

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีภูธรเมืองลำพูน ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (รายละเอียดแบบสอบถามแสดงในภาคผนวก ก) เพื่อนำไปสอบถามกลุ่มประชากรเป้าหมาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสอบถาม และนำเสนอข้อมูลในรูปของตารางคำอธิบายผลความหมาย โดยจะแบ่งข้อมูลเป็น 3 ส่วนดังนี้

- ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตาราง 4.1–4.7)
- ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูล (ตาราง 4.8)
- ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ตาราง 4.9-4.14)
- ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) (ตาราง 4.15-4.25)
- ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ตาราง 4.26)
- ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) (ตาราง 4.27-4.34)
- ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานต่อองค์กร (ตาราง 4.35)

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ได้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีภูธรเมืองลำพูนจำนวน 238 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมาจำนวน 237 คนคิดเป็นร้อยละ 99.58 ของกลุ่มประชากรที่ศึกษาข้อมูลที่ศึกษาได้แก่เพศอายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับชั้นรายได้และอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามจากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามได้ผลการศึกษาดังนี้

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	232	97.9
หญิง	5	2.1
รวม	237	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.9 และเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 2.1

ตาราง 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	13	5.5
31 – 40 ปี	89	37.6
41 – 50 ปี	104	43.9
51 ปีขึ้นไป	31	13.1
รวม	237	100.0

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาคือ ผู้มีอายุ 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.1 และผู้มีอายุต่ำกว่า 30 ปีคิดเป็นร้อยละ 5.5 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	20	8.4
สมรส	205	86.5
หย่า	9	3.8
หม้าย	3	1.3
รวม	237	100.0

จากตาราง 4.3 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 86.5 รองลงมาคือ สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 8.4 สถานภาพหย่า คิดเป็นร้อยละ 3.8 และสถานภาพหม้าย คิดเป็นร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	147	62.0
ปริญญาตรี	86	36.3
ปริญญาโท	4	1.7
รวม	237	100.0

จากตาราง 4.4 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 62.0 รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 36.3 และปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้น

ระดับชั้น	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	233	98.3
ชั้นสัญญาบัตร	4	1.7
รวม	237	100.0

จากตาราง 4.5 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มียศชั้นประทวนมีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 98.3 รองลงมาคือ ยศชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 1.7

ตาราง 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
5,001-10,000 บาท	5	2.1
10,001-15,000 บาท	48	20.3
15,001-20,000 บาท	121	51.1
มากกว่า 20,001 บาท ขึ้นไป	63	26.6
รวม	237	100.0

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาทต่อเดือน มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือ ผู้มีรายได้มากกว่า 20,001 บาทขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 26.6 ผู้มีรายได้ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.3 และผู้ที่มีรายได้ 5,001-10,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 2.1ตามลำดับ

ตาราง 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1-10 ปี	10	4.2
11-20 ปี	83	35.0
21-30 ปี	99	41.8
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป	45	19.0
รวม	237	100.0

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการ 21-30 ปี มีจำนวนมากที่สุดเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ ผู้ที่มีอายุราชการ 11-20 ปีคิดเป็นร้อยละ 35.0 ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 31 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 19.0 และผู้ที่มีอายุราชการ 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 237 คน ได้ผลดังตาราง 4.8

ตาราง 4.8 แสดงการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

	ความน่าเชื่อถือ Cronbach α
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	
ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร	0.910
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	0.844
ด้านความรักในงาน	0.869
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	0.862
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.819
ความสุขในการทำงาน	
ด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน	0.885

จากตาราง 4.8 ความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (ตัวแปรอิสระ) ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กรด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคพบว่ามีความน่าเชื่อถือในระดับสูงทุกด้านซึ่งด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือมากที่สุด เท่ากับ 0.910 รองลงมาได้แก่ ด้านความรักในงาน ค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.869 ด้านค่านิยมร่วมของ 0.844 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.819ตามลำดับ ส่วนด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน (ตัวแปรตาม) มีความน่าเชื่อถือ 0.885 แสดงว่าคำถามที่ใช้ในการศึกษาในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีความน่าเชื่อถือในระดับสูง

