

ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว
กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ศิริจรยา บุญกล้า

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
All rights reserved
สิงหาคม 2554

ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว
กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ศิริจรรยา บุญกล้า

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
สงวนลิขสิทธิ์ 2554
All rights reserved

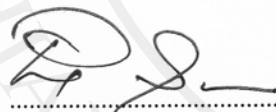
ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว
กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ศิริจรรยา บุญกล้า

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ



ประธานกรรมการ



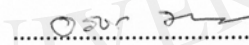
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

อาจารย์นิศยา วัฒนคุณ

รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล




กรรมการ



อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล

รองศาสตราจารย์อรชร มณีสงฆ์



กรรมการ

รองศาสตราจารย์อรชร มณีสงฆ์

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University

2 สิงหาคม 2554

All rights reserved

© ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระและกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์ อรชร มณีสงฆ์ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระและกรรมการสอบ ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไข จนการค้นคว้าแบบอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์นิตยา วัฒนคุณ ที่กรุณารับเป็นประธานกรรมการสอบการ ค้นคว้าแบบอิสระ ตรวจสอบ แนะนำ แก้ไขการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ ให้มีความสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่านที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้คำสั่งสอนและประสบการณ์อย่างเต็มความสามารถด้วยดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ พล.ต.ต.อดิสรร์ งามจิตสุขศรี ผู้บังคับการตำรวจท่องเที่ยว ที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และอำนวยความสะดวก รวมถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า และให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และพ.ต.ท.ยุทธสิทธิ์ บุญกล้า ผู้ซึ่งคอยเป็นกำลังใจ ให้ คำปรึกษา ให้ความรักความห่วงใย ความช่วยเหลือและสนับสนุนความสำเร็จทุกด้านในชีวิต ตลอดจน ขอบคุณกำลังใจจากทุก ๆ ท่านที่มีได้กล่าวนามมา ณ ที่นี้ ที่มีส่วนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจ อีกทั้งผู้ประสานงานโครงการ สาขาวิชาการ จัดการอุตสาหกรรมเกษตร ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานทางวิชาการต่างๆ

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ จักเป็นประโยชน์สำหรับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

ศิริจรรยา บุญกล้า

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว
กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ผู้เขียน นางศิริจรรยา บุญกล้า

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์อรพิน สันติธีรากุล อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รองศาสตราจารย์อรรช มณีสงฆ์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวน 166 นาย โดยใช้แนวคิดของ iOpener ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์แห่งความสุข ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และสมการถดถอยแบบเชิงเส้น ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความผูกพันต่องาน รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านวัฒนธรรม องค์กร ด้านความภาคภูมิใจ นอกจากนี้ค่อนข้างเห็นด้วยต่อปัจจัยด้านความไว้วางใจ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านผลงาน ขณะเดียวกันเฉยๆ ต่อปัจจัยด้านความมั่นใจ

ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ รองลงมาคือ สามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ รู้สึกว่าตนเองมีพลังในการทำงาน

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยที่ตนเองสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข เห็นว่าตนเองเป็นคนที่มีความสุข ร้อยละ 77.4 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ ร้อยละ 84.08 รู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ร้อยละ 72.2 มีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ร้อยละ 76.37 และเห็นว่าตนเองรู้สึกว่ายุ่งมากในการทำงาน ร้อยละ 46.9

Independent Study Title Happiness at Work of the Tourist Police Officers in Tourism Police Division, Sub-division 4

Author Mrs.Sirichanya Boonklam

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisory Committee

Associate Professor Orapin Santidhirakul Advisor

Associate Professor Orachorn Maneesong Co- advisor

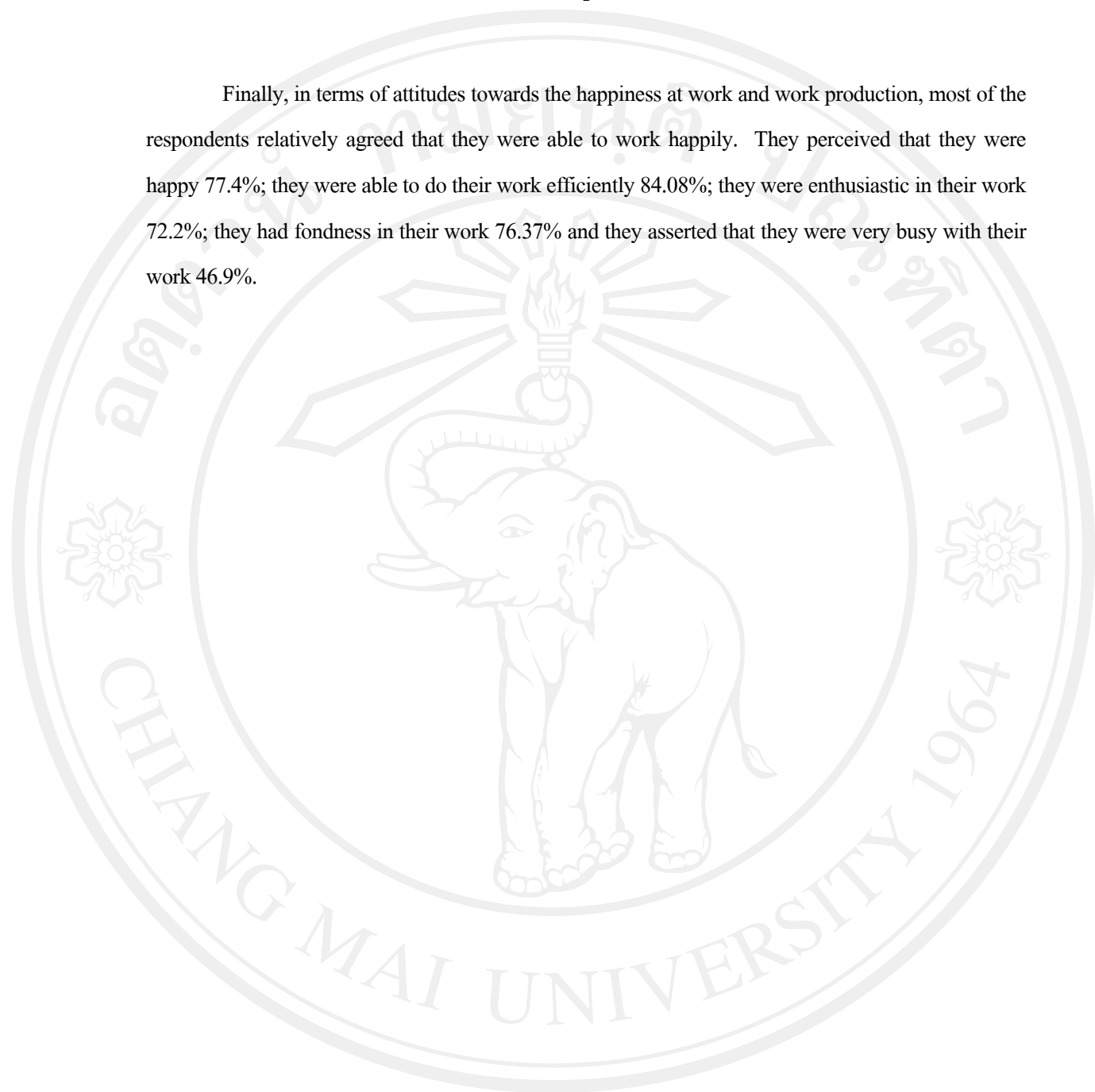
ABSTRACT

The study entitled, “Happiness at Work of the Tourist Police Officers in Tourism Police Division, Sub-division 4”, was intended to investigate factors affecting happiness at work and to examine the level of happiness at work of the Tourist Police Officers in Tourism Police Division, Sub-division 4. Data were collected through a questionnaire survey, based on iOpener (2010)’s concept of the Science of Happiness, from 166 tourist police officers in Tourism Police Division, Sub-division 4. Statistical methods employed in data analysis were Frequency, Percentage, Mean, and Linear Regression. The results could be summarized as follows:

With regard to factors affecting happiness at work of the Tourist Police Officers, it was found that the respondents agreed with the work bondage factor and the reliance, organizational culture, and pride factors, respectively. Besides, they relatively agreed with trust, acceptance, and performance factors while they were dispassionate with the confidence factor.

With respect to level of competency and capacity in working for the ultimate goal, the respondents revealed that they conveyed their opinion in an agreeable level as they liked to learn new skills and knowledge. They also agreed with their ability to conquer the obstacles and challenges of their work, feeling that they were energetic in their work, respectively.

Finally, in terms of attitudes towards the happiness at work and work production, most of the respondents relatively agreed that they were able to work happily. They perceived that they were happy 77.4%; they were able to do their work efficiently 84.08%; they were enthusiastic in their work 72.2%; they had fondness in their work 76.37% and they asserted that they were very busy with their work 46.9%.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	น
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 หลักการและเหตุผล	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.4 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎี	5
2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
บทที่ 3 ระเบียบและวิธีการศึกษา	14
3.1 ขอบเขตการศึกษา	14
3.2 วิธีการศึกษา	16
3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	18
3.4 ระยะเวลาในการศึกษา	19
บทที่ 4 การวิเคราะห์ผลการศึกษา	20
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	21
4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และ คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว	25
4.3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	34
4.4 ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน	35

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.5 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	39
4.6 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	41
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	44
5.1 สรุปผลการศึกษา	44
5.2 อภิปรายผล	49
5.3 ข้อค้นพบ	53
5.4 ข้อจำกัดในการศึกษา	54
5.5 ข้อเสนอแนะ	55
เอกสารอ้างอิง	58
ภาคผนวก	60
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	61
ภาคผนวก ข หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา	70
ภาคผนวก ค หนังสือตอบรับการได้รับเล่มการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์	71
ประวัติผู้เขียน	72

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
4.1	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	21
4.2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	21
4.3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	22
4.4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	22
4.5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ	22
4.6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	23
4.7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ	23
4.8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	24
4.9	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนวันที่ลาป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา	24
4.10	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์	25
4.11	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผลงาน	26
4.12	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น	27
4.13	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร	28
4.14	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน	29
4.15	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ	30
4.16	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ	31

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.17	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความไว้วางใจ	32
4.18	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ	33
4.19	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	34
4.20	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการทำงานอย่างมีความสุข	35
4.21	ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
4.22	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
4.23	ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่มีรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมาดเร็วแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
4.24	ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่ท่านรู้สึกว่าย่างมาก ไม่ยุ่งเลย หรือเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	38
4.25	จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยสัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4.26	การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	40
4.27	การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	42

