

## บทความการวิจัย

### ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4

#### Happiness in Personnel Working of Police Offices in Special

#### Branch Police Headq Uarters 4

ร.ต.อ.วิญญู บัวเฟื่อน

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 จำนวน 91 นาย เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 79 นาย เป็นประทวน 18 นาย สัญญาบัตร 61 นาย กลุ่มตัวอย่างมีระดับชั้นยศเป็นชั้นประทวน จำนวน 61 นาย เป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 18 นาย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 27 นาย และอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 27 นาย รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 13 นาย และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 นาย กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 55 นาย รองลงมาเป็น โสด จำนวน 15 นาย และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 9 นาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 45 นาย รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 นาย และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 นาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 27 นาย รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 24 นาย และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 นาย และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 นาย รองลงมา มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 25 นาย และน้อยที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 นาย

ผลการวิจัยโดยภาพรวมพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านด้านพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 มีความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องท่านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างทุ่มเทและเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือด้านผู้นำ โดยเฉพาะเรื่องผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านตระหนักว่าท่านมีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี ด้านความรักในงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านระดับความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น ส่วนด้านที่ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน

จากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน ส่วนด้านอายุต่างก็มีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน ค่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความรักในงาน ส่วนด้านนายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสำหรับข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการศึกษาครั้งนี้ผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องสามารถสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 สามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้

ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น ส่วนความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องส่งเสริมการทำงานที่ข้าราชการสามารถได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ส่วนความรักในงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องส่งเสริมการทำงานที่ทำให้ข้าราชการรู้สึกพึงพอใจ และผลิตผลในงานที่เป็นประจำ งานที่ทำในปัจจุบันมี งานที่ทำท้าทายและน่าทำเป็นอย่างมาก ควบคุมงานที่ทำได้เป็นอย่างดี ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน ส่วนค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานให้ทุกคนยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมาย ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ส่วนระดับความสุขในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องสนับสนุนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

## ภูมิหลัง

จากสถานการณ์ และสภาพสังคมในโลกปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี การพัฒนาด้านนวัตกรรมต่างๆ ทำให้การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลเปลี่ยนแปลงไป มีการปรับตัวตลอดเวลาเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ส่งผลให้คนจำนวนมากเกิดความเครียดในการที่ต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่างๆ จนทำให้ความสุขในการดำรงชีวิตลดลง ทำให้เป็นปัญหาทางสุขภาพจิต จนเกิดการเจ็บป่วยทางจิตได้ ดังนั้นความสุขของคนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติภารกิจในชีวิตประจำวันของแต่ละคน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือเรื่องของการทำงาน ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเองนั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า ความสุข ไม่ว่าจะเป็นความสุขในชีวิตส่วนตัว ความสุขในชีวิตการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตในสังคมทั่วไปก็ตาม ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าสนใจประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงพนักงาน เพราะในแต่ละวันนั้นคนส่วนใหญ่ใช้เวลาหมดไปกับการทำงาน มีปัจจัยหลายประการที่เป็นปัจจัยที่สร้างให้คนในองค์กรมีความสุขได้ ซึ่งที่ผ่านมานั้นมีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมในการมองความสุขในองค์กรที่ต่างกัน เช่น องค์กรแห่งสุขภาพที่ดี (Healthy Organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) คุณภาพชีวิตใน

การทำงาน (Quality of Work Life) ภาวะอยู่เย็นเป็นสุข (Well-being) การจัดการกับความเครียด (Stress Management) ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement) ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) องค์กรที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้เลยก็คือ ปัจจัยแห่งความสุข ชีวิตการทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่ต้องการ ดังนั้นความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา ดังนั้นองค์กรที่ต้องการจะประสบความสำเร็จก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ในองค์กรให้ได้ด้วย จะเห็นได้ว่าถ้าบุคลากรในองค์กรมีความสุขในการทำงานจะส่งผลดีต่อทั้งตนเอง ต่องานและต่อองค์กร กล่าวคือบุคลากรที่มีความสุขทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลให้มีความพร้อมและมีประสิทธิภาพในการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาขององค์กร

การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กร มีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความสุขในการทำงานส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมภายในและภายนอกองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนในองค์กรมีความต้องการที่จะให้เกิดขึ้น เพราะในแต่ละวันคนส่วนใหญ่จะใช้เวลาไปกับการทำงาน ความสุขที่ทุกคนจะได้จากการทำงานคือความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และสิ่งที้องค์กรได้จากการทำงานที่มีพนักงานมีความสุขในที่ทำงานคือพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากมีความรักและผูกพันในงาน ลดพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เกิดการแสดงออกในทางที่ดีต่อองค์กร การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเชื่อว่า คนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุขจะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้งานสำเร็จ บุคคลจะมีความสุขหรือไม่มีความสุข ตัวแปรที่มีอิทธิพลไม่ได้มีเพียงปัจจัยเดียวเท่านั้นแต่พื้นฐานของความสุขยังรวมไปถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และปัจจัยภายในตัวบุคคลด้วย ดังนั้นในการที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมให้ครบด้าน

เพื่อให้เกิดความสุขที่แท้จริง อันจะส่งผลให้ตัวบุคคลนั้นมีความสุขในชีวิตเพราะมนุษย์ทุกคนต่างปรารถนา ที่จะใช้ชีวิตที่มีความสุข ซึ่งการทำให้ตนเอง มีความสุขนั้น การทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ทำให้ได้มาซึ่งความสุขสมบูรณ์ ในชีวิตของแต่ละบุคคล ดังนั้นหากเราช่วยกันสร้างความสุขในวงที่แคบขึ้นคือความสุขจากการทำงาน โดยการสร้างตัวชีวิต ที่ครอบคลุมเหมาะสมโดยมีเป้าหมายในการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ให้เกิดขึ้นในทุกๆ องค์กร ในแบบที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง เมื่อนำผลการวัดที่ได้มาประมวลรวมกันเข้าก็น่าจะสามารถสะท้อนความอยู่ดีมีสุข คุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศได้ทางหนึ่งเช่นกัน การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขอย่างไรก็ตาม จากพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศ ภูมิภาคและระดับโลก ทำให้มาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุข ของคนไทยที่เคยใช้ได้ผลในทศวรรษที่ผ่านมามีประสิทธิภาพไม่เพียงพอ จึงต้องการนวัตกรรมใหม่ และต้องการภาคีเครือข่ายทุกระดับทั้งในประเทศ ภูมิภาคและระดับโลกเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทุกวิชาชีพปฏิเสธผลกระทบที่ตามมาไม่ได้ เช่นเดียวกัน

เจ้าหน้าที่ตำรวจถือว่ามิมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการบำรุงทุกข์ ดำรงสุขของราษฎร จึงทำให้ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในหลักพฤติกรรมศาสตร์นั้น บุคคลในองค์กรต่างๆ จะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจ ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันและจะมองข้ามไปไม่ได้คือความสุขของพนักงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุขในการทำงานก็จะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อน และผลักดันเพื่อให้สถาบันตำรวจเกิดการดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ การที่สถาบันตำรวจจะพัฒนาไปข้างหน้า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และ ได้รับผลตอบแทน คือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานนั้นๆ เกิดขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลต่อความสำเร็จและความ เป็นไปได้ตามเป้าหมายขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการทำงานคือความสุขในการทำงานซึ่งประกอบด้วย เงินเดือนค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ทำ ตำแหน่งหน้าที่การงาน การบังคับบัญชา ผู้นำ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญ และ การทำงานเป็นทีมงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสนใจศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอันจะส่งผลให้องค์กรมีเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4

### ขอบเขตของการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 จำนวน 91 นาย เก็บตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี (Krejcie) และมอร์แกน (Morgan) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 79 นาย เป็นประทวน 18 นาย สัมภาษณ์ 61 นาย

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และคั่นคว้า จากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการร่างเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาคั่นคว้าจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นดำเนินการจัดทำเป็นแบบสอบถาม
5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงและนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบใช้ (Try out) กับลูกค้าไม้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าเท่ากับ 0.88

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4
2. นำข้อมูลของแบบสอบถาม ไปลงตารางโปรแกรมสำเร็จรูป

## สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยสรุปผลการวิจัยข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับชั้นยศเป็นชั้นประทวน จำนวน 61 นาย คิดเป็นร้อยละ 77.22 เป็นชั้นสัญญาบัตร จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 22.78 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.18 และอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.18 รองลงมาอายุน้อยกว่า 25 ปี จำนวน 13 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.47 และน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 12 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.19 กลุ่มตัวอย่างสมรสแล้ว จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 69.62 รองลงมาเป็นโสด จำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.99 และน้อยที่สุดกลุ่มตัวอย่างเป็นหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 9 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.39 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.96 รองลงมาจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 19 นาย คิดเป็นร้อยละ 24.05 และน้อยที่สุดจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.99 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 35,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 34.18 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 30.38 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 13 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.46 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 31 นาย คิดเป็นร้อยละ 47.69 รองลงมามีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 25 นาย คิดเป็นร้อยละ 38.46 และน้อยที่สุดมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.85

### ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4

ผลการวิเคราะห์พบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=4.01$ , S.D.= 0.148) เมื่อพิจารณานายค้ำกลุ่ม

ตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่าด้านอื่น ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.= 0.303) รองลงมาคือด้านผู้นำ ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.= 0.362) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.= 0.221) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.= 0.306) ด้านความรักในงาน ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.= 0.241) ด้านระดับความสุขในการทำงาน ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.= 0.263) และมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ( $\bar{X}=3.77$ , S.D.= 0.306) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณานายด้านพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 มีความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.14$ , S.D.= 0.362) เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านมีความจริงทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.66$ , S.D.= 0.477) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ( $\bar{X}=4.28$ , S.D.= 0.846) ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X}=3.57$ , S.D.= 0.498) ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.01$ , S.D.= 0.306) เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดีมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.81$ , S.D.= 0.482) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.= 0.618) ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน ( $\bar{X}=3.51$ , S.D.= 0.696) ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.77$ , S.D.= 0.515) เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกันมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.03$ , S.D.= 1.132) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.= 1.002) ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.46$ , S.D.= 1.084) ส่วนด้านความรักในงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.95$ , S.D.= 0.241) เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.65$ , S.D.= 0.680) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.91$ , S.D.= 1.002) ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด



คือประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.46$ , S.D.= 1.084) ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ , S.D.= 0.303) เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.51$ , S.D.= 0.830) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน ( $\bar{X}=4.49$ , S.D.= 0.830) ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ( $\bar{X}=3.65$ , S.D.= 0.920) ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.12$ , S.D.= 0.221) เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านตระหนักว่าท่านมีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.89$ , S.D.= 0.320) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ( $\bar{X}=4.47$ , S.D.= 0.748) ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องท่านตระหนักว่างานที่ท่านทำมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X}=3.51$ , S.D.= 0.696) ส่วนด้านระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.92$ , S.D.= 0.263) เมื่อพิจารณานายประเด็นคำถามกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในประเด็นคำถามเรื่องท่านทำงานด้วยความตั้งใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่นมากกว่าประเด็นอื่น ๆ ( $\bar{X}=4.66$ , S.D.= 0.597) รองลงมาคือประเด็นคำถามเรื่องท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ ( $\bar{X}=4.22$ , S.D.= 0.956) ส่วนเรื่องที่กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานน้อยที่สุดคือประเด็นคำถามเรื่องงานที่ท่านทำมีผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ( $\bar{X}=3.47$ , S.D.= 0.502)

### **ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 จำแนกตามลักษณะบุคคล**

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน

เมื่อพิจารณาด้านพบว่าการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ผู้นำของท่านสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความ

น่าเชื่อถือ ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องผู้นำของท่านให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน และผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละนายออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่าง ๆ เป็นอย่างดี ท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน และท่านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน ส่วนด้านความรักในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านรู้สึกพึงพอใจ และเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจอย่างมาก ท่านรักในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำท้าทายและน่าทำเป็นอย่างมาก ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานของท่านได้เสมอ ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ดีเป็นอย่างดี และท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในประเด็นคำถามเรื่องท่านรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน และท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง ส่วนด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม และสำหรับด้านระดับความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ประเด็นคำถาม