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน/ผู้บริหาร

ภาวะความเป็นผู้นำ ของหัวหน้างาน / ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (ร้อยละ)	
1. ผู้นำมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประเมินให้ คำปรึกษาและสร้างความมั่นใจให้กับทีม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา	32 (13.5)	134 (56.5)	69 (29.1)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.83 (เห็นด้วย)
2. ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของ องค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ อย่างชัดเจน	23 (9.7)	135 (57)	76 (32.1)	3 (1.3)	0 (0.0)	3.75 (เห็นด้วย)
3. ผู้นำสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี ให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	19 (8.0)	121 (51.1)	85 (35.9)	10 (4.2)	2 (0.8)	3.61 (เห็นด้วย)
4. ผู้นำมีความจริงจัง ทำงานด้วยความ โปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือ	27 (11.4)	119 (50.2)	81 (34.2)	8 (3.4)	2 (0.8)	3.68 (เห็นด้วย)
5. ผู้นำมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่ แปลกใหม่ และสามารถเรียกพลังใจของ ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลับมาได้	25 (10.5)	128 (54.0)	79 (33.3)	5 (2.1)	0 (0.0)	3.73 (เห็นด้วย)
6. ผู้นำสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	26 (11.0)	126 (53.2)	82 (34.6)	3 (1.3)	0 (0.0)	3.74 (เห็นด้วย)
7. ผู้นำให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่ เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ เกิดขึ้น	19 (8.0)	119 (50.2)	93 (39.2)	6 (2.5)	0 (0.0)	3.64 (เห็นด้วย)
8. ผู้นำให้ความสนใจกับทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน	23 (9.7)	114 (48.1)	92 (38.8)	8 (3.4)	0 (0.0)	3.64 (เห็นด้วย)

ตาราง 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน/ผู้บริหาร (ต่อ)

ภาวะความเป็นผู้นำ ของหัวหน้างาน / ผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (ร้อยละ)	
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร	31 (13.1)	120 (50.6)	72 (30.4)	14 (5.9)	0 (0.0)	3.71 (เห็นด้วย)
10. ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึง ความสามารถของแต่ละคนออกมาและ สามารถแสดงความสามารถได้อย่าง เต็มที่	19 (8.0)	114 (48.1)	103 (43.5)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.64 (เห็นด้วย)
11. ผู้นำสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าใน สายงานอย่างเต็มที่	13 (5.5)	120 (50.6)	100 (42.2)	4 (1.7)	0 (0.0)	3.60 (เห็นด้วย)
12. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้อำนาจทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	21 (8.9)	128 (54.0)	81 (34.2)	7 (3.0)	0 (0.0)	3.69 (เห็นด้วย)
13. มีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี	25 (10.5)	145 (61.2)	60 (25.3)	7 (3.0)	0 (0.0)	3.79 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน / ผู้บริหาร โดยรวม						3.70 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.9 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน/ผู้บริหารเฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านผู้นำมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประเมินให้คำปรึกษาและสร้างความมั่นใจให้กับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยย่อยด้านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดีปัจจัยย่อย

ด้านผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ปัจจัยย่อย
 ด้านผู้นำสามารถผลักดันให้ผู้ที่บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ปัจจัยย่อยด้าน
 ผู้นำมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งใหม่ๆ และสามารถเรียกพลังใจของทีมหรือ
 ผู้ที่บังคับบัญชากลับมาได้ ปัจจัยย่อยด้านผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับผู้ที่บังคับบัญชาและ
 องค์กร ปัจจัยย่อยด้านผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถทำงานได้
 อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยย่อยด้านผู้นำมีความจริงใจ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีความ
 น่าเชื่อถือ ปัจจัยย่อยด้านผู้นำให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือ
 ผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ปัจจัยย่อยด้านผู้นำให้ความใส่ใจกับทีมหรือ
 ผู้ที่บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน ปัจจัยย่อยด้านผู้นำ
 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนออกมา
 และสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ปัจจัยย่อยด้านผู้นำสร้างพลังใจและการมองโลกใน
 แง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ที่บังคับบัญชา และปัจจัยย่อยด้านผู้นำสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในสาย
 งานอย่างเต็มที่ตามลำดับ

ตาราง 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (ร้อยละ)	
1. เพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	78 (32.9)	122 (51.5)	36 (15.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.17 (เห็นด้วย)
2. ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆเป็นอย่างดี	48 (20.3)	155 (65.4)	34 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.06 (เห็นด้วย)
3. ได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน	55 (23.2)	127 (53.6)	54 (22.8)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.00 (เห็นด้วย)
4. มีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	58 (24.5)	140 (59.1)	39 (16.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08 (เห็นด้วย)
5. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ	49 (20.7)	153 (64.6)	34 (14.3)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.05 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวม						4.07 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย 1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.10 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกันมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมา ได้แก่ปัจจัยย่อยด้านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยด้านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆเป็นอย่างดีปัจจัยย่อยด้านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ และปัจจัยย่อยด้านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตาราง 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอำเภอตามความรักในงาน

ความรักในงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	63 (26.6)	150 (63.3)	24 (10.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.16 (เห็นด้วย)
2. สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	58 (24.5)	154 (65.0)	25 (10.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14 (เห็นด้วย)
3. รู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินใน งานที่ทำเป็นประจำ	52 (21.9)	151 (63.7)	34 (14.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.08 (เห็นด้วย)
4. งานที่ทำในปัจจุบันมีความ น่าสนใจอย่างมาก	66 (27.8)	132 (55.7)	39 (16.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11 (เห็นด้วย)
5. รักในงานที่ทำเป็นอย่างมาก	79 (33.3)	123 (51.9)	35 (14.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19 (เห็นด้วย)
6. รู้สึกว่างานที่ทำท้าทายและน่าทำ เป็นอย่างมาก	39 (16.5)	137 (57.8)	61 (25.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.91 (เห็นด้วย)
7. รู้สึกว่าสามารถสร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ๆในการทำงานได้เสมอ	38 (16.0)	151 (63.7)	47 (19.8)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.95 (เห็นด้วย)
8. สามารถควบคุมงานที่ทำได้เป็น อย่างดี	35 (14.8)	157 (66.2)	43 (18.1)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.95 (เห็นด้วย)
9. ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน	66 (27.8)	131 (55.3)	40 (16.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.11 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านความรักในงานโดยรวม						4.07 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.11 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงานเฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านรักในงานที่ทำเป็นอย่างมากในระดับความสุขมากที่สุดอยู่ฝักระดับเห็นด้วย รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยย่อยด้านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพปัจจัยย่อยด้านงานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจอย่างมากและปัจจัยย่อยด้านภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ปัจจัยย่อยด้านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ ปัจจัยย่อยด้านรู้สึกว่าสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงานได้เสมอและปัจจัยย่อยด้านสามารถควบคุมงานที่ทำได้อย่างดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และปัจจัยย่อยด้านรู้สึกว่างานที่ทำทำทนายและนำทำเป็นอย่างมาก ตามลำดับ

ตาราง 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามค่านิยมร่วมขององค์กร

ค่านิยมร่วมขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (ร้อยละ)	เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง (ร้อยละ)	
1. รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เพื่อนร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	36 (15.2)	145 (61.2)	56 (23.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.92 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร	40 (16.9)	136 (57.4)	60 (25.3)	1 (0.4)	0 (0.0)	3.91 (เห็นด้วย)
3. มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	45 (19.0)	151 (63.7)	41 (17.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (เห็นด้วย)
4. รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	44 (18.6)	154 (65.0)	39 (16.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02 (เห็นด้วย)
5. มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	38 (16.0)	153 (64.6)	46 (19.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.97 (เห็นด้วย)
6. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง	51 (21.5)	138 (58.2)	48 (20.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรโดยรวม						3.97 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย 1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.12 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กรเฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ใน

ระดับเห็นด้วย โดยมีรายละเอียด ดังนี้ ด้านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดและปัจจัยย่อยด้านรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกันในระดับความสุขมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันรองลงมา ได้แก่ ปัจจัยย่อยด้านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมาย ของตัวเองปัจจัยย่อยด้านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติปัจจัยย่อยด้านรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร ที่เพื่อนร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยย่อยด้านเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตาราง 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง	
	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	(ร้อยละ)	
1. อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งกายและใจ	44 (18.6)	119 (50.2)	67 (28.3)	7 (3.0)	0 (0.0)	3.84 (เห็นด้วย)
2. มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	37 (15.6)	141 (59.5)	55 (23.2)	3 (1.3)	1 (0.4)	3.89 (เห็นด้วย)
3. สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	38 (16.0)	150 (63.3)	47 (19.8)	2 (0.8)	0 (0.0)	3.95 (เห็นด้วย)
4. ตระหนักว่ามีอิสระในการปกครอง ตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการ ทำงาน และชีวิตส่วนตัว	43 (18.1)	140 (59.1)	51 (21.5)	3 (1.3)	0 (0.0)	3.94 (เห็นด้วย)
5. รู้สึกว่าระบบการให้ค่าตอบแทน จากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ ที่ได้รับผิดชอบ	20 (8.4)	90 (38.0)	73 (30.8)	40 (16.9)	14 (5.9)	3.26 (ไม่แน่ใจ)
6. ตระหนักว่างานที่ทำมีความ เจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาส พัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ ใหม่อย่างต่อเนื่อง	27 (11.4)	126 (53.2)	72 (30.4)	12 (5.1)	0 (0.0)	3.71 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม						3.76 (เห็นด้วย)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย
1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.13 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็น
ต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเฉลี่ยโดยรวมในระดับเห็นด้วยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และ

เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในปัจจัยย่อยทุกตัวอยู่ในระดับเห็นด้วย ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบซึ่งอยู่ในระดับไม่แน่ใจ โดยด้านสามารถจัดการตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับความสุขมากที่สุดอยู่ในระดับเห็นด้วย รองลงมา ได้แก่ปัจจัยย่อยด้านตระหนักว่ามีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวปัจจัยย่อยด้านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานปัจจัยย่อยด้านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ปัจจัยย่อยด้านตระหนักว่างานที่ทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง และปัจจัยย่อยด้านรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ตาราง 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	
	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร	3.70	เห็นด้วย
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.07	เห็นด้วย
3. ด้านความรักในงาน	4.07	เห็นด้วย
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	เห็นด้วย
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.76	เห็นด้วย

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3.41-4.20 = เห็นด้วย 2.61-3.40 = ไม่แน่ใจ 1.81-2.60 = ไม่เห็นด้วย 1.00-1.80 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากตาราง 4.14 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้ง 5 ด้าน ในระดับเห็นด้วยได้แก่ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านความรักในงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 เท่ากับ 4.07 รองลงมา ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ร่วมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) ถ้าผลการทดสอบค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน จะทำการทดสอบหลังการวิเคราะห์ (Post hoc test) โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) ในกรณีที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากันใช้วิธี Scheffe' และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ มีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร	3.70	3.20	5.293	0.022*
1. ผู้นำมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประเมินให้คำปรึกษาและสร้าง ความมั่นใจให้กับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.84	3.40	2.167	0.142
2. ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน	3.77	3.00	7.247	0.008*
3. ผู้นำสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม หรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.62	3.20	1.623	0.204
4. ผู้นำมีความจริงใจ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมี ความน่าเชื่อถือ	3.69	3.00	4.220	0.041*
5. ผู้นำมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งใหม่ๆ และสามารถเรียกพลังใจของทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชากลับมาได้	3.74	3.20	3.202	0.075
6. ผู้นำสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ กระตือรือร้นในการทำงาน	3.75	3.20	3.401	0.066

ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
7. ผู้นำให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น	3.65	3.00	4.744	0.030*
8. ผู้นำให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน	3.66	3.00	4.315	0.039*
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร	3.72	3.40	0.827	0.364
10. ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่	3.65	3.20	2.445	0.119
11. ผู้นำสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอย่างเต็มที่	3.60	3.40	0.525	0.470
12. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.70	3.20	2.702	0.102
13. มีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี	3.80	3.40	1.818	0.179
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.06	4.16	0.156	0.693
1. เพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	4.17	4.20	0.011	0.918
2. ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆเป็นอย่างดี	4.06	4.20	0.294	0.588
3. ได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน	4.00	3.80	0.408	0.524
4. มีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.08	4.20	0.181	0.671
5. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ	4.05	4.40	1.669	0.198

ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านความรักในงาน	4.06	3.97	0.212	0.646
1. สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.17	3.80	1.996	0.159
2. สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	4.00	0.297	0.586
3. รู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ	4.08	4.00	0.082	0.775
4. งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจอย่างมาก	4.11	4.20	0.087	0.768
5. รักในงานที่ทำเป็นอย่างยิ่ง	4.20	3.60	3.956	0.048
6. รู้สึกว่างานที่ทำท้าทายและน่าทำเป็นอย่างยิ่ง	3.91	3.60	1.162	0.282
7. รู้สึกว่าสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานได้เสมอ	3.96	3.80	0.320	0.572
8. สามารถควบคุมงานที่ทำได้อย่างดี	3.94	4.20	0.886	0.347
9. ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.10	4.60	2.831	0.094
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	3.86	0.254	0.614
1. รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เพื่อนร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	3.92	3.80	0.178	0.674
2. เพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร	3.91	3.80	0.135	0.713
3. มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.02	3.80	0.659	0.418
4. รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	4.03	3.80	0.710	0.400
5. มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	3.97	3.80	0.397	0.529
6. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมาย ของตัวเอง	4.01	4.20	0.426	0.514

ตาราง 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.76	3.73	0.016	0.899
1. อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	3.84	4.00	0.220	0.640
2. มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.88	4.20	1.081	0.300
3. สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.94	4.00	0.039	0.843
4. ตระหนักว่ามีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	3.94	3.80	0.227	0.634
5. รู้สึกว่าระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.26	3.20	0.018	0.893
6. ตระหนักว่างานที่ทำมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง	3.72	3.20	2.475	0.117

