
4. สวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ	2.52	0.90	มาก	มากที่สุด	2.51	0.50	มาก	มากที่สุด	3.00	1.41	มาก	มากที่สุด	2.89	0.76	มาก	มากที่สุด	2.68	0.83
5. สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล	3.34	0.36	มากที่สุด	มากที่สุด	3.49	0.30	มากที่สุด	มากที่สุด	3.50	0.71	มากที่สุด	มากที่สุด	3.29	0.43	มากที่สุด	มากที่สุด	3.34	0.39
ภาพรวม	2.74	0.75	มาก	มากที่สุด	2.8	0.49	มาก	มากที่สุด	3.02	1.07	มาก	มากที่สุด	3.05	0.6	มาก	มากที่สุด	2.87	0.69

จากตารางที่ 17 ระดับความคิดเห็นด้านต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้าน
สวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส โดยจำแนกตามที่อยู่อาศัย โดยภาพรวม
ผู้มีอยู่บ้านพักราชการ ความต้องการสวัสดิการต่าง ๆ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

บ้านพักราชการ มีความต้องการสวัสดิการด้านการเงินมากกว่าบ้านเช่า รองลงมาอยู่กับ
บิดามารดา และบ้านตนเอง ตามลำดับ

บ้านพักราชการ มีความต้องการสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์มากกว่าบ้านเช่า
รองลงมา อยู่กับบิดามารดา และบ้านตนเอง ตามลำดับ

บ้านพักราชการ มีความต้องการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่
ราชการมากกว่าบ้านเช่า รองลงมา อยู่กับบิดามารดา และบ้านตนเอง ตามลำดับ

บ้านเช่า มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการมากกว่าอยู่กับบ้านพัก
ราชการ รองลงมาบ้านตนเองและอยู่กับบิดา-มารดา ตามลำดับ

บ้านเช่า มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากกว่า บ้านเช่า รองลงมา
อยู่กับบิดา-มารดา บ้านตนเอง และบ้านพักราชการ ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะมีผลนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ ตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ การตอบแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สถานภาพสมรสแล้ว จบมัธยมศึกษาตอนปลาย ตำแหน่งราชการยศ ต.ต. และมีอายุราชการมากที่สุดที่ 26 ปีขึ้นไป มีรายได้สุทธิต่อเดือน มากกว่า 10,000 บาทขึ้นไป ทั้งหมด มีจำนวนผู้อยู่ในอุปการะมากที่สุด 3-4 คน บ้านที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสมีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ ตามลำดับ เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านการเงิน พบว่า ต้องการความสะดวกในการใช้บริการมากที่สุด รองลงมา คือ การจัด โครงการสหกรณ์ ออมทรัพย์ เท่ากับ คำชี้แจงแนะนำจากเจ้าหน้าที่ การให้กู้เงินกองกลางกรณีปกติและกรณีพิเศษ

การให้กู้เงินกองกลางเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัยน้อยที่สุด

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ พบว่า โครงการมูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัวมากที่สุด รองลงมา คือ โครงการมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ และโครงการมูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจร (กรณีปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจร) น้อยที่สุด

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณปฏิบัติหน้าที่ราชการ พบว่า ความต้องการด้านความสะดวกในการใช้บริการ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขี้อาวุธปืนผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ และการจัดหาอาคารบ้านพักของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส น้อยที่สุด

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านสหกรณ์และการบริการ พบว่าต้องการการได้รับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสะดวกในการใช้บริการ การจัดวงดุริยางค์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ น้อยที่สุด

