

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผล
8. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนประชากร 132 คน (สถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ, 2555 : 154)
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้จำนวนประชากรทั้งหมดในปี 2555 เป็นข้อมูลในการคำนวณ เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรโดยวิธีการคำนวณทางสถิติตามวิธีของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แบ่งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร 14 คน ตำรวจชั้นประทวน 86 คน (สถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ, 2555 : 145)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เก็บข้อมูลโดยจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้น รายได้และอายุราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบวัดปัจจัยความสุขในการทำงาน ในลักษณะของแบบสอบถาม โดยมีองค์ประกอบในการวัด 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตและปัจจัยทางด้านค่านิยมขององค์กร โดยแบ่งช่วงของระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert – Type scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดระดับความสุขในการทำงาน ในลักษณะของแบบสอบถาม โดยแบ่งความสุขออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ การมีหลักประกันในชีวิต การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง การมีครอบครัวที่อบอุ่น การมีชุมชนที่เข้มแข็ง การมีความภาคภูมิใจ การมีอิสรภาพ การเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกันและการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี แบ่งช่วงระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert – Type Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำหลักสถิติมาประกอบการวิเคราะห์แบบสอบถาม ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างสถิติที่ใช้ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานเพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเชิงพรรณนา สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสามารถอธิบาย ลักษณะต่างๆ ได้ ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 98 คน (ร้อยละ 98) เป็นเพศหญิง จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 47 คน (ร้อยละ 47) สถานภาพสมรส จำนวน 94 คน (ร้อยละ 94) ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 51) ระดับชั้นประทวน จำนวน 86 คน (ร้อยละ 86) รายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 51 คน (ร้อยละ 51) และอายุราชการ 11 - 20 ปี จำนวน 58 คน (ร้อยละ 58)

ส่วนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุขอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยสุด ได้ดังนี้

1. ความสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ คู่สามีภรรยาไม่นอกใจกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ คนในครอบครัวเข้าใจในหน้าที่ของท่าน

2. ความสุขด้านการเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.40) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านไม่อิงจรรยาเพื่อนร่วมงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างมีความสุข

3. ความสุขด้านการมีความภาคภูมิใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.45) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านรู้สึกได้ว่าอาชีพของท่านมีเกียรติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

4. ความสุขด้านการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมองโลกในแง่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านไม่มีโรคประจำตัว

5. ความสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สถานที่ทำงาน มีความพร้อมด้านถนนน้ำประปาและไฟฟ้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ สถานที่ทำงานมีความหลากหลายของสิ่งแวดล้อม

6. ความสุขด้านการมีอิสรภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านสามารถทำสิ่งที่คิดโดยไม่สร้างความเดือดร้อนต่อผู้อื่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านรู้สึกได้ว่าตำแหน่งที่ท่านทำงานอยู่ไม่ถูกแทรกแซง

7. ความสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.72) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน้าที่การงานของท่านมีส่วนช่วยทำให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ในชุมชน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ผู้นำชุมชนของท่านมีความเข้มแข็ง

8. ความสุขด้านการมีหลักประกันในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.46) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ท่านมีหน้าที่การงานที่มั่นคง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ท่านมีเงินใช้โดยไม่ติดขัด

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับความสุขในการทำงาน

โดยภาพรวมพบว่าปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.66 โดยแยกออกมาได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปหาน้อยสุด ดังนี้ การมีอิสรภาพ การมีหลักประกันชีวิต การมีชุมชนที่เข้มแข็ง และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสุขด้านการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี การมีครอบครัวที่

อบอุ่นและการเข้าถึงธรรมชาติว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านผู้นำ

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในด้านต่างๆดังต่อไปนี้ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปหาน้อยสุด ได้ดังนี้ การมีชุมชนที่เข้มแข็ง การมีสิ่งแวดล้อมที่ดี การเข้าถึงธรรมชาติว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน และการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีอิสรภาพและการมีความภาคภูมิใจก็มีความสัมพันธ์กัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความสุขด้านการมีหลักประกันในชีวิตและการมีครอบครัวที่อบอุ่นไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

3. ปัจจัยด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทุกด้านดังต่อไปนี้ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปหาน้อยสุดได้ดังนี้ การมีชุมชนที่เข้มแข็ง การมีความภาคภูมิใจ การมีหลักประกันชีวิต การเข้าถึงธรรมชาติว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน การมีอิสรภาพ การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีและการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทุกด้านดังต่อไปนี้ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปหาน้อยสุด ได้ดังนี้ การมีหลักประกันในชีวิต การมีความภาคภูมิใจ การมีอิสรภาพ การมีชุมชนที่เข้มแข็ง การมีครอบครัวที่อบอุ่น และการเข้าถึงธรรมชาติว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีสิ่งแวดล้อมที่ดีและการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กันในทุกด้านดังต่อไปนี้ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากที่สุดไปหาน้อยสุด ได้ดังนี้ การมีชุมชนที่เข้มแข็ง การมีความภาคภูมิใจ การมีหลักประกันในชีวิต การเข้าถึงธรรมชาติว่าด้วยการอยู่ร่วมกัน และการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี การมีอิสรภาพ และการมีครอบครัวที่อบอุ่น ตามลำดับมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจมีข้อเสนอแนะดังนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจอยากจะมีภาระขึ้นเงินเดือนเนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ค่าครองชีพสูงจึงทำให้เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ไม่

เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว เจ้าหน้าที่ตำรวจอยากจะให้มีโครงสร้างปลดหนี้เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่เป็นระดับชั้นประทวนและมีรายได้น้อยจึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีหนี้สินเจ้าหน้าที่ตำรวจอยากจะให้มีการจัดอบรมการทำงานเป็นทีมเพื่อที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสามัคคีและทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ตำรวจอยากจะให้ผู้นำสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจอยากจะให้มีการประเมินผลการทำงานทุกสิ้นเดือนเพื่อที่ ต้องการทราบผลการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนและมีการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้มีประเด็นที่น่ายกมาอภิปรายผล คือ สมมติฐาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต และปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า

1. ปัจจัยด้านผู้นำได้มีส่วนสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นบุคคลที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความน่าเชื่อถือ สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความกระตือรือร้นในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เวลช์ Welch (อ้างใน กนกพร เศรษฐกร. 2553 : 101) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ผู้นำควรทำ เพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นในองค์กรภายใต้หัวข้อ “สิ่งที่ผู้นำทำ” (What Leader Do) ซึ่งมีทั้งหมด 8 ข้อด้วยกันคือ

1.1 ผู้นำจะต้องมีความพยายามที่จะพัฒนาทีมของเขาโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้นจากเหตุการณ์หรือประสบการณ์ต่างๆ เพื่อที่จะประเมิน ให้คำปรึกษา และสร้างความมั่นใจให้กับทีมของตัวเอง

1.2 ผู้นำจะต้องมีความมั่นใจว่าทีมเข้าใจถึงวิสัยทัศน์องค์กรและได้ซึมซับเข้าไปในสายเลือดและลมหายใจ

1.3 ผู้นำจะต้องเข้าถึงทีมของตน และจะต้องสร้างพลังใจและการมองโลกในแง่ดีให้แก่ทีม

1.4 ผู้นำจะต้องเป็นคนสร้างความเชื่อใจด้วยความจริงใจ ความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ

1.5 ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจในสิ่งที่แปลกใหม่และสามารถเรียกพลังใจกลับมาได้

1.6 ผู้นำจะต้องสามารถที่จะผลักดันให้เกิดความอยากรู้อยากเห็นและจะต้องสามารถตอบสนองสิ่งที่เกิดขึ้นได้ผ่านการกระทำ

1.7 ผู้นำจะต้องสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและเรียนรู้กับความเสียดังกล่าวด้วยตัวอย่าง

1.8 ผู้นำจะต้องให้ความสำคัญกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะความสำเร็จนั้นจะเล็กหรือใหญ่ด้วยการฉลองหรือให้รางวัลกับทีมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเชื่อเพื่อเชื่อ

อาหารต่อกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดความสามัคคีในสถานที่ตำรวจ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอริสโตเติล Aristotle (อ้างใน รวมสิริ เมนะ โปธิ. 2550 : 95) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสร้างชุมชนหรือสังคม แวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในเรื่องของความปลอดภัยนอกจากนี้ อริสโตเติล Aristotle ได้ให้ความหมายของคำว่าเพื่อนหรือมิตรภาพไว้ว่า เพื่อนเป็นสิ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ไม่มีใครสามารถที่จะอยู่คนเดียวได้ ถึงแม้ว่าคนเหล่านั้นจะมีทุกสิ่งพร้อมสรรพ ตามแนวคิดของ Aristotle เพื่อนมีองค์ประกอบด้วยกัน 3 ส่วนคือ ต้องผลิตเฟลินเมื่ออยู่ร่วมกันต่างฝ่ายต่างสามารถสร้างประโยชน์ให้ซึ่งกันและกัน และต้องมีพันธะร่วมกันในอันที่จะทำสิ่งที่ดี

3. ปัจจัยด้านความรักในงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุข มีความสนุก

ผลิตเฟลินในงาน มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดซี่ และ ไรอัน Deci and Ryan (อรพินทร์ ชูชมและคณะ. 2542 : 95) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มองแรงจูงใจภายใน ในรูปของความต้องการ ที่กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานเกิดจาก 2 แหล่งด้วยกัน คือ แรงจูงใจที่เกิดจากกระบวนการทำงาน (Flow) คือความสนใจในงาน ความท้าทายมีเป้าหมายที่ชัดเจน และแรงจูงใจที่เกิดจากตัวเนื้องาน (Intrinsic) คืองานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับคน

ที่ทำงานได้ หรือการที่พนักงานได้มีโอกาสเลือกทำงานในสิ่งที่ตนเองชอบหรือถนัดเป็นงานที่เขาเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ

4. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ มีอิสระในการดำเนินชีวิต แบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮูส์และคอมมิ่ง Huse and Coming (อ้างใน บุญยาคี จันทรเจริญสุข. 2537 : 84) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environmental)
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities)
4. ความก้าวหน้า (Growth)
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration)
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism)
7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาดำเนินชีวิต (The total Life Space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride)

5. ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถรับรู้ถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันมา ทำงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร มีความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กรว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญอย่างไรต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสตูรพล พยอมแย้ม (2537 : 52) ได้กล่าวว่า ค่านิยมในการทำงาน คือ ความเชื่อมั่นส่วนบุคคลของพนักงานเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะได้จากงานและเป็นวิถีทางที่กำหนดการปฏิบัติตัวว่าควรจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรและควรได้รับการปฏิบัติอย่างไรในที่ทำงาน

ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุดอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านความรักในงาน รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และปัจจัยด้านผู้นำ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานของ ปพิชญา วรรณสุข ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของตำรวจกองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 5 พบว่าในภาพรวม ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความรักในงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านค่านิยมขององค์กร สอดคล้องกับงานของ กนกพร เศรษฐกร ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองลำพูน พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับปัจจัยด้านความรักในงานมีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด และปัจจัยด้านผู้นำมีผลต่อความสุขในการทำงานน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบประเด็นหลายประเด็นที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ระดับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ

จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าระดับความสุขที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสุขน้อยที่สุดคือ การมีหลักประกันในชีวิต ในข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีเงินใช้โดยไม่ติดขัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$, S.D. = 1.11) ด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็ง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ชุมชนของท่านมีความเข้มแข็งอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.81) ด้านการมีอิสรภาพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกได้ว่าตำแหน่งของท่านที่ทำงานอยู่ไม่ถูกแทรกแซง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.70) ด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีความหลากหลายของสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.86) ด้านการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านไม่มีโรคประจำตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.98) ด้านการมีความภาคภูมิใจ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.78) ด้านการเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านอยู่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานของท่านอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.46) ด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่น ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ คนในครอบครัวเข้าใจในหน้าที่ของท่านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.36$, S.D. = 0.50) ดังนั้นควรจะดำเนินการดังนี้

1.1.1 ความสุขด้านการมีหลักประกันในชีวิตควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีรายได้ที่เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.1.2 ความสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็งควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมในชุมชนมากขึ้น เพื่อที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้มีส่วนช่วยในกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกับคนในชุมชนได้อย่างมีความสุข

1.1.3 ความสุขด้านการมีอิสรภาพควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีอิสระในการทำงานและการคิด โดยไม่ถูกแทรกแซงในหน้าที่ของตนเอง เพื่อที่จะให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้พัฒนาตนเองให้มีความสามารถ

1.1.4 ความสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความหลากหลายของสิ่งแวดล้อม เพื่อที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานได้อย่างมีความสุข

1.1.5 ความสุขด้านการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีควรมีการจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ เรื่องสุขภาพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง และสามารถนำไปปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

1.1.6 ความสุขด้านการมีความภาคภูมิใจควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง โดยปลูกฝังและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้รู้สึกภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ตนเอง

1.1.7 ความสุขด้านการเข้าถึงธรรมชาติด้วยการอยู่ร่วมกันควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรและสามารถอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในองค์กร

1.1.8 ความสุขด้านการมีครอบครัวที่อบอุ่นควรส่งเสริมให้ครอบครัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อที่จะทำให้คนในครอบครัวมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ตำรวจ

1.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขมากที่สุด คือ

ปัจจัยด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านการมีชุมชนที่เข้มแข็ง และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขน้อยที่สุดคือ ปัจจัยด้านผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสุขด้านการมีสิ่งแวดล้อมที่ดีจะเห็นได้ว่าปัจจัยด้านผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานน้อยกว่าปัจจัยทุกอื่น ดังนั้นควรจะดำเนินการดังนี้

1.2.1 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรพิจารณาเปิด โอกาสให้ผู้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นให้มากกว่านี้

1.2.2 ผู้บังคับบัญชาควรสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาให้มากกว่านี้ เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความทุ่มเทให้กับการทำงาน ผลงานที่ทำออกมาก็จะดีและมีประสิทธิภาพ

1.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดพบประเด็นที่ควรดำเนินการมีดังนี้

1.3.1 ควรมีการเพิ่มเงินเดือนให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ หรืออาจมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนมากเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและมีสถานภาพสมรส จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาระทางครอบครัวทำให้รายรับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว

1.3.2 ควรมีการจัดอบรมหรือจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความสามัคคี เรียนรู้การทำงานเป็นทีม ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง งานที่ทำออกมาก็จะได้ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและมีประสิทธิภาพ

1.3.3 ควรสร้างเสริมขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชา โดยอาจจะต้องมีการประเมินผลงานทุก 3 เดือน เพื่อที่จะได้ทราบว่าฝ่ายไหนมีความคืบหน้าอย่างไรหรือควรปรับปรุงอะไร หากฝ่ายไหนมีผลงานที่ดี ก็ควรจะมีรางวัลหรือคำชมเชยให้กับฝ่ายนั้นเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และก็จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานอย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาในเชิงลึก โดยศึกษาความสุขในการทำงานของแต่ละฝ่าย ในสถานีตำรวจภูธรสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยจำแนกออกเป็นแต่ละฝ่าย