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามเพศ พบว่า

ผลการทดสอบสถิติด้วยค่าแจกแจงแบบที (T-test) พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร เท่านั้นที่เพศชาย-หญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ด้านผู้นำมีความจริงใจ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือ ด้านผู้นำให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น และด้านผู้นำให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน ที่เพศชาย-หญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	อายุ				F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป		
ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.89	3.77	3.63	3.57	2.638	0.050*
1. ผู้นำมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประเมินให้ คำปรึกษาและสร้างความมั่นใจให้กับ ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	3.85	3.77	3.87	0.662	0.576
2. ผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของ องค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้ อย่างชัดเจน	3.92	3.80	3.70	3.71	0.719	0.542
3. ผู้นำสร้างพลังใจและการมองโลกใน แง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	3.85	3.71	3.52	3.55	1.601	0.190
4. ผู้นำมีความจริงใจ ทำงานด้วยความ โปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือ	4.00	3.80	3.58	3.55	2.525	0.058
5. ผู้นำมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่ง ที่แปลกใหม่ และสามารถเรียกพลังใจ ของทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลับมา ได้	3.92	3.74	3.72	3.65	0.533	0.660
6. ผู้นำสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.00	3.80	3.70	3.58	1.614	0.187
7. ผู้นำให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่ เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ เกิดขึ้น	3.69	3.73	3.59	3.52	1.153	0.329
8. ผู้นำให้ความใส่ใจกับทีมหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติ หน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตใน สายงาน	4.00	3.67	3.62	3.45	1.991	0.116

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	อายุ				F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป		
9. ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร	4.00	3.89	3.61	3.42	4.527	0.004*
10. ผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึง ความสามารถของแต่ละคนออกมาและ สามารถแสดงความสามารถได้อย่าง เต็มที่	4.00	3.75	3.53	3.52	3.939	0.009*
11. ผู้นำสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้า ในสายงานอย่างเต็มที่	3.85	3.72	3.53	3.39	3.557	0.015*
12. ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	3.73	3.68	3.58	0.380	0.768
13. มีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี	3.77	3.88	3.74	3.74	0.759	0.518
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.20	4.14	4.01	4.00	1.682	0.172
1. เพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	4.08	4.21	4.18	4.03	0.623	0.601
2. ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานในเรื่องต่างๆเป็นอย่างดี	4.31	4.08	4.00	4.10	1.209	0.307
3. ได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จาก เพื่อนร่วมงาน	4.15	4.12	3.88	3.94	2.247	0.084
4. มีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน	4.31	4.20	3.96	4.03	2.985	0.032*
5. รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงาน ได้อย่างประสบความสำเร็จ	4.15	4.12	4.03	3.90	1.217	0.304
ด้านความรักในงาน	4.16	4.10	4.00	4.10	1.166	0.323
1. สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	4.16	4.16	4.16	0.060	0.981

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	อายุ				F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป		
2. สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	4.16	4.12	4.16	0.115	0.951
3. รู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ	4.46	4.17	3.98	3.97	3.854	0.010*
4. งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจอย่างมาก	4.38	4.17	4.01	4.19	1.990	0.116
5. รักในงานที่ทำเป็นอย่างมาก	4.31	4.24	4.11	4.26	0.925	0.430
6. รู้สึกว่างานที่ทำท้าทายและน่าทำเป็นอย่างมาก	4.08	3.98	3.83	3.90	1.196	0.312
7. รู้สึกว่าสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานได้เสมอ	3.92	3.99	3.90	4.03	0.505	0.679
8. สามารถควบคุมงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	4.00	3.99	3.89	4.00	0.519	0.669
9. ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน	4.00	4.13	4.07	4.23	0.620	0.602
ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.12	4.00	3.92	4.00	0.967	0.409
1. รับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เพื่อนร่วมงานยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง	4.08	3.96	3.87	3.90	0.645	0.587
2. เพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร	4.08	3.94	3.88	3.81	0.662	0.576
3. มีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด	3.92	4.07	3.97	4.06	0.573	0.633
4. รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	4.23	4.00	3.99	4.10	0.840	0.473
5. มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ	4.23	3.97	3.90	4.06	1.527	0.208

ตาราง 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามอายุ (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	อายุ				F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป		
6. ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ประหนึ่งเป็นเป้าหมาย ของตัวเอง	4.23	4.07	3.92	4.06	1.441	0.231
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.79	3.87	3.68	3.72	1.978	0.118
1. อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกาย และใจ	3.69	3.98	3.73	3.90	1.990	0.116
2. มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	3.69	3.96	3.88	3.77	0.929	0.427
3. สามารถจัดการตนเองให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.92	4.06	3.88	3.84	1.576	0.196
4. ตระหนักว่ามีอิสระในการปกครอง ตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการ ทำงาน และชีวิตส่วนตัว	4.00	4.01	3.89	3.87	0.643	0.588
5. รู้สึกว่าระบบการให้ค่าตอบแทนจาก การทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่ รับผิดชอบ	3.54	3.47	3.04	3.29	3.285	0.022*
6. ตระหนักว่างานที่ทำมีความ เจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาส พัฒนา และเปิดรับประสบการณ์ใหม่ อย่างต่อเนื่อง	3.92	3.75	3.66	3.65	0.684	0.562

