

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

บทนี้จะกล่าวถึงสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำ (Leadership) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงระดับความสุขในการทำงานของตำรวจในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็นสองส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วยตนเอง (Self - Administered Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตำรวจที่ทำงานในสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 193 คน ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) การแจกแจงแบบที (t - Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 16.0 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง
เชียงใหม่ จำนวน 193 คน สรุปได้ดังตาราง

ตารางที่ 26 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่

ปัจจัยส่วนบุคคล	ลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	186	96.4
อายุ	31 - 40 ปี	88	45.6
สถานภาพการสมรส	สมรส	178	92.2
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี,ปริญญาตรี	92	47.7
ระดับชั้นยศ	ชั้นประทวน	161	83.4
รายได้ต่อเดือน	20,001 - 30,000 บาท	174	90.1
อายุการทำงาน	21 - 30 ปี	113	58.5

จากตารางที่ 26 สรุปข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลได้ว่า ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร
อำเภอเมืองเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 96.4 โดยมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 40
ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 92.2 ตำรวจใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับ
ต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ในสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 47.7 ซึ่งเป็นตำรวจระดับชั้น
ประทวนร้อยละ 83.4 มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 90.1
นอกจากนี้ตำรวจส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 21 - 30 ปี ร้อยละ 58.5

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่ ใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบบสอบถามส่วนนี้แบ่งออกเป็นปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านและด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 โดยปัจจัยด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ และผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ จำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน และผู้นำจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ

2.1.2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.51 โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอยู่ 6 ปัจจัย ได้แก่ มี

ความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ระหว่างเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกร่วมกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และเมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษาปัญหากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือ จำนวน 4 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ ประกอบด้วย ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญต่อกัน มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน และ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจต่อกัน

2.1.3 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 โดยปัจจัยย่อยด้านงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ปัจจัย ประกอบด้วย หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ส่วนปัจจัยที่เหลืออีก 7 ปัจจัย มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ได้แก่ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลาย และท้าทายความสามารถ ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ สามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่มีความชำนาญ มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน และมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่

2.1.4 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 โดยมีปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในระดับเห็นด้วยอยู่ 3 ปัจจัย ประกอบด้วย การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระดับไม่แน่ใจมี 2 ปัจจัย คือ การเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และ พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

2.1.5 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 โดยปัจจัยย่อยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้ง 4 ปัจจัย ประกอบด้วย หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรมชาติ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

จากการสรุปเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก เท่ากับ 3.51 รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยความสุขที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจเพียงด้านเดียว คือ ด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตอนที่ 2.2 ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจอำเภอเมืองเชียงใหม่

ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจอำเภอเมืองเชียงใหม่ใช้วิธีการวัดผลจากระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 3 ข้อคำถาม ได้แก่

- 1) มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
- 2) มีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
- 3) มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง หมายถึง ตำรวจมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สามารถปฏิบัติงานหรือละทิ้งงานที่ปฏิบัติได้โดยง่าย มีความรู้สึกที่ไม่มีมีความสุขและไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่รู้สึกถึง

ความสำเร็จในงาน และอาจไม่ใส่ใจต่องานที่ทำได้โดยง่าย ไม่สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

และจากคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในระดับไม่แน่ใจ เพียงข้อเดียว คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ส่วนคำถามข้อที่เหลือผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย ประกอบด้วย มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกริดก้างวืดใด ๆ ในการทำงาน และมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยความสุขในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่

ตอนที่ 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย

ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่

การศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ แตกต่างกันหรือไม่ พบว่า

3.1.1 ตำรวจทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

3.1.2 ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

3.1.3 ตำรวจที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าสถานภาพการสมรสไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

3.1.4 ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับการศึกษาไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

3.1.5 ตำรวจระดับชั้นยศชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าระดับชั้นยศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

3.1.6 ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่า ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงานมากกว่า ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ส่วนด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น

3.1.7 ตำรวจที่มีอายุการทำงานต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุข

ตอนที่ 3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองเชียงใหม่

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5

ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.939 และระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 88.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 11.9 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อภาพรวมความสุขในการทำงาน และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด ($\beta = 0.325$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ($\beta = 0.279$) โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงาน

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยของความสุขในการทำงานที่ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.694 และระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 48.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 51.9 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณาเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำและด้านลักษณะงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงานของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านผู้นำ สามารถทำนายระดับความคิดเห็นต่อความรื่นรมย์ในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.608$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.282$)

ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงานของตำรวจ โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.763 และระดับความคิดเห็นต่อระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 41.8 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผู้นำ ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงานของตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความเพลิดเพลินในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การ

ถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงาน ได้มากที่สุด ($\beta = 0.318$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ($\beta = 0.235$)

และปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของตำรวจ ส่วนปัจจัยความสุขด้านผู้นำ มีความสัมพันธ์ในเชิงลบกับระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.784 และระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานจะผันแปรตามปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 61.4 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 38.6 เป็นผลมาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ไม่ได้นำมาพิจารณา เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ (ค่า Sig.) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานของตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พบว่า ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับความคิดเห็นต่อความกระตือรือร้นในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.376$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ($\beta = 0.274$)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง เชียงใหม่ พบว่า มีประเด็นที่สำคัญหลายประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ

จากการศึกษาพบว่า ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อการมีความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกริดก้างวลาใด ๆ ในการทำงาน และ มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกพึงพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับเห็นด้วย อธิบายได้ว่า ตำรวจ มีความรู้สึกพึงพอใจและสนุกกับงาน มีความรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจในงานที่รับผิดชอบ มีความสุขใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ดังแนวคิด Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf (อ้างถึงในบุญจง ชวศิริวงศ์, 2007: 63) ที่กล่าวว่า ความสุขในการ

ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน การทำงาน โดยที่บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่กระทำ ทำงานที่ดีและมี ความภูมิใจกับงานที่ตนกระทำ ทำงานร่วมกับคนดี ๆ รับรู้ว่างานที่ตนกระทำอยู่นั้นมีความสำคัญ รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รู้สึกสนุกและมี ความสุขในที่ทำงาน และมีความรู้สึกว่าได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน

5.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ มี ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยคือ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร รองลงมาอยู่ในระดับเห็นด้วยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับ โดดเด่นยิ่งกัน คือ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้นำจรรยาและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่าง สม่ำเสมอ และผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงานหรือหน่วยงาน ส่วนระดับ ความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เม ณะโพธิ์ (2550) ที่ทำการศึกษารื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ปัจจัยด้านผู้นำมีผลอย่างมากต่อการ สร้างการทำงานอย่างมีความสุข ระดับความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านผู้นำอยู่ในระดับ มาก โดยมีมิติทางด้านผู้นำที่ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข คือ ผู้นำที่มีความยุติธรรม มี วิสัยทัศน์ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้นำของท่านมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทีมงาน

2) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 3 ลำดับแรกได้แก่ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้อ ออาทรต่อกัน ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) ที่ศึกษาการใช้ดัชนีวัด ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่าทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุดของกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ทางสังคมภายในหน่วยงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมณะโพธิ์ (2550) ที่ได้ ศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีส่วนสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ดังแนวคิดของ Diener (อ้างถึงในจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคคลากรถึงอารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลัก อันเป็นผลมาจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ให้ชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

3) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด งานที่รับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และการเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ซึ่งพบว่า พยาบาลมีการรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ค่าความสุขเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง อาทิ ด้านความรักในงานและด้านความสำเร็จในงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมสิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าลักษณะงานที่ได้รับมีส่วนอย่างมากในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ดังแนวคิดของ พรธนิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ท่านทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก

4) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร รองลงมา ได้แก่ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และการยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ตามลำดับ มีเพียง 2 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่แน่ใจ คือ การเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมสิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับ

ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ที่พบว่าค่านิยมร่วมขององค์กรมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

5) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยในทุกปัจจัยย่อย ได้แก่ หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม รองลงมาคือ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปพิชญา วรรณสุข (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงสุด คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่ทำการศึกษาระเบียงมือจัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่าระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานที่เกิดจากปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นอยู่ในระดับมาก

5.2.3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ

1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของตำรวจเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานของตำรวจที่ต้องเสี่ยงอันตรายทำให้ตำรวจส่วนใหญ่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่เป็นเพศชายถึงร้อยละ 96.4 ส่งผลให้เพศไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

2) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของตำรวจจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

ประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ซึ่งพบว่า อายุเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

3) ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพการสมรสกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลงานพยาบาล และยังขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ซึ่งพบว่า สถานภาพปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

4) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ กัลยา อึ้งคณา (2549) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

5) ความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของตำรวจจำแนกตามระดับชั้นยศไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยด้านระดับงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปพิชญา วรรณสุข (2552) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขไม่แตกต่างกัน

6) ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ต่อเดือนกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของตำรวจจำแนกตามรายได้ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง

(2550) พบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

7) ความสัมพันธ์ระหว่างอายุการทำงานกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

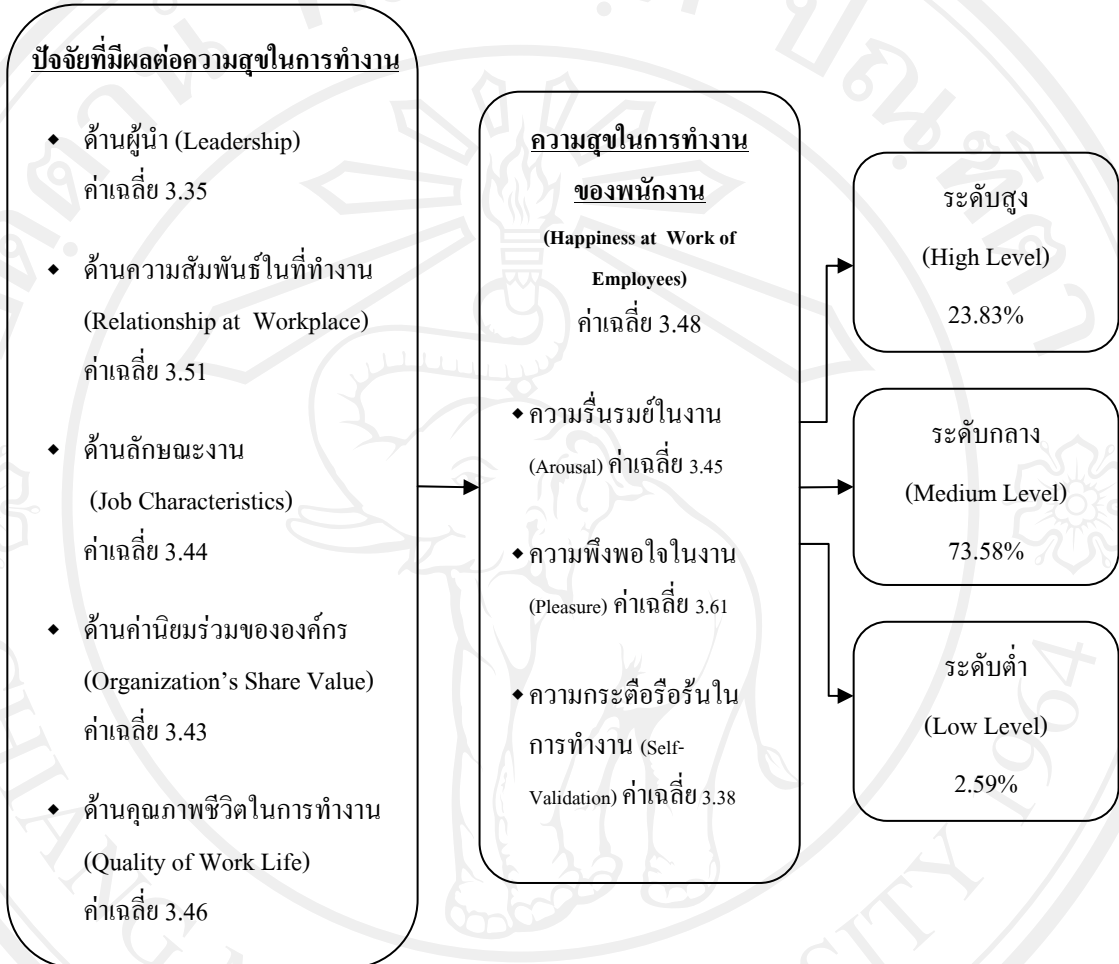
จากการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของตำรวจจำแนกตามอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ปัจจัยอายุงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และผลการศึกษาของ กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ นกัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยสัดส่วนระยะเวลาการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