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน ค่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความรักในงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีนายได้ ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน และ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มี ระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## อภิปรายผล

จากการวิจัยอภิปรายได้ว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับ การตำรวจสันติบาล 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านพบว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 มีความสุขในการทำงานในด้านค่านิยมร่วมขององค์กรมากกว่า ด้านอื่น โดยเฉพาะเรื่องท่านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์ สูงสุด รองลงมาคือด้านผู้นำ โดยเฉพาะเรื่องผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความ น่าเชื่อถือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านตระหนักว่าท่านมีอิสระในการ ปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานโดยเฉพาะเรื่องท่านมีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี ด้านความรักในงาน โดยเฉพาะเรื่องท่าน สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านระดับความสุขในการ ทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ ทำร่วมกับบุคคลอื่น ส่วนด้านที่ข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 มีความสุขในการ ทำงานน้อยที่สุดคือความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเฉพาะเรื่องท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่ จากเพื่อนร่วมงาน สำหรับการทดสอบสมมติฐานอภิปรายได้ว่าข้าราชการตำรวจ กองบังคับการ ตำรวจสันติบาล 4 ที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความสุขในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ในทุก ๆ ด้าน ส่วนด้านอายุต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน ค่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านสถานภาพสมรสต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านระดับการศึกษาต่างกันมีความสุขในการทำงาน ของ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และความรักในงาน ส่วนด้านนายได้ต่อเดือนต่างกันมีความสุขในการทำงานของ แตกต่างกันอย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านผู้นำ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความรักในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสำหรับข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจต่างกันมีความสุขในการทำงานของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยที่จะเห็นได้ว่าคุณภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิตคนเรา การงานและครอบครัวถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกคน เพราะว่าถ้าการงานเป็นไปได้อย่างดี ประสบความสำเร็จ ก็ย่อมพลอยทำให้ครอบครัวราบรื่นมีความสุขตามไปด้วย ในขณะที่เดียวกันถ้าครอบครัวราบรื่นมีความสุข ก็ย่อมพลอยทำให้การงานมีความสุขและประสบผลสำเร็จได้ง่าย โดยที่คนเราจะให้ความสำคัญกับความสุขภายนอกมากกว่าความสุขภายในเพราะสัมผัสจับต้องได้ง่ายและเห็นได้ชัด นอกจากนี้ยังแสดงให้เห็นว่า คนเราทุกคนที่มาเกิดมาย่อมมีเป้าหมายคือความสุขด้วยกันทั้งนั้น ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นปุถุชนคนธรรมดาหรืออริยชนก็ตาม เนื่องด้วยปุถุชนคนธรรมดาก็มีความต้องการความสุขตามที่ตนเองจะหามาได้ซึ่งเรียกว่า โลภียสุข ส่วนอริยชนก็มีความต้องการความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติที่เรียกว่า โลกุตตรสุข เช่นเดียวกัน ดังนั้นความสุขจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญที่ทุกคนปรารถนาที่จะประสบและปรารถนาที่จะเสวยสุขให้ได้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ในขณะที่ยังมีชีวิตอยู่ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ควรจะต้อง

1. ผู้นำ ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องสามารถสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 สามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น
3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องส่งเสริมการทำงานที่ข้าราชการสามารถได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน
4. ความรักในงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องส่งเสริมการทำงานที่ทำให้ข้าราชการรู้สึกพึงพอใจ และผลิตผลิตผลงานที่เป็นประจำ งาน

ที่ทำในปัจจุบันมี งานที่ทำทำท่ายและนำทำเป็นอย่างมาก ควบคุมงานที่ทำได้เป็นอย่างดี ภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบัน

5. ค่านิยมร่วมขององค์กร ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานให้ทุกคนยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมาย

6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อให้การทำงานมีความเจริญก้าวหน้าในตนเอง มีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง

7. ระดับความสุขในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ต้องสนับสนุนการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

#### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 กับข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล หน่วยอื่น ๆ

2. ควรมีการศึกษาเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4

3. ควรมีการศึกษาเรื่องความต้องการฝึกอบรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4

4. ควรมีการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4 เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนารูปแบบการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจสันติบาล 4