

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ
อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้าคือ การศึกษาถึงปัจจัย
สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
ศึกษาปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจ กองบังคับการอำนาจการตำรวจภูธร
ภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ การศึกษาค้นคว้านี้ทำโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ได้แก่
ข้าราชการตำรวจตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัด
เชียงใหม่ พ.ศ. 2552 จำนวน 177 คน แบ่งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวน 61 นาย ชั้น
ประทวนจำนวน 116 นาย และนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติที่ใช้คือ ตารางความถี่ ร้อย
ละ ค่าเฉลี่ยและการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent sample แบบ T-test

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 72 คน สถานะภาพ
สมรส ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีระดับชั้นยศเป็นระดับชั้นประทวน ระดับรายได้ 10,001
– 20,000 บาท มีอายุราชการอยู่ระหว่าง 11 – 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบวัดปัจจัยความสุขในการทำงาน

แบบวัดปัจจัยความสุขในการทำงาน มีจำนวน 40 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามแบ่ง
ออกเป็นองค์ประกอบในการวัด 5 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1.ปัจจัยทางด้านผู้นำ 2.ปัจจัยทางด้าน
ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3.ปัจจัยทางด้านความรักในงาน 4.ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน 5.ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร

จากแบบสอบถาม พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุดเรียงตามลำดับ คือ

1. ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในปัจจัยย่อยทุกปัจจัยและที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม และท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี

2. ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในปัจจัยย่อยทุกปัจจัยและที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และ ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ตามลำดับ ซึ่งหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับดี

3. ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในปัจจัยย่อยทุกปัจจัยและที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลิน เมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง และ เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง ตามลำดับ ซึ่งหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับดี

4. ปัจจัยทางด้านผู้นำ มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยทางด้านผู้นำที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยในปัจจัยย่อยทุกปัจจัย และที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน รองลงมาคือ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและ โปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และ หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ ซึ่งหมายถึงระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยด้านผู้นำอยู่ในระดับดี

5. ปัจจัยด้านความรักในงาน มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความรักในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยในรายละเอียดผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ในปัจจัยย่อย ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน รองลงมาคือ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถของท่าน งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ และท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในปัจจัยย่อย ได้แก่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ตามลำดับ ซึ่งหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยด้านความรักในงานอยู่ในระดับดี

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวน ต่อปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนและตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ทั้งหมด 5 ปัจจัย รวม 40 ข้อ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ในภาพรวม ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อการดำเนินงานขององค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ทุกปัจจัยอยู่ในระดับดี ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน ตามลำดับ

ส่วนระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อการดำเนินงานของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ทุกปัจจัยอยู่ในระดับดี ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน รองลงมาคือ ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านผู้นำ ปัจจัยทางด้านความรักในงาน และปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยทางด้านผู้นำ ทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน รองลงมาคือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกรักให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร และผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ตามลำดับ

ส่วนระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านผู้นำ ทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ผู้นำของ

ท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน รองลงมาคือ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำการกิจและหน้าที่ต่างๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน และหัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ

3. ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง และท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง ตามลำดับ ปัจจัยย่อยที่ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง

ส่วนระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ท่านได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุกๆ เรื่อง เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง ท่านมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง และท่านรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร ตามลำดับ

4. ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยทางด้านความรักในงาน ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และทำทลายความสามารถของท่าน ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ปัจจัยย่อยที่ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ตามลำดับ

ส่วนระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านความรักในงาน ทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และทำทลายความสามารถของท่าน รองลงมาคือ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ท่านได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ และท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ ตามลำดับ

5. ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ รองลงมาคือ ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และหัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม ตามลำดับ

ส่วนระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ หัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม รองลงมาคือ ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ตามลำดับ

6. ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อการดำเนินงานขององค์กรต่อปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร รองลงมาคือ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง และท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับดี ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ตามลำดับ

7. ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้การทดสอบแบบ Independent – Sample T Test แบบสองทาง ในปัจจัยทางด้านผู้นำ ในหัวข้อที่ 1. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และปัจจัยทางด้านความรักในงาน ในหัวข้อที่ 5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.32 และ 0.00 ตามลำดับ

และในหัวข้ออื่นๆความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ จะอภิปรายผลการศึกษา ตามองค์ประกอบในการวัดความสุขในการทำงานใน 6 หัวข้อด้วยกัน คือ 1.ปัจจัยทางด้านผู้นำ 2.ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน 3.ปัจจัยทางด้านความรักในงาน 4.ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5.ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร 6.การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร

และสำรวจชั้นประทวน ต่อปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จากผลการศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวม ของปัจจัยทั้ง 5 ด้านที่เป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานขององค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีความเห็นต่อปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด รองลงมาเป็นปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และ ปัจจัยทางด้านความรักในงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิด Frey and Stutzer (2002) ที่กล่าวว่า ความสุขไม่ใช่สิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ภาวะ และสังคมที่เป็นอยู่ และพบว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สอดคล้องกับการวิจัยของ นพดล วรรณิกา (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)” : กรณีศึกษา ประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร ผลสำรวจพบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว เพราะยังมีองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ

2. ปัจจัยทางด้านผู้นำ

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.74 แปลค่าความหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านผู้นำขององค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้นำเป็นผู้บทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาได้แก่ ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.82) และผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.80) ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Warr (1990) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละคนที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยผู้นำต้องพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการพยายามกับสิ่งใหม่ๆ และยอมรับว่าอาจจะเกิดความผิดพลาดบ้างระหว่างทางสู่ความสำเร็จ และ Robert K. Greenleaf (1970) ที่กล่าวว่าผู้นำจะพัฒนาพนักงานเพื่อที่จะดึงความถนัดของพนักงานแต่ละคนออกมา และฝึกหัดพนักงานเพื่อให้สามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ และ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kouzes & Posner (1987) ที่ได้ศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงประสงค์ คือการ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ Jack Welch (2005) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กร ภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leaders Do) ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ และยังชี้ต่อไปอีกว่า นอกจากนี้แล้วผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรมซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม และสอดคล้องกับการวิจัยของ นพดล วรรณิกา (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace)” : กรณีศึกษาประชาชนอายุ 18 - 60 ปีที่ทำงานในสถานประกอบการและองค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรพิจารณาให้ความสำคัญ คือการมุ่งเน้นในด้านการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนเปิดโอกาสให้เจริญเติบโตในหน้าที่การงานบนหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคมชุมชน จึงเป็นส่งเสริมรูปแบบการใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงในที่ทำงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน เพื่อเติมความสุขในการทำงานของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

3. ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.78 แปลค่าความหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาได้แก่ ท่านมีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.90) และท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.85) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Aristotle (อ้างใน รวมสิริ เมนะ โปธิ, 2550) ที่กล่าวว่าเพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ต้องเพลิดเพลินเมื่ออยู่ร่วมกัน ต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี และ Clayton Alderfer (อ้างใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2527) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (Alderfer's ERG Theory) โดยระดับความต้องการเป็น 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อ ดังนี้ ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence Needs) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness Needs) ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth Needs) สอดคล้องกับ

Baumeister และ Leary (1995) พบว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะเป็นเจ้าของร่วม มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระยะยาวกับกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่จะนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีต่อไปมนุษย์ต้องการที่จะถูกพันธนาการด้วยความผูกพันที่แน่นแฟ้นของกลุ่มทางสังคมที่ตนเองอยู่มากกว่าความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานกับบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่มตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพดล วรรณิกา (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) พบว่า สิ่งที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจเรื่องปากท้องเพียงอย่างเดียว มีองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ โดยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความสุขของคนทำงานมากที่สุด และสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ รวมนสิริ เมนะโพธิ (2550) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship in a Workplace) เป็นปัจจัยสำคัญหลักประการหนึ่งในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข (Happiness in the Workplace) ด้วยเหตุผลที่ว่าความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์นั้นเป็นปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ดังนั้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขเนื่องจากองค์กรเปรียบเสมือนชุมชนหรือกลุ่มที่พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมด้วย

4. ปัจจัยทางด้านความรักในงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.70 แปลค่าความหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านความรักในงานอยู่ในระดับดี โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาได้แก่ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และทำทลายความสามารถของท่าน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.84) และ งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.83) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Deci & Ryan (อ้างใน อรรถวิฑูร์ ชูชมและคณะ. 2542) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มองแรงจูงใจภายในในรูปแบบความต้องการ ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งด้วยกันคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่

พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ และยิ่งชี้ต่อไปอีกว่า ความต้องการที่จะกำหนดตนเอง (Need for Self-determination) มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานที่อยากจะควบคุมชะตาชีวิตของตนเอง เมื่อไรก็ตามที่บุคคลมีรู้สึกว่าเป็นสาเหตุของพฤติกรรม เป็นอิสระในการสร้างสรรค์พฤติกรรมของตนเอง มีการเลือกได้ ถือว่าบุคคลนั้นถูกจูงใจจากภายใน ดังนั้นความต้องการที่จะลิขิตตนเองจึงเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นผู้เลือกมากกว่าที่จะถูกควบคุม โดยบุคคลจะต้องเป็นอิสระจากเงื่อนไขการเสริมแรง แรงขับหรือแรงกดดันที่จะเป็นตัวกำหนดการกระทำของบุคคล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รามศิริ เมนะโพธิ(2550) พบว่า ในเรื่องของลักษณะงาน รูปแบบความรับผิดชอบ เนื้องาน ความชัดเจนของหน้าที่ก็เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขได้

5. ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.80 แปลค่าความหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.88) รองลงมาได้แก่ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.80) และหัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.77) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Guest R. (1979: 76-77) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และกระบวนการซึ่งองค์การพยายามที่จะดึงศักยภาพที่ดีที่สุดของพนักงานในองค์กร โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจส่งผลต่อชีวิตการทำงาน Skrowan (1983: 1-5) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือกระบวนการขององค์การที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน หรือการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530: 266) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 29) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่แต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน Huse and Coming (1980 อ้างใน บุญยาศี จันทร์เจริญสุข, 2537: 11) คือ สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ Walton (1974 อ้างใน ทิปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์, 2549) ได้สร้างเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยชี้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) นั้นสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุล Huse and Coming (1980 อ้างใน บุญยาศี จันทร์เจริญสุข, 2537: 11) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้ชี้ว่า ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง สภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่มีให้กับครอบครัวมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

6.ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระดับความคิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเท่ากับ 3.79 แปลค่าความหมายถึง ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการดำเนินงานของปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับดี โดยมีปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ท่านเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาได้แก่ ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.81) และท่านตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.81) เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุรพล พะยอมแย้ม (2537) กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงานของพนักงานจะต้องมีความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร จึงจะทำให้เกิดการ ทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ Nord (อ้างใน สิริอร วิชชาวุธ, 2544) ได้แบ่ง ค่านิยมในการทำงานออกเป็น 2 ประเภท คือ ค่านิยมภายในตัวงาน (Intrinsic Work Values) และค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) พบว่าค่านิยมภายนอกตัวงาน (Extrinsic Work Values) นั้นจะเน้นการให้คุณค่าแก่สิ่งแวดล้อมอื่นนอกจากตัวงาน ซึ่งจะเน้นเหตุผลในแง่ของผลตอบแทนทางเศรษฐกิจและความมั่นคงโดยบุคคลจะทำงานด้วยเหตุผลของค่าจ้าง สวัสดิการ และความมั่นคงของงาน Iopener (2003) ได้กล่าวต่อไปอีกว่า การทำงานอย่างมีความสุขนั้นแตกต่างจากความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) กล่าวคือ การทำงานอย่างมีความสุขนั้นมุ่งในเรื่องของการควบคุมและมีอิทธิพล หรืออีกนัยหนึ่งการทำงานอย่างมีความสุขตั้งอยู่บนความสำเร็จของคนที่มี

ศักยภาพกล่าวได้ว่าหากพนักงานรู้สึกมีความสุขในสิ่งที่พนักงานได้ทำแล้ว พนักงานจะมีความสุข ผูกพันและจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยการทำงานให้เสร็จ โดยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของค่านิยม (Getting things done - achieve valued goals) การทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะนำมาซึ่ง พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น โดยจะลดค่าใช้จ่ายขององค์กรและพนักงานแสดงออกมาซึ่งผลงานในระดับสุขและความสำเร็จตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวมสิริ เหมนะโพธิ (2550) ซึ่งพบว่า การทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้น ปัจจัยสำคัญคือพนักงานที่ทำงานอยู่จะต้องเห็นความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกันองค์กร กล่าวคือเมื่อพนักงานให้ความสำคัญ ตระหนักถึง และยึดเอาเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานประกอบกับอุดมคติในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรก็จะยิ่งเป็นตัวเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ภายใต้อัตลักษณ์ ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่องค์กรกำหนด

7. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% โดยวิธีการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent – Sample T Test แบบสองทาง

ตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยทางด้านผู้นำในหัวข้อที่ 1. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และปัจจัยทางด้านความรักในงาน ในหัวข้อที่ 5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.32 และ 0.00 ตามลำดับ

