

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา การอภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีภูธรเมืองลำพูนเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีภูธรเมืองลำพูน ในภาพรวมและปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีภูธรเมืองลำพูน จำนวนทั้งสิ้น 237คน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากหนังสือ สิ่งพิมพ์ งานวิจัย เอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง และฐานข้อมูลออนไลน์ และข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรเจ้าหน้าที่ตำรวจภายในสถานีภูธรเมืองลำพูน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำไปประมวลผลสามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีภูธรเมืองลำพูน

เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 237 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 97.9 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 41 – 50 ปี ร้อยละ 43.9 สถานภาพสมรสร้อยละ 86.5 การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีร้อยละ 62.0 ระดับชั้นประทวนร้อยละ 98.3 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 51.1 มีอายุราชการ 21-30 ปี ร้อยละ 41.8

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีความน่าเชื่อถือในระดับสูงทุกด้าน ซึ่งด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารมีค่าความน่าเชื่อถือมากที่สุด เท่ากับ 0.910 รองลงมาได้แก่ ด้านความรักในงาน ค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.869 ด้านค่านิยมร่วมของ 0.844 และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานค่าความน่าเชื่อถือ เท่ากับ 0.819 ตามลำดับ ส่วนด้านภาพรวมความสุขในการทำงานมีค่าความน่าเชื่อถือ 0.885

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีภูธรเมืองลำพูนมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านภาพรวม ดังนี้

1. ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารในระดับเห็นด้วยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) ผู้นำมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประเมินให้คำปรึกษาและสร้างความมั่นใจให้กับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (มาก)
- 2) มีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดี (มาก)
- 3) ผู้นำของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน (มาก)
- 4) ผู้นำของท่านสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน (มาก)
- 5) ผู้นำของท่านมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งใหม่ๆ และสามารถเรียกพลังใจของทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลับมาได้ (มาก)
- 6) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร (มาก)
- 7) ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มาก)
- 8) ผู้นำของท่านมีความจริงใจทำงานด้วยความโปร่งใสและมีความน่าเชื่อถือ (มาก)
- 9) ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น (มาก)
- 10) ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน (มาก)

- 11) ผู้นำของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ (มาก)
- 12) ผู้นำของท่านสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา (มาก)
- 13) ผู้นำของท่านสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอย่างเต็มที่ (มาก)

2. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่สำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในระดับเห็นด้วยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน (มาก)
- 2) ท่านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่าน (มาก)
- 3) ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆเป็นอย่างดี (มาก)
- 4) ท่านรู้สึกว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ (มาก)
- 5) ท่านได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงาน (มาก)

3. ด้านความรักในงาน

เจ้าหน้าที่สำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อด้านความรักในงานในระดับเห็นด้วยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) ท่านรักในงานที่ท่านทำเป็นอย่างมาก (มาก)
- 2) ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มาก)
- 3) ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มาก)
- 4) งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจอย่างมาก (มาก)
- 5) ท่านภูมิใจกับตำแหน่งงานปัจจุบันของท่าน (มาก)
- 6) ท่านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ท่านทำเป็นประจำ (มาก)
- 7) ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานของท่านได้เสมอ (มาก)

- 8) ท่านสามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้อย่างดี (มาก)
- 9) ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำท้อและน่าทำเป็นอย่างมาก (มาก)

4. ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อด้านค่านิยมร่วมขององค์กรในระดับเห็นด้วยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) ท่านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด (มาก)
- 2) ท่านรับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน (มาก)
- 3) ท่านยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง (มาก)
- 4) ท่านมีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ (มาก)
- 5) ท่านรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของท่านยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่อง (มาก)
- 6) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร (มาก)

5. ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วยซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) ท่านสามารถจัดการตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มาก)
- 2) ท่านตระหนักว่าท่านมีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว (มาก)
- 3) ท่านมีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (มาก)
- 4) ท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ (มาก)
- 5) ท่านตระหนักว่างานที่ท่านทำมีความเจริญก้าวหน้าในตนเองมีโอกาสพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่อง (มาก)

- 6) ท่านรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ (มาก)

6. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
ด้านภาพรวม

เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่ามีความเห็นในระดับความคิดเห็น ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วย ทุกข้อสามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

- 1) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- 2) ด้านความรักในงาน
- 3) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร
- 4) ด้านด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร
- 5) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า

- 1) เพศมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจหญิง ปัจจัยย่อยด้านผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ด้านผู้นำมีความจริงจัง ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือ ด้านผู้นำให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น และด้านผู้นำให้ความสนใจกับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน ที่เพศชาย-หญิง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเพศไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2) อายุมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มอายุต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี และกลุ่มอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ปัจจัยย่อยด้านผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กร ด้านผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และด้านผู้นำสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอย่างเต็มที่ และปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยย่อยด้านความรักในงาน พบว่า ปัจจัยด้านรู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ ซึ่งอายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น อายุไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

3) สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกด้าน

4) ระดับการศึกษามีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนด้านภาวะความเป็นผู้นำ/ผู้บริหาร ด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

5) ระดับชั้นไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกด้าน

6) รายได้ต่อเดือนไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในทุกด้าน

7) อายุราชการมีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร โดยอายุราชการ 1-10 ปี 11-20 ปี และ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป ส่วนความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุราชการไม่มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจ

การวัดระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ยความสุข
ในการทำงานในด้านภาพรวมประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานจำนวน 5
ข้อย่อยได้แก่

- 1) ทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจ (มาก)
- 2) ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ (มาก)
- 3) รู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ (มาก)
- 4) ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับ
บุคคลอื่น (มาก)
- 5) งานที่ทำมีผลงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (มาก)

ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีภูธรเมืองลำพูน
พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามมีความสุขในการทำงานในระดับมากโดยมุ่งเป้าหมายให้
ผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้วยความรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน
ทำงานด้วยความเต็มใจเมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยพบว่าค่าเฉลี่ยระดับความสุขเรียงจากมากไป
น้อยของข้อคำถามย่อยคือรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงาน
ของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่นงานที่ทำมีผลงานออกมาอย่างมี
ประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจทำงานด้วยความรู้สึก
สบายทั้งกายและใจ

ส่วนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และการทดสอบตัวแปรด้วยวิธี ค่าแจกแจงแบบที (T-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้ผลการศึกษาดังนี้

- 1) เพศไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 2) อายุไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 3) สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 4) ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านการทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจ โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท
- 5) ระดับชั้นไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- 7) อายุราชการไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ส่วนที่ 7 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความสุขในการทำงานต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรต้นทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความรักในงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและตัวแปรตาม ได้แก่ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารและ ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร มีความสัมพันธ์ในเชิงลบ โดยพบว่าตัวแปรต้นสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 59.90 ส่วนความสุขในการทำงานที่เหลือร้อยละ 40.10 นั้นเกิดจากปัจจัยด้านอื่นๆ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆพบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารและด้านค่านิยมร่วมขององค์กรไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานในภาพรวมและเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ความถดถอยพบว่าด้านความรักในงานสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในภาพรวมได้มากที่สุด ($B = 0.382$, $\beta =$

0.317) รองลงมาคือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($B = 0.380$, $\beta = 0.294$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($B = 0.328$, $\beta = 0.293$)

5.2 การอภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขของรวมศิริเมนะโพธิ (2550) ที่ศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์โดยใช้มาตรวัดแบบลิเกิร์ต (Likert Scale) 5 ชั้น ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้านคือด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานด้านความรักในงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านและในภาพรวมในระดับเห็นด้วยและมีระดับความสุขในการทำงานในระดับมากดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ และอายุราชการ มีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีเพศชาย อายุต่ำกว่า 30 ปี และมีอายุราชการ 1-10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจอื่นๆ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงานพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าไม่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลใดที่มีระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงาน
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กรพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตาม

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าไม่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลใดที่มีระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นแยกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่าไม่มีปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลใดที่มีระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและความรักในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดแต่ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/บริหารส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุดเจ้าหน้าที่ตำรวจมีระดับความสุขในการทำงานสูงสุดในเรื่องมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้และทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่นส่วนปัจจัยด้านทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานต่ำที่สุดสุด ฉะนั้นการสร้างให้เกิดความสุขควรต้องเน้นสร้างความสบายทั้งกายและใจโดยการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกสวัสดิการอื่นๆที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความรู้สึกสบายกายและใจมากยิ่งขึ้น

