

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ที่มีอิทธิพลและสามารถคาดทำนาย ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ ได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิดและทฤษฎี ประกอบกับผลการศึกษา เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมาใช้ในการศึกษา ซึ่งจากการให้นิยามการทำงานอย่างมีความสุข ผู้ศึกษาได้แบ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขออกเป็น 5 ด้าน โดยทำการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุข ในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมของ องค์กร (Organization's Share Value) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้าน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้านผู้นำ (Leadership) ซึ่งเชื่อมโยงไปถึง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในภาพรวม

ระเบียบวิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร บทความ หนังสือ งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูล ออนไลน์ทางอินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม แบบตอบด้วย ตนเอง (Self-Administered) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยทำการเก็บข้อมูลจาก เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรที่ปฏิบัติงานใน ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 198 คน ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งสิ้น 198 ฉบับ ซึ่งแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาเป็นแบบสอบถามที่ ตรงตามเกณฑ์และมีความสมบูรณ์ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าแจกแจงแบบที (T-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe การทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบเส้นตรง (Linear Regression) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 16.0 for Windows ในการวิเคราะห์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ระดับชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร จำนวน 198 คน เจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศชายมากกว่าหญิง โดยเป็นเพศชายจำนวน 152 คน (ร้อยละ 76.8) ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี ซึ่งมีจำนวน 107 คน (ร้อยละ 54.0) รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 57 คน (ร้อยละ 28.8) มีสถานภาพสมรสมากที่สุด จำนวน 168 คน (ร้อยละ 84.8) รองลงมาคือ โสดจำนวน 27 คน (ร้อยละ 13.6) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน (ร้อยละ 55.1) รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี 69 คน (ร้อยละ 34.8) ปฏิบัติงานในระดับชั้นประทวนมากกว่าชั้นสัญญาบัตรจำนวน 173 คน (ร้อยละ 87.4) ส่วนใหญ่มีรายได้ตั้งแต่ 10,001-30,000 บาท จำนวน 154 คน (ร้อยละ 77.8) รองลงมาคือ มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 34 คน (ร้อยละ 17.2) ส่วนใหญ่มีอายุทำงานตั้งแต่ 11-20 ปีจำนวน 115 คน (ร้อยละ 58.1) รองลงมาคือ มีอายุการทำงานระหว่าง 21 – 30 ปี จำนวน 45 คน (ร้อยละ 22.7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่

แบบสอบถามที่ใช้เป็นการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้คำถามในการวัดสเกลทัศนคติ (Likert Scale) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้านผู้นำ (Leadership) และด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่เรียบร้อยแล้ว ผู้ศึกษาได้ทำการคำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้ง 5 ด้าน โดยใช้วิธีการ Reliability Analysis พบว่าค่าความเชื่อมั่นของความสุขในการทำงานต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านมีค่าความเชื่อมั่น (Alpha α) มากกว่า 0.80 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูงทุกด้าน แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้มีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูง สามารถยอมรับได้

ตอนที่ 2.1 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล(ข้อมูลทั่วไป)ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้และอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความคิดเห็นต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

โดยปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงาน และด้านผู้นำตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับเห็นด้วย

โดยระดับของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ใช้วิธีการวัดผลจากความสุขในการทำงานด้านภาพรวมของการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. ท่านมีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พึงพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน
3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

จากการวิเคราะห์ภาพรวมของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงานและมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พึงพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ เป็นบุคลากรที่มีความสุขในการทำงานในระดับสูง หมายถึง พนักงานมีความสุขในการทำงานระดับสูง มีความรักในงาน รื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับ

งานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน พอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

ตอนที่ 2.2 ระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ที่มีต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในแต่ละด้าน

ผลการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้านผู้นำ (Leadership) มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (4.15) เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.07) ได้รับงานที่มีความท้าทายต่อความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.11) มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.03) งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันต้องใช้ความรับผิดชอบเป็นอย่างมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) มีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.09) งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความน่าสนใจหลายหลาก และท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.14) สามารถควบคุมงานที่ท่านทำได้ด้วยตัวท่านเอง (ค่าเฉลี่ย 4.13) และในปัจจุบันท่านได้ทำงานที่ท่านมีความชำนาญ (ค่าเฉลี่ย 4.16) ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด ลักษณะงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน และเข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ 4.24 4.21 และ 4.27 ตามลำดับ

2.2.2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values)

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (4.32) เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกด้าน ได้แก่ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กร

และได้นำไปปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.28) มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ (ค่าเฉลี่ย 4.28) เข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร (ค่าเฉลี่ย 4.32) ตระหนักว่าความสำเร็จในงานของท่านมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.37) และยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 4.34)

2.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Social Relationship)

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Social Relationship) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (4.20) เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจกับท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.17) เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญกับท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.20) ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.17) ระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงานได้มีการแบ่งปันความรู้สึกกันอย่างเปิดเผยและกว้างขวาง (ค่าเฉลี่ย 4.17) และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.12) ส่วนองค์ประกอบย่อยที่เหลือจำนวน 5 ด้าน คือเพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทรต่อท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.25) มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.29) เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย 4.21) ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

2.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (4.19) เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ และหัวหน้างานของท่านมีการบริหารที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ 4.12 และ 4.16 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยที่เหลือจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และสามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ที่ 4.24 และ 4.23 ตามลำดับ