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล พบว่า ต้องการการจัดบริการทางการแพทย์รักษาพยาบาลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความสะดวกในการใช้บริการ และ ต้องการการส่งเสริมสุขภาพ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ เท่ากับ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ น้อยที่สุด ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใสกองบังคับการตำรวจนครจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสวัสดิการด้านสหกรณ์และการบริการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศศิธร สิทธิรัตนยืนยง (2546, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 ประกอบด้วย 8 ด้านคือ ด้านสวัสดิการการเลี้ยงดูบุตร ด้านสวัสดิการสถานพยาบาล ด้านสหกรณ์การด้านค่าตอบแทนพิเศษ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัย ด้านการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยและด้านสหกรณ์ออมทรัพย์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงสายวิชาการ รองมาเป็นสายสนับสนุน และสายบริหารและธุรการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสหกรณ์และด้านที่พักอาศัยภายในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้บุคลากรที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ และสายงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยรวม และเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ในความคิดเห็นของผู้วิจัยเห็นว่า จากผลการศึกษาผลการศึกษาออกมาในทิศทางเดียวกันคือ ความต้องการทางด้านการรักษาพยาบาลมากที่สุด แต่ระดับความต้องการอาจจะต่างกันอาจจะมาจากความแตกต่างด้านอาชีพ และลักษณะกลุ่มประชากรต่างกันเนื่องจากกลุ่มประชากรที่ได้ศึกษานั้นเป็นข้าราชการตำรวจเต็มจำนวน ซึ่งเป็นเพศชายล้วนและอยู่ในสถานีตำรวจเดียวกัน มีความสอดคล้องกันในสถานภาพบุคคลหลายด้าน มากกว่ากลุ่มประชากรของศศิธร สิทธิรัตนยืนยง (2546, บทคัดย่อ) เรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการของบุคลากร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีมีคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ด้วยเหตุนี้การที่บุคลากรปฏิบัติงานตามตำแหน่งและได้รับค่าตอบแทนแล้ว ยังควรได้รับการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัย ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงมี

ความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัย อุบลราชธานี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 217 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.73 ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านสวัสดิการการเลี้ยงดูบุตร ด้านสวัสดิการสถานพยาบาล ด้านนันทนาการ ด้านค่าตอบแทนพิเศษ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านที่พักอาศัยในมหาวิทยาลัย ด้านการเงินเพื่อที่อยู่อาศัยและด้านสหกรณ์ ออมทรัพย์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test (ANOVA) ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สายวิชาการ รองลงมาเป็นสายสนับสนุน และสายบริหารและธุรการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับปานกลางและมีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านนันทนาการและด้านที่พักอาศัยภายในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้บุคลากรที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ และสายงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี โดยรวม และเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปน่าจะได้ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงการจัดสวัสดิการทั้ง 8 ด้าน โดยเฉพาะด้านที่ควรเร่งปรับปรุงเป็นด้านนันทนาการ และด้านที่พักอาศัยภายในมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากร

ซึ่งผลการศึกษาที่มีผลขัดแย้งกับการวิจัยของฐากร จະนะพรม (2552, บทคัดย่อ) เรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจกองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติและเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากกลุ่มประชากรที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 238 คน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองสวัสดิการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการฌาปนกิจสงเคราะห์สูงสุด รองลงมา ด้านการสงเคราะห์ข้าราชการ ด้านการให้กู้เงิน ด้านการเคหะสงเคราะห์ ด้านกีฬาและนันทนาการ ตามลำดับ

ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่าสาเหตุที่แตกต่างกันอาจจะมาจากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกันค่อนข้างมาก รวมถึงองค์ประกอบอื่น เช่น สถานที่ที่สังกัดของผู้ตอบแบบสอบถามนั้นกว้างกว่ากันมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครหลวงน้ำใส มีความต้องการสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลเป็นอันดับ 1 จึงอยากให้มีการจัดงบประมาณโดยเน้นในด้านการรักษาพยาบาลเป็นหลักและ รองลงมาได้แก่ สวัสดิการด้านการเงิน สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสวัสดิการด้านนันทนาการและการบริการ ตามลำดับ จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรเปิดโอกาสให้ตำรวจชั้นประทวน มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของพนักงานว่าต้องการสวัสดิการใดมากที่สุด
2. ควรกำหนดให้มีการจัดสวัสดิการที่ต้องการอย่างต่อเนื่องและสะดวกโดยทั่วถึงกัน
3. ควรมีการคอยติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านสวัสดิการของตำรวจในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดสวัสดิการเรื่องการจัดบริการด้านการแพทย์การพยาบาลให้ครบถ้วนและสะดวกต่อข้าราชการตำรวจ จัดหน่วยแพทย์ตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ตามเวลาอันสมควรต่อตำรวจชั้นประทวนอย่างทั่วถึง
2. มีแนวทางในการกำหนดสวัสดิการต่าง ๆ ตามความต้องการของตำรวจชั้นประทวน โดยการให้มีส่วนร่วมแสดงความต้องการและศึกษาผลกระทบความเป็นไปได้ และต้องดูความต้องการของคนส่วนมากเป็นหลักประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะด้านวิชาการ

