

บทความการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

สถานีตำรวจนครบาลบางชัน

FACTORS AFFECTING HAPPINESS OF POLICE OFFICERS IN METRO POLICES

STATION OF BANGCHAN

ธีระพงษ์ กาศรัมย์

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชัน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชัน และเพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชัน ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชันทั้งสิ้น 180 นาย เป็นสัญญาบัตรจำนวน 70 นาย เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 110 นาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชันคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 145 นาย ระดับชั้นยศชั้นประทวน จำนวน 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 59.31 ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 40.69 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.38 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.97 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.55 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 13.10 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 16.55 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 3.45 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.83 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24.14 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.03 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.66 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.76 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 10.34 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 33.10 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานมาต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.24

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.227) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

มากกว่าด้านอื่น ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.471) โดยเฉพาะเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ รองลงมาคือด้านการทำงาน ($\bar{x}=4.01$, S.D.= 0.280) โดยเฉพาะเรื่องความเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบในปัจจุบัน และน้อยที่สุดคือด้านค่านิยมขององค์กร ($\bar{x}=3.78$, S.D.= 3.78) โดยเฉพาะเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนักกว่าความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมสถานีดตำรวจนครบาลบางชั้น สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สำหรับ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่านิยมขององค์กร และด้านค่านิยมขององค์กร ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ส่วนจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน และสำหรับจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ ด้านการทำงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ต้องมีการกำหนดนโยบายหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ทำได้รับมอบหมาย มีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ ส่วนด้านค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ต้องส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เข้าใจว่างานที่เจ้าหน้าที่ทำส่งผลต่อองค์กร ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ต้องมีการอบรมให้เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความใส่ใจกับ และให้ความสำคัญต่อกัน มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกครั้ง สำหรับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ต้องมีนโยบายในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ เจ้าหน้าที่มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ภูมิหลัง

การปฏิบัติงานในองค์กรใด ๆ ก็ตามสิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นคือ บุคลากร แม้ปัจจุบันจะมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาก และมีการนำมาใช้แทนคนในการปฏิบัติ แต่ก็ไม่ได้เป็นเครื่องบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดในความสำเร็จ คนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นต่างหากที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้

เพราะคนเป็นผู้คิด ผู้วางแผนและผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นถ้าคนมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน งานก็จะประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิเสธได้ว่าหากคุณสามารถทำงานในที่ทำงานที่คุณรู้สึกมีความสุขแล้วนั้น คุณจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่ว่ามาทำงานจะหมดไป แต่จะกลับกลายเป็นการมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่ม และองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรโดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงานรวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อพิจารณาคำว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” หลายคนต่างให้คำจำกัดความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากคำว่า “ความสุข” ของแต่ละคนมีวิถีในการเสพแตกต่างกัน บางคนคิดว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการคือ 1) งานที่ทำมีความสุข 2) เพื่อนร่วมงานดี 3) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี ในขณะที่บางคนมองว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” คือ ความรู้สึกที่อยากมาทำงาน โดยองค์กรหรือผู้บริหารจะต้องให้อิสระในความคิด มีความสนุกรู้สึกท้าทาย ไม่จำกัดอยู่แต่ในกรอบ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างานให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงาน และเมื่อทำงานสำเร็จควรจะต้องมีการชื่นชมและได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร นอกจากนี้บางคนยังมีความเห็นว่า “การทำงานอย่างมีความสุข” คือ การทำงานที่เสมือนว่าไม่ได้ทำงาน แต่เหมือนกับทำกิจกรรมสนุกเพลิดเพลิน รู้สึกเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มที่ เป็นต้น จากการให้ความหมายของ “การทำงานอย่างมีความสุข” พบว่าการทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานที่มีความสนุก มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขได้

