

บทคัดย่อภาษาไทย

รหัสโครงการ RDG5840018

ชื่อโครงการ แนวทางการบริหารจัดการสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งระบบ

ชื่อนักวิจัย ศ.พ.ต.อ.หญิง ดร.พัชรา สินลอยมา, รศ.พ.ต.อ. วรวิช วิชชวาณิชย์

นางสาวมุกิตา มากวิจิตร โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

E-mail Address: sinloyma@gmail.com

ระยะเวลาดำเนินโครงการ 1 กันยายน 2558 ถึง 31 สิงหาคม 2559

โครงการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งระบบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอยู่ในปัจจุบัน วิธีการบริหารจัดการสวัสดิการและการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการยกระดับสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีประสิทธิภาพ และเสนอแนะเป็นแนวทางในการบริหารจัดการสวัสดิการที่เหมาะสมทั้งระบบ ดำเนินการศึกษาด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกตัวแทนข้าราชการตำรวจผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการจัดการสวัสดิการตำรวจในแต่ละภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 25 คน และการประชุมสัมมนาระดมความคิดเห็นข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคเอกชน จำนวน 4 ครั้ง โดยมีผู้เข้าร่วมสัมมนาทั้งสิ้น รวม 68 คน

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบันประสบกับปัญหาใน 3 ส่วนหลักๆ ได้แก่ 1) สวัสดิการตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการตำรวจ เช่น ปัญหาเรื่องบ้านพัก ไม่เพียงพอ บ้านพักชำรุดทรุดโทรม หรือการถือสิทธิอาศัยแม้ย้ายออกจากพื้นที่แล้ว ตลอดจนปัญหาเรื่องการขาดแคลนอุปกรณ์ประจำกายในการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจที่บรรจุใหม่ เป็นต้น 2) สวัสดิการในระหว่างการรับราชการตำรวจ ซึ่งส่วนใหญ่ประสบกับปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เช่น ข้าราชการตำรวจขาดความเข้าใจในสิทธิด้านสวัสดิการที่ตนพึงจะได้รับตามกฎหมาย ทำให้เสียสิทธิประโยชน์บางประการที่จะสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตข้าราชการตำรวจให้อยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความสุข นอกจากนี้ การได้รับการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของภารกิจในแต่ละพื้นที่ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้งบประมาณส่วนตัวเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานราชการ จนก่อให้เกิดภาวะความเครียด การกู้หนี้ยืมสิน และการถูกฟ้องล้มละลายในที่สุด และ 3) สวัสดิการเมื่อข้าราชการตำรวจได้รับบาดเจ็บ เสียชีวิต หรือเกษียณอายุราชการ เช่น ปัญหาการให้บริการด้านการรักษาพยาบาลและการส่งเสริมสุขภาพ ขาดการสร้างความร่วมมือกับโรงพยาบาลในแต่ละพื้นที่ การขาดหน่วยงานเฉพาะที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือเยียวยาข้าราชการตำรวจที่ทุพพลภาพหรือครอบครัวของข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิตในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการขาดระบบการดูแลข้าราชการตำรวจหลังเกษียณที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งปัญหาหลักหลังเกษียณอายุราชการของตำรวจ คือ การไม่มีที่พักอาศัยเป็นของตนเอง เนื่องจากในระหว่างการรับราชการไม่ได้มีการวางแผนด้านการบริหารจัดการเรื่องสินทรัพย์ที่เหมาะสม

ด้านการบริหารจัดการสวัสดิการข้าราชการตำรวจที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีการดำเนินการเพื่อการพัฒนาและยกระดับสวัสดิการแก่ข้าราชการตำรวจใน 3 ระดับ ได้แก่ 1) การพัฒนาภาพรวมในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น การปรับปรุงสถานที่สำคัญต่างๆ ที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมสำคัญของงานตำรวจหรือกิจกรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของอาชีพตำรวจ ให้สมเกียรติและศักดิ์ศรีของ

ข้าราชการตำรวจทุกระดับ ได้แก่ สโมสรตำรวจอันเป็นสถานที่จัดกิจกรรมสำคัญของงานตำรวจ สโมสรกีฬาหรือสถานที่ออกกำลังกาย ฌาปนสถานสำหรับจัดพิธีพระราชทานเพลิงศพให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้วายชนม์ เป็นต้น 2) การพัฒนาด้านสวัสดิการในระดับสถานีดำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เช่น การจัดระเบียบและพัฒนาสถานีดำรวจภายใต้แนวคิด “Happy Workplace” การจัดร้านค้าสวัสดิการ การจัดสวัสดิการอาหารกลางวันและตัดผมฟรี เป็นต้น และ 3) การพัฒนาด้านสวัสดิการในระดับสถานีดำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค เช่น การนำแนวคิดการเกษตรแบบผสมผสานตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงมาดำเนินการในพื้นที่ของสถานีดำรวจแต่ละแห่ง เป็นต้น