สารบัญภาพ

รูป		หน้า
2.1	โครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener	7
3.1	กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ท่องเที่ยวปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน	15
3.2	ตัวอย่างของคำตอบให้เลือกตอบ 7 ระดับ ของ iOpener	18

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

ในช่วงเวลาที่ผ่านมา อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของประเทศไทยได้เจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว มีนักท่องเที่ยวต่างชาติเพิ่มขึ้นทุกปีสร้างรายได้ให้ประเทศเป็นจำนวนมาก จากข้อมูลของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา (2553) พบว่า ในปี พ.ศ. 2548 – 2553 จำนวนนักท่องเที่ยวมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจาก 11,516,936 คน ในปี พ.ศ. 2548 เป็น 15,841,683 คน ในปี 2553 ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยมีจำนวนนักท่องเที่ยวสูงสุด โดยมีอัตราการเพิ่มขึ้นเฉลี่ยปีละ 7.51% ในขณะเดียวกัน อาชญากรรม และการเอารัดเอาเปรียบนักท่องเที่ยวก็เพิ่มขึ้นมาเป็นเงาตามตัว รัฐบาลจึงได้จัดให้หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัยให้แก่นักท่องเที่ยว โดยเฉพาะนอกเหนือไปจากหน่วยงานตำรวจในพื้นที่ ได้แก่ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ฉบับที่ 17 พ.ศ. 2534 (กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว, 2553) จากการขยายตัวอย่างต่อเนื่องของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวส่งผลให้มีจำนวนนักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทยมากขึ้น และจำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่กระจายไปทั่วประเทศส่งผลให้ความรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ต้องทำงานด้วยความอดทน อำนวยความสะดวกในการเดินทางให้แก่นักท่องเที่ยว การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่นักท่องเที่ยว ตลอดจนการให้การดูแลความปลอดภัย ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งถือได้ว่า อาชีพตำรวจท่องเที่ยว ถือเป็นอาชีพที่ต้องทำงานอย่างหนัก ต้องเสียสละเวลาส่วนตัว มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตลอดเวลา อาจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความกดดัน และไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานก็เป็นได้

ปัจจุบันองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุผลว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอันจะนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีความสุขกับการทำงานจะมีความผูกพัน และจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ความสุขในการทำงานจะนำพามาซึ่งความผูกพัน ความจงรักภักดีและแรงจูงใจให้กับองค์กรในระยะยาว บุคลากรอยู่กับองค์กรนานขึ้น สามารถแสดงผลงานได้ในระดับสูงและความสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานได้นานและหนักขึ้น แสดงความคิดในเชิงบวก ได้รับการเคารพและยอมรับจากคนอื่นๆ อัตราการป่วยลดน้อยลง แสดงถึงประสิทธิภาพที่มีอยู่และการ

นำสิ่งใหม่ๆเข้ามาแก้ไข และกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะนิสัยและพฤติกรรมเหล่านี้จะทำให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน ทีมงาน หัวหน้าและลูกคามีความสุขเช่นเดียวกัน (รวมสิริ เมนะโพธิ, 2550) ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว เป็นบุคลากรที่สำคัญในการอำนวยความสะดวกและช่วยเหลือนักท่องเที่ยว หากเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวมีความสุขในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับตัวเอง และหน่วยงานได้

กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เกิดขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2534 โดยสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และในปี พ.ศ. 2548 รัฐบาลได้ออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการ สำนักงานตำรวจแห่งชาติในส่วนของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว โดยแบ่งออกเป็น 6 กองกำกับการ คือ ฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการ 1- 6 ปัจจุบันจำนวนบุคลากรของกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวรวมทั้งหมด 976 นาย มีบทบาทหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย การให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก การคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ทั้งนี้กองกำกับการ 4 ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งที่สังกัดในกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ส่วนงานแบ่งออกเป็น 1 งาน 7 สถานี คือ งานสืบสวน สถานีตำรวจท่องเที่ยว 1 (เชียงใหม่), สถานีตำรวจท่องเที่ยว 2 (เชียงราย), สถานีตำรวจท่องเที่ยว 3 (น่าน), สถานีตำรวจท่องเที่ยว 4 (พิษณุโลก), สถานีตำรวจท่องเที่ยว 5 (นครสวรรค์), สถานีตำรวจท่องเที่ยว 6 (ตาก), สถานีตำรวจท่องเที่ยว 7 (แม่ฮ่องสอน)รับผิดชอบในเขตพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ เชียงใหม่ ลำปาง ลำพูน เชียงราย พะเยา น่าน แพร่ อุตรดิตถ์ พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย นครสวรรค์ อุทัยธานี พิจิตร ตาก กำแพงเพชร และแม่ฮ่องสอน ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรวมทั้งหมด 183 นาย (ข้อมูลจากกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว, 2554) และจากข้อมูลบุคลากรของกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ในการปฏิบัติงานในการรักษาความปลอดภัย การให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก การคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศที่ผ่านมา พบว่า กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนคดีและปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ โดยในพื้นที่รับผิดชอบของกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ถือเป็นเขตพื้นที่ที่สำคัญ เนื่องจากพื้นที่ภาคเหนือ ถือเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของประเทศไทย และในแต่ละปี มีจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างชาติเข้ามาเที่ยวจำนวนมาก ดังข้อมูลในปี พ.ศ.2551 พบว่า มีจำนวนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และต่างชาติ จำนวน 2.9 ล้านคน ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 2.4 ล้านคน และปี พ.ศ. 2553 จำนวน 2.7 ล้านคน (สำนักพัฒนาการท่องเที่ยวกีฬา จังหวัดเชียงใหม่, 2553) จากจำนวนนักท่องเที่ยวจำนวนมากที่ได้เข้ามาท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบนและตอนล่าง หลีกเลียงไม่ได้ที่จะเกิดปัญหาอาชญากรรมและเหตุการณ์ที่ก่อความเสียหาย ความเดือดร้อนแก่นักท่องเที่ยว

โดยในปี พ.ศ. 2551 มีจำนวนคดีที่เกิดความเสียหายแก่นักท่องเที่ยวในพื้นที่รับผิดชอบของกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวน 1,639 คดี ปี พ.ศ. 2552 จำนวน 3,036 คดี และปี พ.ศ. 2553 จำนวน 1,319 คดี (กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว, 2553) เนื่องจากปัญหา หรือเหตุการณ์อาชญากรรม อุบัติเหตุต่าง ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวแต่ละคน ต้องมีงานที่รับมอบหมายจำนวนมาก ต้องเสียสละเวลาส่วนตัวมาทำงาน และต้องปฏิบัติหน้าที่ผลัดเปลี่ยน ตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อให้บริการรักษาความปลอดภัย การให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก การคุ้มครองผลประโยชน์ให้กับนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีผลให้เวลาพักผ่อนมีน้อย ไม่มีเวลาเป็นของตัวเอง เวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวมีน้อยตามไปด้วย และเมื่อเทียบกับภาระงานที่รับผิดชอบที่มากขึ้น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวมีความสุขในการทำงานลดน้อยลงด้วย

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาที่ได้จะนำไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา ปรับปรุงระบบการทำงานของตำรวจท่องเที่ยว ให้เอื้อต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

1.3 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.3.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

1.3.2 ทำให้ทราบถึงระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

1.3.3 สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลศึกษาไปใช้พัฒนาต่อไป

1.4 นิยามศัพท์

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วย ความเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภูมิใจในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสบายใจในการทำงาน รับรู้ว่างานที่ตนทำอยู่นั้นมีความสำคัญและมีคนเห็นคุณค่าในงานของตน มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนานซึ่งประกอบด้วย 5 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) ความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งทั้งหมดนี้จะเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการทำงาน และการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในภาพรวม คือความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และ การได้รับการยอมรับ (Recognition) และสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your potential)

ตำรวจท่องเที่ยว หมายถึง เจ้าพนักงานตำรวจที่ได้รับมอบหมายให้อำนวยความสะดวกและรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว

กองกำกับการ 4 หมายถึง หน่วยงานสังกัดกองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ซึ่งมีที่ตั้งในจังหวัดเชียงใหม่ รับผิดชอบพื้นที่ 17 จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง เชียงราย พะเยา น่าน แพร่ อุตรดิตถ์ พิชณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย นครสวรรค์ อุทัยธานี พิษณุโลก ตาก กำแพงเพชร และแม่ฮ่องสอน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ผู้ศึกษาได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการศึกษาดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎี

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานนับได้ว่าเป็นความรู้สึกละอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล และได้มีผู้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานในมุมมองที่แตกต่างหลายมุมมอง

iOpener (2010) เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศประเทศอังกฤษ กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่สนับสนุนให้คนสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลจะใส่ใจมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นทำงานโดยลำพังหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

Warr (2001 อ้างถึงในพรตนิภา สืบสุข, 2548: 34) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ หรือเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจหรือความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Diener (2003 อ้างถึงใน จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547: 26) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคคลถึงอารมณ์ ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักอันเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น นโยบาย ค่านิยมของหน่วยงาน อีกทั้งรวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เกิดประโยชน์ เกิดความสมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ

Manion (2000 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551 : 38) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง มีการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น

การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน การร่วมกันแสดงความคิดเห็นด้วยเหตุและผล ทำให้สถานที่ทำงานเป็นที่น่ารื่นรมย์ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสุขจะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน มั่นใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ และทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป

Positive Sharing Company โดย Alexander Kjerulf, Chief Happiness Officer (2004 อ้างถึงใน บุญจง ชวศิริวงศ์, 2550: 63) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยที่บุคคลนั้น

- 1) เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน และสนุกกับงานที่ทำ (Enjoy what you do)
- 2) รู้สึกว่าได้ทำงานที่ดีและมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ (Do good work and feel proud of it)
- 3) รู้สึกว่าได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Work with amazing/ nice people)
- 4) รับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ (Know that what you do is important)
- 5) รับรู้ว่ามีบุคคลที่เห็นคุณค่าในงานของตน (Are recognized for your work)
- 6) มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ (Take responsibility)
- 7) มีความรู้สึกสนุกและมีความสุขในที่ทำงาน (Have fun at work)
- 8) มีความรู้สึกที่ได้รับการกระตุ้นและเสริมพลังในการทำงาน (Are motivated and energized)