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.16 ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามอายุ พบว่า

ผลการทดสอบสถิติด้วยค่าแจกแจงแบบที (T-test) พบว่ามีเพียงปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร เท่านั้นที่อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ α ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยย่อยด้านผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร ด้านผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และด้านผู้นำสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอย่างเต็มที่ ที่อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในภาพรวม อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านความรู้สึกลึกซึ้งผูกพันเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ที่อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05

ด้านความรักในงาน ในภาพรวมอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ ที่อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05

ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ทั้งในภาพรวมและปัจจัยย่อย อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านรู้สึกว่าการระบบการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ ที่อายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05

ตาราง 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	Sig.			
		ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 30 ปี	3.89	-	0.861	0.343	0.264
31-40 ปี	3.77	-	-	0.287	0.293
41-50 ปี	3.63	-	-	-	0.949
51 ปีขึ้นไป	3.57	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตาราง 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่ไม่พบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร จำแนกตามปัจจัยด้านอายุเป็นรายคู่

ตาราง 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	สถานภาพการสมรส				F- Value	Sig.
	โสด	สมรส	หย่า	หม้าย		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.59	3.69	3.85	3.89	0.754	0.521
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.14	4.07	3.77	4.06	1.155	0.328
3. ด้านความรักในงาน	4.18	4.06	3.82	4.25	1.598	0.191
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	3.96	4.09	3.83	0.275	0.844
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.81	3.76	3.75	3.50	0.289	0.833

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.18 ผลการทดสอบค่าสถิติด้วยค่าแจกแจงแบบเอฟ (F-Test) พบว่าสถานภาพการสมรส โสด สมรส หย่า และหม้าย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	ระดับการศึกษา			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.67	3.71	3.788	0.250	0.779
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.00	4.19	4.00	4.328	0.014*
3. ด้านความรักในงาน	4.04	4.11	3.72	2.019	0.135
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.96	4.00	3.54	1.814	0.165
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.75	3.80	3.08	3.362	0.036*

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.19 ผลการทดสอบค่าสถิติด้วยค่าแจกแจงแบบเอฟ (F-Test) พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และปริญญาโท มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	4.00	-	0.015*	1.000
ปริญญาตรี	4.19	-	-	0.740
ปริญญาโท	4.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตาราง 4.20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตาราง 4.21 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

การศึกษา	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.75	-	0.834	0.052
ปริญญาตรี	3.80	-	-	0.037*
ปริญญาโท	3.08	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตาราง 4.21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์การในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตาราง 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามระดับชั้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ	ระดับชั้น		T-Value	Sig.
	ชั้นประทวน	ชั้นสัญญาบัตร		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.69	3.96	1.194	0.276
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.07	4.05	0.008	0.931
3. ด้านความรักในงาน	4.07	3.86	0.905	0.342
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.97	3.83	0.349	0.555
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	3.76	3.45	1.261	0.263

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.22 ผลการทดสอบค่าสถิติด้วยค่าแจกแจงแบบที (T-Test) พบว่าระดับชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 4.23 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามรายได้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				F-Value	Sig.
	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาท ขึ้นไป		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.53	3.76	3.73	3.58	1.732	0.161
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.40	4.03	4.06	4.09	0.844	0.471
3. ด้านความรักในงาน	4.20	4.09	4.02	4.11	0.781	0.506
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	4.23	4.17	3.91	4.02	1.403	0.243
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	4.10	3.72	3.75	3.78	0.721	0.540

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.23 ผลการทดสอบค่าสถิติด้วยค่าแจกแจงแบบเอฟ (F-Test) พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามอายุราชการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	อายุราชการ			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป		
1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของ หัวหน้า/ผู้บริหาร	3.74	3.70	3.50	4.904	0.008*
2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	4.06	4.06	4.08	0.008	0.992
3. ด้านความรักในงาน	4.05	4.05	4.08	0.112	0.894
4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร	3.93	3.98	3.95	0.084	0.919
5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.82	3.75	3.70	0.434	0.648

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.24 ผลการทดสอบค่าสถิติด้วยค่าแจกแจงแบบเอฟ (F-Test) พบว่าปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ที่อายุราชการต่ำกว่า 20 ปี 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตาราง 4.25 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารจำแนกตามปัจจัยด้านอายุราชการ

อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	31 ปี ขึ้นไป
ต่ำกว่า 20 ปี	3.74	-	0.623	0.009*
21-30 ปี	3.70	-	-	0.063
31 ปี ขึ้นไป	3.50	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตาราง 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร

จำแนกตามปัจจัยด้านอายุราชการเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคิดเห็นด้านภาวะ
ความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่
ร้อยละ 95 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กร
ในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารมากกว่ากลุ่มอายุราชการอื่น ๆ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตาราง 4.26 แสดงค่าเฉลี่ยและแปลผลระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	ระดับความสุข					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
	มากที่สุด (ร้อยละ)	มาก (ร้อยละ)	ปานกลาง (ร้อยละ)	น้อย (ร้อยละ)	ไม่มี (ร้อยละ)	
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้ง กายและใจ	48 (20.3)	129 (54.4)	55 (23.2)	5 (2.1)	0 (0.0)	3.93 (มาก)
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกาย และใจ	49 (20.7)	134 (56.5)	51 (21.5)	3 (1.3)	0 (0.0)	3.97 (มาก)
3. รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ในองค์กรนี้	52 (21.9)	148 (62.4)	36 (15.2)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.06 (มาก)
4. ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงาน ของตนเองและงานที่ได้รับ มอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคล อื่น	61 (25.7)	130 (54.9)	45 (19.0)	1 (0.4)	0 (0.0)	4.06 (มาก)
5. งานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่าง มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมาย ที่วางไว้	61 (25.7)	127 (53.6)	47 (19.8)	2 (0.8)	0 (0.0)	4.04 (มาก)
ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานโดยรวม						4.01 (มาก)

หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 = มากที่สุด 3.41-4.20 = มาก 2.61-3.40 = ปานกลาง 1.81-2.60 = น้อย 1.00-1.80 = ไม่มี

จากตาราง 4.26 พบว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความสุขในการ
ทำงาน โดยเฉลี่ยรวม อยู่ในระดับความสุขมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 โดยในรายละเอียดย่อย
รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ และทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่

ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 งานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

เมื่อนำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ 5 ด้านย่อย ได้แก่ ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น และงานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ยและการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) ถ้าผลการทดสอบค่าเฉลี่ยอย่างน้อย 1 คู่แตกต่างกัน จะทำการทดสอบหลังการวิเคราะห์ (Post hoc test) โดยวิธีการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) ในกรณีที่มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างไม่เท่ากันใช้วิธี Scheffe' และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ได้ผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามเพศ

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	เพศ		T-Value	Sig.
	ชาย	หญิง		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.93	3.80	0.162	0.687
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.97	3.80	0.397	0.586
3. รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้	4.06	3.80	0.887	0.347
4. ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น	4.06	3.80	0.740	0.390
5. งานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.04	4.00	0.018	0.892
รวม	4.01	3.84	0.467	0.495

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.27 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามเพศ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชายและเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงมีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจชายมีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิงมีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตาราง 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามอายุ

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ	อายุ				F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปี ขึ้นไป		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกาย และใจ	4.23	4.01	3.87	3.77	1.928	0.126
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกาย และใจ	4.38	4.01	3.91	3.84	2.327	0.075
3. รู้สึกมีความสุขกับการทำงานใน องค์กรนี้	4.23	4.07	4.06	3.97	0.556	0.645
4. ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของ ตนเองและงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น	4.08	4.13	4.03	3.94	0.779	0.507
5. งานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมี ประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วาง ไว้	4.46	4.09	4.00	3.87	2.484	0.061
รวม	4.27	4.06	3.97	3.87	1.972	0.119

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.28 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามอายุ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกกลุ่มอายุมีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี มี

ระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุ 31-40 ปี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุ 41-50 มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตาราง 4.29 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	สถานภาพการสมรส				F-Value	Sig.
	โสด	สมรส	หย่า	หม้าย		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	4.15	3.93	3.56	3.67	1.587	0.193
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	4.25	3.96	3.56	3.67	2.440	0.065
3. รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้	4.05	4.07	3.89	3.67	0.657	0.579
4. ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น	4.20	4.06	4.00	3.33	1.456	0.227
5. งานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.15	4.04	3.89	3.67	0.587	0.624
รวม	4.16	4.01	3.77	3.60	1.517	0.211

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.29 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกกลุ่มสถานภาพสมรสมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มสถานภาพโสด มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มสถานภาพ

สมรส มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มสถานภาพหย่า มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มสถานภาพหม้าย มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.60

ตาราง 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	ระดับการศึกษา			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.86	4.05	3.75	1.892	0.153
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.88	4.12	3.75	3.349	0.037*
3. รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้	4.03	4.13	3.75	1.217	0.298
4. ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น	4.11	4.00	3.50	2.088	0.126
5. งานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพพบบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.00	4.12	4.00	0.755	0.471
รวม	3.97	4.08	3.75	1.369	0.256

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.30 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกกลุ่มระดับการศึกษามีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 แต่ในรายละเอียดปัจจัยย่อยระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

