

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวน 166 นาย ข้อมูลจากแบบสอบถามนำวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวน 166 นาย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 83.1 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 45.2 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 77.7 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 46.7 ชั้นยศชั้นประทวน ร้อยละ 94.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 46.4 มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 75.3 มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 3 ปี ร้อยละ 75.3 ไม่ได้ลาป่วยในช่วงปีที่ผ่าน ร้อยละ 89.8 และมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ระหว่าง 41 – 55 ชั่วโมง ร้อยละ 42.2

##### ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว

##### กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่อ

งาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

จากแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่เรียงตามลำดับได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ มีความคิดและความรู้สึกด้านบวกต่อหน่วยงานของตนเอง รองลงมาคือ ให้ความสนใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่าได้ทำอะไรที่มีคุณค่า เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพต่อตนเอง

2) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ รู้สึกว่างานที่ทำส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานให้เสร็จลุล่วง รู้สึกว่ามีแรงจูงใจขณะที่ทำงาน คิดว่าตนเองมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก และเห็นด้วยว่าตนเองมีความยืดหยุ่นเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยาก ตามลำดับ

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ ชื่นชอบงานที่ทำอยู่มาก รองลงมาคือ สามารถบริหารจัดการการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองทำในแต่ละวัน ได้ ให้ความสนใจชมต่อคำนิยม นโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน และคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของตนเองมีความยุติธรรม ตามลำดับ

4) ปัจจัยด้านภาคภูมิใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่ รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ เชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกพึงพอใจในชีวิต และรู้สึกพึงพอใจในงาน ตามลำดับ

5) ปัจจัยด้านความไว้วางใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อขอความท้าทายในงานของตนเอง งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามการวางแผนทำงานของตนเอง และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง โบนัส มีความสำคัญต่อตนเอง ตามลำดับ

6) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความมั่นใจว่าสมรรถภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่เลือก และโดยทั่วไปแล้วตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป ตามลำดับ

7) ปัจจัยด้านผลงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความรู้สึกว่าต้องทำงานให้เสร็จ และจะแนะนำให้เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จัก มาเป็นปฏิบัติงานเป็นตำรวจท่องเที่ยว

นอกจากนี้มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อผู้มีส่วนได้เสียของตนเองให้ผลตอบแทนด้านบวก สามารถยกปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ ขณะเดียวกันมีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อความเห็นของตนเองถูกเพิกเฉยไม่ได้รับการยอมรับ และมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำในปัจจุบัน

8) ปัจจัยด้านความมั่นใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยต่องานที่ทำเหมาะกับตนเองเหมือนที่เคยคาดคิดไว้ เห็นด้วยเฉยๆ ต่อรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ศักยภาพความสามารถได้อย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อการมีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน

### ส่วนที่ 3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ ชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆ ในการทำงานได้ รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็ง และข้อดีของตนเองในการทำงาน และได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน ประกอบด้วยความคิดเห็นต่อการมีความสุข ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบดังนี้

1) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการมีความสุข พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า โดยปกติตนเองเป็นคนที่มีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.55

2) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการเปรียบเทียบความสุขกับคนอื่นๆ ที่รู้จัก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความสุขกับคนอื่นๆ ที่รู้จักแล้วตนเองค่อนข้างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.35

3) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเองแค่ไหน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ค่อนข้างเห็นด้วยต่อคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.33

4) ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเองแค่ไหน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเฉยๆ ต่อคนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

5) เวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาคือ ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 14.9 และเฉยๆ คิดเป็นร้อยละ 10.7

6) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายคิดเป็นสัดส่วนร้อยละระหว่าง 71 - 100% ร้อยละ 80.7 รองลงมาคือ มีประสิทธิภาพคิดเป็นสัดส่วนร้อยละระหว่าง 51 - 70% ร้อยละ 15.2 และมีประสิทธิภาพคิดเป็นสัดส่วนร้อยละไม่เกิน 50% ร้อยละ 4.2 ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถามต่ำสุด คือ 20% สูงสุด คือ 100% และมีค่าเฉลี่ย 84.08%

7) เวลาที่มีรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดเร็วแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าโดยทั่วไปตนเองรู้สึกมีแรงกระตุ้นในการ

ทำงาน ร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ เห็นว่า หดเร็วแรงในการทำงาน ร้อยละ 14.0 และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน ร้อยละ 13.8

8) เวลาที่ท่านรู้สึกว่ายุงมาก ไม่ยุงเลย หรือเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยทั่วไปเห็นว่าตนเองรู้สึกว่ายุงมากในการทำงาน ร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ ไม่ยุงเลยในการทำงาน ร้อยละ 36.7 และเฉยๆ ในการทำงาน ร้อยละ 16.4

9) สัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งที่ชอบในการทำงานในสัดส่วนระหว่าง 71 – 100% ร้อยละ 62.1 รองลงมาคือ มีสิ่งที่ชอบในการทำงานระหว่าง 51 – 70% ร้อยละ 26.5 และมีสิ่งที่ชอบในการทำงานไม่เกิน 50% ร้อยละ 11.4 ตามลำดับ ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิ่งที่ชอบในการทำงานคิดเป็นสัดส่วนต่ำสุด คือ ต่ำสุด 30% สูงสุด คือ 100% และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.37

**ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้**

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความเป็นได้ของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 64.6% ส่วนที่เหลืออีก 35.4% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) (Sig.= .042) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) (Sig.= .000) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) (Sig.= .000) และด้านมั่นใจ (Confidence) (Sig.= .039) มีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ผลการวิเคราะห์ระดับน้ำหนักในการพยากรณ์ พบว่า ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) (Beta = 0.454) มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) (Beta = 0.453) ด้านความมั่นใจ (Confidence) (Beta = 0.080) และด้านผลงาน (Contribution) (Beta = -0.122)

**ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้**

จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความเป็นได้ของการพยากรณ์คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 51.6% ส่วนที่เหลืออีก 48.4% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามพบว่า คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) (Sig.= .000) และด้านความไว้วางใจ (Trust) (Sig.= .003) มีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

เมื่อพิจารณาระดับน้ำหนักในการพยากรณ์ พบว่า ความภาคภูมิใจ (Pride) (Beta = 0.541) มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ความไว้วางใจ (Trust) (Beta = 0.213)

## 5.2 อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จะอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การศึกษาดังนี้

**ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว**

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบวัดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านผลงาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก พบว่า ลำดับแรกผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความรู้สึกว่าต้องทำงานให้เสร็จ และจะแนะนำให้เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาเป็นปฏิบัติงานเป็นตำรวจท่องเที่ยว นอกจากนี้มีความคิดเห็นใน

ระดับก่อนข้างเห็นด้วยต่อผู้มีส่วนได้เสียของตนเองให้ผลตอบแทนด้านบวก สอดคล้องกับแนวความคิดของ พรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้เกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ เป็นต้น

2) ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.78 โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อรัฐที่ทำงานที่ส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าตนเองมีประสิทธิภาพในการทำงานให้เสร็จลุ่วงได้ และรู้สึกว่าคุณเองมีแรงจูงใจขณะที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวความคิดของ พรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก ศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ที่ได้รับ และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.66 โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อตนเองซึ่งชอบงานที่ทำอยู่มาก รองลงมาคือ สามารถบริหารจัดการการดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองทำในแต่ละวันได้ และให้ความชื่นชมต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (2001) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ และแนวความคิดของ Deiner (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลได้ถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น นโยบาย ค่านิยมของหน่วยงาน เป็นต้น

4) ปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.79 โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อ มีความคิดและความรู้สึกด้านบวกต่อหน่วยงานของตนเอง รองลงมาคือ ให้ความสนใจในการทำงาน และมีความรู้สึกว่าคุณเองได้ทำอะไรที่มีคุณค่า ถือได้ว่าผลการศึกษาสอดคล้องกับแนวคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (2004) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี รับรู้ว่าการที่ทำงานนั้นมีความสำคัญ และรับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (2001) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจหรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน

5) ปัจจัยด้านความมั่นใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก พบว่า ลำดับแรกผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วยต่องานที่ทำเหมาะกับตนเองเหมือนที่เคยคาดคิดไว้ รองลงมาคือ เห็นด้วยเฉยๆ ต่อรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ศักยภาพ ความสามารถ ได้อย่างเต็มที่ และค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อการมีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน ซึ่งผลการศึกษานี้ระบุได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ยังคงมีความมั่นใจที่จะทำงานกับหน่วยงาน ยังคงอยู่กับหน่วยงานต่อไป ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวความคิดของสอดคล้องกับแนวความคิดของ Manion (2000) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน มั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

6) ปัจจัยด้านภาคภูมิใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 6.02 โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยทุกประเด็น โดยรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ เชื่อมั่นในองค์กร รู้สึกพึงพอใจในชีวิต และรู้สึกพึงพอใจในงาน

7) ปัจจัยด้านความไว้วางใจ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.39 โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อชอบความท้าทายในงานของตนเอง งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามการวางแผนทำงานของตนเอง และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง โบนัส มีความสำคัญต่อตนเอง ตามลำดับ

9) ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.76 โดยปัจจัย 3 ลำดับแรก พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความมั่นใจว่าสมรรถภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ และค่อนข้างเห็นด้วยต่อประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่เลือก และโดยทั่วไปแล้วตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป

กล่าวโดยสรุปถึงผลการศึกษานี้ในส่วนในระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ ด้านความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับนั้น พบว่า สอดคล้องกับแนวความคิดของ แนวคิดของ Diener (2003) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข คือ ความพึงพอใจในชีวิต กล่าวคือ การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความ



สมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่มีความสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ แนวความคิดของ พรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคล ได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน ภาคภูมิใจ ศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในชีวิต และประสบการณ์ที่ได้รับ และแนวความคิดของ อภิชาติ ภูพานิช (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของคนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน

นอกจากนี้ จากผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ท้องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท้องเที่ยว สอดคล้องกับแนวความคิดของ iOpener (2003) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยหลัก หรือ 5Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่อ งาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลมีความสุขกับการทำงานและ สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึง จุดสูงสุดได้ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการ ยอมรับ (Recognition) ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคล ในภาพรวม เมื่อเชื่อมโยงกับผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจท้องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท้องเที่ยว ซึ่งพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความ คิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อทั้ง 5 ปัจจัยหลัก และเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และการได้รับการยอมรับ

#### ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท้องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับ การตำรวจท้องเที่ยว

ตามแนวคิดของ iOpener (2010) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ความเชื่อที่ สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ บุคคลจะใส่ใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งจาก ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะ ในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยลำดับแรกผู้ตอบแบบสอบถาม

เห็นด้วยต่อตนเองชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ และรู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน

นอกจากนี้จากผลการศึกษางานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า โดยปกติตนเองเป็นคนที่มีความสุข ร้อยละ 39.8 เมื่อเปรียบเทียบความสุขกับคนอื่นๆ ที่รู้จักแล้ว ตนเองมีความสุข ร้อยละ 31.9 ก่อนข้างเห็นด้วยต่อคนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง ร้อยละ 36.1 มีความคิดเห็นเฉยๆ ต่อคนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหลนุ้ไว้ กำลั้งใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง ร้อยละ 24.7 เวลาที่มีความสุข ร้อยละ 74.4 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเฉลี่ย ร้อยละ 84.08 รู้สึกว่าตนเองมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ร้อยละ 72.2

ขณะเดียวกันเห็นว่าโดยทั่วไปตนเองรู้สึกว่ายุงมากในการทำงาน ร้อยละ 46.9 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งที่ชอบในการทำงานเฉลี่ยร้อยละ 76.37

สรุป กล่าวได้ว่าผลการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นคนที่มีความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตนเองมีแรงกระตุ้นในการทำงาน และมีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวจะเห็นว่าตนเองรู้สึกว่ายุงมากในการทำงานก็ตาม แต่ก็สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขได้ จึงถือได้ว่าเป็นไปตามแนวคิดของ iOpener (2003) ได้กล่าวว่า หากบุคคลมีความภาคภูมิใจ ความไว้วางใจ และได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม อีกทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเช่นกัน เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน และมีสัดส่วนที่ชอบในการทำงานที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

### 5.3 ข้อค้นพบ

1) จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญที่บ่งบอกถึงความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม พบว่า การพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ในภาพรวม มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 64.6% โดยพบว่า ด้านความผูกพันต่องาน

(Commitment) มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และด้านผลงาน (Contribution) กล่าวนี้หนึ่งคือ ปัจจัยที่จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเกิดความสุขในการทำงานได้นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการสร้างหรือพัฒนาด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และด้านผลงาน (Contribution) ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวอย่างเพียงพอ และเหมาะสม ตามลำดับ หากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงพัฒนาปัจจัยดังกล่าวอย่างเพียงพอ เหมาะสมย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเกิดความสุขในการทำงานได้

2) จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ความเป็นได้ของการพยากรณ์คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 51.6% โดยความภาคภูมิใจ (Pride) มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ความไว้วางใจ (Trust) จึงกล่าวได้ว่าคุณลักษณะสำคัญด้านความภาคภูมิใจ (Pride) และความไว้วางใจ (Trust) ถือเป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญในการสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวเกิดความภาคภูมิใจในงานและตนเอง ประกอบกับให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานต้องให้ความไว้วางใจในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวอย่างเหมาะสม ซึ่งทั้งสองปัจจัยนี้ จะเป็นตัวช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