และในหัวข้ออื่นๆความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรและตำรวจชั้นประทวนต่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งจากแนวคิดของ Warr (1990) ,Robert K. Greenleaf (1970) ,Kouzes & Posner (1987) และ Jack Welch (2005) ที่ได้กล่าวโดยสรุปว่า ความสุขในการทำงานนั้นผู้นำต้องพยายามที่จะสร้างแรงบันดาลใจในการพยายามกับสิ่งใหม่ๆ และจะพัฒนาพนักงานเพื่อที่จะดึงความถนัดของพนักงานแต่ละคนออกมา และฝึกหัดพนักงานเพื่อให้สามารถแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ สร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็ในเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย โดยทำให้พนักงานรู้สึกถึงความจริงใจและยุติธรรมซื่อสัตย์ การมองโลกในแง่ดีและอย่างมีมนุษยธรรม ซึ่ง Walton (1974 อ้างใน ทิปกาญจน์ ชัยศิริพานิชย์, 2549) พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้าง

ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ ในส่วนของบทบาทของผู้นำที่จะสนับสนุนโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันนั้น ดังที่ Warr (1990) และ Jack Welch (2005) Jack Welch ได้กล่าวโดยสรุปว่า ผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือพนักงานภายใต้การนำของผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของงานความสำเร็จ และการเติบโตของพนักงานด้วย แต่จากผลการทดสอบด้วยค่าสถิติดังกล่าวนี้ แสดงถึงความคิดเห็นของ ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร ถึงโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ ประยูทธิ วรรณสุข (2552) ที่กล่าวว่าในการพิจารณาการปรับตำแหน่ง โยกย้ายกำลังพลนั้น ย่อมถูกคาดหวังจากกำลังพลในสังกัดว่าในการพิจารณาในแต่ละครั้งย่อมเป็นไปด้วยความยุติธรรม เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามระบบคุณธรรม ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วในการพิจารณาในแต่ละครั้งย่อมเป็นไปได้อย่างที่จะเกิดความพึงพอใจจากทุกฝ่าย และวสิษฐ เดชกุญชร(2550) ยังได้กล่าวต่อไปอีกว่า การพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายในแต่ละครั้งยังถูกกดดันจากฝ่ายการเมือง ที่ต้องการจะเอาคนของตนมาอยู่ในตำแหน่งที่ต้องการ โดยไม่คำนึงถึงระบบคุณธรรม ความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมในตำแหน่ง ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จึงทำให้ผลการทดสอบทางสถิติที่ได้แตกต่างกัน และจากผลการทดสอบด้วยค่าสถิติดังกล่าวนี้ ความคิดเห็นของ ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อันเนื่องมาจากข้อเท็จจริงที่ว่านายตำรวจชั้นสัญญาบัตร นั้นเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตำแหน่ง ตามสายการบังคับบัญชา ที่กฎหมายกำหนด และผู้ใต้บังคับบัญชาคือ ตำรวจชั้นประทวน จึงทำให้ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรแตกต่างกัน

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจ กองบังคับการ
อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อค้นพบ ดังต่อไปนี้

1. ระดับความคิดเห็นของตำรวจที่มีต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยทางด้านผู้นำ ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านความรักในงาน ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร พบว่า มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยทั้งหมด แต่ในปัจจัยทางด้านความรักในงานนั้นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.70) โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยของปัจจัยทางด้านความรักในงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่ำที่สุด คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) แสดงว่า ทางองค์กรควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยย่อยนี้เป็นอันดับแรก ในขณะที่ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.80)

โดยเมื่อพิจารณาในปัจจัยย่อยของปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นสูงสุดคือ ท่านสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลมาจากหน่วยงาน กองบังคับการ อำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 ลักษณะงานส่วนมากจะเป็นงานเอกสาร จึงมีกำหนดเวลาทำงานที่ชัดเจน แน่นนอน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสามารถที่จะแบ่งเวลาได้

2. ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานขององค์กรมีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าของตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยทุกปัจจัยย่อยมีระดับความคิดเห็นอยู่ที่ ระดับเห็นด้วย ใน 5 ปัจจัยย่อย ซึ่งจะเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ดังต่อไปนี้