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกับความสุขในการทำงานครั้งนี้พบว่าไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐกล่าวว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแต่ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของนภดลกรรณิกา (2551) ที่ศึกษาเรื่องประเมินความสุขของคนทำงาน (Happiness at Workplace) กล่าวว่าความสุขในการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับเงินเดือนรายได้และมีความสุขในการทำงานปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด

จากหลักการตามแนวคิดที่นำมาใช้วัดความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 2 หลักการ คือ หลักการทางพุทธ และหลักการทางตะวันตกนั้น การศึกษาครั้งนี้ค้นพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านความรักในงาน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีพึงพอใจและรักงานที่ทำ สอดคล้องกับหลักอิทธิบาท 4 ในด้านความพอใจรักในงานที่ทำ มีความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและหลักการทางตะวันตกตามแนวคิดของ Ryff (1989) ที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับกับบุคคลอื่น

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีภูธรเมืองลำพูนมีการค้นพบดังต่อไปนี้

- 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด คือปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานและความรักในงานส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
- 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/บริหาร
- 3) ระดับความสุขในด้านทำงานด้วยความรู้สึกสบายทั้งกายและใจส่งผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด ระดับความสุขในด้านมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้และทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่นมากที่สุด
- 4) ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านเพศ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร โดยปัจจัยย่อยด้านผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ด้านผู้นำมีความจริงใจ ทำงานด้วยความโปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือ ด้านผู้นำให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นและให้รางวัลกับทีมหรือผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น และด้านผู้นำให้ความใส่ใจกับทีมหรือผู้ที่บังคับบัญชาทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่ ความสำเร็จและการเติบโตในสายงาน
- 5) ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านอายุ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจที่อยู่ในช่วงอายุต่างๆ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานปัจจัยด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร โดยปัจจัยย่อยด้านผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับผู้ที่บังคับบัญชาและองค์กร ด้านผู้นำให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมหรือผู้ที่บังคับบัญชาเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาและสามารถแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ และด้านผู้นำสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอย่างเต็มที่ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานในปัจจัยย่อยด้านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจัยย่อยด้านรู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ
- 6) ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านระดับการศึกษา ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโท และเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน

ข้อย่อยเรื่องทำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจมากกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาโท

7) ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านอายุราชการ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มที่มีอายุราชการต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อองค์กรในด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารมากกว่ากลุ่มอายุราชการ 21-30 ปี และ 31 ปีขึ้นไป

8) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ด้านความรักในงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็น ซึ่งอาจจะเป็นประโยชน์ต่อสถานีภูธรเมืองลำพูน ในการสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาให้เกิดความสุขในการทำงาน

1) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในปัจจัยย่อยด้านเพื่อนร่วมงานมีมิตรภาพที่ดีต่อกันด้านมีความรู้สึกดีสนุกเพลิดเพลินเมื่อทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่างๆเป็นอย่างดี ควรจัดให้มีการทำแผนในการจัดอบรมสัมมนา หรือละลายพฤติกรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความสมัครสมานสามัคคีซึ่งจะทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความสนุกเพลิดเพลินในการทำงาน และเกิดความรู้สึกดีเมื่อปฏิบัติงานร่วมกันด้วย

2) ปัจจัยด้านความรักในงาน ในปัจจัยย่อยด้านรักในงานที่ทำเป็นอย่างมาก สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานที่ทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจอย่างมาก ผู้บังคับบัญชาต้องมีความสามารถในการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติงานในสายงานที่เจ้าหน้าที่รายนั้นๆมีความถนัด และตรงกับขีดความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย

3) ปัจจัยด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ในปัจจัยย่อยด้านมีความเชื่อว่าตนเองสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รับรู้ถึงคุณค่าของการบรรลุในผลสำเร็จของงานร่วมกัน ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำมาซึ่งความเชื่อที่ว่าตนเองนั้นสามารถทำงานได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

4) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในปัจจัยย่อยด้านสามารถจัดการตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตระหนักว่ามีอิสระในการปกครองตนเองในการอยู่ในสังคมทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

5) ปัจจัยด้านความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน/ผู้บริหาร ในปัจจัยย่อยด้านผู้นำมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อประเมินให้คำปรึกษาและสร้างความมั่นใจให้กับทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีผู้บังคับบัญชาในสายงานที่ดีด้านผู้นำสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจได้อย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นจัดประชุมเพื่อประเมินการทำงานและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นประจำ สอบถามถึงเรื่องการทำงาน ไม่ต้องรอรายงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่เพียงอย่างเดียว และหากพบปัญหาที่จะสามารถให้คำปรึกษาและสามารถแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ได้ทันที่ อีกทั้งทีมงานย่อย ก็ควรจัดประเมินการทำงานให้บ่อยขึ้นหากพบปัญหาก่อนที่จะสามารถแก้ไขง่าย

6) ระดับความสุขในการทำงาน ในปัจจัยย่อยด้านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในองค์กรนี้ และทำงานด้วยความเต็มใจทั้งงานของตนเองและงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำร่วมกับบุคคลอื่น ผลงานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขปัญหาตามปัจจัยต่างๆข้างต้นได้แล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจก็จะเกิดความรู้สึกมีความสุขในการทำงานร่วมกับองค์กรนี้ รวมถึงจะอุทิศตนเพื่อองค์กร อันจะนำมาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

5.4.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงให้เกิดความสุขในการทำงาน

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความรักในงานเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่ารู้สึกพึงพอใจและเพลิดเพลินในงานที่ทำเป็นประจำ แต่รู้สึกว่างานที่ทำทำท่ายและน่าทำเป็นอย่างมากรู้สึกว่าสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆในการทำงานได้เสมอ สามารถควบคุมงานที่ทำได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อย องค์กรควรกระตุ้นความอยากทำงานที่แปลกใหม่นอกเหนือจากสายงานเดิมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่ารู้สึกว่าการให้ค่าตอบแทนจากการทำงานเหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและตระหนักว่างานที่ทำมีความเจริญก้าวหน้าในตนเองมีโอกาพัฒนาและเปิดรับประสบการณ์ใหม่อย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อย ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรในทุกๆฝ่ายควรมีการทบทวนและหาข้อสรุปภาระงานกับค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกัน

3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นว่าได้รับการสนับสนุนและเอาใจใส่จากเพื่อนร่วมงานและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อย องค์กรควรมีการจัดอบรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเข้าใจถึงทิศทางในการพัฒนาการทำงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของการทำงานและองค์กรในแนวทางเดียวกันอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมุ่งกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาโทก่อน

4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านค่านิยมร่วมขององค์กร เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่ารู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันมีพฤติกรรมในการทำงานที่ปฏิบัติร่วมกันต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร และรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยองค์กรควรสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเข้าใจและยึดถือปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน เช่น การเผยแพร่ข่าวสารภายในองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เป็นต้น ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกกลุ่ม

5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหาร เมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่า ผู้นำสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าในสายงานอย่างเต็มที่ และผู้นำสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นน้อยที่สุด และควรให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับเจ้าหน้าที่ตำรวจเพศหญิง อายุ 31 ปี ขึ้นไป และมีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านภาวะความเป็นผู้นำของหัวหน้า/ผู้บริหารในระดับต่ำกว่าทุกกลุ่ม องค์กรต้องเร่งสร้างความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ซึ่งผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนความก้าวหน้าในสายงานอย่างเต็มที่ด้วยการพัฒนาทีมเพื่อที่จะดึงความสามารถของแต่ละคนให้แสดงออกได้อย่างเต็มที่และสร้างกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประจักษ์ อีกทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ตามงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติอย่างตั้งใจ

6) ระดับความสุขในการทำงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุขมากเมื่อพิจารณาปัจจัยย่อยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาโททำงานด้วยความสำราญทั้งกายและใจมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานน้อยกว่าระดับปริญญาตรี องค์กรควรมีการพิจารณาสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพให้สัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการเพิ่มระดับความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น