#### 5.4 ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์แนวคิดในการศึกษาของ iOpener (2010) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว ทั้งนี้การศึกษานี้ของ iOpener เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษ ขณะที่การศึกษาของผู้วิจัยเป็นการศึกษากับกลุ่มประชากรเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว อีกทั้งมีลักษณะขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร

ตลอดจนมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานแตกต่างกัน จึงส่งผลให้ผลการศึกษางานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวในบางประเด็นไม่สอดคล้องกันแนวคิดของ iOpener

## 5.5 ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาค้นพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) มีน้ำหนักในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และด้านผลงาน (Contribution) นอกจากนี้ ค้นพบว่า คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมได้แก่ความภาคภูมิใจ (Pride) มีน้ำหนักในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวมากที่สุด รองลงมาคือ ความไว้วางใจ (Trust) ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเป็นรายด้านตามลำดับ

1. ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) เป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้การสนับสนุน พัฒนาเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวเกิดความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ iOpener กล่าวคือ ความผูกพันต่องานเป็นความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน ความรู้สึกและทัศนคติที่สมาชิกมีต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดคน โยบาย กิจกรรม แผนงานของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการยอมรับในค่านิยม มองตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวเกิดทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อความยึดมั่นในงานและยึดมั่นผูกพันต่อหน่วยงาน

2. ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญลำดับรองลงมา ความเชื่อมั่น เป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์สร้างขึ้นจากหน่วยงานหรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ ตามแนวคิดของ iOpener คือ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบาย เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวด้วยความเป็นธรรม มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว เช่น การชมเชย การยกย่อง ตลอดจนการให้รางวัลที่เป็นตัวเงิน การเพิ่มสวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ ให้สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ

เป็นต้น ซึ่งบรรยากาศการให้รางวัลในการทำงานดังกล่าว จะกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานและนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขได้

3. ด้านความมั่นใจ (Confidence) ตามแนวคิดของ iOpener ได้กล่าวว่า ความมั่นใจของบุคคลนั้น คือ การที่บุคคลมีสมาธิ คิดในทางบวก หรือมีความเชื่อมั่นในตนเองและงานที่ทำ ว่าตนเองมีความสามารถทำได้ ก็จะทำให้คุณเป็นคนหนึ่งขององค์กร ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชา ควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวได้มีรับผิดชอบในงานที่ท้าทายความสามารถ ได้เรียนรู้งานใหม่ๆ ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวได้แสดงความคิดเห็น ความต้องการด้านต่างๆ อย่างเต็มที่ ไม่มีการปิดกั้นความสามารถของบุคคล ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความมั่นใจในตนเอง จนทำให้เกิดความคิดที่กล้าทำ กล้าตัดสินใจ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ ทำงานนั้นได้ประสบความสำเร็จ และจะนำมาซึ่งความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวด้วยเช่นกัน

4. ด้านผลงาน (Contribution) ตามแนวคิดของ iOpener ได้กล่าวว่า ในด้านผลงานนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามที่บุคคลทำความเข้าใจและการรับรู้ของบุคคลต่อการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กร โดยการสนับสนุนนั้นขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้การช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดกีฬา ให้การสนับสนุนช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาตนเอง เช่น การสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และทัศนศึกษา เป็นต้น โดยจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดี ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานเต็มที่และนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขด้วย

5. ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ตามแนวคิดของ iOpener กล่าวว่า ความภาคภูมิใจ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม เมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชา ควรจัดสรรภาระงานที่รับผิดชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวแต่ละคนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความถนัด ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและในงานที่รับผิดชอบ

6. ความไว้วางใจ (Trust) ตามแนวคิดของ iOpener กล่าวว่า ความไว้วางใจ เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม เมื่อบุคคลเกิดความไว้วางใจต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ควรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง

สมัครใจ อีกรทั้งมีกิจกรรมสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานเป็นทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ใ่วางใจซึ่งกันและกันทั้งในด้านการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงความสามารถในการทำงานได้ และนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

การศึกษารั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว โดยประยุกต์เครื่องมือในการศึกษา คือ แบบสอบถามตามแนวคิดในการศึกษาของ iOpener (2010) ที่สร้างขึ้น ซึ่งควรมีการนำเครื่องมือในการศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นมาปรับใช้ในการศึกษาค้นคว้าความสุขในการทำงาน เพื่อให้การพัฒนาเครื่องมือใหม่ๆ ในการวัดความสุขในการทำงานของบุคคล