



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2564

Received: 30/04/2021, Revised: 17/05/2021, Accepted: 30/05/2021

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

เมธาวี ยงทรัพย์

กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

e-mail: mathawee.ysp@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในที่ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 4) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 115 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.39 เป็นสถิติที่มีความสุขในการทำงานสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมา คือ สถิติที่ 4 จิตวิญญาณดี ($\bar{X} = 3.89$) สถิติที่ 9 การงานดี ($\bar{X} = 3.83$) ตามลำดับ 2) ด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีด้านลักษณะงานมากที่สุด รองลงมา ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับมาก 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน รองลงมา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, ความสุขในการทำงาน, เจ้าหน้าที่ตำรวจ, สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2564

Received: 30/04/2021, Revised: 17/05/2021, Accepted: 30/05/2021

Factors affecting The Happiness of Police Officers

Police Station Chiang Saen, Chiang Rai Province

Mathawee Yongsup

Central Investigation Bureau

e-mail: mathawee.ysp@gmail.com

Abstract

The purpose of this research were to study 1) the happiness in the work of police officers Police Station, Chiang Saen, Chiang Rai Province. 2) nature of work Relationships at work and compensation and benefits of police officers Police Station, Chiang Saen, Chiang Rai Province. 3) factors with relationship to happiness at work for police officers Police Station, Chiang Saen, Chiang Rai Province. 4) factors affecting happiness at work of police officers Police Station, Chiang Saen, Chiang Rai Province. This research is quantitative research. The sample group used in the research was police officers. Chiang Saen Police Station, 115 people. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were Statistical Analysis of Pearson's Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings found: 1) happiness in the work of police officers Chiang Saen, Chiang Rai Province Provincial Police Station is at a high level. The third dimension, Happy Heart, is the dimension that the police officers at The Chiang Saen Police Station were happy at work first ($\bar{X} = 4.20$), followed by the fourth dimension, Happy Soul ($\bar{X} = 3.89$), the ninth dimension ($\bar{X} = 3.83$) respectively. 2) nature of work Relationships at work and compensation and benefits is a pleasure to work of police officers Police Station, Chiang Saen, Chiang Rai Province. By the nature of work the most followed by relationships at work and compensation and benefits. 3) factors with a relationship to happiness at work namely nature of work Relationships at work and compensation and benefits statistically significant at the 0.01 level, there was a high level of correlation in the same direction. 4) factors affecting happiness at work of police officers Police Station, Chiang Saen, Chiang Rai Province by factors affecting happiness at work statistically significant at the 0.05 level was the most namely Relationships at work and compensation and benefits. As for the nature of work no effect happiness of work.

Keywords: Factors Affecting, Happiness in Working, Police officers, Chiang Saen Police Station.



บทนำ

การทำงานอย่างมีความสุขนั้นเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรปรารถนา หากได้ทำงานที่รู้สึกมีความสุขจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน สนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ ปัจจุบันได้มีการพูดถึงการสร้างการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากรกันอย่างแพร่หลายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการทำงาน การแสดงความคิดเห็น มีความมั่นคงในการทำงาน มีหน้าที่การงานที่เจริญก้าวหน้า มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Dasa, 2009) ความสุขในการทำงาน (happiness at Work) ของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตา กรุณา เพื่อนร่วมงานที่ดี ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี รวมถึงความปลอดภัยจากการทำงาน (Kittisuksatit, et al. 2013) จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุข สนุกสนานกับงาน ไม่วิตกกังวลต่อการทำงาน มีความกระตือรือร้นเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตน บุคลากรก็จะมีความสุขในการทำงานสถานีดำรงจรรยาวิชาชีพ มีหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง รวมตลอดถึงการรับผิดชอบในด้านการงาน และการปกครองบังคับบัญชาโดยตรงลงไปจากกองบังคับการตำรวจ นครบาล (1-9) หรือตำรวจภูธรจังหวัด เพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงภายใน บริการทางสังคม ชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ การพัฒนางานบริหารและงานจรรยาวิชาชีพ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการรักษาความสงบเรียบร้อย รวมตลอดจนถึงงานกิจการพิเศษ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานีดำรงจรรยาวิชาชีพจึงเห็นถึงความสำคัญในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุขต่อการทำงาน เป็นการให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความรู้สึกและความคิดเห็นในด้านการงานในระบบราชการที่มีความตึงเครียดถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเป็นการวางแผนในการทำงานว่าจะต้องรับมือและจะต้องเจอปัจจัยอะไรบ้างในการทำงาน รวมทั้งรับรู้ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีนี้อย่างละเอียด