ตาราง 4.31 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในข้อความย่อเรื่องทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจจำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	Sig.		
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	3.88	-	0.045*	0.927
ปริญญาตรี	4.12	-	-	0.576
ปริญญาโท	3.75	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 Post Hoc Comparison Scheffe's Method

จากตาราง 4.31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในข้อความย่อเรื่องทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจจำแนกตามปัจจัยด้านระดับการศึกษาเป็นรายคู่พบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานข้อความย่อเรื่องทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ

ตาราง 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามระดับชั้น

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	ระดับชั้น		T-Value	Sig.
	ชั้นประทวน	ชั้นสัญญาบัตร		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.93	3.75	0.250	0.618
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.97	4.00	0.010	0.921
3. รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้	4.06	4.00	0.037	0.848
4. ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น	4.06	4.00	0.031	0.861
5. งานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพพบบรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.05	3.50	2.457	0.118
รวม	4.01	3.85	0.330	0.566

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.32 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามระดับชั้น พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกกลุ่มระดับชั้นมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับชั้นประทวน มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มระดับชั้นสัญญาบัตร มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.85

ตาราง 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน

ความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				F-Value	Sig.
	5,001- 10,000 บาท	10,001- 15,000 บาท	15,001- 20,000 บาท	มากกว่า 20,001 บาท ขึ้นไป		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้ง กายและใจ	4.20	3.90	3.90	3.98	0.454	0.715
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกาย และใจ	4.40	3.92	3.90	4.10	1.868	0.136
3. รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ในองค์กรนี้	4.00	3.96	4.06	4.14	0.815	0.487
4. ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงาน ของตนเองและงานที่ได้รับ มอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคล อื่น	4.00	3.98	4.04	4.16	0.709	0.547
5. งานที่ทำมีผลงานที่ออกมา อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้	3.80	3.96	4.02	4.17	1.239	0.296
รวม	4.08	3.94	3.98	4.11	1.023	0.383

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.33 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำแนกตามรายได้ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกกลุ่มระดับรายได้มีระดับความสุขในการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มรายได้ต่อเดือน 5,001-10,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ

เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,001 บาทขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

ตาราง 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย และแปลผลระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามอายุราชการ

ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	อายุราชการ			F-Value	Sig.
	ต่ำกว่า 20 ปี	21-30 ปี	มากกว่า 31 ปีขึ้นไป		
1. ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ	3.88	3.91	4.07	1.066	0.346
2. ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ	3.93	3.90	4.13	1.821	0.164
3. รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้	3.96	4.07	4.22	2.607	0.076
4. ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น	4.01	4.00	4.27	2.648	0.073
5. งานที่ทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุปเป้าหมายที่วางไว้	4.02	3.98	4.16	0.997	0.371
รวม	3.97	3.97	4.16	2.197	0.113

*มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

จากตาราง 4.34 ผลการเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำแนกตามอายุราชการ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกกลุ่มอายุราชการมีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 20 ปี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุ

ราชการ 21-30 ปี มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุ ราชการ 31 ปี ขึ้นไป มีระดับความสุขในการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานต่อองค์กร

ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

ตาราง 4.35 แสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุข ในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ	ความสุขในการทำงานโดยภาพรวม				R	R Square
	B	β	T	Sig		
1. ด้านภาวะความเป็น ผู้นำของหัวหน้า/ ผู้บริหาร	-0.052	-0.045	-0.951	0.343	0.774	0.599
2. ด้านความสัมพันธ์ใน ที่ทำงาน	0.328	0.293	5.535	0.000*		
3. ด้านความรักในงาน	0.382	0.294	4.608	0.000*		
4. ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร	-0.021	-0.017	-0.274	0.784		
5. ด้านคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	0.380	0.317	6.147	0.000*		

b_0 Predictors: (Constant) ค่าคงที่ = -0.036 T = -0.14 Sig = 0.88

โดยที่ Y = ความสุขในการทำงาน
 b_0 = ค่าคงที่
 X_1 = ปัจจัยด้านผู้นำ

X_2	=	ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
X_3	=	ปัจจัยด้านความรักในงาน
X_4	=	ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
X_5	=	ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.328 X_2 + 0.382 X_3 + 0.380 X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.293 X_2 + 0.294 X_3 + 0.317 X_5$$

จากตาราง 4.35 แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารและ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงลบ ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.744 โดยพบว่าตัวแปรอิสระนั้นสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.90 เมื่อพิจารณาจากนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร และด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ด้านความรักในงานสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมได้มากที่สุด ($B = 0.382$, $\beta = 0.317$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($B = 0.380$, $\beta = 0.294$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($B = 0.328$, $\beta = 0.293$)