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา โดยเฉพาะความสุขในการทำงานเนื่องจากในเวลาหนึ่งของคนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับการทำงานมากที่สุด หากบุคคลหนึ่งในองค์กรทำงานอย่างไม่มีความสุข ก็ส่งผลต่อบรรยากาศในที่ทำงานได้ หากทุกคนในองค์กรต่างก็ไม่มีความสุขในการทำงาน สภาพบรรยากาศในที่ทำงานก็จะตึงเครียด ต่างคนต่างไม่สนใจกัน ความร่วมมือระหว่างกันก็ยากที่จะเกิดขึ้นอย่างสมบูรณ์ เกิดความขัดแย้งง่ายขึ้น การดำเนินงานขององค์กรก็ยากที่จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนจิตใจของบุคลากรในองค์กร ยิ่งเกิดภาวะความเครียดความกดดันมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งบั่นทอนสุขภาพจิตมากขึ้นเท่านั้น ส่งผลให้เกิดอาการเจ็บป่วยของสุขภาพกายตามมา ทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานลดลง หากการเจ็บป่วยนั้นทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ องค์กรอาจสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มากด้วยความรู้และความสามารถไปอย่างน่าเสียดาย แต่ในทางกลับกัน ถ้าทุกคนในองค์กรต่างมีความสุขในการทำงาน ก็จะพบกับบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เห็นรอยยิ้ม เสียงหัวเราะ มีมิตรภาพที่ดี ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดพลังในทิศทางบวก เกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน ผลการดำเนินงานย่อมเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดความผูกพันในงาน ลดอัตราการออกจากงาน ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดในองค์กรและเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องทำให้ทรัพยากรบุคคลมีความสุขในการทำงานและพร้อมจะทำงาน เนื่องจากบุคลากรที่มีความสุข ย่อมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี หากบุคลากรทำงานอย่างไม่มีมีความสุข ผลงานที่ออกมาว่าย่อมจะมีปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและพยายามแสวงหา ความสุขนำมาซึ่งความเบิกบานใจและพึงพอใจในชีวิต การงาน (work) คือ หนึ่งในแหล่งที่มาของความสุขและเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลาไปมากกว่าหนึ่งในสามของชีวิต หากบุคคลมีความสุขกับการงาน จะส่งผลให้บุคคลมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มใจที่จะเพียรพยายามทำงานให้สำเร็จ ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร เช่น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลูกค้าพึงพอใจในสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารยุคปัจจุบันจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสุขให้กับผู้ทำงานเท่าๆ กับการผลิตสินค้าและบริการให้ดี มีคุณภาพ การปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรซึ่ง เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงานมีทัศนคติที่ดีสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร และที่สำคัญ คือ มีความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ในสังคมอุตสาหกรรมคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยอันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผจกญ เฉลิมสาร.2551) ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในองค์กรการลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งพนักงานและนายจ้างโดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิตการเพิ่มคุณภาพเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้าสร้างสรรค์และนวัตกรรมสามารถปรับตัวได้ดีมีความยืดหยุ่นสูงลดความสูญเสียลดการขาดหรือลางานลดความเครียดของคนงานลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เป็นต้น ส่วนประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุขซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานบรรยากาศในการทำงานสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานรวมถึง การรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเกี่ยวกับงานของตน หากผู้บริหารสามารถสร้างให้องค์กรของตนมีบรรยากาศการทำงานที่ดีเป็นมิตรและบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรกระตือรือร้นในการทำงานแล้วก็จะทำให้เกิดความทุ่มเทสนุกสนานและมีความสุขกับการทำงานซึ่งจะนำไปสู่สิ่งซึ่งองค์กรคาดหวังในที่สุด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่ต่อสังคมโดยตรงมีบทบาทภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในด้านการบำบัดทุกข์บำรุงสุข อำนวยความยุติธรรม การบริการประชาชน และภารกิจด้านอื่นๆ เช่น ภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม โดยการออกตรวจ ดูแลบุคคลและสถานที่ต่างๆ

เพื่อป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินพร้อมทั้งปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิด การตั้งจุดตรวจจุดสกัดเพื่อป้องกันและตรวจค้นจับกุมผู้กระทำความผิด , ภารกิจงานจราจร มีหน้าที่ช่วยเหลือให้ความสะดวกแก่ประชาชนในการสัญจรไปมาและจับกุมผู้ฝ่าฝืน, ภารกิจงานสอบสวน มีหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์ทำสำนวนการสอบสวนเพื่อมีความเห็นทางคดี, ภารกิจงานสืบสวน มีหน้าที่ในติดตามจับกุมผู้ต้องหาคดีต่างๆ คดีค้างเก่า คดีหมายจับ และติดตามจับกุมคนร้ายก่อเหตุฉุกเฉินและเหตุอื่นๆหลังมีการกระทำความผิด การติดตามและคุ้มครองพยาน ร่วมกับพนักงานสอบสวนในการตรวจที่เกิดเหตุและรวบรวมพยานหลักฐานทางคดี, ภารกิจงานอำนวยความยุติธรรม มีหน้าที่ในการบริหารงานเอกสาร ให้บริการประชาชนบนสถานีตำรวจ เช่น จัดทำหนังสือภายในหนังสือภายนอกรวมทั้งประสานงานอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนผู้มาใช้บริการบนสถานีตำรวจ , ภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงไม่มีที่สิ้นสุด ในขณะที่เดียวกันรูปแบบพฤติกรรมและความซับซ้อนของอาชญากรรมก็ไม่มีที่สิ้นสุด มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุดเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่อีก ทำให้ข้าราชการตำรวจทุกฝ่ายงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากเสี่ยงภัยทุกขณะอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