ควรมีการจัดศึกษาถึงความต้องการของข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศอย่างทั่วถึงและชัดเจน เพื่อพิจารณาถึงสวัสดิการที่เหมาะสมที่สุดของแต่ละชั้นยศเพราะแต่ละตำแหน่งเงินเดือนก็ต่างกัน องค์ประกอบครอบครัว เช่น บุคคลในอุปการะก็ต่างกันจึงควรมีการศึกษาหาจุดที่เหมาะสมที่สุด และจัดสวัสดิการตามความต้องการอย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- กมนพร ว่างานนท์. (2552). การศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรสำนักทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (ส่วนกลาง) ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- กฤษณ์ มหาวิรุฬห์. (2531). ทักษะในการดำเนินงานเบื้องต้นของประธานกรรมการหมู่บ้านตามโครงการปรีณรงค์คุณภาพชีวิตและความจำเป็นพื้นฐาน: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดชัยนาท. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กัจจตุ สุขเจริญ. (2544). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของนิคมอุตสาหกรรม สหรัตนนคร. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติ สุทธิสัมพันธ์. (2542). ความคิดเห็นของตัวแทนออกของต่อพิธีการศุลกากรในการนำสินค้าเข้าจากต่างประเทศ: ศึกษากรณี การนำเข้าทางสำนักศุลกากรท่าอากาศยานกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดูล. (2536). สวัสดิการสังคมเครื่องอุดหนุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ. วารสารสมาคม เศรษฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 10, 38.
- โกวิท กระแจ่ม และกฤษเชต ไกรवास. (2540). การวิเคราะห์ข้อมูลทางรัฐประศาสนศาสตร์. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทนา จุฑาวรรณนะ. (2541). การรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับการรื้อปรับระบบที่มีต่อผล การปฏิบัติงานของพนักงานตรวจรับบัตรโดยสารระหว่างประเทศของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จิรายุ ทรัพย์สิน. (2540). ความคิดเห็นของนิสิตที่มีต่อการเลือกตั้งผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร: ศึกษาเฉพาะกรณี นิสิตปริญญาตรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ชัยนันท ปานเต. (2545). *ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูประจำการ ครูวิชาการ และครูอัตราจ้างต่อการจัดสวัสดิการและการปฏิบัติงานของครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ฐากร จนนะพรม. (2552). *ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านของสวัสดิการสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองสวัสดิการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ณพชัย มหาพิราภรณ์. (2542). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการเฉพาะด้านของสำนักงานเขตสาทร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐวิมล เขจรนันท์. (2545). *ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐวุฒิ แสงเดือน. (2547). *ความต้องการด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนกองบังคับการตำรวจกองปราบปราม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). *การบริหารด้านบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย สิงห์สาย. (2548). *ความต้องการด้านสวัสดิการชั้นผู้น้อย: ศึกษากรณี กองพลาริการกรมการขนส่งทหารเรือ*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีระพร อูวรรณ โฉ. (2529). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญเรือง ขจรศิลป์. (2536). *วิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พี. เอ็น. การพิมพ์.
- ปฏิพล สรรพพันธุ์. (2552). *ความต้องการสวัสดิการของตำรวจสายตรวจนครบาล: กรณีศึกษาเฉพาะตำรวจชั้นประทวนสถานีตำรวจนครบาลบางพลัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2536). *ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2547). *พฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาการพิมพ์.