นอกจากนี้ Alexander Kjerulf ยังกล่าวว่า ความสุขในการทำงานดังกล่าวไม่สามารถที่จะผลักดันหรือกดดันให้ใครเกิดความสุขได้ในการทำงานได้ ความสุขในการทำงานจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ปัจจัยเดียวกันอาจทำให้บุคคลหนึ่งมีความสุข ในขณะที่อีกคนหนึ่งไม่มีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในการทำงานนั้นหากเกิดขึ้นแล้วจะยั่งยืน และความสุขในการทำงานไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ในทันทีทันใด

พรณิภา สืบสุข (2548) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน ภาคภูมิใจ ศรัทธา และมีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในชีวิต ประสบการณ์ที่ได้รับ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเกิดการสร้างสรรค์ในทางบวกในการทำงาน เช่น มีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ เป็นต้น

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงาน อันเป็นผลมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย การ

บริหารองค์การที่คำนึงถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรเป็นสำคัญ การได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและเพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรได้ต่อไป

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

iOpener (2010) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องวิทยาศาสตร์แห่งความสุข (The Science of Happiness) ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในประเทศอังกฤษ iOpener เป็นบริษัทที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในประเทศอังกฤษ โดยกล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุขนั้น ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัยหลัก หรือ 5Cs คือ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลมีความสุขกับการทำงานและสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ โดยเชื่อมโยงเข้ากับ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ดังแสดงตามภาพโครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener



ภาพ 2.1 โครงสร้างของการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener (อ้างอิง iOpener 2010)

จากภาพโครงสร้างการทำงานอย่างมีความสุขของ iOpener นั้นสามารถอธิบายแต่ละปัจจัย หรือ 5Cs ได้ดังนี้

1. ผลงาน (Contribution) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามที่บุคคลทำความเข้าใจและการรับรู้ของบุคคลต่อการสนับสนุนช่วยเหลือจากองค์กร iOpener ได้กล่าวว่า การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกันทั้งจากผู้บริหารและสมาชิกในทีมงานหรือเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนนั้นขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารเช่นการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมและการดูงาน โดยจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี ซึ่งจะมีผลต่อความยึดมั่นในงานและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ถึงแม้งานจะหนักแต่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานเต็มที่

2. ความเชื่อมั่น (Conviction) เป็นเรื่องเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์สร้างขึ้นจากองค์กร หรือสิ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลนั้นๆ ตามแนวคิดของ iOpener คือ การเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายพิจารณาความดีความชอบ นอกจากนี้การให้รางวัลยังอยู่ในรูปแบบอื่น เช่นการชมเชย การยกย่อง ความยุติธรรมในการได้รับโอกาสดูงาน การเข้าร่วมประชุมหรือการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเป็นต้น บรรยากาศการให้รางวัลในการปฏิบัติงานจะกระตุ้นจากบรรยากาศยอมรับมากกว่าแรงจูงใจด้านต้องการอำนาจ ในขณะที่การลงโทษจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

3. วัฒนธรรมองค์กร (Culture) เป็นเรื่องเกี่ยวกับวิธีการที่ดีที่บุคคลรู้สึกว่าจะดีกับที่ทำงาน ซึ่งตามแนวคิดของ iOpener เห็นว่าวัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรเป็นระบบความเชื่อที่สมาชิกขององค์กรยึดถือร่วมกันอย่างมั่นคงและแพร่หลายทั่วไป ซึ่งมีผลให้ความเข้าใจได้ตรงกัน เกิดความเข้าใจร่วมของกลุ่ม/สมาชิกในองค์กร เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตลอดจนส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันของคนในองค์กรอย่างมีความสุข

4. ความผูกพันต่องาน (Commitment) เป็นเรื่องเกี่ยวกับขอบเขตที่บุคคลมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับการทำงาน ซึ่ง ตามแนวคิดของ iOpener คือ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์กรหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานของบุคคลที่ใส่ไปในงาน นอกจากนี้เป็นความรู้สึกและทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรยอมรับคำนิยามและเป้าหมายขององค์กรใช้ความพยายามทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพในองค์กรนั้นต่อไป เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผลลัพธ์ในด้านบวก

แก่องค์กร เช่น การตั้งใจทำงาน มีความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็นต้น

5. ความมั่นใจ (Confidence) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองและงานตามแนวคิดของ iOpener ได้กล่าวว่า ปัญหาที่หลายคนประสบในการทำงาน และคิดว่ายากที่จะปรับปรุงหรือแก้ไขได้ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ทำให้บุคคลมีปัญหาในการทำงาน ขาดการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน จนก่อให้เกิดเป็นปัญหาความขัดแย้งและความเครียดในการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน สิ่งทีกล่าวมานี้ก็คือ การขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง ซึ่งหลายคนไม่มีความเชื่อมั่นในตนเองเลย และละเอียดที่จะพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ไม่กล้าคิด ไม่กล้าทำ มีแต่ความหวาดกลัว หวาดระแวงในทุกเรื่อง ซึ่งถือว่าเป็นการทำร้ายตนเอง และเป็นความคิดในทางลบ ดังนั้นหาบุคคลมีสมาธิ คิดในทางบวก หรือมีความเชื่อมั่นในตนเองและงานที่ทำ ว่าตนเองมีความสามารถทำได้ ก็จะทำให้คุณเป็นคนหนึ่งขององค์กร องค์กรก็จะยอมรับในความรู้ความสามารถของคุณ ฉะนั้นการที่เราจะมีความเชื่อมั่นในตนเองและงานนั้น ต้องคิดได้ ทำงานได้ และต้องไม่หวาดกลัวหรือหวาดระแวงต่อคนหรืองานรอบตัว ลองปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เอาใจใส่ต่องานในหน้าที่ และทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้ ก็จะทำให้เรามี กำลังใจในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเอง

นอกจากนี้ iOpener ได้กล่าวถึง ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) นั้น เป็นคุณลักษณะสำคัญที่มีความสำคัญต่อความสุขในการทำงานของบุคคลในภาพรวม โดยปัจจัยด้านความภาคภูมิใจและความไว้วางใจนั้นเป็นสิ่งที่บุคคลให้แก่องค์กร ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็หวังจะได้รับการยอมรับจากองค์กรเช่นเดียวกันซึ่งสามารถอธิบายในแต่ละส่วนได้ ดังนี้ ความภาคภูมิใจ (Pride) หมายถึง ความภาคภูมิใจในงาน ตัวเอง และองค์กร โดยความภาคภูมิใจนั้นมาจากระดับของผลงาน (Contribution) รับรู้ว่างานที่ทำมีความหมาย ความรู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งความภาคภูมิใจมีความเชื่อมโยงกับความไว้วางใจ คือ เมื่อบุคคลเกิดความภูมิใจในงานแล้ว ก็มีความไว้วางใจและศรัทธาต่อองค์กร และส่งผลให้บุคคลนั้นอยากอยู่ทำงานกับองค์กรไปอีกนาน ในขณะที่เดียวกัน การได้รับการยอมรับ (Recognition) แสดงถึงการได้รับการเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ในองค์กรที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าและผลงานของบุคคลนั้น ซึ่งการที่บุคคลได้รับการยอมรับเป็นผลมาจากอายุและความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน หากบุคคลนั้นได้รับการยอมรับมากขึ้น ผลผลิตในการทำงานก็จะยิ่งมากขึ้นเช่นกัน นอกจากนี้ระดับความสุขและความสามารถในการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้หรือไม่ั้นแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล โดยการวัดระดับจากการที่บุคคลนั้นรู้สึกมีพลังในการทำงาน ได้ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงาน ได้แสดงออกถึงจุดแข็งและข้อดีของตนเอง ได้เรียนรู้

ทักษะในการทำงาน และสามารถเอาชนะอุปสรรค ความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ (Jessica, 2010)

จากผลงานวิจัยของ iOpener พบข้อประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคนที่มีความสุขในการทำงานและผลิตภาพในการทำงานได้ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต: บุคคลที่มีความสุขที่สุดสามารถมีผลงานต่อสัปดาห์มากกว่าคนที่มีความสุขน้อยกว่าถึง 47% ซึ่งนั่นมีค่าเท่ากับผลของการทำงานล่วงเวลาและเศษหนึ่งส่วนสี่ของอาทิตย์

2. การแข่งขันและจุดมุ่งหมาย: ลูกจ้างที่มีความสุขกว่าสามารถรับการแข่งขันได้มากกว่า ลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึง 18 % และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายได้มากกว่าลูกจ้างที่ไม่มีความสุขถึง 33 %

3. ภาพรวม: บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน พบว่าได้รับการสนับสนุนมากกว่า 23% ได้รับความเชื่อมั่น มากกว่า 31% ปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้มากกว่า 30% มีความรับผิดชอบมากกว่า 38% มีความมั่นใจมากกว่า 40% และคิดว่าตนเองสามารถพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ได้มากกว่า 40% นอกจากนี้พวกเขายังได้ความภาคภูมิใจและความเชื่อถือมากกว่า 33% และได้ความยอมรับนับถือมากกว่า 50% อีกด้วย

4. การลาป่วย: พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างชัดเจนระหว่างการมีความสุขในการทำงานและการลาป่วย ยิ่งคนทำงานมีความสุขเท่าไร ก็จะลาหรือขาดงานน้อยเท่านั้น บุคคลที่มีความสุขที่สุดเมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงาน จะลาป่วยน้อยกว่า 42%

5. ความกระตือรือร้น: บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่าในการทำงานจะพบว่ามีอาการกระตือรือร้นมากกว่า 80% ซึ่งไม่เพียงส่งผลกระทบบ่อยมากต่องานที่ทำ แต่ยังกระทบกับความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานอื่น ๆ ด้วย

6. การตอบสนอง: การตอบสนอง มีผลกระทบอย่างมากกับความสุขในการทำงาน การตอบสนองอย่างกลาง ๆ ทำให้ผลผลิตลดลง ขณะที่การตอบสนองโดยถูกชักใยอยู่เบื้องหลังไม่เพียงทำให้ผลผลิตลดลง แต่มันยังทำให้การลาป่วยเพิ่มขึ้นเป็น 100%

7. แรงจูงใจ: บุคคลที่มีความสุขที่สุด เมื่อเทียบกับคนที่มีความสุขน้อยกว่า จะมีแรงกระตุ้นจูงใจมากกว่า 50% แรงจูงใจก่อเกิดจากความสามารถหรือทักษะที่คุณมี ความเชื่อมโยง และเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กันกับผู้อื่น และทางเลือกหรือความมีอิสระในการจัดการสิ่งที่สำคัญต่อตนเอง เงินไม่ได้เป็นแรงกระตุ้นหรือเป็นสิ่งที่ทำให้คุณมีความสุขในการทำงาน เพราะที่ทำงานไม่ใช่ที่ ๆ คุณได้ใช้จ่ายเงิน อย่างไรก็ตาม เงินเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกับความสุขอื่น ๆ ในชีวิต

8. ชั่วโมงการทำงาน: การทำงานติดต่อกันหลาย ๆ ชั่วโมงไม่ได้หมายถึงการ ได้ผลิตผลที่เพิ่มขึ้น จริง ๆ แล้ว หากคุณทำงานอย่างหักโหม (มากกว่า 60 ชั่วโมง/ สัปดาห์) คุณอาจได้ผลิตผลน้อยกว่าคนที่ทำงานน้อยชั่วโมงกว่าคุณ 15% ก็ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานทำให้ผู้หญิงมีความสุขในการทำงานน้อยลง

9. จุดแข็ง: การใช้จุดแข็งที่มีอยู่ไม่ใช่ข้อสำคัญพื้นฐานของการมีความสุขในการทำงาน มันมาเป็นข้อที่ 23 ของสิ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน การมีแรงบันดาลใจ การทำในสิ่งที่ยาก การเอาชนะความท้าทาย และการได้บรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญกว่า ในการทำสิ่งเหล่านี้ คุณอาจจะต้องกำจัดจุดอ่อนของคุณ ด้วยการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งจะเป็นสิ่งที่สามารถทำให้มีความสุขในการทำงานได้โดยรวมมากกว่า

10. ความศรัทธาในตนเอง: หากคุณมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง คุณจะพบว่าคุณจะมีศรัทธาในตนเองมากกว่าคนที่ไม่มีความสุขในการทำงาน 23% ซึ่งสิ่งนี้ได้มาจากการประสบความสำเร็จ การได้ดูงาน การถูกชักจูงโน้มน้าว และการตีความความรู้สึกภายในได้อย่างแม่นยำ โดยเฉพาะเวลาที่ถูกลดคั่น

ทั้งนี้จากการวิจัยพบว่าการทำงานอย่างมีความสุขนั้นจะส่งผลดีต่อตัวบุคคลและองค์กรในระยะยาว

ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ iOpener ที่ได้สรุปองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคคลไว้ 5 Cs ได้แก่ ผลงาน(Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) ความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งองค์ประกอบทั้งหมดนี้จะเชื่อมโยงไปถึงความสุขในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในภาพรวม คือ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) และสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your potential)

2.2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 178 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ซึ่งพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับ

ความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สภาพสมรรถ ตำแหน่งทางการบริหาร ระยะเวลาการทำงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสวัสดิการ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 62.10

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างนักศึกษาจำนวน 207 คน ซึ่งวัตถุประสงค์ของเครื่องมือนี้คือ ออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้ โดยบอกเป็นระดับความสุข และปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Factor Analysis ในการวิเคราะห์องค์ประกอบของตัวแปร ซึ่งมีทั้งหมด 5 มิติ ดังนี้ คือ (1) มิติทางด้านผู้นำ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ความเอาใจใส่ในความสำเร็จ และความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา (2) มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ได้แก่ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ความผูกพัน การสนับสนุน และการให้ความสำคัญจากคนรอบข้าง (3) มิติทางด้านความรักในงาน ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ตนเองได้ทำ (4) มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วม และการให้ความสำคัญแก่พนักงาน (5) มิติทางด้านค่านิยมขององค์กร ได้แก่ ความเชื่อที่มีผลต่อรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

อภิชาติ ภูพานิช (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดสำนักงานฯ จำนวน 142 คน โดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีการกำหนดเกณฑ์ระดับความสุขในการทำงาน 3 ระดับ และทำการทดสอบด้วยสถิติ t-test และ F-test ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติต่อความสุขในการทำงานและระดับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง โดยพบว่า ทัศนคติของความสุขในการทำงานที่มีค่ามากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ และช่วงอายุกับเพศมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่มีช่วงอายุ 20 – 34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 35 – 49 ปี และเพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะเพศหญิง จะมีความสุขมากกว่าเพศชาย

ปพิชญา วรรณสุข (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 โดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างของนักศึกษาคือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2552 จำนวน 177 คน แบ่งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 61 นาย และชั้นประทวน จำนวน 116 นาย ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ตารางความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการทดสอบด้วยค่าสถิติ Independent Sample แบบ T- test จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานสูงที่สุด คือ ปัจจัยทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยทางด้านผู้นำ และปัจจัยทางด้านความรักในงาน โดยมึระดับความคิดเห็นเฉลี่ยที่ระดับความคิดเห็น เห็นด้วย ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างข้อมูลของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวนต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อปัจจัยทางด้านผู้นำในหัวข้อที่ 1. ผู้นำของท่านเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน และปัจจัยทางด้านความรักในงาน ในหัวข้อที่ 5. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันของตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจชั้นประทวน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเอง (Self-Administered Questionnaire) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 272 คน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล และแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยนำมาวิเคราะห์ผลด้วยค่าสถิติ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีเซฟเฟ และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้น ซึ่งผลการศึกษาที่ได้คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งต่อปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ พนักงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา โดยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนเพศ สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อาชีพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ณ ระดับความเชื่อมั่นดังกล่าว

บทที่ 3

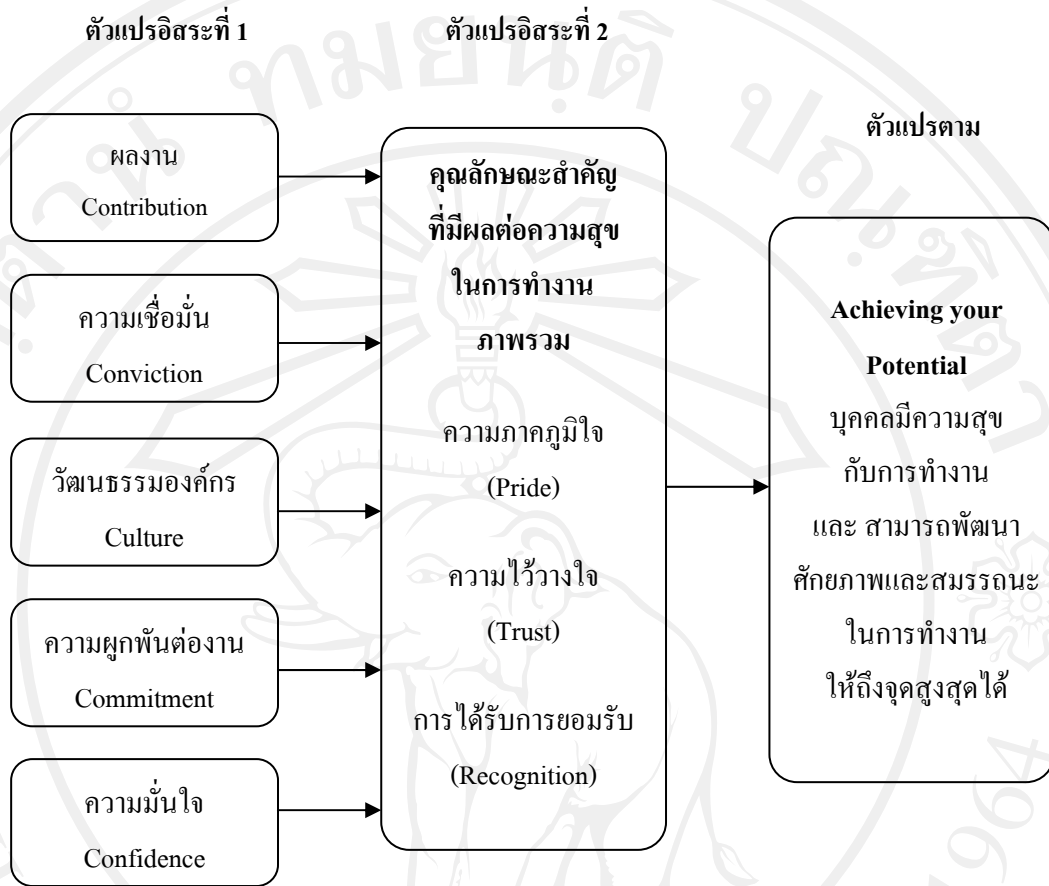
ระเบียบและวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รูปแบบที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตการศึกษา

3.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว โดยประยุกต์แนวคิดในการศึกษาของ iOpener (2010) เป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยหรือองค์ประกอบของการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ หรือ 5Cs ได้แก่ ผลงาน (Contribution) ความเชื่อมั่น (Conviction) วัฒนธรรมองค์กร (Culture) ความผูกพันต่องาน (Commitment) และความมั่นใจ (Confidence) ซึ่งทั้งหมดนี้จะเชื่อมโยงไปถึงคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) และสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your potential) ดังแสดงเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



ภาพ 3.1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยวปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

3.1.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวนทั้งหมด 183 นาย (ข้อมูลจากกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2554) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 183 ชุด ผลการเก็บแบบสอบถาม ได้รับกลับคืนมาจำนวน 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.7 ของจำนวนประชากรทั้งหมด สาเหตุที่ได้จำนวนแบบสอบถามไม่ครบ เนื่องจากมีกลุ่มประชากรบางนายมีการกีดกันที่ช่วยราชการในหน่วยอื่น และปฏิบัติงานนอกพื้นที่ รวมไปถึงมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรตำรวจท่องเที่ยว ดังนั้นจำนวนประชากรในการศึกษาครั้งนี้ มีจำนวน 166 คน

3.2 วิธีการศึกษา

3.2.1 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

1) **ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวน 183 นาย โดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนามาจาก “iOpener People and Performance Questionnaire” (iOpener, 2010)

2) **ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)** ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้จากหนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ บทความ เอกสาร บทความออนไลน์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ที่พัฒนามาจากแบบสอบถามของ iOpener (2010) โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นการถามที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบมาตราส่วนประเมินค่า 7 ระดับ ให้เลือกเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน

3.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจากเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวน 183 ชุด จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Research) เพื่อจัดหมวดหมู่ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression)

ในส่วนคำถามซึ่งเป็นคำถามการวัดทัศนคติหรือมาตรวัดแบบลิเคอร์ต (Likert – Type Scale) ค่าของคำตอบแบ่งออกเป็น 7 ระดับ โดยลักษณะของข้อคำถามเป็นทั้งเชิงบวก และเชิงลบ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตาม iOpener (2010) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	7	1
เห็นด้วย	6	2
ค่อนข้างเห็นด้วย	5	3
เฉยๆ	4	4
ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	3	5
ไม่เห็นด้วย	2	6
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	7

เกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้ (iOpener, 2010)

คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเฉยๆ

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับค่อนข้างไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

Your general happiness score (as opposed to happiness at work) is 3.5 out of 7. The average general happiness score is 4.8



ภาพ 3.2 ตัวอย่างของคำตอบให้เลือกตอบ 7 ระดับ ของ iOpeper

สำหรับเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุขและผลิตภาพในการทำงาน ผู้ศึกษาได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตาม iOpeper (2010) ดังนี้

1	หมายถึง	ไม่มีความสุขเลย
2	หมายถึง	ไม่มีความสุข
3	หมายถึง	ค่อนข้างไม่มีความสุข
4	หมายถึง	เฉยๆ
5	หมายถึง	ค่อนข้างมีความสุข
6	หมายถึง	มีความสุข
7	หมายถึง	มีความสุขมาก

เกณฑ์การแปลงผลจากค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับความคิดเห็น ดังนี้ (iOpeper, 2010)

คะแนนเฉลี่ย 6.51 – 7.00 หมายถึง มีความสุขมาก

คะแนนเฉลี่ย 5.51 – 6.50 หมายถึง มีความสุข

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.50 หมายถึง ค่อนข้างมีความสุข

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เฉยๆ

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ค่อนข้างไม่มีความสุข

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ไม่มีความสุข

คะแนนเฉลี่ย 0.00 – 1.50 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย

3.3 สถานที่ใช้ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ใช้ในการค้นคว้าเอกสาร บทความทางวิชาการ หนังสือ วารสาร สิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้าราชการตำรวจท้องที่ของกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท้องที่

3.4 ระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการวางแผนการดำเนินงานวิจัย โดยมีกำหนดระยะเวลาในการศึกษาไว้ 8 เดือน คือ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – กันยายน 2554



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 4

การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวนทั้งหมด 183 นาย ผู้ศึกษาได้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 183 ชุด ผลการเก็บแบบสอบถาม ได้รับกลับคืนมาจำนวน 166 ชุด คิดเป็นร้อยละ 90.7 ของจำนวนประชากรทั้งหมด สาเหตุที่ได้จำนวนแบบสอบถามไม่ครบเนื่องจากมีกลุ่มประชากรบางนายมีภารกิจหน้าที่ช่วยราชการในหน่วยอื่น และปฏิบัติงานนอกพื้นที่ รวมไปถึงมีการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรตำรวจท่องเที่ยว จึงทำให้ได้รับคืนจำนวนดังกล่าว สำหรับรูปแบบที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ผลการศึกษานำเสนอออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและและคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และและคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ประกอบด้วย ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition)

ส่วนที่ 3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ (Achieving your Potential)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลผลิตภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างความสุขในการทำงานกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพอายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	138	83.1
หญิง	28	16.9
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 และเพศหญิง จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9

ตาราง 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	4	2.4
30 – 40 ปี	43	25.9
41 – 50 ปี	75	45.2
มากกว่า 50 ปี	44	26.5
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมาคือ มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	29	17.5
สมรส	129	77.7
หม้าย	1	0.6
หย่า/แยกกันอยู่	7	4.2
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7 รองลงมาคือ โสด จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 หย่า/แยกกันอยู่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และหม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	39.2
ปริญญาตรี	77	46.4
ปริญญาโท	24	14.5
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 และปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ตามลำดับ

ตาราง 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	156	94.0
ชั้นสัญญาบัตร	10	6.0
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ชั้นยศชั้นประทวน จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 และชั้นสัญญาบัตร จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

ตาราง 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	7	4.2
15,000 – 20,000 บาท	63	38.0
20,001 – 25,000 บาท	77	46.4
มากกว่า 25,000 บาท	19	11.4
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 รายได้มากกว่า 25,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

ตาราง 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	2	1.2
5 – 10 ปี	15	9.0
11 – 15 ปี	24	14.5
มากกว่า 15 ปี	125	75.3
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมาคือ มีอายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 มีอายุราชการระหว่าง 5 – 10 ปี จำนวน 15 คน มีอายุราชการระหว่าง 9.0 และต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตาราง 4.8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 6 เดือน	4	2.4
6-12 เดือน	15	9.0
1-3 ปี	22	13.3
มากกว่า 3 ปี	125	75.3
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 3 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมาคือระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ระหว่าง 6-12 เดือน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 และน้อยกว่า 6 เดือน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนวันที่ลาป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา

จำนวนวันที่ลาป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้ลาป่วย	149	89.8
1 วัน	1	0.6
2 วัน	6	3.6
3 วัน	5	3.0
4 วัน	1	0.6
5 วัน	4	2.4
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ได้ลาป่วยในช่วงปีที่ผ่านมา จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 89.8 รองลงมาคือ มีการลาป่วย 2 วัน จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ลาป่วย 3 วัน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 ลาป่วย 5 วัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ลาป่วย 1 วัน และลาป่วย 4 วัน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

ตาราง 4.10 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์

จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในหนึ่งสัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 40 ชั่วโมง	45	27.1
41 – 55 ชั่วโมง	70	42.2
56 – 65 ชั่วโมง	18	10.8
66 – 75 ชั่วโมง	13	7.8
76 ชั่วโมงขึ้นไป	20	12.1
ต่ำสุด 32 ชั่วโมง สูงสุด 96 ชั่วโมง เฉลี่ย 53.6 ชั่วโมง		
รวม	166	100.0

จากตาราง 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มิ่จำนวนชั่วโมงในการทำงานต่อสัปดาห์ ระหว่าง 41 – 55 ชั่วโมง จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 รองลงมาคือ ไม่เกิน 40 ชั่วโมง จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ 76 ชั่วโมงขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 จำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ 56 – 65 ชั่วโมง จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8 และจำนวนชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์ 66 – 75 ชั่วโมง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

4.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) ด้านความมั่นใจ (Confidence) และคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยดังนี้

ตาราง 4.11 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านผลงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานด้านผลงาน	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้มีส่วนได้เสียของท่าน ให้ผลตอบรับด้านบวกแก่ท่าน	28 16.9%	33 19.9%	50 30.1%	43 25.9%	5 3.0%	4 2.4%	3 1.8%	5.07 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
2. ความเห็นของท่านถูกเพิกเฉย ไม่ได้รับการยอมรับ	21 12.7%	18 10.8%	26 15.7%	42 25.3%	21 12.7%	12 7.2%	26 15.7%	4.01 (เฉยๆ)
3. ท่านมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	19 11.4%	18 10.8%	23 13.9%	18 10.8%	28 16.9%	16 9.6%	44 26.5%	3.54 (เฉยๆ)
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพแก่ท่าน	19 11.4%	43 25.9%	51 30.7%	36 21.7%	11 6.6%	2 1.2%	4 2.4%	5.01 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
5. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานหรือประเด็นที่สำคัญต่อท่านได้	23 13.9%	35 21.1%	55 33.1%	41 24.7%	8 1.2%	2 1.2%	2 1.2%	5.06 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
6. ท่านจะแนะนำให้เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาเป็นปฏิบัติงานเป็นตำรวจท่องเที่ยวเหมือนท่าน	37 22.3%	57 24.3%	36 21.7%	23 13.9%	8 4.8%	2 1.2%	3 1.8%	5.45 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
7. ท่านมีความรู้สึกว่าต้องทำงานให้เสร็จ	68 41.0%	63 38.0%	26 15.7%	5 4.8%	1 0.6%	-	-	6.14 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								4.89 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

จากตาราง 4.11 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานด้านผลงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.89) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความรู้สึกว่าต้อง

ทำงานให้เสร็จ (ค่าเฉลี่ย 6.14) และจะแนะนำให้เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาเป็นปฏิบัติงาน เป็นตำรวจท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย 5.45)

มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อผู้มีส่วนได้เสียของตนเองให้ผลตอบรับด้าน บวก (ค่าเฉลี่ย 5.07) สามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานหรือประเด็นที่สำคัญได้ (ค่าเฉลี่ย 5.06) ผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพ (ค่าเฉลี่ย 5.01)

นอกจากนี้มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อความเห็นของตนเองถูกเพิกเฉยไม่ได้รับการ ยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 4.01) และมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.54)

ตาราง 4.12 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผล ต่อความสุขในการทำงานด้านความเชื่อมั่น

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านรู้สึกว่ามีแรงจูงใจขณะที่ ทำงาน	45 27.1%	54 32.5%	44 26.5%	21 12.7%	2 1.2%	-	-	5.72 (เห็นด้วย)
2. ท่านคิดว่าท่านมีความสำคัญต่อ งานที่ทำมาก	40 24.1%	57 34.3%	50 30.1%	14 8.4%	3 1.8%	1 0.6%	1 0.6%	5.66 (เห็นด้วย)
3. ท่านมีประสิทธิภาพในการ ทำงานให้เสร็จลุล่วง	42 25.3%	65 39.2%	51 30.7%	7 4.2%	1 0.6%	-	-	5.84 (เห็นด้วย)
4. ท่านมีความยืดหยุ่นเมื่อต้อง เผชิญกับความยุ่งยาก	37 22.3%	60 36.1%	49 29.5%	16 9.6%	3 1.8%	1 0.6%	-	5.66 (เห็นด้วย)
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำส่งผลดีต่อ สังคมและประเทศ	66 39.8%	59 35.5%	29 17.5%	8 4.8%	3 1.8%	1 0.6%		6.05 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.78 (เห็นด้วย)

จากตาราง 4.12 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงาน ด้านความเชื่อมั่น พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.78) เมื่อพิจารณาแต่ละ ประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรก คือ รู้สึกว่างานที่ทำส่งผลดีต่อสังคมและประเทศ (ค่าเฉลี่ย 6.05) รองลงมาคือ เห็นด้วยว่าตนเองมี

ประสิทธิภาพในการทำงานให้เสร็จลุล่วง (ค่าเฉลี่ย 5.84) รู้สึกว่ามีแรงจูงใจขณะที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.72) คิดว่าตนเองมีความสำคัญต่องานที่ทำมาก (ค่าเฉลี่ย 5.66) และเห็นด้วยว่าตนเองมีความยืดหยุ่นเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยาก (ค่าเฉลี่ย 5.66) ตามลำดับ