ด้วยเหตุนี้ จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีดำรงจรรยาวิชาชีพ เชียงแสน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน โดยหวังว่าผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ปรับปรุง แก้ไข และเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีดำรงจรรยาวิชาชีพ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีดำรงจรรยาวิชาชีพ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีดำรงจรรยาวิชาชีพ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย
4. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีดำรงจรรยาวิชาชีพ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 113 คน มาจากการใช้สูตรของยามาเน (Taro Yamane, 1970) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 0.05 และได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความเป็นไปจะเป็นแบบบังเอิญ (accidental sampling)

สูตรคำนวณกรณีทราบจำนวนประชากร ใช้สูตรของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{157}{1 + 157(0.05)^2}$$

$$= 113$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างโดยกำหนดค่าให้ = .05

จากสูตรค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จะได้ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน เพื่อความสะดวกในการประเมินผล และการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 ชุด

2. เครื่องมือวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นแบบให้ผู้ตอบกรอกแบบสอบถามด้วยตัวเอง (Self – Administration) โดยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารทฤษฎีของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงจากแบบสอบถามอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันตามความเหมาะสมเพื่อรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากร (Demographic characteristic) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อาชีพ และระดับชั้นยศ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้เป็นแบบต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น มี 5 ระดับ จำนวนตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตัวเลือก และเลือกคำตอบได้เพียงข้อเดียว ประกอบไปด้วยคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น มี 5 ระดับ จำนวนตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตัวเลือก และเลือกคำตอบได้เพียงข้อเดียว ประกอบไปด้วยคำถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น มี 5 ระดับ จำนวนตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตัวเลือก และเลือกคำตอบได้เพียงข้อเดียว รวมทั้งหมด จำนวน 5 ข้อ



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2564

Received: 30/04/2021, Revised: 17/05/2021, Accepted: 30/05/2021

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง : HAPPINOMETER จากศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักองค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น มี 5 ระดับ จำนวนตั้งแต่ 1 ถึง 5 ตัวเลือก และเลือกคำตอบได้เพียงข้อเดียว ประกอบไปด้วยคำถาม 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) จำนวน 5 ข้อ ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) จำนวน 5 ข้อ ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) จำนวน 5 ข้อ จิตวิญญาณดี (Happy Soul) จำนวน 5 ข้อ ด้านครอบครัวดี (Happy Family) จำนวน 5 ข้อ ด้านสังคมดี (Happy Society) จำนวน 5 ข้อ ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จำนวน 5 ข้อ ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) จำนวน 5 ข้อ และด้านการงานดี (Happy work-life) จำนวน 5 ข้อ รวมทั้งหมด จำนวน 45 ข้อ

3.วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยศึกษาข้อมูล ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างแบบสอบถาม Online และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหา

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามส่งให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google Form เมื่อผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งหมดแล้ว ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ตามประเด็นการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม และรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลผลตามเกณฑ์ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scale) 5 ระดับ โดยเร็นซิส เอ.ลิเคิร์ต (Rensis A. Likert)

4.3 วิเคราะห์ระดับเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-Test) สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป (One-way ANOVA)

4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณตามลำดับขั้นตอน (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 113 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 76.52 อายุ 21-30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 41.74 มีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.96 อายุงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35.65 และอยู่ระดับชั้นประทวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 72.17 โดยผลการทดสอบวัตถุประสงค์ พบว่า

1. ผลการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรความสุขในการทำงาน



ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปรผล
1. มิติที่ 1 สุขภาพดี (Happy Body)	2.01	1.221	น้อย
2. มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)	3.13	0.554	ปานกลาง
3. มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)	4.20	0.578	มาก
4. มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.89	0.666	มาก
5. มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)	3.59	0.710	มาก
6. มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)	3.41	0.628	มาก
7. มิติที่ 7 ใฝ่รู้ดี (Happy Brain)	3.82	0.649	มาก
8. มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.05	0.564	ปานกลาง
9. มิติที่ 9 การงานดี (Happy work life)	3.83	0.795	มาก
รวม	3.59	0.427	มาก

จากตารางการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 รองลงมา คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 รองลงมา คือ มิติที่ 9 การงานดี (Happy work life) คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าของกลุ่มตัวอย่างตามตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปรผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.13	0.617	มาก
2. ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	4.11	0.598	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.74	0.831	มาก
รวม	4.00	0.607	มาก

จากตารางผลการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุข ด้านลักษณะงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน	r	Sig.
ด้านลักษณะงาน	0.621**	.000
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน	0.666**	.000
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.642**	.000



**มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01, *มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยภาพรวม ($r = 0.666$) มีระดับความสัมพันธ์มาก โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวม ($r = 0.642$) มีระดับความสัมพันธ์มาก โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และ เป็นความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม ($r = 0.621$) มีระดับความสัมพันธ์มาก โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นหมายความว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมากขึ้น ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ในขณะเดียวกัน ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงานมาก ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานมากไปด้วย

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยใช้สถิติ (Multiple Regression Analysis)

ปัจจัย	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ด้านลักษณะงาน(a1)	.121	.070	.175	1.725	0.087
ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน(a2)	.250	.071	.350	3.538	0.001
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ(a3)	.148	.049	.288	2.992	0.003
(Constant)	1.509	.210		7.187	0.000

$r = .725$, $r^2 = .526$, $r^2_{Adjusted} = .513$, $F = 41.072$, $Sig. = 0.000$

จากตาราง ผู้วิจัยได้นำตัวแปร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมาวิเคราะห์ โดยมีความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรตาม พบว่า โมเดลดังกล่าว ที่ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับความสุขในการทำงาน สามารถทำนายได้ ร้อยละ 51.3 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผล ร้อยละ 35.0 ($p \text{ value} = 0.001$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผล ร้อยละ 28.8 ($p \text{ value} = 0.003$) ส่วนด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.509 + (a1 \cdot .121) + (a2 \cdot .250) + (a3 \cdot .148)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_{Y'} = (.175) (a1) + (.350) (a2) + (.288) (a3)$$

การสรุปผลการศึกษาวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในมิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 รองลงมา คือ มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul) คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 รองลงมา คือ มิติที่ 9 การงานดี (Happy work life) คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2564

Received: 30/04/2021, Revised: 17/05/2021, Accepted: 30/05/2021

การสรุปผลการศึกษาวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสัมพันธภาพในที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสุข ด้านลักษณะงานมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.74 ตามลำดับ

การสรุปผลการศึกษาวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน โดยภาพรวม ($r = 0.666$) มีระดับความสัมพันธ์มาก โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 รองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยภาพรวม ($r = 0.642$) มีระดับความสัมพันธ์มาก โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และเป็นความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะงาน โดยภาพรวม ($r = 0.621$) มีระดับความสัมพันธ์มาก โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 นั้นหมายความว่าถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ในด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานมาก ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานมาก ในขณะเดียวกัน ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านลักษณะงานมาก ก็จะทำให้มีความสุขในการทำงานมากไปด้วย

การสรุปผลการศึกษาวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 4 คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ กับความสุขในการทำงาน สามารถทำนายได้ ร้อยละ 51.3 โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน มีผล ร้อยละ 35.0 ($p \text{ value} = 0.001$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผล ร้อยละ 28.8 ($p \text{ value} = 0.003$) ส่วนด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุขมาก (Very Happy) ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่าในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีมาก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานอย่างยิ่ง เนื่องจากความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานที่ทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Manion (อ้างถึงในประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน เกิดความยินดีในงานที่ทำมีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในการทำงาน จากความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีความสุขมากที่สุดคือ มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart) เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เชียงแสน มีความรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน รวมถึงการอยู่ร่วมกันเหมือนพี่น้อง ทำให้การทำงานมีความร่วมมือกันสามารถปรึกษากันได้ การทำงานมีความราบรื่นทุกคนมีความยินดีที่จะช่วยเหลือกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552 อ้างถึงใน ประพนธ์ ผาสุกยิต, 2553) การมีน้ำใจระหว่างกันของคนในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้เกิดความสามัคคี และก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และมิติที่มีค่าระดับความสุขต่ำที่สุด คือด้านมิติที่ 1



สุขภาพดี (Happy Body) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจากการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีเวลาในการพักผ่อนที่เพียงพอจากการทำงานหนักหลายวัน ทำให้ไม่มีการออกกำลังกาย เพราะล้าจากการทำงาน และอีกปัจจัยหนึ่งคือ การสูบบุหรี่ หรือดื่มสุราในทุก ๆ วัน ส่งผลให้สุขภาพแย่ลงและกระทบต่อการทำงาน

ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยใช้ตัวแปร ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มาวิเคราะห์ โดยมีความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรตาม พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านลักษณะงานไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานเป็นสิ่งแรกในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ก่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงาน ด้วยดีในองค์กร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ รวมถึงได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ทำให้เราได้รับความช่วยเหลือ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับคำแนะนำในเรื่องการทำงานหรือนอกเหนือจากงาน Gardner (2004 อ้างถึงใน ขวัญลดา สุรินทร์, 2556) รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เราได้เพื่อนหรือสังคมใหม่ เกิดความรู้สึกดี สบายใจเป็นกันเองเมื่อได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารมีความเข้าใจกัน ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือคำแนะนำซึ่งกันและกัน เมื่อเรามีสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานแล้ว การทำงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมาย เพราะทุกคนให้ความช่วยเหลือกัน (สิรินทร แซ่ฉั่ว, 2553)

ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขเป็นอย่างมาก เนื่องจากเพื่อนหรือมิตรภาพ เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนเพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องการการยอมรับจากกลุ่ม ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการความผูกพันภายในกลุ่ม ซึ่งเมื่อได้รับการยอมรับจากกลุ่มแล้วก็จะสร้างความสุขให้กับมนุษย์ จึงไม่อาจปฏิเสธได้ว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข เพราะความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่ม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นกระบวนการจิตใจ การอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดผลงานและทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือระหว่างคณะกับคณะ ก่อให้เกิดความเคารพนับถือ ความจงรักภักดี ความสามัคคี ความสำเร็จในหน้าที่การงานและความสุข (ปัทมยา วรรณสุข, 2552)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งจูงใจหรือกำลังใจในการทำงานที่สำคัญ ส่งผลให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานที่ตนได้รับมอบหมาย มีแนวคิดใหม่ที่จะเพิ่มผลผลิต หรือทำให้องค์กรดีขึ้น ค่าตอบแทนนั้นอาจจะไม่ได้มาในรูปแบบของตัวเงิน แต่อาจจะเป็นความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง การที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน อย่างเป็นธรรม เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากการปฏิบัติงานด้วยทักษะและความสามารถของบุคคลด้วยความเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจ ความกระตือรือร้น ความสุขในการทำงาน และเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (Decenzo & Robbins, 2007)

ด้านลักษณะงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจาก ตำแหน่งงาน ทักษะ ความชำนาญและความสามารถ ได้กำหนดลักษณะของงานแต่ละสายงานไว้แล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงไม่ได้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายและท้าทายความสามารถ บางท่านได้ทำงานที่ไม่ตรงตามทักษะความสามารถของตนเอง ทำให้การได้ปฏิบัติงานที่สำคัญต่อองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่ยากเพราะไม่ได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ตั้งแต่แรก การทำงานเดิมซ้ำ ๆ ทำให้การมีสัมพันธภาพกับผู้อื่นน้อยลง จึงทำให้ความสุขในการทำงานน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี ของ Hackman & Oldham (1975) ได้อธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดในเรื่องลักษณะงาน ว่าการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการ



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2564

Received: 30/04/2021, Revised: 17/05/2021, Accepted: 30/05/2021

ทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทาย มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวกทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ทั้งในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้อื่นและความก้าวหน้าในการทำงาน พิจารณาได้จากความหลากหลายความท้าทายของงาน ทักษะการปฏิบัติงาน การได้รับผิดชอบงานทั้งหมด และความสำคัญของงาน ซึ่งเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมานำไปสู่การมุ่งมั่นในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบในการวิจัย ตามที่ผู้วิจัยได้สรุปไว้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ใน ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีปัจจัยความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ด้านสังคมดี (Happy Society) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) และด้านการทำงานดี (Happy work life) ดังนั้นผู้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูล ผลการวิจัยนี้ไปประกอบการพิจารณาในการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับการบริหารงานสถานีตำรวจ การบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคล หรือด้านการจัดงบประมาณที่เหมาะสมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เชียงแสน เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจ และมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) ด้านสุขภาพดี (Happy Body) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมในเรื่องของกิจกรรมการออกกำลังกาย ดูแลควบคุมในด้านสุขภาพ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธร เชียงแสน มีความพร้อม กระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ เช่น การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น
- 2) ด้านผ่อนคลายดี (Happy Relax) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รู้สึกผ่อนคลายรวมถึงการจัดการทางด้านกำลังพลให้เพียงพอของแต่ละฝ่าย เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจบางท่าน ปฏิบัติหน้าที่หลายอย่างไม่มีเวลาในการพักผ่อน ซึ่งอาจส่งผลต่อสุขภาพและความตึงเครียด
- 3) ด้านน้ำใจดี (Happy Heart) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องส่งเสริม ปลุกฝังความสามัคคีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ให้น้ำใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะงานที่ดีบางครั้งไม่ได้มาจากการ ทำงานคนเดียว แต่มาจากการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ทำให้งานสำเร็จรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
- 4) ด้านจิตวิญญาณดี (Happy Soul) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการส่งเสริม หรือจัดกิจกรรมตาม ประเพณีทางศาสนา เพื่อปลุกฝัง และเป็นการพัฒนาทางด้านอารมณ์และจิตใจให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างสม่ำเสมอ
- 5) ด้านครอบครัวดี (Happy Family) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้กับครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อเป็นการพบปะ ทำความเข้าใจและมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน และเป็นการสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีระหว่างครอบครัวเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยกัน
- 6) ด้านสังคมดี (Happy Society) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมในเรื่องของการปฏิบัติตาม กฎระเบียบของสังคมที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ส่งเสริมการทำงานที่มีความร่วมมือระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาในการทำงานต่อสังคมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2564

Received: 30/04/2021, Revised: 17/05/2021, Accepted: 30/05/2021

7) ด้านใฝ่รู้ดี (Happy Brain) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้พัฒนาในด้านศักยภาพของตนเองในการหาความรู้เพิ่มเติมใหม่ ๆ มีการจัดอบรมให้ความรู้ที่ทันสมัยในการบริหารจัดการองค์กร หรือการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม

8) ด้านสุขภาพเงินดี (Happy Money) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมในเรื่องของการออมเงิน การบริหารการใช้จ่าย การวางแผนการใช้เงินในอนาคต ให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ และในเรื่องของการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการจะต้องมีความโปร่งใส และยุติธรรมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานตามความสามารถอย่างเหมาะสม

9) การงานดี (Happy work life) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ควรส่งเสริมการจัดอาคาร ตกให้สวยงาม สะอาดอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และให้มีการเลื่อนขั้นที่เหมาะสมในการทำงาน ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความมั่นใจในงานที่มั่นคง เพื่อให้มีใจที่จะทำงานอยู่ต่อ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้มีการศึกษาอย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น ผู้วิจัยเห็นควรให้มีการดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) ควรมีการศึกษาความสุขในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยแบ่งเป็นสายงาน เช่น สายงานอำนวยการ สายงานจราจร สายงานป้องกันและปราบปราม สายงานสืบสวน และสายงานสอบสวน

2) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยด้านความเครียดในการทำงาน ปัจจัยด้านอารมณ์ต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารจัดการภายในสถานีตำรวจ และเป็นการให้เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤตา สุรินทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงจังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2548). กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ธรรมกมล การพิมพ์.
- บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์. (2555). ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของพนักงานรายวัน : กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ) วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปพิชญา วรรณสุข. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประพนธ์ ผาสุกอีต. (2553). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส). กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม.



วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม

ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม) 2564

Received: 30/04/2021, Revised: 17/05/2021, Accepted: 30/05/2021

- พิสมัย วัฒนารสกุล. (2551). ปัจจัยพยากรณ์ความสุขในชีวิตของพนักงานองค์การรัฐบาลและเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. (การศึกษาแบบอิสระ) วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภคินี ดอกไม้. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์ ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต) สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรจน์.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข : กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท. (ปริญญาโทบริหารศึกษามหาบัณฑิต) คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). ระบบค่าตอบแทน. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564 จาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>.
- สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อ และกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Dasa, C. (2009). *Happy Workplace*. Retrieved 20 March 2021 From http://www.il.mahidol.ac.th/th/images/stories/echange/7-05-52_Column_6.pdf
- DeCenzo, A. and Robbins, S. (2007). *Human Resource Management*, 7th ed. New York : Wiley
- Gardner, R. C. (2004). *Attitude/motivation test battery*: International AMTB research project. Canada: The University of Western Ontario.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R., (1976). Motivation through the design of work. *Organizational Behavior And Human Performance*, 16, 250-279.
- Kittisuksatit, S. et al. (2013). *Quality of life, the work and Joy*. Bangkok: Thammasat Press.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.