5.4 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

- 1) สามารถสรุปผลการศึกษาได้ภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยแสดงในรูปแบบค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานและภาพรวมความสุขในการทำงาน ส่วนระดับความสุขในการทำงานแสดงในรูปแบบร้อยละ ซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดต่อไป แสดงดังแผนภาพ

ภาพที่ 2 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน



หมายเหตุ:	คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง
	คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
	คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
	คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยของความสุขในการทำงานที่ประกอบด้วย ความตื่นรมย์ในการทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงานพบว่า ความรู้สึกตื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และความเพลิดเพลินในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อประเด็นคำถามย่อยในระดับเห็นด้วย ส่วนความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึก

ว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นระดับไม่แน่ใจ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงานทุกด้าน มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน โดยปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับภาพรวมความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือด้านผู้นำ โดยทั้งหมดมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงาน

4) ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านผู้นำ (Leadership) อยู่ในระดับไม่แน่ใจ สำหรับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยเป็นอันดับแรก คือ ผู้นำสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักและเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมร่วมขององค์กร ส่วนความคิดเห็นที่ว่า ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำสุด

5) ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplace) อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยเป็นอันดับแรก ส่วนความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจต่อกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

6) ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับเห็นด้วย คือ หน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ส่วนความคิดเห็นว่า มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

7) ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยเห็นด้วยสูงเป็นอันดับแรก คือ หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม ส่วนความคิดเห็นที่ว่า อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุดเท่ากัน

8) ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) อยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดี

ในการปฏิบัติงานของตน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนความคิดเห็นว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นด้านนี้ต่ำที่สุด

9) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของตำรวจ

10) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยตำรวจทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

11) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยตำรวจในทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมในการทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

12) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรสกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นทั้งในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

13) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นทั้งในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

14) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน พบว่า ระดับชั้นยศทั้งตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นทั้งในด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมในองค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

15) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นทั้งใน

ด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่รายได้ต่อเดือนมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

16) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า อายุการทำงานไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นทั้งในด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

17) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านกับภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของตำรวจ ค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.939 โดยปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีผลต่อระดับภาพรวมความสุขในการทำงานของตำรวจ และสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 88.1 นอกจากนี้ ด้านลักษณะงาน สามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ($\beta = 0.325$) รองลงมาคือ ด้านผู้นำ ($\beta = 0.279$)

5.4 ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่ ผู้ศึกษาใคร่ขอแนะนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของตำรวจ ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมตำรวจมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านนี้ ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นด้วย โดยเฉพาะในด้านผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานต่ำที่สุด และเมื่อสังเกตจากปัจจัยย่อยด้านผู้นำแล้ว มีปัจจัยย่อยถึง 6 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับไม่แน่ใจ ซึ่งได้แก่ ผู้นำสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถสร้างแรงปรารถนากระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ผู้นำ

สามารถดึงศักยภาพของท่านออกมาเพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ดังนั้นองค์กรควรมีการคัดเลือกผู้นำที่สามารถสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ จะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตนเองด้วยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ และดึงศักยภาพของพนักงานออกมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสี่ยงต่างๆ ด้วยตัวอย่าง เพื่อกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นไม่ว่าความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อให้ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านผู้นำสูงขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจสูงขึ้นตามด้วย

2) จากผลการศึกษา ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้านความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่น้อยที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ และเร่งหาแนวทางแก้ไข เพื่อให้ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยดังกล่าวเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านผู้นำ ในปัจจัยย่อยของด้านผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร เนื่องจากผู้นำเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน ดังนั้น องค์กรควรคัดเลือกผู้นำที่เป็นผู้ที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีวิสัยทัศน์ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร และสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร

2.2 ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจต่อกัน อยู่ในระดับไม่แน่ใจ ตามแนวคิดของ Manion (2003) (อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 39-45) กล่าวว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างปฏิบัติงานกับ