ตาราง 4.13 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านชื่นชอบงานที่ทำอยู่ มาก	65 39.2%	58 34.9%	35 21.1%	7 4.2%	1 0.6%	-	-	6.08 (เห็นด้วย)
2. ท่านให้ความชื่นชมต่อ ค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย การปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่าน	42 25.3%	57 34.3%	48 28.9%	12 7.2%	4 2.4%	3 1.8%	-	5.67 (เห็นด้วย)
3. ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กร ของท่านมีความยุติธรรม	29 17.5%	45 27.1%	49 29.5%	22 13.9%	10 6.0%	5 3.0%	6 3.6%	5.13 (เห็นด้วย)
4. ท่านชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน ของท่าน	28 16.9%	75 45.2%	40 24.1%	14 8.4%	6 3.6%	1 0.6%	2 1.2%	5.57 (เห็นด้วย)
5. ท่านสามารถบริหารจัดการ การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ ท่านทำในแต่ละวันได้	41 24.7%	70 42.2%	46 27.7%	8 4.8%	1 0.6%	-	-	5.86 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.66 (เห็นด้วย)

จากตาราง 4.13 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.66) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ ชื่นชอบงานที่ทำอยู่มาก (ค่าเฉลี่ย 6.08) รองลงมาคือ สามารถบริหารจัดการการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองทำในแต่ละวันได้ (ค่าเฉลี่ย 5.86) ให้ความชื่นชมต่อค่านิยม นโยบาย และเป้าหมาย

การปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 5.67) ชื่นชอบเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 5.57) และคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของตนเองมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 5.13) ตามลำดับ

ตาราง 4.14 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความผูกพันต่องาน	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านมีความคิดและความรู้สึก ด้านบวกต่อหน่วยงานของท่าน	52 31.3%	69 41.6%	36 21.7%	5 3.0%	4 2.4%	-	-	5.96 (เห็นด้วย)
2. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพ ต่อท่าน	31 18.7%	67 40.4%	40 24.1%	18 10.8%	7 4.2%	1 0.6%	2 1.2%	5.52 (เห็นด้วย)
3. ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ใน การบริหารงานของ ผู้บังคับบัญชาของท่าน	44 26.5%	60 36.1%	46 27.7%	11 6.6%	4 2.4%	1 0.6%	-	5.76 (เห็นด้วย)
4. ท่านมีความรู้สึกว่าได้ทำอะไร ที่มีคุณค่า	49 29.5%	58 34.9%	45 27.1%	11 6.6%	1 0.6%	1 0.6%	1 0.6%	5.82 (เห็นด้วย)
5. ท่านให้ความสนใจในการ ทำงาน	66 39.8%	53 31.9%	28 16.9%	12 7.2%	1 0.6%	2 1.2%	4 2.4%	5.90 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.79 (เห็นด้วย)

จากตาราง 4.14 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานด้านความผูกพันต่องาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.79) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ มีความคิดและความรู้สึกด้านบวกต่อหน่วยงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.96) รองลงมาคือ ให้ความสนใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.90) มีความรู้สึกว่าได้ทำอะไรที่มีคุณค่า (ค่าเฉลี่ย 5.82) เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 5.76) และเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพต่อท่าน (ค่าเฉลี่ย 5.52) ตามลำดับ

ตาราง 4.15 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความมั่นใจ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านมีความคิดที่จะลาออกจาก งานที่ทำในปัจจุบัน	10 6.0%	21 12.7%	20 12.0%	18 10.8%	16 9.6%	18 10.8%	63 38.0%	3.10 (ค่อนข้างไม่ เห็นด้วย)
2. ท่านคิดว่างานที่ทำเหมาะกับ ท่านเหมือนที่เคย คาดคิดไว้	40 24.1%	42 25.3%	53 31.9%	20 12.0%	8 4.8%	1 0.6%	2 1.2%	5.45 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
3. ท่านรู้สึกว่าคุณไม่ได้ใช้ ศักยภาพ ความสามารถของท่าน ได้อย่างเต็มที่	17 10.2%	34 20.5%	34 20.5%	21 12.7%	13 7.8%	22 13.3%	25 15.1%	4.13 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม								4.22 (เฉยๆ)

จากตาราง 4.15 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อความสุขในการทำงานด้านความมั่นใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเฉยๆ (ค่าเฉลี่ย 4.22) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างเห็นด้วยต่องานที่ทำเหมาะกับตนเองเหมือนที่เคย คาดคิดไว้ (ค่าเฉลี่ย 5.45) เห็นด้วยเฉยๆ ต่อรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ศักยภาพ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.13) ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ค่อนข้างไม่เห็นด้วยต่อการมีความคิดที่จะลาออกจากงานที่ทำในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ตาราง 4.16 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความภาคภูมิใจ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ของท่าน	70 42.2%	59 35.5%	32 19.3%	4 2.4%	-	1 0.6%	-	6.16 (เห็นด้วย)
2. ท่านเชื่อมั่นในองค์กรของ ท่าน	69 41.6%	52 31.3%	40 24.1%	4 2.4%		1 0.6%		6.10 (เห็นด้วย)
3. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิต	70 42.2%	55 33.1%	33 19.9%	6 3.6%	1 0.6%	1 0.6%		6.10 (เห็นด้วย)
4. ท่านสามารถเดินทางไป ทำงานได้อย่างสะดวก	63 38.0%	53 31.9%	35 21.1%	11 6.6%	2 1.2%	2 1.2%	-	5.95 (เห็นด้วย)
5. ท่านชอบสภาพแวดล้อมของ สถานที่ทำงานของท่าน	47 28.3%	60 36.1%	42 25.3%	12 7.2%	3 1.8%	2 1.2%	-	5.78 (เห็นด้วย)
6. ท่านรู้สึกพึงพอใจในงานของ ท่าน	57 34.3%	71 42.8%	29 17.5%	7 4.2%	1 0.6%	1 0.6%	-	6.04 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								6.02 (เห็นด้วย)

จากตาราง 4.16 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาคภูมิใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 6.02) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกได้แก่รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 6.16) รองลงมาได้แก่ เชื่อมั่นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 6.10) รู้สึกพึงพอใจในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 6.10) รู้สึกพึงพอใจในงาน (ค่าเฉลี่ย 6.04) สามารถเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก (ค่าเฉลี่ย 5.95) และชอบสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.78) ตามลำดับ

ตาราง 4.17 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความไว้วางใจ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านความไว้วางใจ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านชอบความท้าทายในงาน ของท่าน	44 26.5%	61 36.7%	45 27.1%	13 7.8%	2 1.2%	1 0.6%	-	5.78 (เห็นด้วย)
2. งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นไปตามการวางแผนทำงาน ของท่าน	35 21.1%	64 38.6%	46 27.7%	17 10.2%	3 1.8%	1 0.6%	-	5.65 (เห็นด้วย)
3. สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง โบนัส มีความสำคัญต่อท่าน	64 38.6%	47 28.3%	21 12.7%	18 10.8%	9 5.4%	4 2.4%	3 1.8%	5.69 (เห็นด้วย)
4. ท่านเสียเวลาในการ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	17 10.2%	41 24.7%	32 19.3%	25 15.1%	25 15.1%	12 7.2%	14 8.4%	4.45 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.39 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)

จากตาราง 4.17 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.39) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อชอบความท้าทายในงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.78) งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นไปตามการวางแผนทำงานของตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.65) และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าจ้าง โบนัส มีความสำคัญต่อตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.39) ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อตนเองได้เสียเวลาในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45)

ตาราง 4.18 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ย แปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ความสำเร็จในงานของท่านดู เหมือนไม่ได้รับการยอมรับ	15 9.0%	26 15.7%	35 21.1%	26 15.7%	14 8.4%	17 10.2%	33 19.9%	3.91 (เฉยๆ)
2. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการบรรลุ เป้าหมายในการทำงาน	13 7.8%	30 18.1%	44 26.5%	20 12.0%	13 7.8%	22 13.3%	24 14.5%	4.08 (เฉยๆ)
3. ท่านประสบความสำเร็จใน จุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่ ท่านเลือก	30 18.1%	52 31.3%	58 34.9%	21 12.7%	4 2.4%	-	1 0.6%	5.48 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
4. ท่านมั่นใจว่าสมรรถภาพของ ท่านสามารถทำงานได้หลายหน้าที่	40 24.1%	56 33.7%	51 30.7%	11 6.6%	6 3.6%	-	2 1.2%	5.63 (เห็นด้วย)
5. ท่านประสบความสำเร็จในการ เอาชนะการแข่งขันในที่ทำงาน	14 8.4%	32 19.3%	46 27.7%	25 15.1%	18 10.8%	16 9.6%	15 9.0%	4.34 (เฉยๆ)
6. โดยทั่วไปแล้วท่านสามารถทำ สิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป	21 12.7%	43 25.9%	56 33.7%	35 21.1%	7 4.2%	2 1.2%	2 1.2%	5.13 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								4.76 (ค่อนข้าง เห็นด้วย)

จากตาราง 4.18 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 4.76) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อความมั่นใจว่าสมรรถภาพของตนเองสามารถทำงานได้หลายหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 5.63) นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายส่วนใหญ่ของงานที่เลือก (ค่าเฉลี่ย 5.48) และโดยทั่วไปแล้วตนเองสามารถทำสิ่งต่างๆ ได้ดีกว่าคนทั่วไป (ค่าเฉลี่ย 5.13)

ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเฉยๆ ต่อประสบการณ์ที่ยากในการเอาชนะการแข่งขันในที่ทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) มีปัญหาเกี่ยวกับการบรรลุเป้าหมายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) และความสำเร็จในงานของตนเองดูเหมือนไม่ได้รับการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

4.3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ ทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ดังนี้

ตาราง 4.19 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ระดับความคิดเห็นต่อศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ยแปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1	
1. ท่านรู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน	50 30.1%	66 39.8%	38 22.9%	11 6.6%	1 0.6%	-	-	5.92 (เห็นด้วย)
2. ท่านได้แสดงออกถึงจุดแข็ง และข้อดีของท่านในการทำงาน	43 25.9%	66 39.8%	37 22.3%	15 9.0%	3 1.8%	2 1.2%	-	5.74 (เห็นด้วย)
3. ท่านได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน	35 21.1%	71 42.8%	42 25.3%	11 6.6%	6 3.6%	1 0.6%	-	5.69 (เห็นด้วย)
4. ท่านชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ	59 35.5%	58 34.9%	37 22.3%	10 6.0%	2 1.2%	-	-	5.98 (เห็นด้วย)
5. ท่านสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้	43 25.9%	77 46.4%	37 22.3%	9 5.4%	-	-	-	5.93 (เห็นด้วย)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.85 (เห็นด้วย)

ตาราง 4.19 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ย 5.85) เมื่อพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยทุกประเด็น ลำดับแรกคือ ชอบที่จะได้เรียนรู้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ (ค่าเฉลี่ย 5.98) รองลงมาคือสามารถเอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่างๆในการทำงานได้ (ค่าเฉลี่ย 5.93) รู้สึกว่ามีพลังในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.92) ได้แสดงออกถึงจุดแข็ง และข้อดีของตนเองในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.74) และได้ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 5.69) ตามลำดับ

4.4 ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน ประกอบด้วยความคิดเห็นต่อการมีความสุข ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ดังนี้

ตาราง 4.20 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ยแปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	7	6	5	4	3	2	1	
1. โดยปกติแล้ว ท่านคิดว่าท่านเป็นคนที่มีความสุข	34 20.5%	66 39.8%	42 25.3%	13 7.8%	6 3.6%	3 1.8%	2 1.2%	5.55 (เห็นด้วย)
2. หากเปรียบเทียบกับคนอื่นๆที่ท่านรู้จักแล้ว ท่านคิดว่าท่านเป็นคนที่มีความสุข	28 16.9%	53 31.9%	50 30.1%	53 31.9%	6 3.6%	2 1.2%	2 1.2%	5.35 (ค่อนข้างเห็นด้วย)
3. คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับท่านแค่ไหน	31 18.7%	43 25.9%	60 36.1%	21 12.7%	5 3.0%	5 3.0%	1 0.6%	5.33 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

ตาราง 4.20 (ต่อ)

ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข	ระดับความคิดเห็น							ค่าเฉลี่ยแปรผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1	
4. คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับท่านแค่ไหน	14 8.4%	29 17.5%	42 24.7%	28 16.9%	17 10.2%	16 9.6%	21 12.7%	4.17 (เฉยๆ)
ค่าเฉลี่ยรวม								5.11 (ค่อนข้างเห็นด้วย)

จากตาราง 4.20 ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อการทำงานอย่างมีความสุขพบว่า โดยรวม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อตนเองมีการทำงานอย่างมีความสุข (ค่าเฉลี่ย 5.11) เมื่อพิจารณารายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยต่อโดยปกติแล้ว คิดว่าตนเองเป็นคนที่มีความสุข

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วยที่หากเปรียบเทียบกับคนอื่นๆที่ รู้จักแล้ว คิดว่าตนเองเป็นคนที่มีความสุข (ค่าเฉลี่ย 5.55) และค่อนข้างเห็นด้วยที่คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น ก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 5.35)

ขณะเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในระดับเฉยๆ ต่อคนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเอง (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ตาราง 4.21 ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆ	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
มีความสุข	74.4
ไม่มีความสุข	14.9
เฉยๆ	10.7
รวม	100.0

จากตาราง 4.21 พบว่า โดยทั่วไปเวลาที่มีความสุข ไม่มีความสุข และเฉยๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 74.4 รองลงมาคือ ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 14.9 และเฉยๆ คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ตาราง 4.22 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 50%	7	4.2
51 – 70%	25	15.1
71 – 100%	134	80.7
ต่ำสุด 20% สูงสุด 100% ค่าเฉลี่ยร้อยละ 84.08		
รวม	166	100.0

ตาราง 4.22 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย 71 - 100% จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 รองลงมาคือ มีประสิทธิภาพ 51 – 70% จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และมีประสิทธิภาพไม่เกิน 50% จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ทั้งนี้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ตอบแบบสอบถามต่ำสุด คือ 20% สูงสุด คือ 100% และมีค่าเฉลี่ย 84.08%

ตาราง 4.23 ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่มีความรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดริ้วแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลาที่มีความรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดริ้วแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
มีแรงกระตุ้นในการทำงาน	72.2
หมดริ้วแรงในการทำงาน	14.0
รู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน	13.8
รวม	100.0

ตาราง 4.23 เวลาที่มีความรู้สึกมีแรงกระตุ้น หมดริ้วแรง และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าโดยทั่วไปตนเองรู้สึกมีแรงกระตุ้นในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือ เห็นว่า หมดริ้วแรงในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 14.0 และรู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 13.8 ตามลำดับ

ตาราง 4.24 ค่าเฉลี่ยร้อยละเวลาที่ท่านรู้สึกว่ายุงมาก ไม่ยุงเลย หรือเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

เวลาที่ท่านรู้สึกว่ายุงมาก ไม่ยุงเลย หรือเฉยๆ ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ยร้อยละ
ยุงมากในการทำงาน	46.9
ไม่ยุงเลยในการทำงาน	36.7
เฉยๆ ในการทำงาน	16.4
รวม	100.0

จากตาราง 4.24 เวลาที่ท่านรู้สึกว่ายุงมาก ไม่ยุงเลย หรือเฉยๆ ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โดยทั่วไปเห็นว่าตนเองรู้สึกว่ายุงมากในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมาคือ ไม่ยุงเลยในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.7 และเฉยๆ ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ตามลำดับ

ตาราง 4.25 จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยสัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 50%	19	11.4
51 – 70%	44	26.5
71 – 100%	103	62.1
ต่ำสุด 30% สูงสุด 100% ค่าเฉลี่ยร้อยละ 76.37		
รวม	166	100.0

ตาราง 4.25 สัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ระหว่าง 71 – 100% จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 62.1 รองลงมาคือ มีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ระหว่าง 51 – 70% จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และมีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ไม่เกิน 50% จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีสิ่งที่ชอบในการทำงานคิดเป็นสัดส่วนต่ำสุด คือ ต่ำสุด 30% สูงสุด คือ 100% และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 76.37

4.5 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข หรือ 5Cs ได้แก่ ด้านผลงาน (Contribution) ด้านความเชื่อมั่น (Conviction) ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment) และด้านความมั่นใจ (Confidence) กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.804(a)	0.646	0.635	0.498

ANOVA(b)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.505	5	14.501	58.516	0.000(a)
	Residual	39.650	160	0.248		
	Total	112.154	165			

Coefficients(a)

ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.869	0.311		2.793	0.006
1. ด้านผลงาน (Contribution)	-0.122	0.059	-0.134	-2.054	0.042
2. ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)	0.453	0.073	0.454	6.192	0.000
3. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	-0.002	0.073	-0.002	-0.026	0.979
4. ด้านความผูกพันต่องาน (Commitment)	0.454	0.068	0.466	6.649	0.000
5. ด้านความมั่นใจ (Confidence)	0.080	0.038	0.123	2.083	0.039

หมายเหตุ: ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4.26 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า

จากตาราง Model Summary พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.646 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 64.6% ส่วนที่เหลืออีก 35.4% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

จากตาราง ANOVA เป็นการทดสอบนัยสำคัญของค่า Adjusted R Square พบว่าค่า $F = 58.516$ และค่า Sig. of $F = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขมีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

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

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

4.6 การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

การวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเชิงเส้น (Linear Regression) เป็นการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจ (Pride) ความไว้วางใจ (Trust) และการได้รับการยอมรับ (Recognition) กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.718(a)	0.516	0.507	0.579

ANOVA(b)

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.829	3	19.276	57.482	0.000(a)
	Residual	54.326	162	0.335		
	Total	112.154	165			

Coefficients(a)

คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.088	0.369		2.947	0.004
ความภาคภูมิใจ (Pride)	0.541	0.070	0.523	7.754	0.000
ความไว้วางใจ (Trust)	0.213	0.070	0.225	3.036	0.003
การได้รับการยอมรับ (Recognition)	0.075	0.049	0.094	1.516	0.131

ตาราง 4.27 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ พบว่า

จากตาราง Model Summary พบว่า ค่า R Square เท่ากับ 0.516 กล่าวได้ว่า ความเป็นได้ของการพยากรณ์คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมกับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความแม่นยำในการพยากรณ์ หรือมีอิทธิพลถึง 51.6% ส่วนที่เหลืออีก 48.4% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น

จากตาราง ANOVA เป็นการทดสอบนัยสำคัญของค่า Adjusted R Square พบว่าค่า $F = 57.482$ และค่า Sig. of $F = 0.000$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้น คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตาราง Coefficients พบว่า คุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานภาพรวม ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) (Sig.= .000) และด้านความไว้วางใจ (Trust) (Sig.= .003) มีความสัมพันธ์กับระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

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

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 ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุนหัน ไร้ กำลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับตนเองแค่ไหน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเฉยๆ ต่อคนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุนหัน ไร้ 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 รับรู้ว่าคุณงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญ 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 ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบแทนจากการกระทำที่สร้างสรรค์ของตนเอง 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

นอกจากนี้จากผลการศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข 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

ขณะเดียวกันเห็นว่าโดยทั่วไปตนเองรู้สึกว่าย่งมากในการทำงาน ร้อยละ 46.9 และเมื่อพิจารณาสัดส่วนของสิ่งที่ชอบในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีสิ่งที่ชอบในการทำงานเฉลี่ยร้อยละ 76.37

สรุป กล่าวได้ว่าผลการศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวในภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าเป็นคนที่มีความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รู้สึกว่าตนเองมีแรงกระตุ้นในการทำงาน และมีสิ่งที่ชอบในการทำงาน ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยวจะเห็นว่าตนเองรู้สึกว่าย่งมากในการทำงานก็ตาม 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 ในด้านผลงานนั้นเป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามที่บุคคลทำความเข้าใจและการรับรู้ของบุคคลต่อการสนับสนุน ช่วยเหลือจากองค์กร โดยการสนับสนุนนั้นขึ้นอยู่กับนโยบาย การบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้การช่วยเหลือ 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 ไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งในด้านการทำงาน การแสดงความคิดเห็น การแสดงความสามารถในการทำงานได้ และนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีความสุขของบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

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

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2011. สถิติจำนวนนักท่องเที่ยว ปี 2548-2553 . [ระบบออนไลน์].

แหล่งที่มา <http://www.ryt9.com/s/cabt/1089632>

กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว. 2553. สถานการณ์การท่องเที่ยวเกี่ยวกับปฏิบัติงานกอง
บังคับการตำรวจท่องเที่ยว. กรุงเทพฯ: กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลัง
อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ตำรวจท่องเที่ยวเชียงใหม่. 2548. บรรยายสรุปสถานีตำรวจท่องเที่ยว 1 กองกำกับการ 4กองบังคับการ
ตำรวจท่องเที่ยว. เชียงใหม่: ตำรวจท่องเที่ยวเชียงใหม่.