- ประเสริฐ คงแก้ว. (2547). *ความคิดเห็นของข้าราชการครู จังหวัดปทุมธานีต่อการจัดสวัสดิการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2534). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อสารกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). *การจัดการและการบริหารอาชีวศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ผิน ทิน โชคชัย. (2554). *ประวัติสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สระแก้ว: กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว.
- พงศ์ หรดาล. (2540). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2531). *การวัดทัศนคติ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ไพศาล หวังพานิช. (2531). *วิธีวิจัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิรัช เทพประทุม. (2540). *การพัฒนาสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของกำลังพลในกองทัพบก*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยกองทัพบก สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง.
- วิรัตน์ คงกะจันทร์. (2545). *องค์การและการบริหารการศึกษาการจัดการแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศศิธร สิทธิรัตนยืนยง. (2546). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของบุคลากรมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ศศิวิมล สุวรรณวงษ์. (2549). *ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีต่อระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ศักดิ์ สุนทรมณี. (2535). *เจตคติ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิรินันท์ หุตะเสรมณี. (2550). *ความคิดเห็นของนักเรียนโรงเรียนประเสริฐอิสลามต่อโครงการอาหารกลางวันและบริการสวัสดิการของโรงเรียน*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2527). *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สมเกียรติ แจ่มฟ้า. (2544). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์ม และ ไซเท็กซ์.

- สมบัติ เขียมระหงส์. (2540). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายเรืออากาศ.
- สรียา มีสมบูรณ์. (2547). *ความคิดเห็นของพนักงานการประสานครหลวงต่อสวัสดิการภายหลังการแปรรูปรัฐวิสาหกิจในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
- สรีรัตน์ กันศรีเวียง. (2547). *ความคิดเห็นของพนักงานที่มีข้อการบริหารงานบุคคลในด้านสวัสดิการของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สัมพันธ์ ภูไปบูลย์. (2540). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: พิพักษ์อักษร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2554). *สวัสดิการ*. เข้าถึงได้จาก <http://www.police.go.th.2546>
- สุจิตรา จันทนา. (2539). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สุชา จันท์เอม. (2524). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สุชาญ โกศิน. (2542). *การจัดการสวัสดิการให้แก่พนักงาน*. *วารสารแรงงานสัมพันธ์*, 5, 2.
- เสนาะ ดิยาว. (2537). *การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนีย์ แด้มทอง. (2552). *ความคิดเห็นของผู้บริโภครที่มีต่อร้านค้า สวัสดิการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อนา อนาวิไล. (2542). *ความคิดเห็นของปลัดอำเภอที่มีต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุษณา สุพรรณวิวัฒน์. (2553). *ความคิดเห็นของประชาชนต่อการจัดบริการสวัสดิการสังคมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนของเทศบาลตำบลโพธิ์พระยา อำเภอเมือง จังหวัดสุพรรณบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น.
- เอกสิทธิ์ รัตนพันธ์. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลของรัฐบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ปี พ.ศ. 2549*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

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

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจ
สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ในด้านสวัสดิการของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสกองบังคับการตำรวจภูธร
จังหวัดสระแก้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการจัดสวัสดิการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ซึ่งจะมีผลนำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาาระบบการจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใสให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออก
เป็น 2 ขั้นตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความความคิดเห็นในด้านสวัสดิการของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อความและเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ปัจจุบัน ท่านอายุ ปี
2. สถานภาพ

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> สมรส
<input type="checkbox"/> หม้าย/ หย่า	<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนต้น	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาตอนปลาย/ ปวช. หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> อนุปริญญา หรือ ปวส.	<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	
4. ยศ

<input type="checkbox"/> พลตำรวจ	<input type="checkbox"/> ส.ต.ต.
<input type="checkbox"/> ส.ต.ท.	<input type="checkbox"/> ส.ต.อ.
<input type="checkbox"/> จ.ส.ต.	<input type="checkbox"/> ค.ต.
5. อายุราชการ

<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี	<input type="checkbox"/> 6-10 ปี
<input type="checkbox"/> 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> 16-20 ปี
<input type="checkbox"/> 21-25 ปี	<input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป
6. รายได้สุทธิต่อเดือน

<input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 6,000 บาท	<input type="checkbox"/> 6,001-7,000 บาท
<input type="checkbox"/> 7,001-8,000 บาท	<input type="checkbox"/> 8,001-9,000 บาท
<input type="checkbox"/> 9,001-10,000 บาท	<input type="checkbox"/> 10,001 บาทขึ้นไป
7. จำนวนผู้อยู่ในอุปการะ