ด้านการสร้างเครือข่ายภาคเอกชนที่ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการยกระดับสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชนหลายหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการให้การสนับสนุนภายใต้กิจกรรม CSR ของหน่วยงาน เช่น การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจของบริษัทด้านพลังงานและนวัตกรรมจากทรัพยากรธรรมชาติ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์สำหรับการบำรุงซ่อมแซมอาคารสถานที่จากบริษัทด้านผลิตภัณฑ์และวัสดุก่อสร้าง การสนับสนุนการให้บริการโทรศัพท์และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากบริษัทด้านโครงข่ายโทรคมนาคม เป็นต้น

จากผลการศึกษา คณะผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการสวัสดิการตำรวจใน 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมตั้งแต่แรกเริ่มของการรับราชการ 2) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมในระหว่างการรับราชการ และ 3) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจได้รับสวัสดิการอย่างเหมาะสมเมื่อได้รับบาดเจ็บ เสียชีวิต หรือเกษียณอายุราชการ นอกจากนี้ได้เสนอรูปแบบการบริหารจัดการสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งระบบ ตามโมเดล Tree of Welfare โดยเริ่มจากระดับผู้บังคับบัญชาต้องสำรวจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก ต่อมาคือการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติโดยแท้จริง และสุดท้ายผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องได้รับการยกระดับและพัฒนาความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิตในด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ให้อยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความสุข

คำสำคัญ : บริหารจัดการสวัสดิการ / เจ้าหน้าที่ตำรวจ / การพัฒนาทั้งระบบ

ABSTRACT

Code RDG5840018
Title Guideline of Whole System Welfare Management for Police Officers
Researchers Prof. Pol.Col. Patchara Sinloyma (Ph.D.)
Assoc.Prof. Pol.Col. Woratuch Wichuwanich
Mutita Markvichit
Royal Police Cadet Academy
E-mail Address: sinloyma@gmail.com
Duration: 1 September 2015 – 31 August 2016

The objectives of this research were 1) to study current states and problems of welfare management for police officers, 2) to study welfare management and network building of private sectors in order to promote and support the improvement of effective welfare for police officers, and 3) to present guideline for suitable whole system welfare management. The study was conducted following quality research methodology using an in-dept interview approach collecting data from 25 experienced and expert police officers of welfare management from all regions of Thailand, including a focus group approach in 4 sessions brainstorming opinion of 68 subjects consisted of executive police officers and private sector experts.

The results of the study revealed the current state of welfare management for police officers facing 3 major problems. Firstly, it was the welfare for new recruit officers such as insufficient accommodations, ruined accommodations or unrighteous possession of the accommodation due to transference, insufficient personal equipments for new recruit officers, etc. Secondly, the welfare for officers during in the service caused problems of life quality development and effective work operation such as police officers do not understand their legal welfare rights so they are deprived of the benefits for promoting their life quality to live with dignity, honour, and happiness. In addition, the allocation of budget and work equipments are not corresponded to their needs so they spend their own money to buy working equipments that made them face problems of stress, debts, and bankruptcy. Thirdly, the problem involved welfare for officers who are injured, dead or retired such as medical treatment and health promotion due to the fact that lacking of cooperation

with local hospital, lacking of a specific unit in charge of supporting and healing handicapped officers or officers' family members after duty death, lacking welfare system taking care of retired officers, especially no house to live because they did not have a proper plan of property management.

To manage effective welfare for police officers, the findings indicated the procedures in order to develop and upgrade police welfare in 3 levels: 1) to develop general image of Royal Thai Police such as renovating places for important police ceremonies deserved police honour and dignity, for example, Royal Thai police sport club, police sport field or sport center, crematory for cremate ceremony of police officers, etc.; 2) to develop welfare for officers of metropolitan police bureau such as conducting "Happy Workplace" project aiming to organize and develop the police station, establishing a welfare store, providing free lunch and haircut, etc.; and 3) to develop welfare for officers of regional provincial police bureau such as conducting agricultural pattern following sufficiency economy theory in police station area.

To create network with private sectors in order to promote and support welfare improvement for police officers, the findings indicated there were some networks and cooperations between police units and private sectors, mostly it was done under private sectors' CSR activities, for example, the natural energy and innovation companies supported equipments for police work, the construction companies supported materials for police station renovation and construction, the communication companies supported telecommunication channel and internet network for police work, etc.

According to the results, the researchers propose guideline of welfare management for police officers through 3 strategies: 1) the strategy on promoting proper welfare for new recruit officers, 2) the strategy on promoting proper welfare for in-service officers, and 3) the strategy on promoting welfare for injured officers, duty death officers, or retired officers. Moreover, the researchers present a model of whole system welfare management called "Tree of Welfare" emphasizing the executives firstly survey operation officers' needs then launch welfare policy corresponded to their needs; however, basic life needs for both executive officers and operation officers must be upgraded and improved for their life quality development deserving for being community guardians with honour, dignity, and happiness.

Keywords: welfare management / police officers / whole system development