2.2.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ (Leadership)

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านผู้นำ (Leadership) โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย (4.15) เมื่อจำแนกระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยพบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในระดับเห็นด้วยในทุกด้าน ได้แก่ ผู้นำของท่านเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) ผู้นำของท่านสามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกันให้กับพนักงานทั้งองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.12) ผู้นำของท่านสามารถสร้างความรู้สึกให้พนักงานตระหนักถึงวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.12) ผู้นำของท่านสร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใสให้เกิดขึ้นในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.13) ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.18) ผู้นำของท่านสามารถสร้างแรงปรารถนา กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกเพื่อสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานให้กับท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.12) หัวหน้าของท่านสามารถดึงศักยภาพของท่านออกมา เพื่อให้ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.19) ผู้นำของท่านเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และหัวหน้าของท่านจดจำและให้ความสำคัญกับความสำคัญที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตอนที่ 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับยศ รายได้ และอายุในการทำงาน กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's Share Value) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ด้านผู้นำ (Leadership) เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 35 แสดงปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05
เพศ	พบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่าเพศชายด้านผู้นำ
สถานภาพ	เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำสูงสุด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพอื่นๆ (หย่า) และ โสด ตามลำดับ
ระดับการศึกษา	เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและด้านผู้นำสูงสุด รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี และต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ
ระดับตำแหน่งงาน	เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานสูงกว่าชั้นประทวน ด้านค่านิยมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
รายได้	เจ้าหน้าที่ที่มีระดับรายได้ระหว่าง 30,001 – 50,000 บาท ค่าเฉลี่ยต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำสูงสุด รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่ที่มีระดับรายได้ระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท และน้อยกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ
อายุ อายุการทำงาน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากตาราง 35 สรุปปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่างค่าเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่จำแนกตามกลุ่มประชากร สามารถอธิบายแตกต่างระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

2.3.1 เจ้าหน้าที่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ในด้านผู้นำ (Leadership) แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในด้านผู้นำสูงกว่าเพศชาย ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplaces) ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values) เจ้าหน้าที่เพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.2 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุของเจ้าหน้าที่ไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

2.3.3 เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านผู้นำ (Leadership) แตกต่างกัน โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรส มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.18 4.23 และ 4.21 ตามลำดับ ส่วนด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplaces) และด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values) เจ้าหน้าที่ทุกสถานภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่าง

2.3.4 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ในด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplaces) และด้านผู้นำ (Leadership) แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.40 4.54 และ 4.42 ตามลำดับ ส่วนด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values) และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มระดับการศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.5 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplaces) แตกต่างกัน โดยที่เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในระดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าชั้นประทวน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.51 และ 4.41 ตามลำดับ ส่วนด้าน

ลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านผู้นำ (Leadership) เจ้าหน้าที่ทุกกลุ่มระดับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3.6 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics) ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Relationship at Workplaces) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และด้านผู้นำ (Leadership) แตกต่างกัน โดยที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับรายได้ 30,001 – 50,000 บาท มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.56 4.74 4.57 และ 4.58 ตามลำดับ ส่วนด้านค่านิยมขององค์กร (Organization's Share Values) เจ้าหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่าง

2.3.7 เจ้าหน้าที่ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าอายุการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3.1 ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนนค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อข้อความจำนวน 3 ข้อ พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.28) ซึ่งทุกระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทั้งหมด ได้แก่ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.31) มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.27) และมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พึงพอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน (ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.26) ตามลำดับ

จากผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานสูง มีจำนวน 181 คน (ร้อยละ 91.5) เจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง มีจำนวน 16 คน (ร้อยละ 8.0) และเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.5) ตามลำดับ จึงสรุปได้ว่า ระดับความสุขในการทำงานสูง ในที่นี้หมายถึงเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง มีความรักในงาน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกสนานกับงานที่ได้ปฏิบัติ รู้สึกมีความสุขในที่ทำงาน มีทัศนคติในการทำงานที่ดี และสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้

ตอนที่ 3.2 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของเจ้าหน้าที่และระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

การศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล (ข้อมูลทั่วไป) ของเจ้าหน้าที่และระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ และอายุในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยดังกล่าวไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ยกเว้น ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวม แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในระดับชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นที่สูงกว่าชั้นประทวน โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ที่ 4.57

ตอนที่ 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อด้านภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ผลของการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ กับตัวแปรตาม คือ ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อภาพรวมของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน โดยมีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.652 และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน จะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 42.6 ส่วนที่เหลือร้อยละ 57.4 เป็นผลมาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆ แสดงว่าค่าที่ได้จากการทำนายด้วยสมการเส้นตรง (Linear Regression) จะใกล้เคียงกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีเพียง 3 ปัจจัยเท่านั้น คือปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ สามารถทำนายระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมได้มากที่สุด ($\beta = 0.337$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.216$) ด้านค่านิยมองค์กร ($\beta = 0.151$) ส่วนปัจจัยอีก 2 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.063$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.026$) ไม่มีผลต่อ

ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัด เชียงใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมได้ตามลำดับ

3.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต้อปัจจัยย่อย ด้านความรื่นรมย์ในงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ผลของการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ กับตัวแปรตาม คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความรื่นรมย์ในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัด เชียงใหม่ในปัจจุบัน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ ($F = 18.847$) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.571 และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน จะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 32.6 ส่วนที่เหลือร้อยละ 67.4 เป็นผลมาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้น คือ ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร และด้านผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ สามารถทำนายระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ได้มากที่สุด ($\beta = 0.326$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมองค์กร ($\beta = 0.247$) ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.120$) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.052$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.047$) ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมได้ตามลำดับ

3.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยย่อยด้านความพึงพอใจในงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ผลของการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ กับตัวแปรตาม คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ ($F = 22.702$) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.610 และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน จะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 37.2 ส่วนที่เหลือร้อยละ 62.8 เป็นผลมาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้น คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านผู้นำ ที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ สามารถทำนายระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ได้มากที่สุด ($\beta = 0.383$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\beta = 0.206$) ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้านคือ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = 0.126$) ด้านค่านิยมองค์กร ($\beta = 0.060$) และด้านลักษณะงาน ($\beta = -0.073$) ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมได้ตามลำดับ

3.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยย่อยด้านความกระตือรือร้นในงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ผลของการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ กับตัวแปรตาม คือ ภาพรวมความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน พบว่า มีการแจกแจงแบบปกติ จากผลการวิเคราะห์ ($F = 18.752$) ณ ระดับนัยสำคัญที่ .05 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีค่าความสัมพันธ์ (R) เท่ากับ

0.573 และระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในปัจจุบัน จะผันแปรตามปัจจัยทั้ง 5 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 32.8 ส่วนที่เหลือร้อยละ 67.2 เป็นผลมาจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานในด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า มีเพียง 2 ปัจจัยเท่านั้น คือ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและด้านค่านิยมองค์กร ที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทำนายระดับความสุขของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ได้มากที่สุด ($\beta = 0.306$) รองลงมาคือ ด้านค่านิยมองค์กร ($\beta = 0.190$) ส่วนปัจจัยอีก 3 ด้านคือ ด้านผู้นำ ($\beta = 0.180$) ด้านลักษณะงาน ($\beta = 0.096$) และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ($\beta = -0.180$) ไม่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ในปัจจุบัน ซึ่งสามารถทำนายระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมได้ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง"ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่" สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ต่อดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม

เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานภายในศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 198 คน เป็นเพศชายร้อยละ 76.8 ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 31-40 ปี ร้อยละ 54.0 มีสถานภาพสมรสแล้วมากที่สุด ร้อยละ 84.8 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.1 ปฏิบัติงานในระดับชั้นประทวน ร้อยละ 87.4 มีรายได้ตั้งแต่ 10,001-30,000 บาท ร้อยละ 77.8 และมีอายุทำงานตั้งแต่ 11-20 ปี ร้อยละ 58.1 จากข้อมูลประชากรที่ศึกษาทำให้เห็นถึงลักษณะ โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการภายในได้ในด้านภาพรวม

5.2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ด้านต่างๆ

1. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งด้วยกันสามปัจจัยคือ เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน รองลงมาคือหน้าที่ที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเด่นชัด และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมีความเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยอื่นๆเห็นด้วยทุกปัจจัย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปพิชญา วรรณสุข (2552) ที่ทำงานศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระดับความคิดเห็นด้านความรักในงานอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นของปัจจัยย่อยด้านลักษณะงาน พบว่าปัจจัยย่อยในแต่ละด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง แสดงให้เห็นว่า ถ้าเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญ น่าสนใจหลากหลายและท้าทายความสามารถของตนเอง มีความเป็นระเบียบแบบแผน มีความรับผิดชอบ ความชัดเจนในงาน มีอิสระ มีอำนาจในการตัดสินใจ สามารถควบคุมงานของตนได้ และมีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ปฏิบัติ มีส่วนที่จะส่งเสริมให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพราะการที่เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมกับงานของตนเอง และการได้รับการสนับสนุนที่เพียงพอ จะช่วยส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งจะส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงาน ดังนั้นการเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่เกิดความรักในงาน (Job inspiration) เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ช่วยสร้างการทำงานอย่างมีความสุข ด้วยเหตุผลที่ว่า หากบุคคลรักในงานที่ทำหรือได้ทำในสิ่งที่ตนรัก ก็จะนำมาซึ่งความสุข และปฏิบัติงานนั้นได้อย่างดี ดังแนวคิดของ Deci & Ryan (อ้างในอรพินทร์ ชูชมและคณะ. 2542) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งคือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคนที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ และ Warr (1990 อ้างใน กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน

การทำงานประกอบความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความรักต่องานที่ทำอยู่

2. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านค่านิยม

องค์กร

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านอื่นๆ โดยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งในทุกปัจจัย ซึ่งความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนเองมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร รองลงมาคือ การยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตนเอง การเข้าใจว่างานที่ท่านทำส่งผลต่อองค์กรอย่างไร และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสองปัจจัยคือ มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมองค์กรมีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับด้านค่านิยมองค์กร (Organization's Share Value) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึง การที่เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อถือต่อค่านิยมหลักขององค์กร มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องและเป็นสิ่งที่ยอมรับอย่างแพร่หลายจากสมาชิกขององค์กรซึ่งมีระยะเวลายาวนาน โดยยึดเป้าหมายและคุณค่าของส่วนร่วมเป็นหลักเพื่อให้เกิดความรู้สึกและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมนสิริ เมนะ โปธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า การทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรนั้น ปัจจัยสำคัญคือพนักงานที่ทำงานอยู่จะต้องเห็นความสำคัญและมีจุดมุ่งหมายเช่นเดียวกันองค์กร กล่าวคือเมื่อเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญ ตระหนักถึง และยึดเอาเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานประกอบกับอุดมคติในการทำงานที่มีลักษณะเดียวกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรก็จะยิ่งเป็นตัวเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ภายใต้หลักการ ความเชื่อ ค่านิยมและทัศนคติ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามที่องค์กรกำหนด ดัง

แนวคิดของ ซัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2550) ได้กล่าวว่า ค่านิยมในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม องค์กร ได้แก่ ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work values) คือ ความเชื่อส่วนบุคคลหรือสิ่งที่พนักงานใน องค์กรยึดถือเกี่ยวกับผลลัพธ์และพฤติกรรมที่ทำงาน ได้แก่ ความทะเยอทะยาน การมีจินตนาการ การเชื่อฟัง การควบคุมตนเองได้และการให้ความเคารพต่อบุคคลอื่น ส่วนค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรม (Ethical Values) คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเกี่ยวกับว่าจะอะไรเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิด ช่วยให้ พนักงานตัดสินใจได้บนพื้นฐานของการกระทำที่ถูกต้องมีศีลธรรม

3. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้าน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็น ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มี ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีความเอื้ออาทร มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานได้ ทุกเรื่อง และ ตนเองและเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างเอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกันตามลำดับ ส่วน ปัจจัยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัยเช่น เพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ เพื่อนร่วมงานให้ความใส่ใจ ได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในทุก ๆ เรื่อง และรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร กล่าวคือ เจ้าหน้าที่เห็นว่าความสัมพันธ์ในที่ทำงาน เป็น ปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างความสุขในการทำงาน นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มี คุณภาพและเกิดผลงานที่ดีทั้งกับตนเองและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวมศิริ เมนะ โภธิ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องเครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า ระดับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในองค์กรมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีส่วน ในการสร้างการทำงานอย่างมีความสุข และปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความเอื้ออาทร ความ เอาใจใส่ และความสนุกสนานเพลิดเพลินที่มีต่อกัน และจากความคิดเห็นส่วนใหญ่ของผู้ตอบ แบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบ่งปันความรู้สึกที่ดีต่อกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ มีความเอื้ออาทรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้การสนับสนุน ให้คำปรึกษาซึ่งกัน และกัน เกิดความสนุกสนานเพลิดเพลินเมื่อได้ทำงานร่วมกัน นำไปสู่ความสุขในการทำงาน และด้วย เหตุผลที่การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จในงานขององค์กร การทำงานร่วมกันของ เจ้าหน้าที่จึงจำเป็นต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล อาทิ ทักษะคิด ความถนัด ระดับการศึกษาและอื่นๆ อีกทั้งยังต้องเข้าใจถึงปัจจัยพื้นฐานของความต้องการขั้นพื้นฐานของ

มนุษย์ปัจจัยหนึ่ง คือ ต้องการมีความสัมพันธ์ที่ดีหรือได้รับมิตรภาพที่ดีจากบุคคลรอบข้าง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การเป็นที่ยอมรับจากกลุ่มและการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ดังผลวิจัยของ Diener And Seligman (2004) เรื่อง Beyond Money Toward and Economy of Well – Being ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุขในที่ทำงาน นำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เราต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง ต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็น ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน รองลงมาคือ สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะ เป็นกิจกรรมส่วนตัวและที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนปัจจัยที่เหลือมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นคือ หัวหน้างานมีการบริหารที่เป็นธรรม และอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2552) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ซึ่งความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องการมีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ และต้องการหัวหน้างานมีการบริหารงานที่เป็นธรรม

ดังแนวคิดของ Skrowan D. (1983: 1-5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ กระบวนการขององค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงาน หรือการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน

และทิพวรรณ ศิริคุณ (2542: 18 อ้างใน ทศนา แสงศักดิ์, 2549: 47) กล่าวว่า คุณชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ อีกทั้งส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

5. ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากที่สุดคือ ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากันสองปัจจัยย่อยคือ ผู้นำสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้นำเป็นบุคคลที่เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจให้กับพนักงานในการทำภารกิจและหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จ ส่วนปัจจัยย่อยอื่น ๆ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกปัจจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชุตินฉันทน์ ฟ้าภิญญา (2552) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ อยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน พบว่าระดับความคิดเห็นด้านผู้นำมีผลต่อความสุขในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่ของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับด้านผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อภาพรวมความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กร กล่าวได้ว่า ผู้นำถือเป็นผู้ที่มิบทบาทที่สำคัญในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กร ซึ่งจากความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถาม สะท้อนให้เห็นถึงความมีภาวะผู้นำสูงของผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างและพัฒนาทีมงาน สามารถสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน สร้างการสื่อสารแบบสองทางที่เปิดเผยและโปร่งใส สร้างแรงจูงใจให้ขึ้นในองค์กร สามารถดึงศักยภาพการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรมจริยธรรม ดังแนวคิดของ Jack Welch (2005) ที่กล่าวว่า ผู้นำถือเป็นตัวจักรสำคัญที่จะขับเคลื่อน และสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งการเป็นผู้นำที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องรักษาซึ่งสมดุลของสิ่งที่ผู้นำจะต้องทำ เช่น ให้ความสำคัญกับความสำคัญที่เกิดขึ้น เข้าถึงทีมของตนเองและจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดี สร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจ เป็นต้น นอกจากนี้ผู้นำจะต้องใส่ใจกับทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่า

ในเรื่องงานความสำเร็จ และการเติบโตของเขาเหล่านั้น ด้วยความจริงใจและยุดิธรรม ซื่อสัตย์และมีมนุษยธรรม

5.2.3 ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

1. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายร้อยละ 76.8 ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เพศไม่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษานี้สนับสนุนว่า แม้เพศแตกต่างกันแต่ระดับความสุขในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน สามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

2. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่จำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ซึ่งเจ้าหน้าที่ทุกช่วงอายุมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่ทำการศึกษารื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่จำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะ โจด (2550) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบน ที่ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน และ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

ประจําการ โรงพยาบาลเอกชน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ที่พบว่า สถานภาพสมรสมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาล ในขณะที่ผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่า แม้สถานภาพของเจ้าหน้าที่แตกต่างกัน แต่ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

4. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่จําแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นริศ ถิ่นมุกดา (2545) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ นิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและผลการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจําการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนว่าแม้ระดับการศึกษาแตกต่างกันแต่ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

5. ความแตกต่างของปัจจัยระดับตำแหน่งงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่จําแนกตามระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ของจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีระดับตำแหน่งงานอยู่ในชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระดับชั้นสัญญาบัตร อธิบายได้ว่า ระดับตำแหน่งงานเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานในชั้นประทวนมีค่าเฉลี่ยความสุขต่ำกว่านั้น อาจเนื่องมาจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือมาจากปัจจัยอื่นๆจึงส่งผลต่อความกดดันบางประการรวมทั้งระดับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่าตำแหน่งทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ สุกัญญา อินตะ โดด (2550) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความต้องการมีส่วนร่วมในองค์กรและความสุขในการทำงาน : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมสิ่ง

ทอในเขตภาคเหนือตอนบน ไม่พบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพนักงานที่มีตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน

6. ความแตกต่างของปัจจัยระดับรายได้กับความสุขในการทำงาน

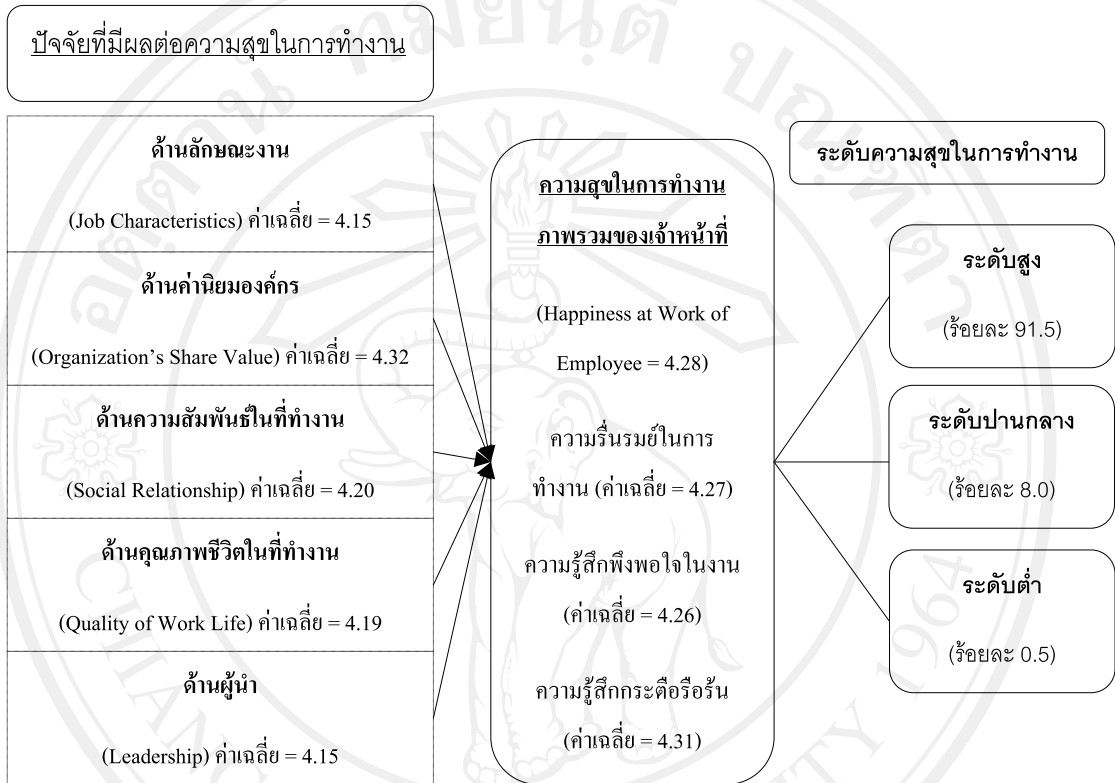
จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามระดับการศึกษาไม่แตกต่าง ซึ่งเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 77.8 มีรายระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท แสดงให้เห็นว่า เมื่อเจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในระดับรายได้ที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรับผิดชอบในงานของตนเอง ปัจจัยด้านรายได้จึงไม่ใช่ปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัชชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ สุกัญญา อินต๊ะโคด (2550) ที่พบว่าพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตภาคเหนือตอนบนที่มีปัจจัยทางชีวิตสังคมด้านรายได้ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .001

7. ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่จำแนกตามอายุการทำงาน ไม่แตกต่าง โดยเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ร้อยละ 58.1 มีอายุการทำงานระหว่าง 11 – 20 ปี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาล ผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านอายุการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ นัชชล รอดเที่ยง (2550) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

5.2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

แผนภาพที่ 3 แสดงผลการศึกษาค่าเฉลี่ยและร้อยละภายใต้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่



หมายเหตุ: ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่เห็นด้วย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับไม่แน่ใจ
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัด เชียงใหม่ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานเท่ากับ 4.28 โดยมีระดับค่าเฉลี่ยทุกปัจจัยย่อยรวมทั้งค่าเฉลี่ยรวมด้านภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทั้งหมด ซึ่งระดับค่าเฉลี่ยในปัจจัยย่อยที่สูงที่สุดเป็นอันดับแรกคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาคือ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจ สนใจ มีความถูกใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประทุม

ทิพย์ เกตุแก้ว (2551) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัดอยู่ในระดับสูง โดยองค์ประกอบด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานระดับสูง อธิบายได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ สะท้อนถึงความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรักความผูกพัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีผู้บังคับบัญชาที่มีการบริหารงานที่ยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นตลอดจนมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ทำอยู่ และด้วยสมดุลในคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานระดับสูง ดังความคิดของ Warr P. (อ้างในพรหมิกา สืบสุข, 2548: 34) กล่าวว่าความสุขในการทำงานของพนักงานนั้นเกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของความสุขในการทำงานกับปัจจัยความสุขในการทำงานด้านต่าง ๆ

ตารางที่ 36 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

	ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ปัจจัยย่อยที่ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ภาพรวมความสุขในการทำงาน	ด้านค่านิยมองค์กร,ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน,ด้านผู้นำ	ด้านลักษณะงาน,ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ด้านความรื่นรมย์ในงาน	ด้านค่านิยมองค์กร,ด้านผู้นำ	ด้านลักษณะงาน,ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน,ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความพึงพอใจในงาน	ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน,ด้านผู้นำ	ด้านลักษณะงาน,ด้านค่านิยมองค์กร,ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
ด้านความกระตือรือร้นในงาน	ด้านค่านิยมองค์กร,ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ด้านลักษณะงาน,ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน,ด้านผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ คือปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชูติมณฑน์ ฟ้าภิญญา (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน

ด้าน ความรื่นรมย์ในงานปัจจัยที่มีผลคือ ปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร,ด้านผู้นำ กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ที่มีความเชื่อและค่านิยมองค์กรที่คล้ายคลึงกันสามารถนำค่านิยมดังกล่าวไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับพฤติกรรมในการทำงานของตนเอง จะส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้การที่ผู้นำให้การสนับสนุนการทำงานยังส่งผลดีต่อทั้งตัวเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานและต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน ปัจจัยที่มีผลคือ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ,ด้านผู้นำ เนื่องจาก การที่เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยนั้น จะส่งเสริมทั้งสุขภาพกายและใจ ทำให้เกิดความสุขและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านความกระตือรือร้นในงาน ปัจจัยที่มีผลคือ ด้านค่านิยมองค์กร,ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน การที่เจ้าหน้าที่สามารถที่จะแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้ จะ

ส่งผลทำให้เจ้าหน้าที่เกิดการงานที่คล่องแคล่ว รวดเร็ว และกระฉับกระเฉงในการทำงาน มีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน และการที่เจ้าหน้าที่เข้าใจว่าผลงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นส่งผลอย่างไรต่อองค์กร จะทำให้ตนเองทำงานอย่างถูกต้องและเป็นระบบแบบแผนที่ดี

5.3 ข้อค้นพบ

จากการศึกษาเรื่อง เรื่อง ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจจราจร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ที่มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมความสุขในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาในข้อคำถามย่อยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความคิดเห็นต่อข้อคำถามที่ว่า มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ตามลำดับ

2. ระดับความคิดเห็นเฉลี่ยของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุดและน้อยที่สุด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 37 แสดงระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมากที่สุดและเฉลี่ยน้อยที่สุดของปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น	ระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด	ระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
ด้านลักษณะงาน (Job Characteristics)	เห็นด้วย	เข้าใจถึงความสำคัญของงานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน	มีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน
ด้านค่านิยมองค์กร (Organization's Share Value)	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ตระหนักว่าความสำเร็จในงานของตนเองมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร	มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ และมีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship)	เห็นด้วย	มีความรู้สึกดี สนุก เพลิดเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน	รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ หรือมีความหมายต่อองค์กร
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)	เห็นด้วย	มีชีวิตที่มีความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ
ผู้นำ (Leadership)	เห็นด้วย	ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร	หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ

จากตาราง 37 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมองค์กร (Organization's Share Value) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน (Job Characteristics), ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Social Relationship), ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) และผู้นำ (Leadership) มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

3. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อด้านภาพรวมความสุขในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อระดับ

ความสุขในการทำงานคือ ระดับตำแหน่งงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานในชั้นสัญญาบัตร มีระดับความคิดเห็นในด้านภาพรวมความสุขในการทำงานสูงกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานในชั้นประทวน ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่

4. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย

ความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า เพศไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่เพศมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ที่เป็นเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่าเพศชาย

5. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัย

ความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า อายุไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ทุกช่วงอายุมีความเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพกับระดับความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ในขณะที่สถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพสมรสแล้วมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดในทุกปัจจัย ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในทุกปัจจัย ทั้งด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

7. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษากับระดับความ

คิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมขององค์กร และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในขณะที่ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงสุดในทุกปัจจัย ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในทุกปัจจัย ทั้งด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านผู้นำ

8. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อ

ระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ ในขณะที่ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับตำแหน่งงานชั้นสัญญาบัตรมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงกว่าชั้นประทวน ทั้งด้านค่านิยมขององค์กร และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

9. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้กับระดับความคิดเห็นต่อ

ปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านค่านิยมขององค์กร ในขณะที่รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ระหว่าง 30,001-50,000 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นสูงที่สุดในทุกปัจจัย ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดในทุกปัจจัย ทั้งด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ

10. ความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน

พบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อระดับความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่ทุกช่วงอายุการทำงานมีความคิดเห็นต่อปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

11. ปัจจัยย่อยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งห้าด้านที่มีผลกับภาพรวมความสุขและความสุขในการทำงานด้านต่างๆ

	ด้านภาพรวม	ด้านความรื่นรมย์	ด้านความพึงพอใจ	ด้านความกระตือรือร้น
ด้านลักษณะงาน	-	-	-	-
ด้านค่านิยมองค์กร	มีผล	มีผล	-	มีผล
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	-	-	-	-
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	มีผล	-	มีผล	มีผล
ผู้นำ	มีผล	มีผล	มีผล	-

จากตารางที่ 38 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานทั้งด้านภาพรวมและด้านปัจจัยย่อยด้านความรื่นรมย์ ความพึงพอใจ และความกระตือรือร้นในงานมีเพียงสามปัจจัยเท่านั้น คือปัจจัยด้านค่านิยมองค์กร ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านผู้นำ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังค่านิยมองค์กรในให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีเป้าหมายในการทำงานและเห็นถึงคุณค่าของการทำงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้สอดคล้องกัน สามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้ มุ่งเน้นการให้ผู้นำบริหารงานอย่างเป็นธรรม เน้นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากปัจจัยย่อยทั้ง 3 มีผลต่อความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ด้าน ค่านิยมองค์กรจากปัจจัยย่อยที่กล่าวว่า ยึดถือเป้าหมายและคุณค่าขององค์กรประหนึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เข้าใจและปฏิบัติงานโดยยึดเป้าหมายขององค์กรมาเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงาน คือการให้บริการแก่ประชาชนให้เกิดความสะดวกสบายและมีความยุติธรรมถูกต้อง ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากปัจจัยย่อยที่กล่าวว่า มีชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ที่สามารถที่จะแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำมาสู่ความสุขในการทำงาน และผู้นำ จากปัจจัยย่อยที่กล่าว ผู้นำเป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้นำให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อุทิศตนในการปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเองมีแบบตัวอย่างที่ดีและสามารถนำไปเป็นคนแบบในการปฏิบัติงานต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจร ศูนย์การจราจร ตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการสร้างความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ในประเด็นต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่มีค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานระดับสูง ความคิดเห็นที่เจ้าหน้าที่ให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน รองลงมาคือ มีความรู้สึกรื่นรมย์ในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน โดยเกิดความรู้สึก

ผลิตเพลิน พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน ตามลำดับ สามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานส่วนหนึ่งมาจากแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่นอกเหนือจากผลตอบแทนที่ได้รับเป็นตัวเงินหรือที่เรียกว่า สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงิน (Non – financial Incentive) ทำได้โดยสร้างเสริมแรงกระตุ้นในการทำงาน ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น รู้จักและเข้าใจความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความชัดเจนเป็นระบบระเบียบแบบแผนที่แน่นอน สร้างความตระหนักว่าความสำเร็จในงานมีผลตามเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร สร้างความความรู้สึกดี สนุก ผลิตเพลินเมื่ออยู่กับเพื่อนร่วมงาน สามารถแบ่งหรือใช้เวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ และมองเห็นว่าผู้เป็นบุคคลที่อุทิศตนเองให้กับพนักงานและองค์กร โดยการส่งเสริมทั้งด้านลักษณะงาน ด้านค่านิยมขององค์กรร่วมกัน คุณภาพชีวิต เพื่อนร่วมงานและผู้เป็นผู้นำ เนื่องจากปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีผลทางด้านจิตใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่นการที่ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้เป็นผู้นำ การรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เพื่อนร่วมงาน ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานหรือการได้รับผิดชอบในงานที่ตนเองมีความชอบ ถนัดและเชี่ยวชาญ เป็นต้น เมื่อองค์กรตระหนักและให้ความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญขององค์กรแล้ว ย่อมนำมาซึ่งผลของความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่เพิ่มยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2. จากผลการศึกษา ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยในแต่ละด้านความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน ซึ่งพบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นที่มีค่าน้อยที่สุดในแต่ละด้าน แสดงตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้ายในแต่ละปัจจัยความสุขในการทำงาน

ปัจจัยความสุขในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยลำดับสุดท้าย	ค่าเฉลี่ย
ด้านลักษณะงาน	มีโอกาสดำเนินงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.03
ด้านค่านิยมขององค์กร	มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ/มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ	4.28
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายต่อองค์กร	4.12
ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	อยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ	4.12
ด้านผู้นำ	หัวหน้าจดจำและให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น โดยท่านอย่างสม่ำเสมอ	4.11

จากตาราง 39 สามารถพิจารณาจากค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้ายของแต่ละปัจจัยความสุขในการทำงานทั้งห้าด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นในปัจจัยย่อยเกี่ยวข้องกับ ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ ค่านิยม สภาพแวดล้อมการทำงาน และผู้นำ ดังนั้นผู้ศึกษาใคร่ขอ เสนอแนะความคิดเห็น ซึ่งอาจสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อให้ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ คงอยู่ต่อไป

2.1 ด้านลักษณะงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ว่า มีโอกาสก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน พบว่า เป็นปัจจัยย่อยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ดังนั้นเพื่อเสริมสร้างทัศนคติและความมั่นคงในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นอยู่และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่เจ้าหน้าที่ว่า อาชีพที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นสามารถสร้างความมั่นคงต่อชีวิตตนเอง ครอบครัว และสถานะ และงานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นสามารถที่จะเจริญเติบโตได้ โดยการให้คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา องค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน การให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่เจ้าหน้าที่

2.2 ด้านค่านิยมขององค์กร จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ว่า มีความเชื่อในค่านิยมขององค์กรและได้นำไปปฏิบัติ/มีพฤติกรรมในการทำงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ องค์กรต้องการ และด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ที่กล่าวว่า รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญหรือมี ความหมายต่อองค์กร พบว่า เป็นปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ซึ่งสื่อให้เห็นถึง ความรู้สึกของเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีต่อเป้าหมายของค่านิยมองค์กรในปัจจุบัน ดังนั้นเพื่อสร้าง ความรู้สึกที่ดีต่อค่านิยมองค์กร ควรมีการปรับเปลี่ยนมุมมองด้านการจัดการองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากองค์กรปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงควรมีการจัดการแบบพลวัตร สามารถ ปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมตลอดเวลา จะไม่ยึดติดกับแนวทางปฏิบัติ อย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น ต้องให้มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ถ้า สถานการณ์แตกต่างกันไป โดยองค์กรแบบเดิมลักษณะงานจะอยู่แบบคงที่ เจ้าหน้าที่แต่ละคนจะ ได้รับมอบหมายงานเฉพาะ และทำงานในกลุ่มเดิมไม่ค่อยเปลี่ยน แต่ในองค์กรสมัยใหม่ เจ้าหน้าที่ ต้องเพิ่มศักยภาพของตนเองที่ต้องเรียนรู้และสามารถทำงานที่เกี่ยวข้องได้รอบด้าน

2.3 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ว่า อยู่ใน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มี ระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย ทำให้สื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีต่อ ความปลอดภัยในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีต่อ คุณภาพชีวิต องค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึก

ปลอดภัยในการทำงาน การเพิ่มพื้นที่พักผ่อนในศูนย์การจราจร เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อน ส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการต่างๆ เพิ่มเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับเจ้าหน้าที่ และระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง และจะเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีและเสริมสร้างทั้งสุขภาพการและใจให้แก่เจ้าหน้าที่

2.4 ด้านผู้นำ จากความคิดเห็นต่อปัจจัยย่อยที่ว่า หัวหน้าจ๋าและให้ความสำคัญกับความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้นโดยท่านอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีระดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นลำดับสุดท้าย สุดท้าย ทำให้สื่อให้เห็นถึงความรู้สึกของเจ้าหน้าที่บางส่วนที่มีต่อผู้นำ ดังนั้นเพื่อสร้างความรู้สึกที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาให้เกิดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีภาวะผู้นำ (Leadership) ของผู้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ มอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารถึงความคาดหวังในการทำงานที่ดี มีการแจ้งผลการประเมินของงานทุกครั้ง มีการรับฟังความคิดเห็น ให้คำแนะนำหรือแนวทางแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนพยายามจ๋าและให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สิ่งเหล่านี้ย่อมจะทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกในด้านบวกทั้งกับผู้นำ องค์กรและงานที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการชักจูงให้เจ้าหน้าที่เกิดความรู้สึกผูกพัน ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความรู้สึกภาคภูมิใจและสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในองค์กรมีระดับความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. จากข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นว่าการมีความสุขในการทำงานต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมเสมอภาคกับคนในองค์กรมอบงานให้ตรงกับความสามารถของคน พิจารณาถึงความยากง่ายและลักษณะของงาน เฉลี่ยให้คนในองค์กรได้มีความสุขด้วยกัน องค์กรและผู้บังคับบัญชาควรที่จะเล็งเห็นความสามารถของเจ้าหน้าที่ ผู้ได้บังคับบัญชา บริหารงานอย่างยุติธรรม ให้ความสำคัญและชื่นชมผลงานที่ผู้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งจะเป็นผลดีต่อทั้งตัวเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานและต่อองค์กร

4. องค์กรควรมีเพิ่มกิจกรรมต่างๆหรือสถานที่พักผ่อนให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่รู้สึกผ่อนคลายหลังจากการปฏิบัติงาน เช่น จัดห้องนันทนาการ ห้องฟิตเนส ห้องร้องเพลง เป็นต้น และควรมีการเพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น เนื่องจากการที่มีสวัสดิการที่ดีจะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงานที่ดีขึ้น โดยการให้เจ้าหน้าที่ร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดสรรสวัสดิการ และสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดสรรสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ตามความสำคัญ