บุคลากรต่าง ๆ และความรู้สึกเป็นสุข ตลอดจนรับรู้ว่าได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน จึงต้องทำให้เกิดความสัมพันธ์ในที่ทำงานที่ดีอาจมีการจัดกิจกรรมในองค์กรร่วมกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้รางวัลหรือชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้ดี เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่ามีความสำคัญในองค์กร

2.3 ด้านลักษณะงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ พรรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่าความสุขในการทำงานหมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่คุณเองรัก รู้สึกสนุกสนานและศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวก ดังนั้นควรให้ตำรวจมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะได้กระทำในสิ่งที่คุณรัก และสร้างสรรค์งานตามที่ถนัดได้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลต่อความสุขในการการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยองค์กรควรมอบหมายงานที่มีคุณค่าให้แก่ตำรวจ ให้ตำรวจมีอิสระที่จะควบคุมการทำงาน ตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง และควรเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน โดยมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของตำรวจ

2.4 ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ รวมถึง วิริยะ เมนะโพธิ (2550) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นพฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วม และมีการปฏิบัติมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ดังนั้นองค์กรจึงควรมีการสื่อสารให้ตำรวจเข้าใจถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมขององค์กรให้ชัดเจนขึ้น เพื่อให้เกิดการทำงานที่สอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผลการทำงานที่ออกมาเป็นที่พึงพอใจ จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.5 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดเท่ากันถึง 2 ปัจจัยย่อย ได้แก่ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยลักษณะในการทำงานของตำรวจนั้น จะต้องพบกับความเสี่ยงในด้านการปฏิบัติงานสูง ทั้งการปะทะกับโจรผู้ร้าย และการถูกลอบทำร้าย รวมถึงความเสี่ยงภายในจากการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลทำให้ปัจจัยย่อยที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นน้อย ส่วนปัจจัยย่อยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน เนื่องจากบางครั้งตำรวจต้องมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ทำให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานน้อย โดยทั้ง 2 ปัจจัยย่อยนี้อาจส่งผลให้ตำรวจมีความสุขในการทำงาน

ลดลงได้ โดยผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดของ Huse and Coming (1980) (อ้างถึงใน รวมศิริ เมนะโพธิ, 2550 : 19) ซึ่งได้ให้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้านด้วยกันดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากที่อื่นๆ

2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความเป็นธรรมและเสมอภาคในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

3) จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับภาพรวมความสุขในการทำงานของตำรวจ โดยปัจจัยด้านลักษณะ

งาน สามารถทำนายระดับภาพรวมความสุขในการทำงานได้มากที่สุด แต่มีระดับความคิดเห็นที่ต่ำกว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจากการพิจารณาระดับความคิดเห็นของตำรวจต่อปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ตำรวจที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานแล้ว โดยคำนึงถึงความสอดคล้องระหว่างหน้าที่ความรับผิดชอบ กับระดับรายได้ให้เหมาะสม ยุติธรรมและเพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานและความสามารถของตำรวจในองค์กร ย่อมจะส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจโดยภาพรวมเพิ่มสูงขึ้นด้วย

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อาทิเช่น ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค การรับรู้คุณค่าในตนเอง การจัดการความขัดแย้ง ความฉลาดทางอารมณ์ ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้น และควรจะรวมคำถามในแบบสอบถามบางข้อในแต่ละปัจจัยที่มีความหมายคล้ายกันและมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เสียเวลามากเกินไปและคำตอบที่ได้มีความครบถ้วนและตรงประเด็นมากขึ้น

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่เท่านั้น แต่ไม่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของตำรวจในหน่วยงานอื่นๆ ด้วย ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลความสุขในการทำงานของตำรวจอย่างสมบูรณ์ ควรมีการศึกษาตำรวจกลุ่มอื่นๆ ดังที่กล่าวข้างต้นด้วย และควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง องค์กรอื่นๆ เช่น สถานีตำรวจที่มีขนาดใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่นำมาสร้างเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางด้านความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองเชียงใหม่

3) การพัฒนาแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของตำรวจในครั้งต่อไป สามารถเพิ่มความละเอียดของแบบสอบถามได้โดยการปรับเปลี่ยนให้มีค่าความละเอียดของระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 1 - 7 ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมความสุขในการทำงานของตำรวจได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น และยังสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หรือคาดทำนายถึงความสุขในการทำงานต่อไปในภายหน้าได้