<input type="checkbox"/> ไม่มี	<input type="checkbox"/> 1-2 คน
<input type="checkbox"/> 3-4 คน	<input type="checkbox"/> มากกว่า 4 คนขึ้นไป
8. บ้านที่อยู่อาศัย

<input type="checkbox"/> บ้านของตนเอง	<input type="checkbox"/> อาศัยอยู่กับบิดา มารดา
<input type="checkbox"/> บ้านเช่า	<input type="checkbox"/> บ้านพักของทางราชการ
<input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อระบบการจัดสวัสดิการของรัฐที่จัดให้ในปัจจุบันท่านมีความคิดเห็นมากน้อยเพียงใด

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่านโดยให้ผู้ตอบอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาข้อความนั้นว่าตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกท่านมากน้อยเพียงใดแล้วทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความรู้สึกของท่าน โดยมีเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ระดับ 4 หมายถึง ความต้องการมากที่สุด

ระดับ 3 หมายถึง ความต้องการมาก

ระดับ 2 หมายถึง ความต้องการน้อย

ระดับ 1 หมายถึง ความต้องการน้อยที่สุด

ข้อ	สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
สวัสดิการด้านการเงิน					
1	คำชี้แจงแนะนำจากเจ้าหน้าที่				
2	ความสะดวกในการใช้บริการ				
3	การจัดโครงการสหกรณ์ออมทรัพย์				
4	การให้กู้เงินกองกลางกรณีปกติและกรณีพิเศษ				
5	การให้กู้เงินกองกลางเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย				
6	การจัดโครงการกู้เงินเพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ (ธนาคารอาคารสงเคราะห์)				
7	การจัดเงินทุนหมุนเวียนเพื่อให้ข้าราชการดำรงกู้ยืมซื้อบ้าน พร้อมที่ดิน (ธนาคารกรุงไทย)				
สวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์					
1	ความสะดวกในการติดต่อด้านกองทุนสงเคราะห์				
2	การได้รับข่าวสารด้านกองทุนสงเคราะห์				
3	การจ่ายเงินสงเคราะห์กรณีสมาชิกถึงแก่กรรม				
4	โครงการฅาปนกิจสงเคราะห์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ				

ข้อ	สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
5	โครงการมูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว				
6	โครงการมูลนิธิสงเคราะห์ตำรวจจราจร (กรณีปฏิบัติหน้าที่ด้านการจราจร)				
7	โครงการมูลนิธิสงเคราะห์บุตรข้าราชการตำรวจ				
สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและอุปกรณ์ปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
1	ความสะดวกในการใช้บริการ				
2	ความสะดวกในการติดต่อเกี่ยวกับการกู้ยืมเงิน				
3	การจัดอาคารบ้านพักส่วนกลางสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
4	การจัดอาคารบ้านพักของสถานีตำรวจภูธรคลองน้ำใส				
5	การจัดโครงการเคหะสงเคราะห์สำหรับข้าราชการตำรวจ				
6	การให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายรถจักรยานยนต์ผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ				
7	การให้กู้ยืมเงินทุนหมุนเวียนเพื่อซื้อขายอาวุธปืนผ่อนส่งให้กับข้าราชการตำรวจ				
สวัสดิการด้านสันตินาการและการบริการ					
1	การได้รับข่าวสารจากเจ้าหน้าที่				
2	ความสะดวกในการใช้บริการ				
3	การจัดสถานตากอากาศนันทนึ่งบางละมุงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
4	การจัดฌาปนสถานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (วัดตรีทศเทพวรวิหาร)				
5	การจัดสโมสรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
6	การจัดสนามกีฬาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ				
7	การจัดวงดุริยางค์ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ				

ข้อ	สวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น			
		4	3	2	1
สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล					
1	คำชี้แจงแนะนำจากเจ้าหน้าที่				
2	ความสะดวกในการใช้บริการ				
3	การจัดบริการทางการแพทย์การรักษาพยาบาล				
4	การส่งเสริมสุขภาพ				
5	การให้บริการปรึกษาแนะนำความรู้ทางการแพทย์และสุขภาพ อนามัย				
6	การจัดการรักษาพยาบาล				
7	การให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัย				