

ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี
The Satisfaction towards Benefits, Welfare and Quality of Life of Provincial Police Stations' Officers
in Suphan Buri Province

ไชยา ประเสริฐ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการสมัยใหม่ ปีการศึกษา 2562
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี 2) ศึกษาความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่ได้รับของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี 3) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 212 คน ประชากรคือบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
2. คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
3. บุคลากรสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ/คุณภาพชีวิต

Abstract

This research aimed to 1) study the quality of life of provincial police stations' officers in Suphan Buri Province, 2) study the satisfaction towards benefits and welfare of provincial police stations' officers in Suphan Buri Province, 3) compare the quality of life of officers of provincial police stations' officers in Suphan Buri Province and 4) study the correlation between the quality of life of provincial police stations' officers in Suphan Buri Province with individual factors. The sample included 212 officers and the population was provincial police stations' officers in Suphan Buri Province. Research instrument was a rating scale questionnaire. Statistical tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-distribution, variance test and multiple regression analysis.

The research findings were as follows:

1. The satisfaction towards benefits and welfare of provincial police stations' officers in Suphan Buri Province was at rather high level.

2.The quality of life of provincial police stations’ officers in Suphan Buri Province was at rather high level.

3.Police stations’ officers in Suphan Buri Province with different working period of had different quality of life with statistically significant differences.

4.The satisfaction towards benefits and welfare was correlated with the quality of life of provincial police stations’ officers in Suphan Buri Province.

Keywords : Satisfaction, Quality of Life

1. บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคนเนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคนเพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิตเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วยดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆกับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันได้แก่ความหลากหลายของงานความมีอิสระในการตัดสินใจโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งโดยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพสูงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างดี (อนันต์ แมงกอง, 2558, น.13-14)

สวัสดิการถือเป็นส่วนหนึ่งของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งบุคลากรของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ตระหนักดีว่าบุคลากรเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคุณภาพการทำงานเพื่อสนองนโยบายขององค์กรและในขณะเดียวกันก็มีความเชื่อว่าสวัสดิการบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท โปร่งใส บริสุทธิ์ ยุติธรรม ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดสวัสดิการในด้านต่างๆให้บุคลากรของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี เกิดความพึงพอใจเพื่อให้บุคลากรของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์สวัสดิการที่ได้รับของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี

2.เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี

3.เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี

3. สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

2. ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คอตเลอร์ และอาร์มสตรอง (Kotler and Armstrong 2002 อ้างถึงใน อนันต์ แม่งอง, 2558) รายงานว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (motive) หรือแรงขับเคลื่อน (drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา(biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (recognition) การยกย่อง (esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ เมื่อได้รับการกระตุ้นอย่างเพียงพอจนเกิดความตึงเครียด โดยทฤษฎีที่ได้รับความนิยมมากที่สุด มี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีของอับราฮัม มาสโลว์ และทฤษฎีของซิกมันด์ฟรอยด์

เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546 น. 17) ได้อธิบายถึงประเภทของการจัดสวัสดิการ ไว้ว่ามี 7 ประเภท ประกอบด้วย

1. สวัสดิการประเภทสุขภาพอนามัย สวัสดิการที่องค์กรให้ความช่วยเหลือแก่บุคคล เจ็บป่วยในขณะที่เป็นบุคลากร โดยช่วยเหลือค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล และอาจครอบคลุมถึง ครอบครัวบุคลากรด้วย

2. สวัสดิการประเภทความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อช่วยบุคลากรให้มี ความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรและครอบครัว เช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงการ ช่วยเหลือความเป็นอยู่เมื่อบุคลากรประสบภัยพิบัติ ไฟไหม้บ้าน น้ำท่วม หรือเกิดความเดือดร้อนจาก ภัยธรรมชาติ องค์กรจะเข้ามาดูแลช่วยเหลือ

3. สวัสดิการประเภทเศรษฐกิจ คือ สวัสดิการที่องค์กร จัดไว้เพื่อช่วยเหลือแบ่งเบาภาระ ค่าใช้จ่ายที่มีผลกระทบต่อ ภาวะการดำรงชีพของบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการการเงินช่วยเหลือค่า เล่าเรียนบุตร เงินช่วยเหลืองานศพบุคลากรหรือ ครอบครัวของบุคลากร เงินช่วยค่าน้ำมันรถ และเงิน ดอกเบี้ยน้อย

4. สวัสดิการประเภทจูงใจ คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อจูงใจให้พนักงานหรือบุคลากรมาร่วม ทำงานกับองค์กร ซึ่งถือ เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานของบุคลากร โดยองค์กรจะจัดไว้ในรูปของ เงินหรือวัตถุตามความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งบางองค์กร จงใจพนักงานด้วยการให้เงินโบนัส ให้ รถยนต์ การได้เลื่อนตำแหน่งแก่พนักงานที่มีผลงานดี

5. สวัสดิการประเภทการศึกษา คือ สวัสดิการที่จัดไว้เพื่อการส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใน การทำงานมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่พนักงาน การจัดอบรม สัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้มี ห้องสมุดสำหรับบุคลากร เป็นต้น

6. สวัสดิการประเภทสันทนาการ คือ สวัสดิการที่จัดไว้ให้บุคลากรได้มีการผ่อนคลาย ความเครียดจากการทำงาน การส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น การจัดท่องเที่ยวประจำปี การจัดให้มีห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย การจัดให้มีชมรมกีฬา

7. สวัสดิการประเภทสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ให้แก่บุคลากรหรือ พนักงาน ห้องทำงานสะดวก และถูกสุขลักษณะที่ดี การมีอุปกรณ์ทำงานที่พร้อมบริบูรณ์ในการทำงานดี บุคลากรจะมี สุขภาพจิตดี และช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานเอกมาตีเพิ่มมากขึ้น

อรุณ โรจนหัสติน (2556) ได้ให้ ทรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหา แนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมี โอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงาน ได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

จากองค์ประกอบข้างต้นการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่มนุษย์ ทุกคน พึงปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบ มากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไปตามทัศนคติของแต่ละบุคคล หรือแต่ละสังคม

5. วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 450 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม – เดือนพฤษภาคม 2562)

5.2 กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

บุคลากรที่สังกัดอยู่ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 212 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 p.725) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (simple random sampling) ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่กลับ

5.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามถึงความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัด สุพรรณบุรี แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งหมด 6 หัวข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบเช็ครายการ ได้แก่

- 1 .เพศ
- 2 .อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพ
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วย 8 หัวข้อ ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน
7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ตอนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ได้แก่

1. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
2. สวัสดิการความมั่นคงปลอดภัย
3. สวัสดิการการศึกษา
4. สวัสดิการการนันทนาการ
5. สวัสดิการสุขภาพ

ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 เป็นระบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ชนิดตรวจสอบรายการ (rating scale)

6. ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพบว่า เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากที่สุดมีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 58.0 อายุส่วนใหญ่มีอายุ 25-35 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8 สถานภาพ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 48.1 รายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 3-5 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6

2. ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความพึงพอใจสูงสุด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก รองลงมาคือสวัสดิการด้านการศึกษาและสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2.1 สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรีในด้านสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการให้กู้เงินอัตราดอกเบี้ยน้อย มีความเหมาะสมสูงสุดมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการให้เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือมีการให้ค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น เงินรางวัลประจำปี ค่าพาหนะ ที่จอดรถ รถรับส่งบุคลากร เป็นต้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2.2 สวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการให้เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติต่างๆหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีความพึงพอใจสูงสุด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก รองลงมาคือมีการตรวจอาคารเป็นประจำทุกปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือมีการให้เงินทดแทนกรณีบาดเจ็บหรือประสบอุบัติเหตุมีความเหมาะสมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2.3 สวัสดิการด้านการศึกษา ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในสวัสดิการด้านการศึกษา มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดอบรมสัมมนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีความพึงพอใจสูงสุด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือมีการส่งเสริมการลาเพื่อศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการหรือมีการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร มีความ

พึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก และมีความพึงพอใจน้อยที่สุดคือมีการจัดหนังสือพิมพ์หรือห้องสมุดสำหรับบุคลากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2.4 สวัสดิการด้านนันทนาการ ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรในสถานีดำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในสวัสดิการด้านนันทนาการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการจัดเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี เช่น งานปีใหม่ เป็นต้น มีความพึงพอใจสูงสุด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก รองลงมาคือมีการจัดกิจกรรมหรืองานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆ เช่น งานกีฬา งานวันพ่อ งานวันแม่ เป็นต้น มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และมีการจัดสถานที่สำหรับพักผ่อน ห้องพักผ่อน หรือสถานที่ออกกำลังกายในหน่วยงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2.5 สวัสดิการด้านสุขภาพ ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรในสถานีดำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในสวัสดิการด้านสุขภาพ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีเป็นประจำทุกปีมีพึงพอใจสูงสุด มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก รองลงมาคือมีเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคลากรและครอบครัวของบุคลากร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมากและมีการบริการทางการแพทย์ภายในหน่วยงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

3. คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในภาพรวม มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีคุณภาพสูงที่สุดมีคุณภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาคือด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับดี และมีคุณภาพสมน้อยที่สุดคือด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติและด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานมีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีคุณภาพอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ารายได้ที่รับแต่ละเดือนเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของค่าตอบแทนและครอบครัวมีคุณภาพ สูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาคือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆที่หน่วยงานกำหนดมีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพอยู่ในระดับดี และมีคุณภาพน้อยที่สุดคือหน่วยงานของท่านมีการกำหนดเงินตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับงานที่ปฏิบัติในพื้นที่เสี่ยงภัย มีคุณภาพอยู่ในระดับดี

3.2 ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณภาพอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสามารถจัดให้มีการส่งเสริมสุขภาพหรือมีการตรวจสุขภาพประจำปี มีคุณภาพสูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาคือมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24และมีคุณภาพ น้อยที่สุดคือมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีความเสี่ยงอันตรายมีคุณภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างดี

3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติ คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติ มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าให้ได้มีโอกาสในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง มีคุณภาพสูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี รองลงมาคือให้มีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดีและมีคุณภาพน้อยที่สุดคือให้สามารถใช้ทักษะความรู้ในการวางแผนการทำงานมีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี

3.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดีเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าได้มอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีทักษะเพื่อให้มีโอกาสในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีคุณภาพสูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาคือมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีคุณภาพน้อยที่สุดคือเปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี

3.5 ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดีเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในงาน มีคุณภาพสูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาคือให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าของงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีคุณภาพน้อยที่สุดคือมีอิสรภาพในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี

3.6 ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีคุณภาพสูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี รองลงมาคือให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน มีคุณภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างดีและมีคุณภาพ น้อยที่สุดคือมีอิสระในความคิดเห็นในเรื่องต่างๆอย่างเปิดเผยมีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี

3.7 ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมต่อตนเองมีคุณภาพสูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับดี รองลงมาคือมีการแบ่งเวลาให้การทำงานให้เหมาะสมกับครอบครัวและสังคม มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี และมีคุณภาพ น้อยที่สุดคือมีส่วนในการให้เวลาว่างอย่างเหมาะสมมีคุณภาพ อยู่ในระดับค่อนข้างดี

3.8 ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ในด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณภาพ อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน มีคุณภาพสูงที่สุด มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี รองลงมาคือให้ความร่วมมือกับสังคมหรือหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ มีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดีและมีคุณภาพน้อยที่สุดคือมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมด้านต่างๆมีคุณภาพอยู่ในระดับค่อนข้างดี

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

4.1 จากสมมติฐานที่ว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ส่วนบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 จากสมมติฐานที่ว่าความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระพบว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ซึ่งมีตัวแปร 3 ตัวมีผลเชิงบวกต่อตัวแปรตาม เรียงตามลำดับของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยจากมากไปน้อยคือ สวัสดิการมั่นคงสวัสดิการเศรษฐกิจ สวัสดิการศึกษ ตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ได้ร้อยละ 61.30

7.อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่าผลการวิเคราะห์พบว่า บุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีดารวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุนทร นามโคตรศรี(2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมาทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันจากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยและงานมาก มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตระหว่างคนที่มีความระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ต่างกัน นั้นเนื่องจาก ความต้องการและการทำงานของบุคลากรนั้น อาจได้รับผลประโยชน์ที่ได้เท่ากัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และความสุขในหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับที่มีไม่เท่ากันอยู่ในมนุษย์ทุกคน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในสิทธิประโยชน์สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านสุขภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าตัวแปรอิสระ 3 ตัวมีผลเชิงบวกต่อตัวแปรตาม เรียงตามลำดับของค่าสัมประสิทธิ์ของการถดถอยจากมากไปน้อยคือ สวัสดิการมั่นคง สวัสดิการเศรษฐกิจ สวัสดิการศึกษา ตัวแปรทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนสวัสดิการนันทนาการ สวัสดิการสุขภาพ ไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ในประเด็นที่ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์มาทางบวกกับความผูกพันต่อองค์โดยรวมของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การบริหารของบุคลากรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ด้านการยอมรับ ด้านการใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บรรณานุกรม

- เบญจวรรณ ประจวบลาภ (2546). **แนวทางการจัดสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ส.ม. (เภสัชศาสตร์). กรุงเทพฯ: คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การบริหารของบุคลากร** วิทยาลัยราชพฤกษ์. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน เขต อำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- อรุณ โรจนหัสติน. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด ชัยแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี**. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนันต์ แม่กอง.(2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบายน จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introduction Analysis**. 3 ed. New York : Row.