ข้าราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนัก มาก อาจพูดได้ว่าตำรวจมีงานตลอด วันละ ๒๔ ชั่วโมง และตำรวจมีงาน ๗ วันต่อสัปดาห์ทำให้สภาพจิตใจหรือความรู้สึกของข้าราชการตำรวจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพ แวดล้อมต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ถึงความตั้งใจทำให้สังเกตได้จากแสดงออกทางบวกหรือทางลบ จากภาระหน้าที่ดังกล่าว ถือว่าข้าราชการตำรวจนั้นปฏิบัติหน้าที่สองบทบาทในขณะเดียวกัน คือ บทบาทหน้าที่รับใช้สังคม เป็นงานบริการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่สังคม และบทบาทในการควบคุมสังคมในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย หมายถึง การบังคับใช้กฎหมาย เพื่อคุ้มครองสังคมจากอาชญากรรมด้วยยุทธวิธีต่างๆ ตั้งแต่การออกตรวจภายในพื้นที่ต่าง ๆ จนกระทั่งการสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิดมาฟ้องต่อศาล เพื่อการลงโทษนั้น ข้าราชการตำรวจทุกนายจะต้องตระหนักในเรื่องจริยธรรม ต้องยึดหลักคุณธรรมของตำรวจอย่างเคร่งครัด เช่น ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ข้อที่ ๖ เขียนไว้ว่า ข้าราชการตำรวจต้องยึดถืออุดมคติของตำรวจ ๙ ประการ เป็นแนวทางซึ่งนาการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ คือ ๑. เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ ๒. กรุณาปรานีต่อประชาชน ๓. อุดมต่อความเจ็บใจ ๔. ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ๕. ไม่มีมากในลาภผล ๖. มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่ประชาชน ๗. ดำรงตนในยุติธรรม ๘. กระทำการด้วยปัญญา ๙. รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต นี้เป็นคุณธรรม ค่านิยมหลักและอุดมคติของตำรวจ

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ซึ่งได้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับปัญหาสังคมต่างๆ มากมาย เช่น ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง ปัญหาความรุนแรง และปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม และจากเสียงสะท้อนของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจก็มีทั้งในแง่บวกและแง่ลบ เมื่อเป็นเช่นนี้ ความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงถือเป็นสิ่งที่สำคัญและน่าศึกษาอย่างยิ่ง ฉะนั้น จากสภาพปัญหาดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงได้เลือกที่จะทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น” โดยสาเหตุที่เลือกศึกษาวิจัยเพราะว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ทุกอย่างตามคำสั่งของ

ผู้บังคับบัญชาและเข้าถึงใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะทราบว่า ข้าราชการตำรวจมีความสุขมากน้อยเพียงไร พร้อมทั้งนี้ความสุขแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบหรือระเบียบต่างๆ เพื่อเอื้ออำนวยต่อข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลบางชั้นให้มีความสุขมากขึ้นอันจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม และสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากการวิจัยมาวางแผนกลยุทธ์ด้านบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งบุคลากรจะได้รับการตอบสนองในด้านต่างๆที่ตรงจุดมากขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยากร่วมงานกับองค์กรต่อไป ทำงานบริการประชาชนด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการตอบสนองและเกิดความพึงพอใจสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา
2. นำแบบสอบถามมาลงตารางตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 3.1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 - 3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยใช้เกณฑ์ประเมินค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

- 1.00 – 1.80 หมายถึงมีระดับความสุขในการทำงานน้อยที่สุด
 1.81 – 2.60 หมายถึงมีระดับความสุขในการทำงานน้อย
 2.61 – 3.40 หมายถึงมีระดับความสุขในการทำงานปานกลาง
 3.41 – 4.20 หมายถึงมีระดับความสุขในการทำงานมาก
 4.21 – 5.00 หมายถึงมีระดับความสุขในการทำงานมากที่สุด

3.3 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้นจำแนกตาม ชั้นยศ โดยการทดสอบค่า (t-test Independent)

3.4 เปรียบเทียบระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้นในแต่ละด้านจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงาน เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าของหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้นระดับชั้นยศชั้นประทวน จำนวน 86 นาย คิดเป็นร้อยละ 59.31 ชั้นสัญญาบัตร จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 40.69 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 60 นาย คิดเป็นร้อยละ 41.38 มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 42 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.97 มีอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.55 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.10 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 116 นาย คิดเป็นร้อยละ 80.00 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.55 และเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 5 นาย คิดเป็นร้อยละ 3.45 กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 64.83 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.14 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.03 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 72 นาย คิดเป็นร้อยละ 49.66 รองลงมาได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 33 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.76 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.34 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ อยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 72 นาย คิดเป็นร้อยละ 72 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.10 และน้อยที่สุดปฏิบัติงานมาต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.24

ตอนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$, S.D.= 0.227) เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มากกว่าด้านอื่น ($\bar{X}=4.10$, S.D.= 0.471) โดยเฉพาะเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ รองลงมาคือด้านการทำงาน ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.280) โดยเฉพาะเรื่องความเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบในปัจจุบัน และน้อยที่สุดคือด้านค่านิยมขององค์กร ($\bar{X}=3.78$, S.D.= 3.78) โดยเฉพาะเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนักว่าความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ด้านการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.= 0.280) เมื่อพิจารณาประเด็นคำถามพบว่าเรื่องความเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=4.63$, S.D.= 0.654) รองลงมาคืองานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.479) และน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง ($\bar{X}=3.30$, S.D.= 0.638) ส่วนค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ด้านค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.78$, S.D.= 0.371) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเชื่อในค่านิยมของสถานีตำรวจนครบาลบางชั้นและได้นำไปปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมขององค์กรมากกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=4.11$, S.D.= 0.427) รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ตำรวจยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของสถานีตำรวจนครบาลบางชั้นประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง ($\bar{X}=3.86$, S.D.= 0.585) และน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนักว่าความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ($\bar{X}=3.50$, S.D.= 0.579) สำหรับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.307) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกันกันอย่างเปิดเผย และกว้างขวางเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ($\bar{X}=4.32$, S.D.= 0.611) รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.491) และน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ ด้าน ($\bar{X}=3.66$, S.D.= 0.603) และสำหรับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.97$, S.D.= 0.307) เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน

การทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น ($\bar{x}=4.46$, S.D.= 0.687) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการบริหารที่เป็นธรรม ($\bar{x}=4.10$, S.D.= 0.616) และน้อยที่สุดคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{x}=3.91$, S.D.= 0.623)

ตอนที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความสุ่มในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น จำแนกตามระดับชั้นยศ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น จำแนกตามระดับชั้นยศ ด้านการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น จำแนกตามอายุ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่านิยมขององค์กร และด้านค่านิยมขององค์กร

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ รองลงมาคือด้านการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องความเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบในปัจจุบัน และน้อยที่สุดคือด้านค่านิยมขององค์กร โดยเฉพาะเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนักว่าความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ด้านการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องความเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคืองานที่เจ้าหน้าที่ตำรวจรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก และน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถควบคุมงานที่ทำได้ด้วยตัวท่านเอง ส่วนค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ด้านค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเชื่อในค่านิยมของสถานีตำรวจนครบาลบางชั้นและได้นำไปปฏิบัติเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ตำรวจยึดถือเป้าหมายและคุณค่าของสถานีตำรวจนครบาลบางชั้นประการหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเอง และน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนักว่าความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น สำหรับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวางเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อสถานีตำรวจนครบาลบางชั้น และน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ ด้าน และสำหรับค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็นคำถามพบว่าเรื่องเจ้าหน้าที่ตำรวจท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าประเด็นอื่น รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการบริหารที่เป็นธรรม และน้อยที่สุดคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทดสอบสมมติฐานความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้นอภิปรายได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลจำแนกตามระดับชั้นยศพบว่า

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน ส่วนจำแนกตามอายุ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สำหรับ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านค่านิยมขององค์กร และด้านค่านิยมขององค์กร ส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน ส่วนจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน และสำหรับจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

ความสุขในการทำงาน เป็นกุญแจที่สำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงานองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายต่างๆ เช่นการมีผู้นำที่ดี นอกจากนี้เรื่องของงานได้ที่ได้รับมอบหมายก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ในส่วนของค่านิยมขององค์กรที่จะสร้างให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ค่านิยมองค์กรและนโยบายที่ต้องตรงกับเป้าหมายส่วนตัว ทั้งยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเหมาะสมกับแต่ละบุคคล ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากการทำงาน ทั้งยังมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งนี้การสร้างความสุขในการทำงาน ควรเริ่มต้นที่การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มมูลค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร สร้างกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของแต่ละองค์กร เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร นำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจขององค์กร ทำให้องค์กรมีความสามารถพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดนี้ก็คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของตนเอง เพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน เป็นองค์กรที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการทำงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ต้องมีการกำหนดนโยบายหน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน เจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ได้รับมอบงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถ

2. ด้านค่านิยมขององค์กร ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ต้องส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ เจ้าหน้าที่ที่มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เข้าใจว่างานที่เจ้าหน้าที่ทำส่งผลต่อองค์กร

3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ต้องมีการอบรมให้เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อกัน ให้ความใส่ใจกับ และให้ความสำคัญต่อกัน มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน มีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกครั้ง

4. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น ต้องมีนโยบายในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ เจ้าหน้าที่ที่มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องอุปสรรคและการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้น เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงานของข้าราชการตำรวจ ให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้นระหว่างข้าราชการชั้นประทวนกับชั้นสัญญาบัตร เพื่อนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงการทำงานของข้าราชการตำรวจ ให้มีมาตรฐานเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความยุติธรรมในการทำงาน

3. ควรมีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลบางชั้นเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ให้ดียิ่งขึ้น