นภัชชล รอดเที่ยง. 2550. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บุญจาง ชวศิริวงศ์. 2550. “ความสุขในที่ทำงาน (Happy Workplace).” วารสารพัฒนาสังคม. ปีที่ 9
ฉบับที่ 2 เดือน ธันวาคม: 61-63.

ปพิชญา วรรณสุข. 2552. ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการ
อำนาจการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการ
เผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด:
กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าแบบอิสระมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรธนิภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
มหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เพ็ญพิชชา ตังมาลา. 2553. **ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

สำนักพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา 2553. **สถิตินักท่องเที่ยวภาคเหนือ. เชียงใหม่ : ข้อมูลนักท่องเที่ยว ปี 2551 - 2553**

อภิชาติ ภูพานิช. 2551. **การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**

iOpener. 2010. **Development of an instrument to assess happiness in the workplace.** [Online] Available <http://www.iopener.com/uploads/IPPQ%20in%20depth%20report.pdf> (22 December 2010)

_____. 2010. **iOpener People and Performance Questionnaire: Personal Report.** [Online] Available <http://ippq.360i.org/ippq/index.php> (20 December 2010)

_____. 2010. **The science of happiness at work.** [Online] Available <http://www.iopener.com/the-science-of-happiness> (9 October 2010)

Jessica Pryce-Jones. 2010. **Happiness at Work Maximizing Your Psychological Capital For Success.** 1st ed. UK: Wiley-Blackwell.

Positive Sharing Company. 2006. **Daily Reports from the Chief Happiness Officer on: Make your Business Happy and Rich.** [Online] Available <http://www.positivesharing.com> (18 September 2010)



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว
กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว
(Happiness at Work of the Tourist Police Officers in Sub-division 4,
Tourist Police Thailand)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อจัดทำเป็นการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สำหรับผู้บริหาร) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงาน และศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการศึกษา และสามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำผลศึกษาไปใช้พัฒนาต่อไป

ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่าน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดกองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะใช้เพื่อการศึกษานี้เท่านั้น ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และสรุปเสนอในลักษณะของภาพรวม โดยไม่ระบุหรือเจาะจงว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด

ซึ่งการตอบแบบสอบถามชุดนี้ จะใช้เวลาประมาณ 10 นาที โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ส่วนที่ 3 ระดับของศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นของการทำงานอย่างมีความสุข และผลิตภาพในการทำงาน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณท่านมา ณ

โอกาสนี้

ศิริจรรยา บุญกล้า 521532209

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ข้อความที่สอดคล้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุปัจจุบันของท่าน

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 30 – 40 ปี
 3. 41 – 50 ปี 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หม้าย 4. หย่า/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก

5. ชั้นยศของท่าน

1. ชั้นประทวน 2. ชั้นสัญญาบัตร

6. รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย

1. ต่ำกว่า 15,000 บาท 2. 15,000 – 20,000 บาท
 3. 20,001 – 25,000 บาท 4. มากกว่า 25,000 บาท

7. อายุราชการท่านจนถึงปัจจุบันนี้

1. ต่ำกว่า 5 ปี 2. 5 – 10 ปี
 3. 11 – 15 ปี 4. มากกว่า 15 ปี

8. ท่านทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมานานเท่าไร

1. น้อยกว่า 6 เดือน 2. 6-12 เดือน
 3. 1-3 ปี 4. มากกว่า 3 ปี

9. ในปีที่ผ่านมา ท่านลาป่วยกี่วัน

10. ในหนึ่งสัปดาห์ ท่านทำงานประมาณกี่ชั่วโมง ชั่วโมง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ประเด็นคำถามที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้คะแนน 7 เท่ากับเห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งให้คะแนนน้อยที่สุดเป็น 1 คะแนน

ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น						
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	7	6	5	4	3	2	1
ด้านผลงาน (Contribution)							
1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ว่าผู้มีส่วนได้เสียของท่าน ให้ผลตอบรับด้านบวกแก่ท่าน							
2. ความเห็นของท่านถูกเพิกเฉยไม่ได้รับการยอมรับ							
3. ท่านมีความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ท่านทำในปัจจุบัน							
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเคารพแก่ท่าน							
5. ท่านสามารถยกปัญหาหรือประเด็นที่สำคัญต่อท่านได้							
6. ท่านจะแนะนำให้เพื่อน ญาติพี่น้อง หรือคนรู้จักมาเป็นปฏิบัติงานเป็นตำรวจท่องเที่ยวเหมือนท่าน							
7. ท่านมีความรู้สึกที่ต้องทำงานให้เสร็จ							
ด้านความเชื่อมั่น (Conviction)							
8. ท่านรู้สึกว่ามีแรงจูงใจขณะที่ทำงาน							
9. ท่านคิดว่าท่านมีความสำคัญต่องานที่ท่านทำมาก							

3. คนบางคนเป็นคนที่มีความสุขได้เสมอ พวกเขาสามารถมีความสุขกับชีวิตได้ ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้นก็ตาม และเขาก็สามารถเอาตัวรอดได้ทุกสถานการณ์ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับท่านแค่ไหน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ← หรือ → เห็นด้วยอย่างยิ่ง
○₁ ○₂ ○₃ ○₄ ○₅ ○₆ ○₇

4. คนบางคนไม่มีความสุขเท่าที่ควร และพวกเขาน่าจะมีความสุขกว่านี้ ถ้าหากว่าไม่ทำตัวหุดหู่ร่าก่าลังใจ บุคลิกภาพที่บรรยายมานี้ตรงกับท่านแค่ไหน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ← หรือ → เห็นด้วยอย่างยิ่ง
○₁ ○₂ ○₃ ○₄ ○₅ ○₆ ○₇

5. โดยทั่วไป เวลาที่ท่านมีความสุข ไม่มีความสุข หรือเฉยๆ สามารถคิดเป็นเปอร์เซ็นต์ได้เท่าไร (ผลรวมคิดเป็น 100 %)

มีความสุข.....%

ไม่มีความสุข.....%

เฉยๆ.....%

รวม 100%

6. ท่านคิดว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นกี่เปอร์เซ็นต์.....%

7. โดยทั่วไปแล้ว เวลาที่ท่านรู้สึกมีแรงกระตุ้น, หมดเรียวแรง, รู้สึกเฉยๆ ในการทำงาน คิดเป็นสัดส่วนกี่เปอร์เซ็นต์/วัน (ผลรวมคิดเป็น 100 %)

มีแรงกระตุ้น.....%

หมดเรียวแรง.....%

รู้สึกเฉยๆ.....%

รวม 100%

8. โดยทั่วไปแล้ว เวลาที่ท่านรู้สึกว่ายุงมาก, ไม่ยุงเลย, หรือเฉยๆ ในการทำงานคิดเป็นสัดส่วนกี่เปอร์เซ็นต์/วัน (ผลรวมคิดเป็น 100 %)

ยุงมาก.....%

ไม่ยุงเลย.....%

เฉยๆ.....%

รวม 100%

9. เมื่อคิดถึงสิ่งที่ท่านทำในที่ทำงาน มีสิ่งที่ท่านชอบคิดเป็นสัดส่วนกี่เปอร์เซ็นต์

***** ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม *****

ภาคผนวก ข

หนังสือยินยอมให้ข้อมูลเพื่อการศึกษา และเผยแพร่ผลการศึกษา

เขียนที่ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว
วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๕๔

โดยหนังสือฉบับนี้ ข้าพเจ้า พลตำรวจตรีอดิศร์ งามจิตสุขศรี ผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙๙ หมู่ ๑ ถนนสุวรรณภูมิ ๔ ตำบลหนองปรือ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ขอทำหนังสือฉบับนี้เพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่าข้าพเจ้าได้รับทราบและยินยอมให้ นางศิริจรรยา บุญกล้า รหัสนักศึกษา ๕๒๑๕๓๒๒๐๙ สังกัด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ ๔ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้าตามคำชี้แจงของผู้ศึกษา และอนุญาตให้นำผลการศึกษาเผยแพร่สู่สาธารณะได้

ทั้งนี้ หากผู้ศึกษาได้กระทำภายในขอบเขตอำนาจของหนังสือยินยอมฉบับนี้ให้มีผลสมบูรณ์และชอบด้วยกฎหมายทุกประการและหากมีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายขึ้นจะไม่มี การเรียกร้องแต่อย่างใด เพื่อเป็นหลักฐานแห่งความยินยอมนี้ ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อและประทับตรา (ถ้ามี) ไว้ต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ พลตำรวจตรี

(อดิศร์ งามจิตสุขศรี)

ผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ลงชื่อ

(ศิริจรรยา บุญกล้า)

นักศึกษา

ลงชื่อ พันตำรวจโท

(ยุทธสิทธิ์ บุญกล้า)

รองผู้กำกับการ ๖ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

(พยาน)

ลงชื่อ จำสิบตำรวจหญิง

(เบญญาภา ทรวงิ่ง)

ผู้บังคับหมู่ ฝ่ายอำนวยการ

กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

(พยาน)

ภาคผนวก ค

หนังสือตอบรับการได้รับเล่มการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์

วันที่ 20 กันยายน 2554

เรื่อง ตอบรับการได้รับเล่มการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์

เรียน ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษาประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตามที่ นางศิริจรรยา บุญกล้า รหัสนักศึกษา 521532209 หลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ทำการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์ ชื่อเรื่องภาษาไทย: ความสุขในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
ตำรวจท่องเที่ยว กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ชื่อเรื่องภาษาอังกฤษ: Happiness at Work of the Tourist Police Officers in Tourism Police
Division, Sub-division 4

ได้เข้ามาศึกษาและเก็บข้อมูล ณ หน่วยงานของข้าพเจ้า นั้น

ข้าพเจ้าได้รับเล่มการค้นคว้าแบบอิสระ/วิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว

ลงชื่อ พลตำรวจตรี

(อดิษฐ์ งามจิตสุขศรี)

ผู้บังคับการ กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นางศิริจรรยา บุญกล้า

วัน เดือน ปีเกิด

31 ตุลาคม 2517

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี การบริหารธุรกิจ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่
ปีการศึกษา 2544

ประวัติการทำงาน

หุ้นส่วนกิจการ ร้าน เจเจ เน็ต แอนด์ คอมพิวเตอร์

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved