

ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ WORK HAPPINESS OF POLICE OFFICERS

พิษณุ บุญนิยม* ไพศาล นาสุริวงศ์ และ ตรรกพร สุขเกษม

Phitsanu Boonniyom*, Phisan Nasuriwong and Takkaporn Sukkasem

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร กำแพงเพชร 62000

Program in Public Administration Program, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Kamphaeng Phet Rajabhat University, Kamphaeng Phet 62000, Thailand

Corresponding Author: E-mail: B_Phitsanu@Outlook.com

รับบทความ เมษายน 2565 แก้ไขบทความ 16 พฤษภาคม 2566 ตอบรับบทความ 15 มิถุนายน 2566 เผยแพร่บทความ มกราคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ และ 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ (1) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 497 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ตรวจสอบข้อมูลโดยวิธีแบบสามเส้า และสรุปโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .48) รองลงมา ด้านการมีครอบครัวที่ดี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .64) และด้านการมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .54) ปัจจัยด้านน้ำหนักและปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเองส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ค่าสหสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .850 (Multiple R=.850) และสามารถอธิบายถึงระดับอิทธิพลที่มีต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 72 (R Square = .722)

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ข้าราชการตำรวจ

ABSTRACTS

The objectives of this research were to examine 1) the level of workplace happiness of police officers, and 2) the factors affecting the level of workplace happiness of police officers. The research employed mixed methods comprising the quantitative data collected from 222 respondents drawn from the target population of 497 police officers. The research instrument was a set of questionnaires, which was analyzed by using statistics of frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple regression coefficient analysis. The qualitative data was based on interviews conducted with 15 key informants. The research tool was a structured interview form. The data were validated using a triangular method and concluded by using content analysis.

The results indicated that the workplace happiness of police officers was overall at the highest level ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= .52). When considering each aspect, kindness ranked the highest level ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .48), followed by having a strong family bond ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .64), and demonstrating moral values ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=.54). The factors in terms of weight and monthly income affecting the workplace happiness of police officers were at the .05 level of significance. The factors concerning workplace environment, wage and remuneration, job stability, job positions, and self-esteem significantly influenced the workplace happiness of police officers, with a correlation value of .850 (Multiple R=.850), and could explain an increased degree of influence on the workplace happiness of police officers, accounting for 72 percent (R Square = .722).

Keywords: Workplace Happiness, Police Officers

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีพระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญารักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย ในการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555–2564 โดยมี วิสัยทัศน์ว่า “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่จำเป็นต้องมุ่งเน้นการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร สามารถใช้ศักยภาพของบุคลากรขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนด ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันมีแนวคิดว่าเป็น “ทุน” ประเภทหนึ่งขององค์กรที่จำเป็นต้องลงทุนในการสรรหา บริหารจัดการและพัฒนาให้มีคุณภาพและสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร บุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคาเป็น “ทุนมนุษย์” ที่เน้นความรู้และนำสติปัญญามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร หากสามารถบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ย่อมสามารถเพิ่มผลผลิตและผลลัพธ์ขององค์กรได้มากกว่าสินทรัพย์หรือทุนประเภทอื่น ๆ กระบวนทัศน์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่อาจจำกัดแค่การรักษาภาวะเยียบด้านงานบุคคลเพียงเท่านั้น แต่การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่ จำเป็นต้องบริหารในลักษณะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ผลักดันให้องค์กรไปสู่วิสัยทัศน์โดยผ่านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ภาระด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่จำกัดอยู่กับหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลเพียงฝ่ายเดียวแต่เป็นบทบาทที่ผู้บริหารทุกระดับและหน่วยงานด้านทรัพยากรบุคคลจะต้องร่วมกันรับผิดชอบด้วยเหตุผลดังกล่าวประกอบกับสภาพแวดล้อมภายนอก และภายในองค์กรในห้วงเวลาที่ผ่านมามีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้นจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในระยะ 10 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้องค์กรมีบุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องอีกทั้งเป็นการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงและให้บริการตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแนวโน้มสถานการณ์ทรัพยากรบุคคลของประเทศไทย ในด้านประชากรมีการประมาณจำนวนประชากร ปี พ.ศ. 2564 ประเทศไทยจะมีประชากร 66,171,439 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) เพศชาย 32,339,118 คน เพศหญิง 33,960,884 และขณะนี้ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) โดยปัจจุบันมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเกินกว่าร้อยละ 10 ของประชากรทั้งหมด คือ จำนวน 9,928,000 คน (คิดเป็นร้อยละ 15.3) และคาดการณ์ว่าในปี พ.ศ. 2568 ประเทศไทยจะเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ (Aged Society) คือ มีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไป เกินกว่าร้อยละ 20 ซึ่งผลกระทบในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ คือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของสังคมไทย ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรภาครัฐเช่นเดียวกับภาคเอกชน ทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนคนวัยหนุ่มสาวเข้ามาทำงานในองค์กร มีการแย่งชิงประชากรวัยแรงงานกับภาคเอกชนเมื่อขาดคนวัยหนุ่มเข้าสู่องค์กร

จากข้อมูลเบื้องต้นส่งผลให้ข้าราชการตำรวจมีแนวโน้มอายุเฉลี่ยสูงขึ้นเช่นเดียวกับอายุเฉลี่ยของประชากรทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง นอกจากนี้ยังเกิดภาระการดูแลด้านสวัสดิการและการรักษาพยาบาลที่เพิ่มขึ้น และยังมีปัญหาค่าครองชีพที่สูงขึ้นและค่าครองชีพมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบต่อการทำงานกำหนดค่าตอบแทนข้าราชการตำรวจให้เพียงพอต่อการดำรงชีพ การเติบโตทางเศรษฐกิจตามภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลาและความแตกต่างในแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ การบริหารงานภาครัฐจำเป็นต้องอยู่ภายใต้นโยบายของรัฐบาล และการบริหารทรัพยากรบุคคลก็ต้องดำเนินไปให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและสามารถสนองตอบนโยบายสำคัญของรัฐบาลในแต่ละสมัย ทั้งนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรงและนโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย แต่ในทางกลับกันภาระหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งสถานการณ์ด้านอาชญากรรม สถานการณ์ภายในประเทศในด้านเศรษฐกิจและสังคมส่งผลให้สภาพอาชญากรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปจากอดีต เนื่องจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจ

ที่ยังกระจุกตัวในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเมืองใหญ่ที่มีประชากรหนาแน่น รวมถึงเมืองที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว มีนักท่องเที่ยวชาวไทยและชาวต่างชาติเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในแต่ละปีจำนวนมาก ทำให้ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมีความแตกต่างจากเมืองอื่น ๆ เกิดช่องว่างทางสังคมและเศรษฐกิจ รวมทั้งในบางพื้นที่ที่มีความทรัพยากรอันจำกัด ด้วยสถานการณ์เหล่านี้เป็นความเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรมและปัญหาเสพติดในพื้นที่ต่าง ๆ อาชญากรรมพื้นฐาน (Street crime) ยังเป็นอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์สินร่างกายและเพศ มีคดีเกิดขึ้นจำนวนมาก และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นสร้างความหวาดกลัวภัยให้แก่ประชาชน และความคาดหวังของประชาชน โดยมีการทำการวิจัยจากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2547 พบว่า ประชาชน มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1) ติดต่อบริการได้ง่ายและรวดเร็ว 2) บริการด้วยความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์ 3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 4) ทำงานคุ้มค่ากับงบประมาณของรัฐบาล 5) บริการด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม จากผลการศึกษา มุมมองของประชาชน คาดหวังให้ตำรวจให้บริการแก่ประชาชน อย่างสะดวกและรวดเร็ว ให้บริการด้วยความเสมอภาคและยุติธรรม มีความสุภาพและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเสียสละและทุ่มเทเพื่อปกป้องในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน และไม่มีพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชันหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในลักษณะต่าง ๆ นอกจากนี้ประชาชนยังมีความคาดหวังให้ระบบการบริหารงาน บุคคลมีความโปร่งใส ไม่มีปัญหาการซื้อขายตำแหน่ง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555) ด้วยจากข้อมูลนำเสนอเบื้องต้น จะเห็นได้จากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ในสังคมที่มีทั้งความคาดหวัง และความกดดันในการทำงานเพื่อประชาชนของข้าราชการตำรวจ ด้วยเหตุนี้ ปัจจัยต่าง ๆ จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ คณะผู้วิจัยจึงนำประเด็นดังกล่าวมาทำการศึกษาวิจัยเพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ รวมถึงเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจและเพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ” ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวถึงแนวคิดผลงานวิจัย และตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งสามารถนำมากำหนดตัวแปรในการวิจัย ได้ดังนี้

ระดับความสุขในการทำงานแบ่งเป็น 8+1 ด้าน (แบบสอบถามประเมินความสุขส่วนบุคคล Self Assessment Happy Workplace) โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์การสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, 2562) ที่พัฒนาจากแนวความคิดองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของชาญวิทย์ วสันตธรรารัตน์ (2551) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) การมีสุขภาพดี (Happy Body) 2) การมีน้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้ (Happy Brain) 5) การมีคุณธรรม (Happy Soul) 6) การรู้จักใช้เงินให้เป็น หรือปลอดภัย (Happy Money) 7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และ 8) การมีสังคมดี (Happy Society)

ด้านปัจจัยในการศึกษา ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านตำแหน่งงาน และ 8) ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. การวิจัยเชิงปริมาณ องค์การภาคีเครือข่ายองค์การสุขภาวะภาครัฐ ได้แก่ ตำรวจจากพื้นที่ศึกษาของโครงการศูนย์บริการวิชาการองค์การสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร พื้นที่ดำเนินการ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุทัยธานี และจังหวัดตาก (แม่สอด) จำนวน 5 แห่ง มีจำนวนบุคลากร 497 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 222 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยที่มีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของสถานีดารวจ ทั้งหมด 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานีดารวจภูธร ผู้บริหารสถานีดารวจท่องเที่ยว และผู้บริหารตรวจคนเข้าเมืองระดับจังหวัด จำนวน 3 คน และผู้บริหารระดับรองหัวหน้า จำนวน 3 คน ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) วิธีคำนวณขนาดตัวอย่างใช้การประมาณสัดส่วนอัตรา 50:1 ของจำนวนประชากรทั้งหมดของผู้ปฏิบัติงาน (ธวัชชัย วรพงศธร, 2561)

เครื่องมือที่ใช้การรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นโดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของพนักงานองค์กรภาคีเครือข่ายภาครัฐพื้นที่ภาคเหนือตอนล่าง แบ่งเป็น 9 ด้าน ดังนี้ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงามการผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การรู้จักใช้เงินให้เป็น การมีครอบครัวที่ดี การมีสังคมดี และการมีความสุขในชีวิตการทำงาน โดยลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายการบริหารของหน่วยงาน 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน 6) ด้านความมั่นคงในงาน 7) ด้านตำแหน่งงาน และ 8) ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง

ตอนที่ 4 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) ยืนยันความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ด้วยการให้บุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาตรวจสอบและรับรองความถูกต้อง การวิเคราะห์สรุปข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎี และปรากฏการณ์เพื่อสร้างข้อสรุปขยายผล

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. คณะผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากโครงการศูนย์บริการวิชาการของนครสุโขทัยภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร เพื่อนำเรียนกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวนทั้งสิ้น 222 ตัวอย่าง ในการขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 222 ตัวอย่าง
3. คณะผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลการวิเคราะห์ต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีค่าไม่ต่อเนื่อง แบบกลุ่ม (nominal) หรือแบบอันดับ (ordinal) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Multiple Classification Analysis: MCA) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีค่าต่อเนื่อง (interval) หรือ (ratio) ที่มีต่อตัวแปรตาม (Multiple Regression Analysis : MRA)

การวิจัยระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเฉพาะเจาะจงเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) ยืนยันความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ด้วยการให้บุคคลที่อยู่ในปรากฏการณ์ที่ศึกษาตรวจสอบและรับรองความถูกต้อง การวิเคราะห์ สรุปข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) อภิปรายผลข้อมูลตามทฤษฎี และปรากฏการณ์เพื่อสร้างข้อสรุปขยายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 198 นาย คิดเป็นร้อยละ 89.2 โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 46–50 ปี จำนวน 51 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.0 ส่วนใหญ่

ปัจจุบันมีน้ำหนัก (กิโลกรัม) 61-65 จำนวน 60 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.0 ส่วนใหญ่มีส่วนสูง(เซนติเมตร) 166-170 จำนวน 94 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.3 และมีเส้นรอบเอว (เซนติเมตร) 31-35 จำนวน 104 นาย คิดเป็นร้อยละ 46.8 สำหรับระดับการศึกษาส่วนใหญ่ สำเร็จปริญญาตรี จำนวน 130 นาย คิดเป็นร้อยละ 58.6 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 145 นาย คิดเป็นร้อยละ 65.3 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 64 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.8 ส่วนใหญ่มีชั้นยศเป็นชั้นประทวน จำนวน 152 นาย คิดเป็นร้อยละ 68.5 และมีระยะเวลารับราชการมากกว่า 10 ปี จำนวน 154 นาย คิดเป็นร้อยละ 69.4

2. ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจภาพรวม มีระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีน้ำใจงาม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .48) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .64) ด้านการมีคุณธรรม ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .54) ด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) ด้านมีสังคมดีและด้านการมีความสมดุลในชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .65, .62) ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .73) ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .73) และด้านการหาความรู้ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .71) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีสุขภาพดี Happy Body ภาพอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = .52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = .50) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจมีสภาวะจิตใจที่สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้เป็นอย่างดีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าราชการตำรวจออกกำลังกายอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = .84) ด้านการมีน้ำใจงาม Happy Heart โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = .52) รองลงมาคือ ข้าราชการตำรวจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = .50) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ข้าราชการตำรวจได้รับการช่วยเหลือและคำแนะนำจากหัวหน้างาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .79) ด้านการผ่อนคลาย Happy Relax ภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจสามารถจัดการผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = .68) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจมีโอกาสทำกิจกรรมที่ทานชอบ ใน 1 สัปดาห์ เช่น ดูหนัง ฟังเพลง เล่นเกม สังสรรค์กับเพื่อน อ่านหนังสือ ท่องเที่ยว ขอบ้าง นอนหลับ ฯลฯ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = .75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจมีความสุขกับกิจกรรมของหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการผ่อนคลายเครียดจากการทำงาน เช่น มุมหนังสือ มุมกาแฟ ฯลฯ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .98) ด้านการหาความรู้ Happy Brain ภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความสนใจที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .74) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจสามารถปรับตัวเพื่อพัฒนาตนเองจากแหล่งเรียนรู้ในสังคมดิจิทัล ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจได้ไปพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี เช่นอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน นอกสถานที่ ฯลฯ ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.07) ด้านการมีคุณธรรม Happy Soul โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้เสียสละและช่วยเหลือผู้อื่น ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = .62) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจศรัทธาและมีความเชื่อต่อหลักธรรมคำสอนทางศาสนา ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = .69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจใช้สติและสมาธิในการรับมือกับปัญหาที่เข้ามา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = .64) ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็น Happy Money ด้านการรู้จักใช้เงินให้เป็นโดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = .76) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจปลูกฝังนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงินให้กับครอบครัว ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = .70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 1.30) ด้านการมีครอบครัวที่ดี Happy Family โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = .64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจรู้สึกมีความสุขกับครอบครัวของท่าน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = .61) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจรู้สึกมั่นคงและอบอุ่นเมื่ออยู่กับครอบครัว ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = .70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจมีเวลาให้กับครอบครัวอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .98) ด้านการมีสังคมดี Happy Society โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจมีจิตอาสา เสียสละและอุทิศตนเพื่อสร้างสังคมดี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = .65) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจอาศัยอยู่ในสังคมสมานฉันท์ที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = .71) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจสามารถสร้างเครือข่ายในการสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีของชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = .74) ด้านการมีความสุขในชีวิตการทำงาน Happy Work life Balance โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = .72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ทำงาน ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = .59) รองลงมา คือ ข้าราชการตำรวจเชื่อว่าตนเองมีศักยภาพต้ององค์กร ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = .60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้าราชการตำรวจรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีชีวิตที่สมบูรณ์แบบ และสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .83)

3. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ปัจจัยด้านน้ำหนักของข้าราชการตำรวจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจภายใต้โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่างโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.017) และปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนของข้าราชการตำรวจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจภายใต้โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่างโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.014) ส่วนตัวแปรเพศ อายุ ส่วนสูง เส้นรอบเอว ระดับการศึกษา สถานภาพ ฐานะ และระยะเวลารับราชการ พบว่า ไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจภายใต้โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่างโดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ คือ ปัจจัยด้านน้ำหนัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.017) และปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (.014) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ทำให้ค่าสหสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .850 (Multiple R = .850) และสามารถอธิบายถึงระดับอิทธิพลที่มีต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 72 (R Square = .722)

4. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งประกอบด้วยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้บริหาร และรองหัวหน้า และการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ ทั้งหมด 15 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ผู้บริหารสถานีตำรวจท้องที่ และผู้บริหารตรวจคนเข้าเมืองระดับจังหวัด จำนวน 3 คน และผู้บริหารระดับรองหัวหน้า จำนวน 3 คน ข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 9 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และวิธีคำนวณขนาดตัวอย่างใช้การประมาณสัดส่วนอัตรา 50:1 ของจำนวนประชากรทั้งหมดผู้ปฏิบัติงาน (ธวัชชัยวรพงศ์, 2561) ทั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้นำข้อสังเกตที่ได้รับจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมาทำการประมวลผลถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของข้าราชการตำรวจ เพื่อเป็นการยืนยันผลการวิจัยที่ได้รับจากการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีรายละเอียดของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขของข้าราชการตำรวจ ดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า สถานที่ทำงานบางส่วนมีอายุของการใช้งานที่มาก และบางส่วนต้องมีการปรับปรุงพื้นที่ให้มีความน่ามอง รวมถึงการปรับปรุงภูมิทัศน์สภาพแวดล้อมของอาคารใหม่

2) ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants interview) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนเป็นไปตามระเบียบทางราชการกำหนด หากแต่ค่าจ้างอัตราดังกล่าว ไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

3) ด้านความมั่นคงในการทำงานจากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล (key informants interview) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ด้านความมั่นคงในการทำงานมองว่ามีความมั่นคงในชีวิตราชการ 60 ปี แต่ก็ยังมีความกังวลด้านความปลอดภัยมากกว่าเนื่องจากอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงค่อนข้างสูง

4) ด้านตำแหน่งงาน จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants interview) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ด้านตำแหน่งงานมีการเลื่อนขั้นยศเป็นไปตามลำดับขั้นของการปฏิบัติงาน

5) ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง จากการวิเคราะห์ข้อสังเกตที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informants interview) จำนวน 15 คน ผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า มองว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพมีความภูมิใจในการทำงานที่ได้ช่วยเหลือประชาชน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง “ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ” ในครั้งนี้ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจอยู่ด้านการมีน้ำใจงาม ที่ว่าด้วยเรื่องของการมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เชื่อว่าไม่มีใครอยู่ได้คนเดียวในโลกนี้เราต้องรู้จักการแบ่งปันและต้องรู้ว่าเมื่อคิดถึงคนอื่นก็มีความสุขใจเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้กล่าวว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยประกอบด้วยความสุข 8 ประการ และก่อให้เกิดสุขภาวะที่มี 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ มีปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 8 ตัวแปร และมีตัวแปรอิสระ 5 คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าจ้างและตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านการเห็นคุณค่าในตัวเอง ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม คือ ความสุขในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ สุดารัตน์ สีสั่ง (2560) ที่ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลวิจัย พบว่า อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน, ธรรมเนียมในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านผลการปฏิบัติราชการ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และธรรมเนียมในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจเพิ่มเพื่อใช้ในการวางแผนสวัสดิการการดำรงชีวิตของข้าราชการตำรวจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- โครงการศูนย์บริการวิชาการองค์กรสุขภาวะภาคเหนือตอนล่าง โดยมหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. (2562). แบบสอบถามประเมินความสุขส่วนบุคคล *Self Assessment Happy Workplace*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- จิรนันท์ ศรีภิรมย์. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพ และบริหารธุรกิจ. วิทยานิพนธ์ สอ.บ. เชียงใหม่: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุขด้วยความสุข 8 ประการ. เข้าถึงได้จาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572>. 31 สิงหาคม 2564.
- ธวัชชัย วรพงศธร. (2561). การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power. *วารสารการส่งเสริมสุขภาพและน่ายสิ่งแวดล้อม*, 41(2), 11-21.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: ธรรมคาเพรสจำกัด.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *จำนวนประชากรไทย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.nso.go.th/sites/>. 14 มกราคม 2565.