- (1) ท่านมีความรู้สึก ดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน จากปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.9052)
- (2) ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ จากปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.8793)
- (3) ท่านและเพื่อนร่วมงาน ต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน จากปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.8621)
- (4) ท่านมีชีวิต ที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จากปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.7586)
- (5) หัวหน้าที่ของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ จากปัจจัยทางด้านผู้นำ (ค่าเฉลี่ย 3.6379)

3. ข้าราชการตำรวจ เห็นด้วยกับปัจจัยย่อย ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการมากที่สุด และ ระหว่างตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรไม่มีความแตกต่างกันทางนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ทั้งตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเห็นด้วยกับปัจจัยย่อย ท่านมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการมากที่สุด โดยไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4. จากผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ของตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร พบว่า ค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นของ ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร ต่อปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยในทุกปัจจัย

5. จากการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นประทวนและตำรวจ

ชั้นสัญญาบัตรต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน พบว่า ตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในปัจจัยย่อย ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน จากปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยย่อย ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จากปัจจัยทางด้านความรักในงาน ซึ่งหมายความว่า ความคิดเห็นของ ตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตร ต่อปัจจัยย่อยดังกล่าว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของปัจจัยย่อย ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน จากปัจจัยทางด้านผู้นำ ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับเห็นด้วย แต่ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวน (ค่าเฉลี่ย 3.8793) ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตร (ค่าเฉลี่ย 4.1967) เนื่องจากตำรวจชั้นประทวนได้รับการสนับสนุนในการสร้างและพัฒนาศักยภาพน้อยกว่าชั้นสัญญาบัตร ส่วนระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยของปัจจัยย่อย ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน จากปัจจัยทางด้านความรักในงาน ระดับความคิดเห็นของตำรวจชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับที่ต่างกัน กล่าวคือ ตำรวจชั้นประทวนมีระดับความคิดเห็น ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.2155) ในขณะที่ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีระดับความคิดเห็นเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 3.8525) เนื่องจากตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีลำดับขั้นยศที่สูงกว่าระดับชั้นประทวน และมีโอกาสที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้า ในสายอาชีพมากกว่า

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ สามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ และเสนอแนะแนวทางให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ตำรวจชั้นประทวน มีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รองลงมาคือ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ และเมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหา กับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับควรพิจารณาเปิดโอกาสในการพัฒนาความสามารถและความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันให้กับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และกระจายอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบมากขึ้นตามความเหมาะสม และควรสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและป้องกันไม่ให้ความสุขในการทำงานลดลงจนกระทบถึงผลการปฏิบัติงานในที่สุด

2. จากการศึกษาพบว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีระดับความคิดเห็นต่อ ปัจจัยย่อยที่

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ หัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ รองลงมาได้แก่ ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ และ ลำดับสุดท้ายมีปัจจัยย่อยสองปัจจัยที่ค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึก เพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาในทุก ระดับควรให้ความสำคัญในการเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การแสดงความชื่นชม และให้รางวัล เป็นต้น ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานที่รับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วง ควรเปิดโอกาส ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้นตามความ เหมาะสมของระดับความสามารถ ควรสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัยมากขึ้น และควรสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร รวมไปถึงพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นการเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพใน การทำงาน

3. จากการเปรียบเทียบผลการศึกษาระหว่างตำรวจชั้นประทวนและตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ตำรวจระดับชั้นประทวนมีความคิดเห็นในเรื่อง ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ สร้างและพัฒนาทีมงาน และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำแตกต่างกับนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ดังนั้นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร ในฐานะผู้บังคับบัญชาควรจะให้ให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้ผู้ ที่มีความรู้ความสามารถมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มอบหมายอำนาจการตัดสินใจในงานที่ตน รับผิดชอบมากขึ้นตามความเหมาะสมของระดับความสามารถ และเปิด โอกาสความก้าวหน้าในงาน อย่างเท่าเทียมและเสมอภาค เพื่อเป็นการสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

5.5 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ ตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ เท่านั้น แต่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจในหน่วยงานอื่นๆ ด้วย ดังนั้น เพื่อให้ได้ ข้อมูลปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจ อย่างสมบูรณ์ จึงควรมีการศึกษา ตำรวจของกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ดังที่กล่าวข้างต้นด้วย

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรจะรวมคำถามในแบบสอบถามบางข้อในแต่ละปัจจัยที่มีความหมายคล้ายกัน และมีค่าเฉลี่ยความเห็นใกล้เคียงกัน เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่เสียเวลามากเกินไป และคำตอบที่ได้มีความครบถ้วนและตรงประเด็นมากขึ้น



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved